

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Rapport au Parlement en application
de l'article 146 de la Loi n°2002-73
du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Décembre 2007

L'article 146 de la Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, créant la validation des acquis de l'expérience (VAE), dispose que, cinq ans après l'entrée en vigueur de ce dispositif, un rapport d'évaluation sera adressé par le Gouvernement au Parlement.

Ce rapport a été élaboré par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, avec la collaboration de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et du centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications (CEREQ). Il est complémentaire du rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) n°2005 067 de juin 2005 et du rapport d'activité en cours de publication du comité interministériel de développement de la validation des acquis de l'expérience.

Outre l'expertise disponible au sein de ces trois institutions, le rapport s'appuie sur une enquête menée auprès des ministères intéressés, par l'intermédiaire du comité interministériel de développement de la VAE, des conseils régionaux, par l'intermédiaire de l'association des régions de France (ARF), et des partenaires sociaux, par l'intermédiaire du comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP).

* *
*

SOMMAIRE

| | |
|---|------|
| Chapitre 1 : La Loi et sa genèse..... | p 3 |
| Chapitre 2 : La mise en œuvre du dispositif de VAE..... | p 8 |
| Chapitre 3 : Les résultats atteints..... | p 18 |
| Chapitre 4 : Questionnements et perspectives..... | p 30 |

Chapitre 1

La Loi et sa genèse

La loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002, et notamment ses articles 133 à 146, ont créé un droit à la validation des acquis de l'expérience. Il permet à toute personne d'accéder, sur la base d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole d'au moins trois ans, à tout ou partie d'un diplôme ou, plus généralement d'une certification professionnelle. Ces dispositions législatives concrétisent l'aboutissement d'une démarche qui prend place dans un processus plus large de réforme du système de formation professionnelle, initié en 1995 par Jacques Barrot, ministre du travail et des affaires sociales, et poursuivi, à partir de 1998, par Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle. En préambule à l'évaluation des effets de ce nouveau droit, il convient de rappeler les enjeux qui ont présidé à son émergence, les étapes de sa genèse et, finalement, la nature du dispositif mis en place.

Les enjeux

Trois éléments du diagnostic porté sur le système de formation professionnelle au milieu des années 90 ont été déterminants dans l'émergence de la notion de validation des acquis de l'expérience, et plus généralement dans l'engagement d'un processus de réforme du système de formation professionnelle.

- La nécessité de sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée. Selon l'enquête Emploi 1995 de l'INSEE, quatre actifs occupés sur dix ne détiennent aucun diplôme à caractère professionnel et seulement la moitié des actifs occupés exerce un emploi en rapport avec leur formation initiale. Dans un univers professionnel marqué par une flexibilité accrue et par l'évolution du contenu des emplois et de l'organisation du travail, un consensus s'établit sur la nécessité de donner aux personnes et aux entreprises des repères stables, attestant les compétences de chacun afin de faciliter les mobilités choisies ou subies. La construction de tels repères doit constituer le complément à la mise en place d'un droit individuel d'accès à la formation et inciter les individus à s'engager dans un projet professionnel débouchant sur une véritable reconnaissance de la qualification acquise.
- Le rôle majeur de la possession d'un diplôme pour l'insertion durable. Les résultats des travaux menés par le CEREQ auprès des jeunes entrés sur le marché du travail en 1992, 1998 et 2001 et suivis pendant trois ans montrent que la possession d'un diplôme permet d'accéder plus rapidement et plus durablement à l'emploi¹. Par ailleurs, la possession d'un diplôme atténue le sentiment de discrimination. Enfin, les conditions d'emploi sont liées à l'obtention du diplôme (plus de CDI, moins d'intérim et de CDD). Malheureusement, la France ne dispose pas de telles études longitudinales pour les adultes. La possession d'un diplôme joue un rôle évident pour l'accès en cours de vie active à une profession dont l'exercice est encadré réglementairement. Mais, en dehors de ces cas particuliers, il existe peu de travaux montrant l'impact de la détention d'un diplôme sur l'accès à l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs. Une étude récente montre que la référence dans les offres d'emploi à la durée de la formation et au diplôme est une spécificité française quel que soit l'âge du candidat recherché. 73 % des annonces françaises sur Internet comporte cette mention contre 27 % en Grande Bretagne. Ceci doit être néanmoins relativisé par le fait qu'en France, seulement 6 % des embauches sont attribuées à des annonces d'offre d'emploi pour 30 % en

¹ José Rose (2005), « Les effets de la formation initiale sur l'insertion », Bref CEREQ n°222, septembre 2005

Grande Bretagne². En revanche, de nombreux travaux montrent l'importance symbolique de l'acquisition d'un diplôme pour les adultes dans le jugement qu'ils portent sur eux-mêmes ou sur leur identité professionnelle, facilitant ainsi un véritable travail d'orientation et de construction de parcours professionnels.

- La faible dimension qualifiante de la formation continue. En 1996, sur les 7 millions d'actifs ayant suivi une formation professionnelle, seuls 1,5 % participaient à une action conduisant à un titre ou un diplôme. La formation continue a d'abord pour objectif d'impulser ou d'accompagner le changement de techniques ou d'organisation dans les entreprises et de permettre la mise à jour des compétences des salariés ayant déjà une qualification. Elle est rarement l'occasion de l'acquisition d'une qualification nouvelle au-delà des cinq premières années de vie active.

Les étapes

Le rapport de Michel de Virville (octobre 1996)³

Dans la perspective d'engager un processus de réforme de la formation professionnelle, Jacques Barrot, ministre du Travail et des Affaires Sociales, a demandé en novembre 1995 à Michel de Virville, secrétaire général de Renault, de l'assister dans la préparation de propositions sur la base desquelles le Gouvernement serait susceptible d'ouvrir une large concertation. Dans son rapport, Michel de Virville fixe deux objectifs à la réforme : la validation des compétences et le développement de la co-construction des projets de formation :

« Deux objectifs sont assignés aux propositions qui suivent :

- favoriser la validation des compétences acquises, quel que soit leur mode d'acquisition et permettre de traiter sur un pied d'égalité celles qu'a apportées l'expérience professionnelle et celles qu'apporte ou que complète la formation initiale ou continue (...),
- provoquer en quelques années un développement massif des formations et des parcours professionnels conduisant à la validation d'une qualification par la convergence en un projet commun de formation des objectifs de l'entreprise et de ceux du salarié. »

Il propose notamment la mise en place d'un dispositif national de validation des acquis ayant la forme d'un référentiel de compétences structuré par filières professionnelles, constitué d'éléments simples et capitalisables correspondant aux compétences de base, transférables entre entreprises. Ce référentiel doit être construit au sein d'une structure tripartite (employeurs, salariés, Etat). Les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle ont vocation à trouver leur place au regard du référentiel national, chacun correspondant à un regroupement d'éléments capitalisables.

L'ambition de la proposition de Michel de Virville est de mettre en place un nouveau système de certification qui permette à la fois de construire des repères collectifs et de favoriser l'accès à des pratiques de formation renouvelées par le renforcement du caractère modulaire. Il s'agit de rendre explicites les éléments de qualification acquis par l'expérience ou par la formation en les articulant entre eux en fonction d'un objectif professionnel cohérent et donc « d'offrir à chaque salarié la possibilité d'accéder à la formation qualifiante au cours de sa vie professionnelle »⁴. Ce projet, qui vise à réduire les tensions entre les compétences construites dans l'action et la formalisation des savoirs, n'oppose pas formation et certification, mais les articule.

Le référentiel de compétences fait l'objet en 1997 d'une expérimentation conduite par la DGEFP en lien avec l'ANPE et l'AFPA afin de préfigurer dans quelques métiers ce que pourraient être les unités de compétence professionnelle proposées par le rapport. Il constitue pour le ministre, qui en fait un objet de débat paritaire dans le courrier adressé aux partenaires sociaux le 25 avril 1997, un projet de moyen terme,

² Marchal Emmanuelle, Rieucou Géraldine (2003) « Candidat de plus de 40 ans non diplômé ou débutant s'abstenir », Connaissance de l'emploi n°11, CEE

³ Michel de Virville (1996), Donner un nouvel élan à la formation professionnelle, la Documentation Française

⁴ Michel de Virville, op cité

pour prendre en compte notamment le fait que les partenaires sociaux initiaient au même moment un travail sur la compétence professionnelle en vue de l'organisation en 1998 de journées sur ce thème à Deauville.

Le Livre Blanc de Nicole Pery (mars 1999)⁵

Suite au changement de Gouvernement, la secrétaire d'Etat en charge de la formation professionnelle, Nicole Péry, diffuse en 1999 un livre blanc dans le but de poursuivre sur de nouvelles bases la réforme du système de formation professionnelle engagée. Ce rapport pose les bases d'une nouvelle architecture du système et, notamment, préconise de prendre en compte les acquis de l'expérience dans les parcours professionnels. Mais, à la différence du rapport de Michel de Virville, il choisit de ne pas construire un système distinct de celui des diplômes délivrés en formation initiale et de s'appuyer, en les rénovant, sur les certifications existantes réunies dans un répertoire national des certifications professionnelles. Le directeur de cabinet de Nicole Péry s'en explique dans un article publié en octobre 2001⁶ : « La création d'un répertoire national des certifications professionnelles (...) est apparue comme un moyen d'éviter à la fois le développement d'un marché libre des certifications et l'exacerbation d'une concurrence stérile entre plusieurs systèmes de certifications. Dans l'un et l'autre cas, l'objectif recherché de construction de repères collectifs susceptibles de jalonner les parcours professionnels risquait de ne pas être atteint ».

De ce fait, le projet s'adosse étroitement aux règles définies antérieurement sur la validation des acquis professionnels. Deux mécanismes de validation des acquis de l'expérience préexistaient en effet : le premier, issu d'une loi de 1984, concernait l'enseignement supérieur et reposait sur le principe de l'équivalence (l'expérience équivaut à la possession d'un diplôme pour l'accès à une formation). Le second, datant de 1992, reposait sur le principe de la dispense d'épreuves (l'expérience dispense de participer à certaines épreuves de l'examen). Ces dispositifs avaient connu un succès modeste (15 000 dossiers entre 1992 et 2001). Le projet entend lever les obstacles à leur développement.

Les diplômes professionnels et les titres étant présentés comme constituant les repères indispensables pour structurer les qualifications et garantir tout au long de la vie les opportunités de mobilité, la validation des acquis de l'expérience doit en faciliter l'accès à ceux qui ne les ont pas obtenus par la formation initiale. Mais il convient d'en préserver la légitimité et la valeur. Les dispositions relatives à la VAE seront codifiées dans le code de l'éducation, le ministère de l'éducation nationale constituant le « gardien intraitable de la valeur du diplôme »⁷.

Enfin, il convient de renforcer la lisibilité du paysage des certifications. « A l'inverse d'autres pays, il ne nous est pas nécessaire de construire de toute pièce un système de qualification nationale puisque nous en avons un. Ce qui fait actuellement le plus défaut, c'est une bonne lisibilité de ce système et une véritable offre de services, au niveau territorial, permettant à chacun d'évoluer au sein de ce système de repères collectifs »⁸.

Le contenu

Les dispositions relatives à la VAE du projet de loi déposé au Parlement traduisent au plan législatif l'aboutissement de ces débats. Ces dispositions ne constituent qu'une partie des réponses apportées aux interrogations rappelées ci-dessus, la réforme du système de formation professionnelle couvrant un champ plus vaste incluant d'autres dispositions de la loi de modernisation sociale ou de lois ultérieures.

⁵ Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle (1999), La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux, non publié

⁶ Vincent Merle, Yves Lichtenberger (2001), « Formation et éducation tout au long de la vie 1971 – 2001 : deux réformes, un même défi », Formation et emploi n°76

⁷ C'est en ces termes que Jean Luc Mélenchon, ministre délégué à l'enseignement professionnel, définit son rôle auprès de Nicole Péry lors de la discussion du projet de loi à l'Assemblée Nationale le jeudi 11 janvier 2001,

⁸ Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, op cité

L'exposé des motifs

Les trois premières phrases de l'exposé des motifs du projet de Loi soulignent les choix opérés pour la construction du dispositif soumis au débat parlementaire et réaffirment que les diplômes constituent les références collectives utiles à la sécurisation des trajectoires : « Dans un univers professionnel marqué par la mobilité, les discontinuités et les ruptures, les individus et les entreprises doivent disposer de repères stables, élaborés collectivement, attestant des connaissances et des savoir-faire acquis par chacun. Les diplômes et les titres professionnels jouissent d'une reconnaissance forte dans notre pays. Ils constituent des références collectives pour les individus et les entreprises au moment de l'insertion professionnelle et en cours de vie professionnelle. »

L'accent est mis sur la sécurisation des parcours et sur le rôle majeur des diplômes. Une ouverture est faite, plus loin, vers les autres types de certification : « La validation d'acquis devra aussi permettre de positionner au regard des diplômes les autres certifications françaises, notamment les certifications paritaires ».

