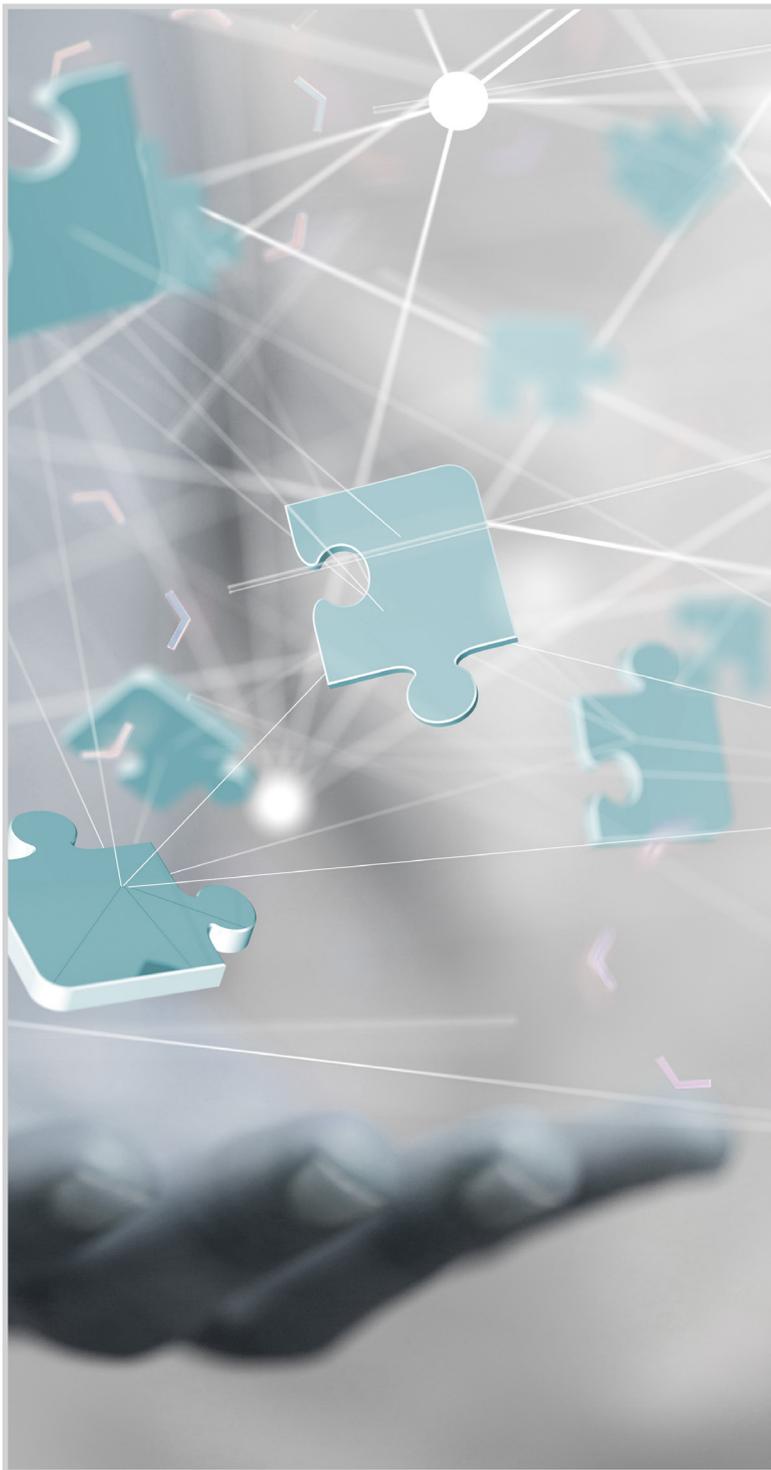




La VAE hybride et par blocs de compétences



Leviers des ressources humaines pour les entreprises ?



La Direccte Normandie a confié à l'Observatoire VAE du Carif-Oref de Normandie la réalisation de cette étude consacrée au développement de la VAE hybride et par blocs de compétences.

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La loi du 5 mars 2014 a intégré dans son décret du 12 novembre 2014 la possibilité de mettre en œuvre la VAE hybride, à savoir l'acquisition de compétences manquantes par la formation, dans le parcours du candidat et correspondant à une partie identifiée du référentiel de la certification visée. Plusieurs expérimentations ont eu lieu depuis 2013 à destination des demandeurs d'emploi, pour les certifications du ministère du Travail, en Normandie. Les objectifs de cette modalité hybride étaient notamment d'augmenter le nombre d'accès à la certification par la VAE et de fluidifier les parcours.

La loi du 5 septembre 2018 dans son article 9 ouvre la possibilité de mener une expérimentation de VAE par blocs de compétences dont le cahier des charges est présenté dans l'arrêté du 21 novembre 2019. Cette expérimentation fera l'objet d'une évaluation fin 2021 pour décider ou non d'une généralisation dès 2022.

Cette étude a pour objectif d'éclairer la Région et la Direccte sur les conditions d'un futur déploiement de ces deux modalités de VAE. Il est attendu de celle-ci un état des lieux des freins et des limites inhérentes à la VAE hybride et par blocs de compétences ainsi qu'un argumentaire pour favoriser leur développement et des préconisations en région Normandie

MÉTHODOLOGIE

L'étude s'appuie sur plusieurs ressources : une analyse des travaux existants, une production statistique issue du système d'informations statistiques du Carif-Oref de Normandie et des entretiens qualitatifs en visio-conférence avec différents acteurs intervenants dans le champ de la formation et de l'orientation professionnelle. Les constats présentés sont le fruit de la parole des professionnels et représentants interrogés, leur expérience et leur ressenti. Ils ne sauraient exprimer l'ensemble des avis et expériences des intervenants.



SOMMAIRE

| | | | |
|--|----|--|----|
| I- Chiffres clés de la VAE en Normandie sur 3 années : 2017-2018-2019 | 4 | IV- Conditions d'un déploiement futur de la VAE hybride et par blocs de compétences | 14 |
| ▶ Les entretiens conseils en PRC : 15 297 entretiens dispensés au total de 2017 à 2019 | 4 | ▶ La VAE est un levier pour les individus et les entreprises | 14 |
| ▶ La recevabilité : 8 822 dossiers déposés au total de 2017 à 2019 en Normandie | 5 | ▶ Des arguments en faveur du développement de la VAE hybride et de la VAE par blocs de compétences | 15 |
| ▶ Les passages en jury : 4 849 candidats entendus | 5 | ▶ Les freins et limites soulevés face au développement de la VAE hybride et de la VAE par blocs de compétences | 15 |
| II- La VAE | 7 | V- Les recommandations | 17 |
| ▶ Pour qui ? Pour quoi ? | 7 | ▶ Impliquer davantage les Opco | 17 |
| ▶ Les acteurs | 8 | ▶ Elargir et faciliter les pratiques d'accompagnement en individuel ou en collectif tout au long du parcours de VAE | 17 |
| ▶ L'impact des réformes récentes | 8 | ▶ Faciliter la compréhension des certifications et favoriser le développement de leur découpage en blocs de compétences | 17 |
| ▶ La VAE aujourd'hui et ses représentations | 9 | ▶ Encourager les organismes de formation à développer leur offre de formation par blocs de compétences et déployer le binôme Fest et VAE | 18 |
| III- La VAE hybride et la VAE par blocs de compétences | 10 | ▶ Renforcer l'information sur la VAE hybride et par blocs de