Le projet dissocie nettement le champ de la certification et celui de la formation pour mettre l'accent sur les résultats de la formation et non sur les processus. L'impact sur la formation est esquissé néanmoins en deux phrases : « Beaucoup d'adultes renoncent à s'engager dans un parcours qualifiant parce qu'ils n'ont pas la possibilité de consacrer le temps nécessaire à un cursus complet de formation. La validation de leurs acquis favorisera des parcours plus pertinents, définis et limités et permettra un usage plus efficace de leur droit à la formation ».

Les dispositions concernant la validation des acquis

La Loi pose le principe général du droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Elle place l'obtention d'un diplôme ou d'un titre par validation d'acquis à égalité de dignité et d'effet, par rapport aux autres modalités d'obtention

Elle aménage les règles des précédentes procédures de validation des acquis : elle ouvre la possibilité de faire reconnaître des compétences professionnelles acquises dans des activités sociales ou bénévoles. Elle ramène la durée d'expérience préalable exigée de cinq à trois ans. Elle ouvre la possibilité d'obtenir la totalité d'un diplôme par la validation des acquis. Elle prévoit des dispositions spécifiques pour l'enseignement supérieur, tout diplôme d'enseignement supérieur étant considéré comme pouvant avoir une finalité professionnelle directe ou indirecte.

Il est précisé que le refus de participer à une VAE ne peut constituer un motif de licenciement ni une faute. Le volontariat du salarié est par ailleurs requis. Les modalités d'indemnisation des membres de jurys sont élargies aux jurys de VAE (autorisation d'absence, maintien de la rémunération). Des modalités pour certains salariés comme ceux en CDD ont également été prévues. Enfin, les salariés sont dotés d'un droit au congé pour validation d'acquis de trois jours, et les dépenses de VAE sont rendues éligibles au titre de la formation continue des entreprises sous réserve que la certification visée soit inscrite au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP).

Les dispositions concernant le système général des certifications professionnelles

La Loi crée une commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) chargée d'établir et d'actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette commission est composée de représentant de l'Etat, des partenaires sociaux, des conseils régionaux et personnalités qualifiées.

Le répertoire a vocation à tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information actualisée sur les certifications. Il classe les certifications par niveau et par domaine, il mentionne les correspondances entre certifications. Le législateur définit les règles d'élaboration et de création des certifications délivrées au

nom de l'Etat. Ces certifications sont créées par voie de décret et organisées par arrêté par domaine professionnel après avis des instances consultatives compétentes dans les différents ministères certificateurs. Elles figurent de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La Loi pose enfin les conditions d'inscription des certifications paritaires ou privées dans le répertoire.

Encadré 1
Déroulement du processus VAE

| Etapas | Description |
|----------------------|---|
| Information, conseil | Repérage et choix par le candidat des certifications en adéquation avec son expérience et son projet. |
| Recevabilité | Remise au candidat d'un formulaire de candidature (CERFA) par le certificateur, Instruction par le certificateur de la recevabilité de la demande au regard de la durée des activités exercées et de leur rapport à la certification visée. |
| Accompagnement | Prestation, en règle générale facultative et payante, visant à accompagner le candidat pour l'élaboration des preuves de sa pratique professionnelle. |
| Validation | Evaluation par un jury du dossier remis par le candidat, Convocation éventuelle à un entretien et/ou à une mise en situation professionnelle |
| Notification | Notification de la décision au candidat par le certificateur : <ul style="list-style-type: none"> - validation totale, - validation partielle, - refus de validation. - Délivrance éventuelle de la certification |

Chapitre 2

La mise en œuvre du dispositif VAE

1 – La mise en application des dispositions de la Loi

La publication des textes d'application de la loi

La mise en œuvre, au niveau interministériel, des dispositions de la loi nécessitait des textes réglementaires parus au cours de l'année 2002.

Quatre décrets en Conseil d'Etat organisent le processus de la validation des acquis de l'expérience :

- Un décret de portée générale, le décret n° 2002-615 du 25 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle,
- Deux décrets spécifiques aux enseignements technologique et supérieur, le décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement technologique et le décret n° 2002-529 du 16 avril 2002 relatif à la validation d'études supérieures accomplies en France ou à l'étranger,
- Un décret sur le congé de validation, le décret n° 2002-795 du 3 mai 2002.

Deux autres décrets en Conseil d'Etat organisent la commission nationale de la certification professionnelle (décret n° 2002-617 du 26 avril 2002) et le répertoire national des certifications professionnelles (décret n° 2002-616 du 26 avril 2002).

Deux décrets enfin prévoient la prise en charge par les employeurs des actions de validation des acquis de l'expérience (décret n° 2002-1459 du 16 décembre 2002) et le contrôle des organismes qui assistent des candidats à une validation des acquis de l'expérience (décret n°2002-1460 du 16 décembre 2002).

La mise en place des relais d'information conseil

Une vaste campagne de communication sur le thème « Soudain ma vie s'est accélérée » a été lancée dès la promulgation de la loi. Elle a généré un afflux important de demandes. Pour y répondre, l'organisation d'un dispositif d'information conseil fiable était nécessaire afin de fournir à toutes personnes intéressées l'information sur les certifications et les modes de validation les plus appropriés à leur profil et à leur projet, et leur permettre ainsi d'exercer leur nouveau droit avec un maximum de chances de réussite.

Le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle a préparé, dès 2001, avec l'appui d'un consultant, la mise en place du réseau d'information conseil. La circulaire DGEFP du 23 avril 2002, accompagnée d'un cahier des charges national, a défini le service attendu et les modalités de labellisation des structures au niveau régional. Dès la fin de l'année 2004, la forte mobilisation des acteurs régionaux a permis que près de 800 sites soient opérationnels dans 23 régions, par labellisation de structures dans le domaine de l'accueil, information, orientation (AIO). Le maillage territorial était composé d'une tête de réseau régionale, la cellule régionale inter services (CRIS) et de points d'accueil du public sur le territoire, les points relais conseil (PRC).

Outre le conseil aux demandeurs, le réseau organise la coordination avec les différents offreurs de validation ainsi que les remontées d'information émanant des certificateurs sur les parcours des candidats. Il développe des services à destination des professionnels et des acteurs socio-économiques. Ce nouveau service rendu au

public et aux acteurs intéressés a donné lieu à un effort important de professionnalisation de la part des opérateurs concernés, qu'ils appartiennent à la sphère publique ou privée, eu égard à la variété des champs d'information à maîtriser, notamment :

- le champ des certifications et leur valeur d'usage
- les procédures de validation
- les possibilités de financements des parcours
- les plannings des jurys et l'organisation locale de l'offre de VAE
- l'offre de formation et ses possibilités de modularisation....

Les publics accueillis au sein des points d'information diffèrent des publics traditionnels accueillis dans les services de l'emploi. Ces nouveaux publics peuvent être des salariés cherchant à anticiper d'éventuelles mobilités, des jeunes adultes en quête d'une reconnaissance salariale et d'un marqueur social de qualification, des personnes qui envisagent de s'installer à leur compte et pour lesquels le diplôme est indispensable. Les professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation gèrent par le biais de la VAE des demandes qui sont liées aux modalités de construction des compétences tout au long de la vie professionnelle et à leur reconnaissance.

La décentralisation de ce réseau est devenue effective depuis janvier 2006 avec le transfert aux conseils régionaux des crédits afférents au fonctionnement de la fonction d'information conseil en matière de VAE.

Parallèlement à la mise en place d'un réseau d'information généraliste, c'est-à-dire non directement relié à une offre de certification, les certificateurs ont développé des dispositifs d'information pour les personnes qui s'adressaient spontanément à eux.

La construction du répertoire national des certifications professionnelles

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), créé par l'article 134 de la Loi de modernisation sociale, a connu une montée en charge constante et présente actuellement 4 121 certifications dont les caractéristiques sont accessibles par Internet. Cette progression devrait se poursuivre en 2007 par l'intégration progressive des diplômes de l'enseignement supérieur qui compte environ 8 000 à 10 000 certifications. A ce jour, une vingtaine de certificats de qualification professionnelle (CQP) sont inscrits au répertoire sur environ 300 CQP actifs.

Le répertoire national des certifications professionnelles Répartition par certificateurs en juin 2007 (Source : CNCP)

| Entité | Certifications inscrites au répertoire |
|---|---|
| CNCP (enregistrement .sur demande) | 1 463 |
| Ministère de l'Education Nationale (enseignement scolaire) | 688 |
| Ministère de l'Education Nationale (enseignement supérieur) | 1 299 (licences, licences professionnelles, DUT, DEUST, titres d'ingénieur) |
| Ministère de l'Agriculture | 199 |
| Ministère de l'Emploi | 310 |
| Ministère des Affaires Sociales | 15 |
| Ministère de la Santé | 10 |
| Ministère de la Jeunesse et des Sports | 137 |
| TOTAL | 4 121 |

La CNCP est engagée dans un processus d'amélioration constante de son portail électronique et des bases de données qu'il contient afin de faciliter l'accès à l'information, notamment pour contribuer au développement de la VAE. Les liens entre le répertoire opérationnel des métiers et des emplois de l'ANPE (ROME) et le

RNCP sont aujourd'hui opérationnels. Ils permettent de mieux identifier l'articulation entre les certifications et les contenus de l'emploi. La CNCP engage un travail d'inventaire des autres certifications professionnelles qui, parce qu'elles ne sont pas articulées à un niveau de qualification, n'ont pas vocation à entrer dans le répertoire.

2 – Les dynamiques des acteurs

La période de mise en œuvre de la Loi créant la VAE a été marquée par de profonds bouleversements dans le paysage de la formation professionnelle : loi de décentralisation en 2004, accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants en 2005, loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie en 2004. L'Europe nourrit un important débat sur la transparence des qualifications.

Dans ce contexte, les différents acteurs, les conseils régionaux, les partenaires sociaux mais aussi les individus et les certificateurs, ont développé leur action dans le domaine de la VAE selon une dynamique propre. Les différents ministères concernés se sont regroupés dans un comité interministériel dont l'activité sera présentée plus loin. Après une première période marquée principalement par la volonté de faire valoir leurs prérogatives, l'ensemble des acteurs a su trouver un mode de coopération et de collaboration qui s'est matérialisé notamment par l'adoption, en octobre 2006, de « Recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience » au sein du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le contexte européen

Dans la perspective de la construction du marché du travail européen en 2010, le conseil européen de Lisbonne en mars 2000 a invité les Etats membres à réfléchir à la construction d'un cadre de référence des certifications professionnelles susceptibles de permettre la comparabilité des certifications et favoriser ainsi la mobilité des personnes à l'échelon européen. La transparence des qualifications s'est progressivement imposée, dans le paysage de la coopération entre Etats européens en matière de formation professionnelle, comme une réponse aux problématiques de sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Plusieurs dispositifs relevant de cet objectif de transparence des qualifications sont à signaler :

- l'EUROPASS, portefeuille individuel, rendant compte de la qualification de la personne (CV européen, supplément descriptif des certifications, compétences linguistiques...),
- le cadre européen des certifications professionnelles (EQF : European qualification framework), repère collectif au niveau européen, établissant une nomenclature unique des niveaux de certification,
- les crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnel (ECVET : European credits for vocational and education training), organisant le transfert des acquis d'apprentissage d'un pays à un autre.

La France s'est pleinement inscrite dans les engagements pris au niveau européen. La commission nationale de la certification professionnelle est investie de la mission de constituer le cadre national des certifications professionnelles. Plusieurs projets sont conduits au plan européen pour la mise en œuvre de l'ensemble de ces objectifs en s'appuyant sur une concertation avec l'ensemble des acteurs.

Les conseils régionaux

La compétence des conseils régionaux en matière de VAE a été définie par la loi du 13 août 2004 (articles 8 et 12) :

- Le conseil régional adopte le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), élaboré en concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, qui définit notamment les priorités relatives à la validation des acquis de l'expérience,
- Le conseil régional organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience,
- Le conseil régional contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Aujourd'hui, l'ensemble des conseils régionaux a adopté le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), qui inclut un volet VAE. La qualité de ces documents est en relation avec la capacité à faire émerger au niveau régional des modes et des structures de concertation entre les acteurs concernés. Le lieu naturel de cette concertation est le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) dont la loi (article L.910-1 du code du Travail) prévoit explicitement qu'il se dote d'une commission spécifique à la validation des acquis de l'expérience. La vie de cette instance connaît une intensité variable selon les régions.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le conseil régional est en pleine responsabilité de la fonction d'information et de conseil en matière de VAE. Dans un premier temps, les conseils régionaux, pour la plupart, ont poursuivi le travail entrepris préalablement avec les services de l'Etat à travers la mise en place du réseau des points relais conseil. Une réflexion s'engage aujourd'hui dans de nombreuses régions sur l'équilibre à trouver entre l'intérêt de mutualiser la fonction d'information sur la VAE avec la fonction généraliste d'information sur les sujets de formation professionnelle d'une part et, d'autre part, la nécessité de disposer d'une compétence spécifique en matière de conseil dans le domaine de la certification et de la validation.

L'accompagnement a pour objectif de fournir au candidat une aide méthodologique pour préparer son dossier de preuves, la mise en situation professionnelle ou l'entretien avec le jury. Cet accompagnement est le plus souvent facultatif et payant. Les conseils régionaux ont, pour la plupart, mis en place, sous la forme de « chèque VAE », une aide individuelle permettant au public ciblé par cette aide de prendre en charge une partie du coût de l'accompagnement.

Deux questionnements sont souvent évoqués par les conseils régionaux dans leur réflexion sur la mise en œuvre de la VAE. Le premier concerne les conséquences sur l'offre de formation du développement de la VAE, et notamment des situations dans lesquelles le candidat n'obtient pas la totalité du diplôme ou du titre visé. La poursuite de la démarche de validation suppose que le candidat ait la possibilité de bénéficier d'un parcours de formation adapté qui lui permette d'acquérir les compétences que le jury a estimées non maîtrisées. Concrètement, cela donne une importance nouvelle à la nécessité de modulariser l'offre de formation, ce qui renvoie à la responsabilité des conseils régionaux en matière de structuration de l'offre. Le deuxième questionnement concerne la difficulté qu'expriment les conseils régionaux à avoir une meilleure lisibilité sur les coûts et sur les prix pratiqués en matière de VAE. La plus grande disparité règne en la matière, pour la validation elle-même et pour l'accompagnement.

Les partenaires sociaux

Conscients que le développement de l'accès à la qualification et à la formation professionnelle est un enjeu majeur pour l'économie et la société, les partenaires sociaux ont conclu le 20 septembre 2003 un accord dont la finalité est de permettre à chaque salarié d'être l'acteur de son évolution professionnelle en élaborant et en mettant en œuvre un projet qui tienne compte des besoins en compétences de son entreprise et, plus généralement, de son environnement économique mais aussi de sa propre ambition. Le premier chapitre de cet accord développe notamment le recours aux outils de la reconnaissance des compétences et aptitudes professionnelles. Ainsi, l'article 2 met en avant la pertinence du « passeport formation », portefeuille de compétences qui permet au salarié de faire valoir les acquis de sa formation et de ses expériences professionnelles. L'article 3 matérialise l'engagement des partenaires sociaux signataires à mettre en œuvre les moyens propres à favoriser l'accès à la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du dispositif législatif, à tout salarié qui le souhaite dans le cadre d'une démarche individuelle. Sur ces deux points, les partenaires sociaux conviennent d'en définir les conditions de mise en œuvre par avenant.

Conformément à cet engagement, les partenaires sociaux ont signé deux avenants, le 20 juillet 2005 relatifs à ces deux voies de reconnaissance des compétences. Le premier est relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation. Le second est relatif à la validation des acquis de l'expérience. Cet avenant VAE, signé par les 3 organisations patronales et 3 organisations de salariés (CFDT, CGC, CFTC), entend confier au fonds national de péréquation (FUP) une mission d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif VAE et sur les certifications mises en œuvre par les branches professionnelles, les certificats de qualification professionnelle (CQP). Il élargit également le champ de la VAE, tel que celui-ci est défini par la Loi en prévoyant de rendre imputables sur les fonds de la formation professionnelle les dépenses liées à l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP) définies par les CPNE, qu'ils soient ou non inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Or, la loi, transcrite à l'article L.900-2 du code du travail, réserve aujourd'hui cette possibilité aux seules VAE conduisant à des certifications inscrites au RNCP. A ce jour, l'avenant VAE du 20 juillet 2005 n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension.

Concernant les demandeurs d'emploi, la convention d'assurance chômage conclue en janvier 2006 a rendu possible le financement de la validation des acquis de l'expérience par les Assedic pour les demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage. Le souhait des partenaires sociaux est de favoriser les parcours de VAE correspondant aux besoins des bassins d'emplois. Les partenaires sociaux sont convenus de financer la poursuite de la démarche pendant un an en cas de reprise d'emploi et les formations qui permettent, après une validation partielle, l'acquisition complète de la qualification recherchée, à condition que la démarche de VAE ait été entreprise dans les 6 premiers mois de chômage.

Les offreurs de certification

Pour mettre en œuvre le nouveau processus de validation des acquis, les certificateurs ont dû adapter leurs procédures antérieures, réviser leur ingénierie de certification et prévoir une nouvelle organisation des sessions d'évaluation des candidats.

Les certificateurs ont engagé, pour la plupart, cette révision de l'ingénierie de chaque certification. Elle repose d'abord sur un changement de posture par rapport aux éléments à évaluer : passer de la sanction d'un cursus de formation, avec ses composantes disciplinaires, à la mise en évidence d'acquis d'apprentissage professionnels correspondant aux compétences mobilisées dans l'exercice des emplois ciblés par la certification. Le descriptif de l'emploi et des compétences requises est identifié dans le référentiel d'emploi/activité/compétence et le référentiel propre à chaque spécialité de certification. En outre, chaque certification doit être construite par module correspondant à autant d'unités d'évaluation. Ceci permet au jury d'accorder des parties de la certification et que puisse s'organiser le parcours ultérieur du candidat pour obtenir la certification complète. Cette pratique modulaire de l'ingénierie rendra plus facile la mise en œuvre du projet européen ECVET.

Cette nouvelle démarche d'élaboration des référentiels a donc été engagée par les ministères de la Jeunesse et des Sports, des Affaires sociales, de la Santé, de la Défense, mais aussi par les universités pour les diplômes du supérieur ou encore par le CNAM et les écoles d'ingénieur. D'autres engagent aujourd'hui seulement cette évolution (ministères des Transports, de la Culture ...). Cette démarche prend nécessairement du temps et cela explique pour une large part que certains diplômes n'aient été ouverts que récemment à la VAE. Quelques uns ne le sont pas encore, notamment lorsqu'il s'agit de diplômes ouvrant à l'exercice de professions réglementées, dont certaines sont strictement encadrées par une réglementation européenne basée essentiellement sur la possession de diplômes décrits uniquement en termes de durées de formation, ce qui peut invalider aux yeux de certains, leur délivrance par la voie d'une évaluation des acquis de l'expérience. L'expérience montre cependant que ces rigidités, largement culturelles, peuvent être dépassées, même si c'est au prix de l'adoption de mesures dérogatoires, telles que le maintien d'un module restreint de formation obligatoire pour tous les candidats. De manière plus générale, la période transitoire permettant aux certifications homologuées dans le cadre de l'ancienne commission d'homologation des titres

(CTH) de basculer vers le répertoire national des certifications professionnelles a été prolongée pour prendre en compte le temps nécessaire à cette ré-ingénierie.

La phase de recevabilité, en amont du processus, doit permettre d'apporter au candidat toutes les informations nécessaires à la conduite de son projet. Les services des certificateurs ont adopté des procédures permettant de juger les demandes non recevables. Les critères de recevabilité ne sont pas seulement administratifs, comme le contrôle de l'effectivité et de la durée de l'expérience acquise. Il faut également juger de la corrélation entre l'expérience du candidat et le contenu de la certification visée. De manière plus générale, pour explorer cette mise en relation tout au long du processus jusqu'au jury final, la plupart des certificateurs ont prévu la rédaction par le candidat d'un dossier très approfondi. Sa rédaction donne souvent lieu à un accompagnement assez long apporté par un tiers. Cet accompagnateur, quel que soit son souci de neutralité, peut alors influencer la présentation du dossier qui sera ultérieurement jugé.

Pour les candidats, la longueur du processus, de la prise d'information jusqu'au jury final, qui implique divers intervenants (le conseiller, les services administratifs, l'accompagnateur) pas toujours coordonnés, est en soi un facteur de sélectivité d'entrée dans la démarche. De manière générale, la mise en relation entre une expérience nécessairement singulière et le contenu d'une certification est un exercice difficile pour tous les acteurs intervenant sur les demandes des candidats, y compris les évaluateurs du jury.

Enfin, les certificateurs doivent mettre en place une organisation spécifique des sessions d'évaluation doit également se mettre en place. Elle suppose :

- une formalisation des dossiers présentés par les candidats au jury dans lequel ils présentent de manière structurée leur expérience professionnelle
- la convocation de jurys ad hoc, avec les coûts que cela induit dans certain cas (coûts humains : formations des jurys, présidences des sessions par le ministère certificateur ; coûts financiers : location des salles, restauration, hébergement, frais de déplacement et rémunérations des jurys).

Les conséquences sur l'organisation des jurys de la disposition réglementaire fixant un quota minimum de professionnels parmi les évaluateurs sont à souligner. Cette mesure, tout à fait légitime quant au fond, trouve quelques difficultés à être mise en pratique, les professionnels ayant peu de disponibilités pour cette mission d'autant que les jurys VAE s'ajoutent à ceux de la formation. On observe parfois une concurrence entre certificateurs pour le recrutement de jurys de professionnels, entretenue par une absence d'harmonisation des modalités de leur indemnisation. La volonté de résoudre cette situation chez les certificateurs se heurte jusqu'à présent à la complexité des pratiques existantes et aux incidences financières potentiellement engagées.

3 – L'activité du comité interministériel pour le développement de la VAE

La création et les objectifs du comité interministériel

En 2005, une mission placée sous l'autorité du professeur Benhamou ainsi qu'un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) ont critiqué la difficulté d'accéder aux certifications publiques, pour les connaître d'abord puis pour mener à terme la démarche de VAE. Bien que les ministères certificateurs aient élaboré les textes nécessaires pour rendre accessible la VAE, le paysage demeurait confus et les pratiques diverses d'un département ministériel à l'autre.

Il a donc été instauré par le décret n°2006-166 du 15 février 2006 une instance de concertation, le comité interministériel de développement de la VAE. Son but est de définir et de mettre en œuvre des actions de promotion relatives à la VAE et de proposer toutes les mesures susceptibles de concourir à son développement en favorisant :

- les actions visant à mutualiser les procédures,
- la mutualisation des moyens, en particulier en proposant un schéma d'organisation territoriale optimisée,

- l'amélioration des méthodes d'orientation, d'accompagnement et de validation,
- la coordination des services statistiques et d'observation de la validation des acquis de l'expérience.

Le comité, présidé par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, nommé également délégué interministériel au développement de la VAE, comporte, outre les huit ministères certificateurs, les ministères intéressés au développement de la VAE.

Les résultats obtenus par le comité interministériel

Le comité interministériel de développement de la validation des acquis de l'expérience a permis, au cours de sa première année d'existence, d'instaurer un dialogue permanent entre les départements ministériels qui en sont membres, d'initier un fonctionnement en réseau, de développer des outils communs et d'exprimer une doctrine partagée.

L'approche du comité a été de dégager rapidement des résultats concrets sur des questions communes :

- la constitution d'une «boîte à outils» utilisable à la fois par les administrations centrales et les services déconcentrés a concerné notamment la prévention du contentieux et la mutualisation des pratiques des jurys, en particulier en cas de validation partielle. Le comité s'est aussi penché sur les outils nécessaires pour une évaluation du dispositif. Des statistiques reposant sur un protocole d'accord normalisant les échanges pourront être élaborées pour l'ensemble des certificateurs publics,
- l'approche collective de branches ou d'entreprises, travaux concrétisés par la production d'un document type pour la contractualisation dans le cadre d'une demande collective. Ce travail commun a conduit à la signature d'une convention avec Leroy Merlin, pour les titres du ministère de l'Emploi et ceux relevant du ministère de l'Education Nationale,
- la mise en commun de travaux relatif au suivi des personnes en cas de validation partielle. Une instruction commune d'organisation régionale des certificateurs au plan régional, dans le respect des prérogatives des conseils régionaux précise les objectifs et l'organisation partagée,
- l'amélioration du fonctionnement des jurys, notamment dans le cadre de l'accord passé entre le ministère de l'emploi et un certain nombre de branches professionnelles le 15 février 2007.

Dans le domaine de la communication vis-à-vis du grand public, plusieurs actions ont été menées :

- l'homogénéisation des informations délivrées au grand public par les services de la documentation française a été menée avec succès, sous le pilotage du ministère de la Culture,
- le portail Vae.gouv.fr est en service. Sa conception a été menée en concertation entre les ministères concernés et le relais vis-à-vis des établissements consulaires assuré par le ministère en charge de leur tutelle. Il s'appuie aussi largement, pour les entreprises et les associations, sur les réalisations du ministère de l'Industrie. Ce département ministériel a, en effet, mis sur son site Internet une boîte à outils pour la VAE à destination des entreprises, élaborée en concertation avec les ministères de l'Emploi et de l'Education Nationale.

Un formulaire commun pour la recevabilité a été élaboré. La structuration du dossier de recevabilité administrative est à présent identique grâce à un formulaire CERFA unique défini par un arrêté interministériel. Ce document permet aux candidats de constituer leur dossier de recevabilité administrative. Il laisse une grande souplesse aux différents certificateurs : chaque certificateur conserve son identifiant, ce qui lui permet de ne pas modifier ses systèmes d'information, et il peut développer les éléments propres à sa certification.

Une charte d'accompagnement des certificateurs publics a été élaborée et les services déconcentrés des ministères certificateurs se la sont appropriés. Le document a par ailleurs été diffusé dans le cadre d'un colloque et sa publicité assurée par la presse spécialisée.

Les effets de l'action du comité interministériel

Le développement de la VAE s'est fait dans un contexte humain, financier et culturel très différent selon les certificateurs publics.

Pour certains certificateurs (Education Nationale, Agriculture), le développement de la VAE s'est fait à moyens humains constants comme un ajout aux autres modes de certification, pour tous les publics (salariés ou non, demandeurs d'emploi..).

Le ministère de l'Enseignement Supérieur fait état d'une augmentation de 1,1 million d'euros pour les 31 établissements ayant conclu un contrat quadriennal pour la période 2003 – 2006 par rapport à la période 1999 - 2002, preuve notamment du soutien apporté par le ministère à la mise en place de la VAE. Pour l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur, les crédits du FSE ont largement impulsé la mise en œuvre du dispositif, même si le relais a été pris par les établissements ou les académies après la cessation des financements par le FSE à compter de 2004. A titre d'exemple, les financements FSE ont représenté 19 millions d'euros sur l'axe 3 de l'objectif 3 «éducation et formation tout au long de la vie», soit 45% des coûts liés aux projets.

Les moyens limités de gestion de la VAE ont contraint les ministères chargés de la santé et des affaires sociales à externaliser en 2006 la gestion des candidatures au CNASEA. Le passage de relais entre les DRASS et le CNASEA a conduit à un ralentissement conjoncturel du nombre de dossiers traités. Cela a entraîné une diminution importante du nombre de candidatures à la VAE, de près de 35 000 en 2005 à près de 27 000 en 2006. Cependant depuis 2003, le nombre de personnes présentées aux jurys et celui des diplômés croît progressivement du fait de l'accessibilité par la VAE de tous les diplômés du travail social. Un premier renforcement des moyens début 2007 s'est traduit par une ouverture du dépôt de candidatures mais le maintien de cet effort suppose un nouveau renforcement des moyens pour parvenir à la cible correspondant à une demande prévisionnelle de 60 000 candidatures par an. Le niveau des effectifs consacrés à la VAE sanitaire et sociale en DRASS est susceptible d'être insuffisant pour permettre, en régime de croisière, l'organisation des jurys et la délivrance des diplômes par VAE.

Pour d'autres certificateurs, la VAE a représenté une opportunité pour développer l'accès à la certification pour des publics de bas niveau de qualification, ce qui a pu entraîner des problèmes de financement compte tenu de la demande, comme ce fut le cas du ministère chargé de la jeunesse et des sports qui a introduit la possibilité de prendre en compte le bénévolat, puis le volontariat dans le cadre de la démarche de VAE. Le ministère chargé de l'emploi a, pour sa part, développé une politique active d'information et d'ingénierie autour de la VAE, en particulier pour les publics les moins qualifiés. Cette démarche a été renforcée au plan local par l'instauration d'un partenariat interministériel pour le développement de la VAE indépendamment du certificateur.

D'autres ministères sont en phase «d'appropriation» de la VAE en particulier dans le cadre de l'élaboration ou de la réforme de leur système de certification ou de formation professionnelle, comme les ministères chargés des affaires maritimes ou de la culture.

Les effets du travail en réseau et de la mutualisation des pratiques ont permis de faire participer d'autres parties prenantes à la démarche.

La démarche adoptée a consisté à fixer des objectifs concrets et à fédérer les énergies pour les atteindre. Cette conduite de projet s'est effectuée dans le respect des compétences des parties prenantes au dispositif de VAE. Elle a permis de créer des partenariats pour la diffusion d'une information se fondant sur des concepts partagés. Le Centre Inffo et la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) ont participé activement à la définition d'une information pertinente. La mise en place d'un document CERFA commun entre ministères certificateurs pour l'inscription administrative a suscité l'adhésion à la démarche d'établissements délivrant des certifications (chambres de commerce et d'industrie en particulier), dans un objectif partagé de simplification administrative.

Le comité interministériel a permis aussi de dégager entre les certificateurs publics un corpus commun de doctrines.

Le lien entre diplôme (ou titre), référentiel de compétences et inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) fait l'objet d'une acceptation unanime des différents ministères certificateurs. Celui-ci est bien décrit dans la contribution du conseil général des mines : «Les diplômes d'ingénieur délivrés par les écoles des mines seules, quelle que soit la voie, sont nécessairement habilités par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) qui valide la fiche correspondante du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi que la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) associée puisqu'elle s'appuie sur le même référentiel de compétences».

Le lien entre certification décrite dans un référentiel, qualification et emploi fait ainsi consensus entre les membres du comité. Le CEFAC qui assure le relais auprès des chambres de commerce et d'industrie, l'IFOCOP, tout comme le Conseil supérieur de mines expriment l'importance qu'ils attachent l'inscription d'un titre ou d'un diplôme au RNCP. De même, la légitimité d'une certification formelle ne fait pas l'objet de discussion et selon les termes du ministère de la santé, de la jeunesse et des sports : «Pour la compétence professionnelle, la certification professionnelle reste l'instrument de la reconnaissance la plus valorisée socialement et seuls les certificateurs paraissent légitimes à reconnaître les expériences professionnelles».

Cette conviction conduit les certificateurs à différencier reconnaissance des acquis de l'expérience et VAE, et à préconiser ou à mettre en place une formalisation systématique de capitalisation des acquis. Celle-ci facilite à terme une démarche de VAE, mais ne suffit pas à elle seule pour l'obtenir. La démarche de la jeunesse et des sports et celle de la direction générale de la fonction publique sont à cet égard exemplaires, par leur travail sur l'identification des acquis et simultanément la promotion de la VAE.

Cette distinction entre la reconnaissance des acquis et la VAE ne saurait être interprétée comme une exclusion du dispositif de certains publics. Au contraire, la démarche du comité demeure bien le développement sans exclusive de la VAE, les ministères pouvant mener des actions sur certaines catégories de publics, ou sur l'ensemble de la population, selon le contexte de leur action.

- La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a institué le congé pour VAE dans les trois fonctions publiques de 24 heures, consécutives ou non à l'instar du secteur privé. Un groupe de travail piloté par la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), dans le cadre des travaux du comité interministériel, a fait une série de propositions concrètes afin de développer la VAE. A l'issue de ce premier travail, le groupe de travail a prolongé ses travaux pour mettre en œuvre certaines des préconisations qu'il formulait :
 - o élaborer des propositions pour la communication de l'État sur la VAE auprès de ses agents ;
 - o élaborer une convention type (agent, organisme certificateur, administration) quand la VAE est financée par l'administration ;
 - o fournir les éléments de cadrage d'une charte de l'accompagnement de l'agent dans son projet VAE (jusqu'à la recevabilité de son dossier par l'organisme certificateur).

Pour faciliter la mobilité inter fonction publique, le groupe de travail s'est également fixé comme mandat d'élaborer des propositions de mesures susceptibles de faciliter la dite mobilité en s'appuyant sur la VAE. L'utilisation de la VAE pour les contrats aidés dans la fonction publique ainsi que les pour les PACTE fait aussi l'objet d'un groupe de travail dont les propositions seront rendues à l'automne.

- La politique de développement de la VAE pour les militaires est portée par le ministère de la Défense, qui a priorisé ses publics dans un objectif d'évolution et d'employabilité ultérieures. Pour le personnel civil, le ministère de la défense s'est engagé à offrir 1 500 parcours de VAE à l'ensemble du personnel civil (fonctionnaires, ouvriers de l'État et contractuels), l'objectif prioritaire étant de reconnaître les compétences acquises mais aussi les parcours professionnels des agents. Pour les militaires, l'accent est porté particulièrement :

- sur les engagés volontaires car ils ne se destinent pas à une carrière longue dans l'armée. Ils possèdent souvent un niveau de formation assez faible et leur qualification militaire n'est pas toujours transposable dans le civil,
 - sur les sous-officiers et officiers ayant évolué dans leur carrière par la voie des diplômes internes militaires ou techniques, et dont l'expérience professionnelle serait transposable dans le secteur privé.
- L'objectif central du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et du ministère de la santé, de la jeunesse et des sports est de répondre à la demande massive de VAE pour les diplômés qu'ils délivrent dans le secteur sanitaire et social et qui sont accessibles par cette voie.
 - Une démarche par public est logiquement celle des ministères chargés de l'emploi, pour les demandeurs d'emploi, ou de la jeunesse et des sports pour les bénévoles. Dans les deux cas, l'effort a particulièrement porté sur la prise en charge de l'accompagnement.

Chapitre 3

Les résultats atteints

L'établissement d'un bilan quantitatif et qualitatif des résultats atteints en 2007 en matière de VAE soulève des difficultés d'ordre méthodologique. En effet, les données disponibles concernent pour l'essentiel les certificateurs publics et aucune centralisation de l'information ne s'impose aux certificateurs privés. Par ailleurs, les données des certificateurs publics sont hétérogènes, chaque ministère ayant élaboré son système d'information en tenant compte de ses contraintes internes, liées à l'ancienneté plus ou moins grande du dispositif et au mode de gestion plus ou moins décentralisé de son appareil de formation.

Parmi les indicateurs communs aux certificateurs ministériels, les plus fiables sont le nombre de jurys de VAE tenus et le nombre de diplômes délivrés par ces jurys. Le nombre de candidats ayant pu se présenter, au cours d'une même année, à deux sessions successives est supposé marginal, compte tenu du temps nécessaire à la construction d'une expérience complémentaire et le délai de traitement du nouveau dossier. Cependant, on ne saurait rapprocher ces deux indicateurs à travers un indicateur apparemment simple, de « taux de réussite » : en effet les premiers passages et les passages ultérieurs, suite à une VAE partielle, sont confondus dans les statistiques et la part des second passages croît nécessairement avec le temps, les candidats ayant 5 ans pour représenter un dossier complémentaire.

Pour ce qui concerne les étapes amont (demandes exprimées, dossiers de recevabilité déposés, demandes jugées recevables), les modes de comptabilisation sont beaucoup plus aléatoires, et peuvent varier d'un ministère à l'autre. Ainsi le ministère de l'Education nationale ne comptabilise pas les dossiers recevables mais les « candidats accompagnés », qui ne représentent cependant qu'une partie des candidats ayant obtenu la recevabilité, l'accompagnement n'étant pas obligatoire.

L'activité des structures chargées de l'information et du conseil

La fonction d'information et de conseil dans le domaine de la VAE est assurée par deux types de structures :

- un réseau spécifique de points relais spécialisés. Ce réseau comporte environ 800 sites qui ont accueilli en 2006 près de 90 000 personnes. 66% d'entre elles ont bénéficié d'un entretien conseil, et les trois-quarts d'entre elles ont été orientés vers un projet de validation.
- des lieux d'information propres à chaque certificateur qui accueillent les personnes pour lesquelles le choix de la certification est évident au regard de leur projet professionnel et qui, de ce fait, s'adressent directement aux services du certificateur (centre académique de validation des acquis de l'Education Nationale, service VAE des universités...). Aucune statistique globale ne couvre ces différents lieux d'accueil mais on estime que les flux sont du même ordre que ceux qui sont accueillis dans les points relais.

Enfin, les nombreux organismes en charge de l'accueil, de l'information et de l'orientation professionnelle (AIO) sont amenés à fournir également une information générale sur la VAE aux personnes qu'ils accueillent.

Les titres et diplômes obtenus en totalité par VAE

Après une phase de montée en charge rapide, le dispositif semble avoir atteint un certain rythme de croisière, à champ constant, notamment pour les certificateurs ayant appliqué la VAE dès 2003 à l'ensemble de leurs titres (Education Nationale en particulier). En 2006, environ 60 000 dossiers ont été jugés recevables parmi les principaux ministères certificateurs et 48 000 dossiers ont été examinés par un jury (graphique 1 et 2). Environ 26 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE, soit 16% de plus qu'en 2005

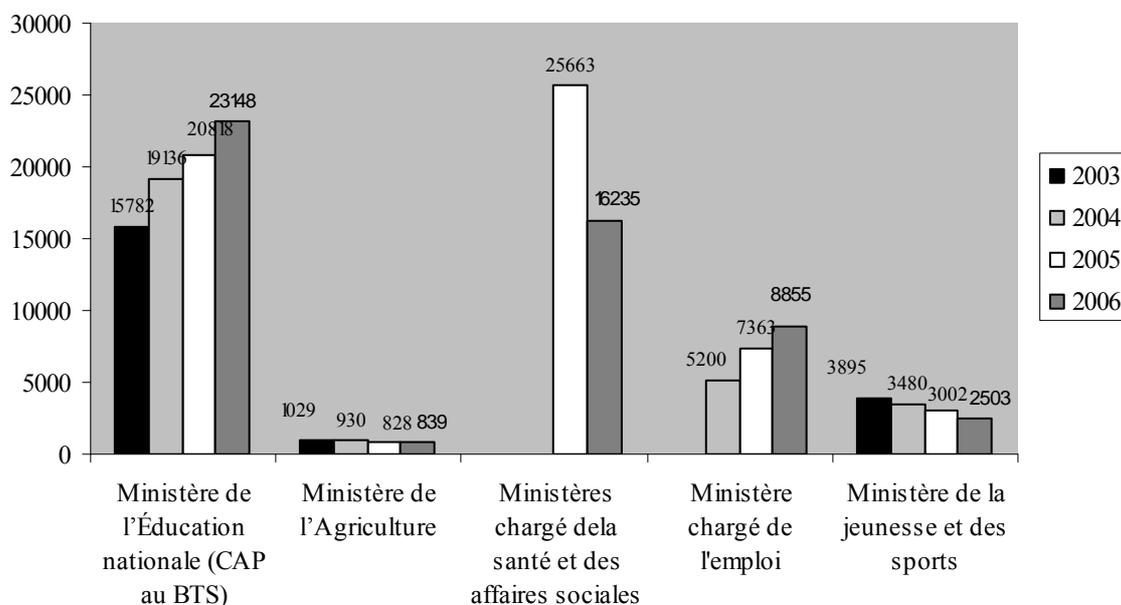
(graphique 3). L'objectif de 60 000 candidats certifiés par an fixé en juin 2006 n'est donc pas atteint. Le nombre de candidats certifiés avait progressé de plus de 65% entre 2003 et 2004, et de 28% entre 2004 et 2005. Au total, 77 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE depuis 2003. Mais des marges de progression naturelle existent car certains ministères (Affaires sociales et Santé en particulier) rendent progressivement de nouveaux diplômes accessibles pas la VAE.

Avec 60% des diplômes obtenus en 2005, le ministère en charge de l'éducation reste le principal certificateur, même si sa prédominance se réduit au fil du temps. Alors que le nombre de titres et diplômes délivrés par la voie de la VAE progresse au fil du temps dans l'ensemble des ministères, l'évolution du nombre de dossiers de candidatures jugés recevables est plus disparate selon les certificateurs.

Aux ministères en charge de l'agriculture et de la jeunesse et des sports, le nombre annuel de dossiers de candidatures jugés recevables (graphique 1) a légèrement diminué entre 2003 et 2005, suggérant peut être un traitement plus rigoureux et sélectif des dossiers de recevabilité déposés.

Pour les ministères des affaires sociales et de la santé, le nombre de candidats examinés par les jurys et le nombre des diplômés est en progression constante depuis 2003. Mais, en amont, la diminution du nombre de dossiers VAE jugés recevables en 2006 s'explique par le gel temporaire des dépôts de dossiers au cours du 3^{ème} trimestre. En effet, afin de mieux traiter la forte demande de VAE en vue de l'obtention des diplômes dans le champ du travail social et de la santé, ces ministères ont pris la décision d'externaliser au CNASEA la gestion des dossiers de candidatures au cours de l'année 2006. La mise en place de cette nouvelle procédure de gestion s'est traduite, à court terme, par d'importants délais de traitements des dossiers reçus. La position de leader tenue par l'Education Nationale sur la VAE depuis 2002, pourrait être remise en cause à partir de 2005 au bénéfice des ministères des Affaires sociales et de la Santé, qui gèrent pourtant une offre de diplôme beaucoup plus réduite mais dont la reconnaissance est très forte dans les milieux professionnels concernés.

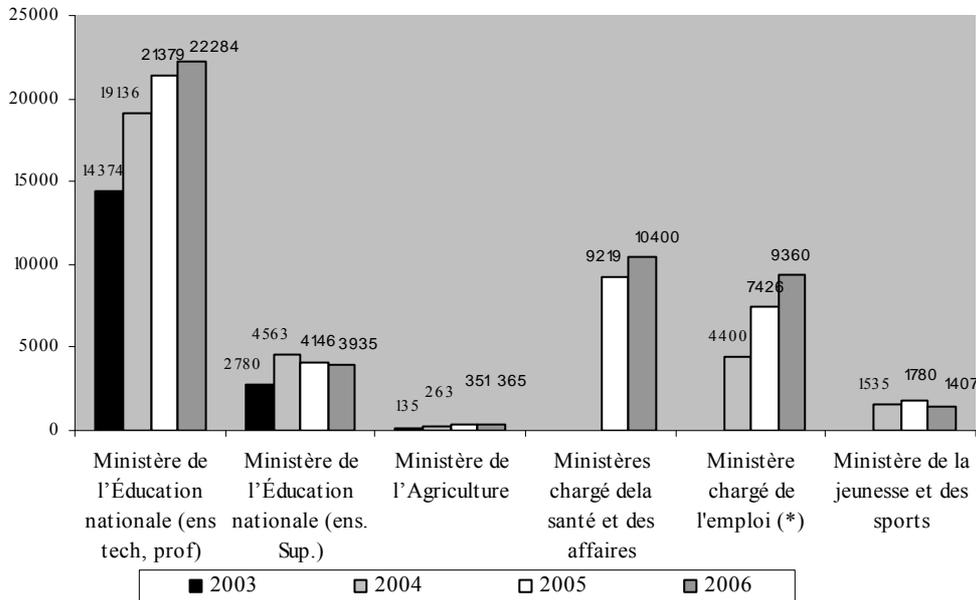
Graphique 1 : Nombre de dossiers VAE recevables parmi les principaux certificateurs



Source : Ministères certificateurs – traitement DARES

Note pour les graphiques 1, 2 et 3: les données de l'année 2006 du Ministère de l'Agriculture ne prennent en compte que les candidats aux diplômes de l'enseignement technique. Les candidats aux diplômes de l'enseignement supérieur représentent néanmoins qu'une dizaine de candidats par an. Les données du Ministère de l'Education Nationale (enseignement supérieur) concernant les candidats jugés recevables ne sont pas disponibles.

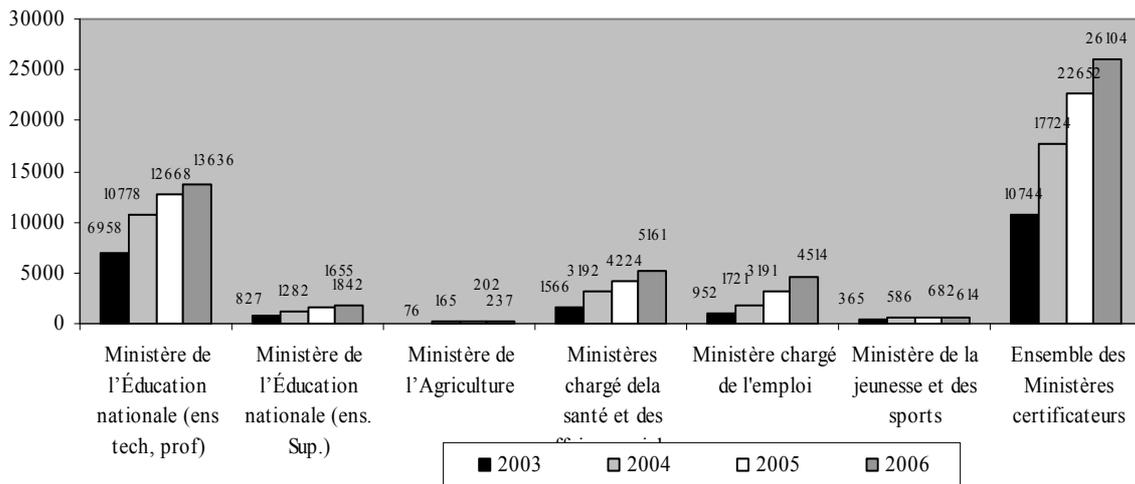
Graphique 2 : nombre de dossiers examinés par un jury dans les principaux ministères certificateurs



Source : Ministères certificateurs – traitement DARES

* : seules les données sur les candidats reçus pour l'entretien final sont comptabilisés pour les centres agréés par le ministère chargé de l'emploi. Ainsi, le nombre de candidats s'étant présentés à au moins un CCP a été estimé à partir de la part représentée par ces candidats dans le total des candidats se présentant dans les centres AFPA.

Graphique 3 : nombre de titres et diplômes obtenus par VAE dans les principaux ministères certificateurs



Source : Ministères certificateurs – traitement DARES

Les caractéristiques des candidats

La VAE concerne en priorité les femmes : en 2005, sept candidats sur dix aux titres et diplômes des principaux certificateurs publics sont des femmes (tableau 1). Aux ministères en charge des affaires sociales et de la santé, les femmes constituent la quasi totalité des candidats. En effet, les premiers diplômes ouverts à la VAE par ces ministères concernaient des métiers traditionnellement féminins (auxiliaire de vie sociale, aide soignante).

La généralisation progressive de la VAE à tous les diplômes et tous les certificateurs devrait se traduire par une progression sensible de la part des hommes : déjà bien présents dans les certifications délivrées par l'Agriculture (69% en 2005), l'Enseignement Supérieur et Jeunesse et Sports (55% environ), ils devraient être plus nombreux aux Affaires Sociales avec l'ouverture des diplômes d'encadrement, mais aussi bénéficier de l'ouverture à la VAE des écoles d'ingénieur et de commerce, ainsi que de ministères certificateurs plus « masculins » (Défense, Marine marchande ..). Les flux réduits de candidats sur ces nouveaux créneaux ne devraient cependant pas permettre inverser à court terme la prépondérance des femmes dans la VAE.

Deux candidats sur trois aux certifications des ministères en charge de l'éducation, de l'emploi ou de l'agriculture⁹ occupaient un emploi et près d'un tiers étaient demandeur d'emploi (tableau 1). La proportion des demandeurs d'emploi parmi les candidats à la VAE est trois fois supérieure à leur poids dans la population active, preuve que le dispositif est perçu par nombre d'entre eux comme une chance d'améliorer leur position sur le marché du travail. Les personnes en emploi visent plutôt un diplôme du ministère de l'Éducation Nationale, alors que les demandeurs d'emploi se dirigent (ou sont orientés) plus souvent vers un titre du ministère de l'Emploi. Ce dernier comptait 70% de demandeurs d'emploi parmi les candidats à ses titres en 2005. Cette part a toutefois tendance à baisser, en parallèle avec l'augmentation du nombre des candidats : les demandeurs d'emploi ne représentent plus que 60% des candidats aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2006.

En termes de niveau de diplôme visé, globalement les deux tiers des candidats se positionnent sur les premiers niveaux de qualification (V et IV). Plus de quatre candidats sur dix aux diplômes des ministères en charge de l'éducation, de l'emploi, des affaires sociales et de la santé et de l'agriculture cherchent à obtenir une certification de niveau V. La plupart des certifications de niveau V se situent dans le champ de l'aide à la personne (aide soignant, auxiliaire de vie sociale et assistante de vie). Compte tenu du faible niveau de qualification des salariés de ce secteur et des forts besoins de recrutement, les branches et les ministères concernés ont développé des politiques incitatives en matière de VAE et les certificateurs (Emploi, Affaires sociale et Santé) doivent faire face à un flux important de demandes. Le CAP petite enfance, obligatoire pour accéder à la titularisation d'Agent technique spécialisé dans les écoles maternelles, représente, à lui seul, plus de la moitié des CAP visés par la VAE. Néanmoins la part des niveaux IV et plus tend à progresser à mesure que sont ouverts à la VAE de nouveaux titres.

Une majorité de demandes se concentrent sur un petit nombre de titres (tableau 3). mais on note globalement une diversification régulière des diplômes recherchés par la VAE.

⁹ Le statut sur le marché du travail des candidats n'est pas disponible pour le ministère en charge des affaires sociales et de la santé.

Tableau 1 : le profil des candidats présentés à la VAE en 2005 (en %)

| | | Ministère chargé de l'agriculture | Ministère chargé de l'emploi (hors centres agréés) | Ministère chargé des affaires sociales et de la santé | Ministère chargé de l'éducation | dont enseignement professionnel et technologique | dont enseignement supérieur | Ensemble | Ensemble (2004) |
|------------------------------------|--|-----------------------------------|--|---|---------------------------------|--|-----------------------------|---------------|-----------------|
| Sexe | H | 69 | 33 | 2 | 42 | 39 | 55 | 32 | 33 |
| | F | 31 | 67 | 98 | 58 | 61 | 45 | 68 | 67 |
| | ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Age | Moins de 30 ans | 10 | 17 | ND | 14 | 14 | 12 | 15 * | 13 |
| | De 30 à 39 ans | 50 | 31 | ND | 66 | 66 (de 30 à 45 ans) | 66 (de 30 à 45 ans) | ND | ND |
| | De 40 à 49 ans | 34 | 37 | ND | | | | | |
| | 50 ans ou plus | 5,6 | 15,2 | ND | 19,9 | 20 (plus de 45 ans) | 22 (plus de 45 ans) | ND | ND |
| | Total | 100 | 100 | ND | 100 | 100 | 100 | | |
| Situation | Demandeur d'emploi | 10 | 70 | ND | 22 | 22 | 20 | 32* | 31 |
| | En emploi | 90 | 30 | ND | 75 | 74 | 79 | 66* | 68 |
| | Inactif | 0 | 0 | ND | 3 | 4 | 1 | 2* | 1 |
| | ensemble | 100 | 100 | ND | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Niveau du titre ou diplôme demandé | V | 23 | 70 | 94 | 20 | 23 | | 44 | 43 |
| | IV | 37 | 22 | 0 | 24 | 28 | | 18 | 21 |
| | III | 40 | 9 | 0 | 43 | 48 | 14 | 28 | 25 |
| | II | 0 | 0 | 6 | 8 | | 50 | 6 | 8 |
| | I | 0 | | 0 | 6 | | 36 | 4 | 3 |
| | ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Nombre total de candidats présentés | 351 | 6 646 | 9 219 | 25 525 | 21 379 | 4 146 | 41 741 | 41 390 |

Sources : Ministères. Traitement : DARES

Note : Les données des différents ministères ne sont pas toutes présentes dans ce tableau. Les ministères chargés de la jeunesse et des sports, de la défense, de l'équipement et de la culture délivrent aussi des diplômes par la voie de la VAE, mais dans une moindre mesure que les ministères présents dans ce tableau. Par ailleurs, les données du ministère en charge de la santé et de l'action sociale ne sont pas disponibles pour 2005.

Tableau 2 : les certifications présentées par la voie de la VAE

| | Ministère de l'Éducation Nationale (enseignement technol. et professionnel) | Ministères chargés de la santé et des affaires sociales | Ministère chargé de l'emploi |
|------|---|---|------------------------------|
| 2003 | 399 | 1 | 40 |
| 2004 | 429 | 3 | 70 |
| 2005 | 482 | 4 | 170 |
| 2006 | | 6 | 188 |

Sources : ministères certificateurs – traitement DARES

Tableau 3 : les certifications les plus présentées en 2005

| MINISTERE | CERTIFICATIONS PRESENTEES | Dossiers examinés par le jury | en % |
|--|--|-------------------------------|--------------|
| <i>Affaires sociales</i> | Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie sociale (DEAVS) | 8553 | 19,5% |
| <i>Emploi</i> | Titre professionnel Assistante de vie | 2839 | 6,5% |
| <i>Education nationale</i> | CAP Petite enfance | 2236 | 5,1% |
| <i>Education nationale</i> | BTS Assistant de direction | 2070 | 4,7% |
| <i>Affaires sociales+EN</i> | Educateur spécialisé (DEES) | 1184 | 2,7% |
| <i>Education nationale</i> | BEP coiffure (options styliste visagiste et coloriste permanentiste) | 1119 | 2,6% |
| <i>Education nationale</i> | Bac pro métiers de la sécurité (option police) | 1113 | 2,5% |
| <i>Education nationale</i> | Bac pro secrétariat | 962 | 2,2% |
| <i>Education nationale</i> | BTS comptabilité gestion | 831 | 1,9% |
| <i>Education nationale</i> | BTS Action commerciale (ou Management des unités commerciales) | 701 | 1,6% |
| Total des 10 certifications les plus présentées | | 21608 | 49,3% |
| Total des dossiers examinés par le jury | | 43 867 | 100 % |

Source : différents ministères. Traitement : DARES

Note : seules les données sur les candidats reçus pour l'entretien final sont comptabilisées pour les centres agréés par le Ministère chargé de l'emploi. Ainsi, le nombre de candidats s'étant présenté à au moins un CCP a été estimé à partir de la part représentée par ces candidats dans le total des candidats se présentant dans les centres AFPA.

L'accès à la certification par la VAE et par la formation continue

La VAE constitue-t-elle une voie complémentaire à la formation continue en contribuant à un développement significatif du nombre de diplômes délivrés en cours de vie active ? Les outils pour répondre à cette question, et notamment le suivi des effectifs relevant de la formation continue, sont encore largement insuffisants.

- Pour le ministère de l'Éducation Nationale (enseignement professionnel), les 14 000 diplômes obtenus par VAE en 2006 représentent près de 21 % du total des 65 000 diplômes délivrés à des

adultes en FC + VAE¹⁰ (un peu moins de 20 % en 2005), dans un contexte de progression globale des diplômes délivrés d'environ 7 %.

- Pour le ministère de l'Emploi, sur les 55 700 titres délivrés en 2006, 8 % l'ont été à l'issue de la VAE (6 % en 2005), dans un contexte de progression globale de 10 % du volume des diplômes délivrés (en FC +8% , en VAE + 44 %)

Cependant ces ratios peuvent varier de manière importante selon les filières et les spécialités. Ainsi, en 2005, 27 % des Bac pro délivrés aux adultes le sont par la VAE, mais, dans certaines spécialités, cette part peut monter jusqu'à 39% (services/ accueil) et même jusqu'à 65% (cas particulier du Bac pro Sécurité –option Police). Pour le BTS, en moyenne, 20 % des diplômes sont délivrés par la VAE. Dans plusieurs spécialités, cette part atteint le tiers des diplômes délivrés (assistant de direction, maintenance industrielle) voire au-delà (hôtellerie -restauration, électrotechnique). Globalement, peu de CAP sont délivrés par la VAE (18 %). Mais, pour le CAP Petite enfance, c'est désormais le cas pour 4 candidats sur 10 (tableaux 4 et 5).

Au ministère de l'Emploi également, la VAE devient plus fréquente pour quelques titres de niveau V, comme celui d'Assistante de vie (28 % en 2005 et 32 % en 2006), agent de restauration (11 % en 2005 et 13 % en 2006) et agents de fabrication (7 % en 2005 et 13% en 2006), mais aussi pour un titre de niveau IV (secrétaire assistante : 15 % en 2005 et 17 % en 2006).

Quant au ministère des Affaires sociales, pour le diplôme d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), la voie de la validation des acquis pourrait avoir dépassé¹¹ celle de la formation continue en 2006 (près de 55 % des titres délivrés entièrement ou partiellement par VAE).

Les projets des individus

Une étude qualitative menée auprès de candidats à la VAE dans la région Provence Alpes Cote d'Azur¹² analyse les projets qui président, en amont, à l'engagement dans ce « parcours du combattant », comme le décrivent la plupart des candidats. Elle identifie quatre grands types de logiques d'accès à la VAE qui combinent motivations et trajectoires professionnelles :

- La logique de protection concerne des chômeurs, ou des salariés menacés par un licenciement, dont le retour à l'emploi ou la sauvegarde de l'emploi dépend de l'acquisition d'un diplôme, ce qui les conduit à engager une validation.
- La logique d'insertion différée concerne des salariés dont les débuts de vie active sont marqués par une instabilité dans l'emploi ou la précarité salariale. Ils voient à travers le diplôme acquis via la VAE un moyen de trouver un travail stable et de meilleures conditions d'emploi.
- La logique de reconversion concerne des individus inscrits dans une perspective de réorientation professionnelle. Le diplôme doit leur permettre de changer de métier. L'objectif est souvent d'obtenir un niveau de formation pour satisfaire aux conditions d'accès à un concours permettant l'accès à un emploi dans la fonction publique. Il peut être parfois d'obtenir quelques unités d'un diplôme correspondant au nouveau métier visé, de manière à réduire l'investissement formatif à consentir.
- La logique de promotion concerne des personnes ayant été promues ou ayant une perspective d'évolution professionnelle ascendante. L'obtention d'un diplôme vient répondre à des attentes de reconnaissance sociale et corriger un décalage entre les fonctions exercées, ou les fonctions visées, et le diplôme acquis en formation

¹⁰ Pour le ministère de l'Education nationale, outre les candidats relevant d'un dispositif de formation continue une catégorie « autres » regroupent de nombreuses situations. Parmi elles, certains se confrontent aux épreuves sans avoir suivi un cursus de formation ou après avoir suivi les cours par correspondance du CNED. D'autres sont des jeunes qui présentent deux diplômes en parallèle pendant leur cursus de formation ou qui suivent leur scolarité par le CNED. Le choix a été fait de comparer VAE et FC au sens strict du terme.

¹¹ La DREES ne dispose pas de statistiques des candidats par la FC pour 2005 et 2006. Le taux est extrapolé sur la base des chiffres de FC de 2004.

¹² Bref Céreq n° 224 /2005 : Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine

Souvent choisie parce qu'elle paraissait plus facile ou plus rapide que la voie de la formation, la voie de la validation des acquis s'avère pour la très grande majorité des candidats plus exigeante et plus longue qu'ils ne le pensaient. Elle les entraîne, dès lors qu'ils ne renoncent pas à leur projet, dans une dynamique personnelle stimulante qui leur permet de reprendre la main, au moins partiellement, sur un destin professionnel qui pouvait leur sembler écrit par d'autres.

L'ensemble des témoignages recueillis auprès de candidats ayant mené à son terme leur démarche converge : dès lors qu'une partie au moins du diplôme est acquis, les candidats soulignent l'intérêt qu'ils ont trouvé à la démarche de retour sur leur expérience, et cela quelles que soient les difficultés rencontrées au début pour s'approprier la nature de l'exercice attendu. Ils sont nombreux à avoir le sentiment d'avoir progressé dans la maîtrise du métier, même si le diplôme visé correspond parfaitement à l'emploi qu'ils occupent : la démarche VAE est en effet une occasion donnée aux salariés de remobiliser l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes que l'expérience leur a permis d'acquérir, en les organisant au regard d'un référentiel métier qui formalise les exigences attendues d'un professionnel, à un niveau de qualification donné. Bien conduit, l'accompagnement leur permet de passer d'un simple récit d'expérience à une analyse de celle-ci et de prendre conscience des savoirs sous-jacents aux différentes situations dans lesquelles ils ont été amenés à résoudre des problèmes, à faire des propositions, à former des collègues, etc. Et même parfois à référer ces savoirs de l'action à des champs de savoirs disciplinaires, notamment pour les diplômés du supérieur. Cela leur donne de l'assurance dans la suite de leur parcours professionnel et transforme souvent leur manière d'exercer leur métier au quotidien. Certains vont même s'autoriser à envisager un projet de formation leur permettant de franchir une nouvelle étape dans leur carrière, alors qu'ils se pensaient jusque là incapables de suivre avec profit une formation qualifiante, incapables de se confronter aux exigences académiques de la plupart des épreuves de fin de formation.

Tableau 4 : Effectifs de candidats pour les diplômes de l'Education nationale en 2005

| Diplôme | nombre de candidats s'étant présenté à un diplôme par formation continue (1) | nombre de candidats ayant obtenu un diplôme par formation continue (1b) | nombre de candidats s'étant présenté à un diplôme par VAE (2) | nombre de candidats ayant obtenu un diplôme par VAE (2b) | part des candidats s'étant présenté par VAE (2/(1+2)) | part des candidats ayant obtenu un diplôme par VAE (2b/(1b+2b)) |
|---|---|--|--|---|--|--|
| BTS | 33904 | 18451 | 8220 | 4455 | 20% | 19% |
| Bac Pro | 10085 | 7074 | 4280 | 2597 | 30% | 27% |
| BP | 7658 | 5385 | 1620 | 673 | 17% | 11% |
| Bac Techno | 86 | 46 | 91 | 56 | 51% | 55% |
| BT | 59 | 39 | 10 | 6 | 14% | 13% |
| CAP | 16670 | 13516 | 3968 | 2837 | 19% | 17% |
| BEP | 6081 | 4115 | 651 | 449 | 10% | 10% |
| Mention complémentaire (niveau IV et V) | 722 | 578 | 366 | 270 | 34% | 32% |
| Ensemble | 75265 | 49204 | 19206 | 11343 | 20% | 19% |

Sources : REFLET- DEPP (note 06.10, traitements Céreq)

Note : ces 8 catégories de diplômes couvrent environ 90 % des 21 379 candidats à la VAE comptabilisés par l'EN. Sont exclus notamment les candidats au diplôme d'éducateur spécialisé, comptabilisés ailleurs par l'EN car les jurys sont organisés par les rectorats, mais aussi les diplômes d'arts appliqués DMA, BMA etc....

**Tableau 5 : Effectifs en formation continue et en VAE
pour les diplômes de l'Education nationale les plus délivrés en 2005**

| Spécialité | nombre de candidats ayant obtenu un diplôme par formation continue (1) | nombre de candidats ayant obtenu un diplôme par VAE (2) | ensemble des candidats (3) | part des candidats ayant obtenu un diplôme par la voie de la VAE (2/3) |
|--|---|--|-------------------------------|---|
| BTS | | | | |
| Electrotechnique | 105 | 61 | 166 | 37% |
| Ventes productions touristiques | 148 | 76 | 224 | 34% |
| Opticien Lunetier | 282 | 61 | 343 | 18% |
| Informatique de gestion option administrateur de réseaux locaux d'entreprise | 576 | 123 | 699 | 18% |
| Hôtellerie restauration | 112 | 127 | 239 | 53 % |
| Force de vente +Négociations et relations clients | 1415 | 198 | 1613 | 12% |
| Comptabilité et gestion des organisations | 997 | 505 | 1502 | 34% |
| Assurance | 196 | 62 | 258 | 24 % |
| Assistant de direction | 2163 | 1054 | 3217 | 33% |
| Assistant de gestion de PME et de PMI | 3378 | 369 | 3747 | 10% |
| Action commerciale+Management unités commerciales | 4735 | 249 | 4984 | 5% |
| Maintenance industrielle | 163 | 80 | 243 | 33% |
| Bac pro | | | | |
| Commerce | 1896 | 267 | 2163 | 12% |
| Comptabilité | 927 | 221 | 1148 | 19 % |
| Logistique | 246 | 87 | 333 | 26 % |
| Restauration | 186 | 95 | 281 | 34% |
| Secrétariat | 1386 | 578 | 1964 | 29% |
| Services (accueil, assistance, conseil) | 198 | 125 | 323 | 39% |
| Métiers de la sécurité option police nationale | 314 | 592 | 906 | 65 % |
| BP | | | | |
| Coiffure option coloriste permanentiste | 829 | 192 | 1021 | 19% |
| Coiffure otion styliste visagiste | 923 | 237 | 1160 | 20% |
| Total coiffure | 1752 | 429 | 2181 | 20% |
| CAP/ BEP | | | | |
| Carrières sanitaires et sociales | 955 | 149 | 1104 | 14% |
| Petite enfance | 2132 | 1530 | 3662 | 42 % |

Sources REFLET -t DEPP (note d'information 06/10)

Encadré 1

Le parcours des candidats aux titres professionnels du ministère chargé de l'emploi se réduit au fil du temps

Les changements de procédure d'accès au titre ont permis une réduction des temps de parcours....

En 2006, les procédures d'accès aux titres du ministère chargé de l'emploi par la voie de la VAE ont été simplifiées. Jusqu'à la mi-2006, les candidats devaient valider chaque certificat de compétences professionnelles (CCP) puis se présenter à l'entretien final pour la validation complète du titre visé. Depuis le second semestre 2006, le candidat se présente directement devant le jury qui lui octroie le titre complet ou seulement une partie des CCP composant le titre. Les centres AFPA s'étaient progressivement organisés pour resserrer dans le temps les sessions de validation de CCP. Le changement de procédure mis en place progressivement par les différents centres AFPA, à partir de la mi-2006, devrait permettre un net raccourcissement des délais d'obtention du titre, déjà perceptible sur la fin 2006 : 24% des candidats accompagnés au premier semestre 2006 ont ainsi obtenu un titre en moins de 6 mois contre 20% des candidats accompagnés en 2005 et 13% des candidats accompagnés en 2004.

...mais s'accompagnent d'échecs plus fréquents

Dans l'ancienne procédure d'accès au titre, les candidats ne se présentaient à l'entretien final qu'une fois qu'ils avaient validé leurs certificats de compétences professionnelles. L'entretien final n'était donc souvent qu'une simple formalité et les taux de réussite étaient très élevés (95% en 2004, 85% en 2005). Dans la nouvelle procédure, les candidats se présentent immédiatement à l'entretien final. Le risque d'échec est donc supérieur. De fait, le taux d'échec à l'entretien final est passé de 16% au premier semestre 2006 à 24% au second semestre. En moyenne sur l'année, le taux d'échec lors de l'entretien final est de 21% contre 15 % en 2005 (tableau 4). Les hommes échouent plus souvent que les femmes : 23% contre 20%.

Encadré 2

Deux formes de reconnaissance de l'expérience continuent de co-exister dans les universités

Dans les universités, deux modes de reconnaissance de l'expérience co-existent : la VAE et la VAP (validation des acquis professionnels) qui permet d'accéder à une formation par dispense (décret de 1985). Si la VAP représente encore 76% des validations délivrées, les validations délivrées au titre de la VAE occupent une place croissante : 16% des validations en 2003, 19% en 2004, 24% en 2005.

Alors que six candidats sur dix à la VAE sont des hommes, les femmes sont légèrement majoritaires (51%) pour la VAP. Ce deuxième mode de reconnaissance de l'expérience attire également davantage de candidats jeunes : un tiers des candidats à la VAP ont moins de 30 ans contre 12% seulement pour la VAE. Ce dispositif est en effet souvent utilisé pour faciliter une reprise d'étude après quelques années d'expérience professionnelle.

Encadré 3

Les systèmes d'information pour le suivi des parcours VAE

Il n'existe pas de système d'information unique pour suivre les candidats à la VAE dans leur globalité. Chaque certificateur est responsable des données relevant de son ministère. Les ministères en charge de l'agriculture, de l'emploi, des affaires sociales et de la santé et de la jeunesse et des sports ont mis en place récemment un système d'information permettant l'analyse de données individuelles sur les candidats à la certification. Ces systèmes sont en voie d'évolution afin de permettre un meilleur repérage des différentes voies d'accès (formation et certification) et un suivi des parcours des candidats à la VAE.

Doté d'un système d'information antérieur à la VAE, pour le suivi des jeunes en formation et des candidats aux examens, le ministère de l'Education Nationale a bâti un dispositif de collecte annuelle des informations sur la VAE par questionnaire auprès des académies et ne peut fournir donc que des données agrégés.

Le parcours des candidats à la VAE aux titres du ministère chargé de l'emploi ne peut être analysé actuellement qu'à partir du système d'information de l'AFPA. Ce système d'information ne prenant en compte que les données des centres AFPA, les parcours des candidats passant par les centres autres que l'AFPA ne peuvent être suivis. Par ailleurs, la base de données de l'AFPA ne dispose pas de la date de recevabilité des candidats, date permettant d'identifier la première étape d'un parcours d'un candidat. La date d'accompagnement du candidat est donc la première étape repérable du parcours. Si cette étape a lieu juste après l'étape de recevabilité, elle ne concerne toutefois pas tous les candidats. Seul le parcours des candidats accompagnés peut donc être aujourd'hui analysé.

Chapitre 4

Questionnements et perspectives

Cinq ans après la publication de la Loi de modernisation sociale, la validation des acquis de l'expérience a trouvé sa place dans le paysage de la formation professionnelle. Dans son exposé des motifs, la Loi fixait à la VAE deux finalités : permettre aux individus et aux entreprises de disposer de repères stables, élaborés collectivement et attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun ; favoriser des parcours de formation plus pertinents, définis et limités permettant un usage plus efficace du droit à la formation. Quelle analyse peut-on faire de la mise en œuvre de la VAE au regard de ces deux enjeux ?

Les conditions de mise en œuvre du dispositif de validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience a été mis en œuvre avec volontarisme dans l'esprit dans lequel il avait été construit par la Loi. Il permet aujourd'hui de reconnaître que l'expérience est productrice de compétences susceptibles de donner lieu à l'obtention d'une certification professionnelle construite en lien avec une prospective sur les métiers et les qualifications. Il tente ainsi de lutter contre un déterminisme excessif de la formation professionnelle initiale. A ce titre, il est intéressant d'observer quelle part la VAE occupe dans l'accès aux certifications par rapport à la formation continue.

Certains aspects techniques de la mise en œuvre du dispositif de la VAE doivent continuer à faire l'objet d'un travail de suivi et d'approfondissement pour améliorer l'accès des individus et des entreprises au dispositif. L'identification de ces facteurs limitants est l'objet du rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) n°2005 067 de juin 2005. Parmi les nombreuses préconisations de ce rapport, on peut citer la question du mode d'indemnisation des jurys, dont la clarification est souhaitée par la grande majorité des certificateurs publics et dont la mise à plat doit se faire après l'analyse de l'ensemble des pratiques, celles des OPCA notamment. On peut évoquer également la nécessité d'éclairer les conditions financières, à la fois en termes de coûts et de ressources, dans lesquelles un individu peut mettre en œuvre son droit à la validation des acquis de son expérience.

On peut noter également que la clarification de la phase de recevabilité apportée par l'adoption d'un formulaire de candidature désormais commun à tous les certificateurs publics ne lève pas toutes les interrogations. En effet, si ce formulaire constitue un indéniable progrès en ouvrant la possibilité pour les candidats de préciser eux mêmes les activités qu'ils estiment en rapport avec diplôme ou le titre, il doit s'accompagner de précisions, dans la manière d'instruire la recevabilité, pour éviter les interprétations restrictives.

Un rapport du Haut comité éducation emploi¹³ préconisait notamment de « *rester au plus près des critères de recevabilité énoncés par la loi* ». Après avoir rappelé ces critères, il mettait en lumière les risques d'interprétation restrictive de la clause relative au lien entre expérience et diplôme visé : « *Plus généralement, le souci légitime de réduction des risques d'échec total à l'issue du passage devant le jury ne doit pas se traduire par le renforcement des règles administratives relatives à la recevabilité des dossiers, dont les principes sont posés par la loi (3 ans d'expérience dans des « activités » en rapport avec le diplôme visé). S'il faut veiller à ce que les candidats soient bien*

¹³ VAE, construire une professionnalisation durable, HCEE, 2004

informés, en amont du dépôt de leur demande, du niveau d'exigence des jurys et de leur chances objectives d'obtenir le diplôme qu'ils visent, compte tenu de leur parcours, il serait préjudiciable d'ouvrir la porte à une sélection administrative des candidats, en amont de la procédure, en fonction de leur chance d'accès direct au diplôme entier. »

Ce risque tient notamment à la notion de rapport « direct » entre expérience et diplôme visé, qui peut-être entendu, en l'absence de précision, comme un rapport global, et qui concerne le diplôme dans sa totalité. Les études de terrain ont montré que ce risque existait, en particulier lorsque cette étape était traitée sur le mode de l'instruction purement administrative, par des personnels relativement déconnectés de ceux assurant, ensuite, la prise en charge des candidats au cours de la phase de montage de leur dossier d'expérience. La tentation peut être forte en effet, pour ce personnel, de s'en tenir aux intitulés d'emploi figurant dans le CV des candidats et sur les documents apportés par celui-ci (bulletins de salaires ou certificats de travail) pour opérer le rapprochement entre l'expérience mobilisée par le candidat et le diplôme visé. Or, les acquis de l'expérience ne sont pas mécaniquement liés à l'exercice d'un métier en relation avec le diplôme ; et qu'inversement, il est possible d'avoir su construire les compétences et connaissances attendues du titulaire de la certification visée à partir d'une diversité de situations professionnelles rencontrées dans des emplois plus ou moins proches du cœur de cible du diplôme.

Mais, au-delà de ces questions liées à la mise en œuvre du dispositif prévu par la Loi, le recul de cinq années permet aujourd'hui de mettre en perspective ce dispositif avec les attentes sociales qui y sont liées et de l'interroger dans ses fondements au regard des deux grandes finalités rappelées ci-dessus.

La validation des acquis de l'expérience et la sécurisation des parcours professionnels

Les témoignages recueillis auprès des candidats pour comprendre leurs motivations et la place prise par la démarche VAE dans leur parcours professionnel montrent que deux types de stratégies individuelles peuvent être à l'œuvre :

- La première vise à faire constater, par un tiers externe à l'entreprise, un niveau de qualification acquis, de manière à détenir une preuve objective de cette qualification. Il s'agit généralement de candidats qui souhaitent conforter leur position en interne, en terme de statut ou de rémunération (sortir de la précarité, être titularisé, négocier un changement de coefficient, renforcer sa légitimité vis à vis de ses collègues, s'installer à son compte..), ou améliorer leur position sur le marché du travail, en cas de chômage, de manière à retrouver un emploi au moins équivalent à celui occupé. Il est en effet assez largement admis que le fait de détenir le diplôme correspondant à la qualification du poste à pourvoir est un atout pour un candidat expérimenté, dans un contexte de concurrence avec des débutants systématiquement diplômés ou de réglementation de l'activité. Dans ce cas le candidat attend du jury de VAE la délivrance du diplôme entier. Par commodité on dira qu'il s'agit d'une stratégie de VAE « constat ».
- A côté de ces candidats, forts de leur projet professionnel et prêts à assumer une démarche individuelle, d'autres, notamment ceux ayant un faible niveau de qualification, cherchent à renforcer la lisibilité de leurs compétences, la transférabilité de leurs acquis, la reconnaissance potentielle en termes de salaire ou de positionnement dans l'entreprise. Dans ce cas, le candidat ne prétend pas pouvoir obtenir d'emblée la totalité du diplôme visé, mais faire reconnaître la part qu'il a déjà acquise, pour centrer son investissement formatif sur les compétences qui lui font vraiment défaut. L'objectif final étant de pouvoir se positionner, dans le cadre d'une mobilité interne ou externe, sur des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. Pour la distinguer de la précédente, on appellera cette stratégie, la validation « parcours ».

Une certaine lecture de la Loi privilégie les stratégies de VAE « constat » visant à obtenir d'emblée le diplôme entier à l'issue du jury. Ce qui suppose que les candidats visent strictement le diplôme correspondant à l'emploi occupé, sans chercher, à l'occasion de cette démarche, à améliorer leur niveau de compétence et de qualification. Traduit en termes d'information et de conseil, dans la phase amont de la démarche, cela revient souvent à orienter les ambitions du candidat sur le diplôme le plus immédiatement accessible, comme par exemple un bac pro plutôt qu'un BTS (pour une secrétaire ou un technicien de maintenance ...), un titre de niveau V plutôt qu'un titre de niveau IV (pour un maçon, un cuisinier ...), une licence professionnelle plutôt qu'un master (pour un responsable RH de PME, un responsable qualité ...). Cette posture de conseil, qui privilégie les chances de réussite à court terme du candidat, s'appuie notamment sur la conviction qu'une fois revalorisé par sa réussite, le candidat pourra entreprendre une formation pour obtenir le diplôme immédiatement supérieur. Cette hypothèse n'est bien sûr pas dépourvue de fondement, des dynamiques formatives pouvant s'enclencher après un succès chez des candidats qui excluaient au départ le retour en formation. Elle fait cependant l'impasse sur les difficultés personnelles, institutionnelles ou financières que le candidat peut rencontrer pour mener à bien, successivement, deux démarches distinctes, nécessitant chacune un lourd investissement personnel et la mobilisation, à son profit, de ressources mutualisées. D'autant que la complexité des procédures et la multiplicité des acteurs susceptibles d'intervenir (financeurs, accompagnateurs, certificateurs, structures d'information...) entraînent un taux important d'abandon.

Par ailleurs, il convient que l'offre de formation d'une part et les dispositifs de financement d'autre part, permettent de concevoir ce type de projet, articulant validation et formation. Et, sur ce double registre, les choses sont encore loin d'être acquises. Les études font état en effet de la grande difficulté dans laquelle se trouvent les candidats ayant obtenu une validation partielle (et ils sont très nombreux), pour trouver l'offre de formation adaptée à leur situation, la plupart des organismes de formation n'ayant pas redéployé leur offre dans des formats modulaires permettant d'envisager des parcours individualisés de formation. Quant aux financements, la plupart du temps les lignes budgétaires affectées à la validation sont gérées de manière distinctes de celles affectées à la formation (qu'il s'agisse des OPCA, des Assedic ou des Conseils régionaux), et leur réarticulation, au profit d'un individu donné, suppose l'intervention experte d'un professionnel qui aide et conseille le candidat tout au long de son parcours. Or, dans les dispositifs actuels, cette fonction n'est dévolue à personne en particulier. Différents types de professionnels interviennent en effet de façon séquencée sur le parcours : les professionnels de l'information et du conseil, en phase d'orientation du candidat, les professionnels de l'accompagnement, une fois la recevabilité acquise, en phase de préparation de l'épreuve (dossier et/ou mise en situation), les professionnels de la formation (conseillers formation des entreprises, des OPCA, des organismes de formation...), après la délibération du jury.

Une fonction d'appui renforcé émerge dans la plupart des dispositifs collectifs au niveau d'une branche, d'une entreprise, d'un bassin d'emploi pour des chômeurs, des salariés en contrats aidés ou de premier niveau de qualification. Ces dispositifs, construits sous l'égide des services de l'emploi, développent des plans d'action sur la VAE en fonction des politiques territoriales, notamment vis-à-vis des secteurs en tension et des secteurs à main-d'œuvre peu qualifiée. Le ciblage des publics s'effectue avec l'aide du service public régional et des acteurs économiques. Les actions s'appuient, en fonction du profil des candidats, sur une offre de certification interministérielle.

La logique collective ainsi mise en oeuvre correspond à des actions ciblées sur des publics présentant des caractéristiques communes (même secteur professionnel, homogénéité de niveau ou de statut vis-à-vis de l'emploi...) avec une offre de service globale comprenant :

- en amont, un diagnostic sur l'opportunité et la faisabilité de la VAE pour les personnes ainsi qu'une contractualisation par la signature d'un engagement des personnes à aller jusqu'au bout de la démarche,
- la désignation d'un référent dédié qui assurera une présence continue et une relance des personnes tout au long du parcours,
- le financement des parcours VAE lorsque qu'il n'y a pas de possibilité de prise en charge dans les dispositifs de droits communs,

- le diagnostic sur les compétences sociales et comportementales des candidats permettant de graduer le suivi de chaque personne en fonction de ses besoins,
- la régulation des certificateurs concernés afin d'ajuster les coûts et les durées des accompagnements, lorsque l'accompagnement est assuré par le certificateur lui-même, ou la promotion de démarches qualité lorsque l'accompagnement relève de l'initiative privée,
- le suivi post jury en cas de validation partielle avec une recherche et un financement de formations complémentaires ou la proposition de compléments d'expérience à acquérir.

L'étude d'un tel dispositif conduit en Ariège montre, par exemple, que 70 % des personnes qui ont bénéficié de ces actions, ont acquis une certification, résultats nettement au dessus des demandes individuelles. 83% des demandeurs d'emploi ont retrouvé un emploi, les emplois retrouvés sont majoritairement des CDI, et ils correspondent aux certifications visées. La mention « VAE en cours » sur les CV des candidats s'est révélée un marqueur positif pour les entreprises, même lorsque les candidats n'avaient pas achevé leur parcours.

Intégré dans les coûts des dispositifs collectifs, ce type d'appui pourrait être proposé à tous ceux qui s'engagent individuellement dans une démarche de VAE. Cette mission particulière, distincte de l'accompagnement méthodologique à la rédaction du dossier d'expérience, devrait faire l'objet de possibilités de financement, au même titre que la prestation dite d'accompagnement.

La validation des acquis de l'expérience et la gestion des ressources humaines dans les entreprises

La mise en pratique de la VAE dans les entreprises reste encore d'étendue modeste. Les enquêtes qualitatives conduites auprès de celles qui y ont recouru montrent qu'elles en font un usage diversifié, corrélé à leur position sur le marché du travail ou sur leur marché industriel. L'effet attendu est soit direct pour apporter des réponses aux difficultés du personnel en place, soit indirect pour engager un processus vertueux dont on attend des effets ultérieurs.

Le recours à la VAE peut correspondre à la nécessité de trouver, parmi les employés, des éléments susceptibles de former une première ligne d'encadrement. La procédure est employée soit parce que les qualifications attendues sont rares soit pour éviter une rupture trop apparente entre les anciens salariés et les jeunes diplômés. Pour certaines entreprises, situées sur un marché très concurrentiel, faire savoir que son personnel est qualifié est un gage de conquête de nouveaux marchés dans les appels d'offre ou auprès de leurs clients (entreprises d'intérim par exemple). Cet atout supplémentaire les incite à financer des actions de VAE qui rendra lisible la détention des compétences de leur personnel. Pour les entreprises en quête de ressources en main-d'oeuvre et qui doivent pallier des difficultés de recrutement, l'objectif est de proposer une mesure incitative pour fidéliser les collaborateurs et limiter ainsi les effets négatifs du turn-over sur la qualité de service. Cette action organisée pour les personnels en place dans l'entreprise peut aussi avoir un effet attractif sur le potentiel de recrutements. L'usage de la VAE s'effectue aussi dans un contexte de restructuration interne, pour reconverter des catégories de personnel exerçant des emplois devenus obsolètes. L'accès à la certification par la VAE, en objectivant les compétences détenues, permettra de faciliter leur reconversion interne. Cette procédure peut aussi être utilisée dans le cas de restructuration externe, dans le cadre de plans de reconversion soutenus par le service public de l'emploi.

Si le recours à la VAE organisée par et pour l'entreprise est encore limité, on perçoit un réel mouvement d'intérêt pour la certification en général de la part des acteurs économiques. Ils sont en particulier sensibles au fait que les certifications peuvent servir de référentiels de compétences pour la gestion de leur personnel. Une démarche de plus en plus courante consiste à formaliser des référentiels adaptés au contexte de l'entreprise ou du groupe et, si un consensus dans la branche se dégage pour reconnaître son caractère transférable au secteur, le référentiel devient un certificat de qualification professionnelle (CQP), c'est-à-dire une certification sectorielle. Jusqu'à une date récente, Les

partenaires sociaux ne sollicitaient que rarement l'inscription de ces CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). On constate un accroissement des sollicitations des branches auprès de la CNCP pour des appuis méthodologiques et pour des demandes d'inscription au RNCP. Aujourd'hui, le flux de demandes devient significatif et les perspectives d'enregistrement devraient continuer à augmenter, sauf bien évidemment pour les branches professionnelles qui considèrent que l'accès à leurs CQP doit être réservé aux salariés de leurs entreprises.

Du point de vue des salariés, la mobilisation sur des pratiques de validation des acquis de l'expérience dépend largement des modalités de reconnaissance organisées par l'entreprise et le collectif de travail. La reconnaissance peut prendre la forme symbolique que confèrent par exemple certaines cérémonies de remise de diplômes. Mais la recherche d'un meilleur statut et/ou d'un meilleur salaire est évidemment un profond motif de motivation pour les candidats. Toutes les certifications bien reconnues socialement, soit dans les conventions collectives, soit dans les conditions d'accès à l'emploi sont particulièrement recherchées en VAE.

La certification professionnelle peut rester attractive même si elle ne permet pas de progresser en terme de niveau (au sens de la nomenclature des formations) quand elle est reconnue par les employeurs. Une étude menée en Languedoc-Roussillon¹⁴ identifie une majorité de candidats (55 %) ayant déjà le niveau V parmi les candidats à un diplôme de niveau V. Plus globalement cette étude montre que le gain en termes de niveau de qualification ne concerne que 56 % des candidats. 30 % ne change pas de niveau et certains même (14 %) obtiennent un diplôme d'un niveau inférieur à celui détenu auparavant. Pourquoi alors ont-ils souhaité obtenir ce nouveau diplôme ? Très certainement parce que celui-ci était reconnu dans la grille de classification de leur employeur, à la différence de celui qu'ils détenaient avant. L'exemple du DEAVS, plus valorisé dans la convention collective de l'aide à domicile qu'un BEP Carrières sanitaire et social (V), ou qu'un bac général (IV) est illustratif de ce phénomène, qui consiste à rechercher un diplôme très professionnalisé, venant compléter une formation initiale par trop « généraliste », ou inadéquate en terme de spécialité.

* *
*

Le Premier Ministre a confié à Monsieur Eric Besson, secrétaire d'Etat à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques, une mission d'évaluation et de propositions sur la validation des acquis de l'expérience et sur sa mise en œuvre dans la perspective notamment d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels. Il cherchera en particulier à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les obstacles qui freinent le développement de la VAE ?
- Le panorama des certifications et l'organisation de la délivrance de ces certifications permettent-ils le développement souhaité de la VAE ?
- Comment mieux articuler la VAE avec les autres outils permettant de développer ses compétences et de les faire reconnaître sur le marché du travail ?
- Comment mieux inscrire la VAE dans les parcours professionnels, en particulier de ceux qui constituent les publics prioritaires du service public de l'emploi ?

Les conclusions de cette mission sont attendues début 2008.

¹⁴ A. Bouazza, Z. Khelifaoui et S. Michun, Les parcours individuels de VAE en Languedoc Roussillon 2003-2005, mars 2007 (convention DRTEFP).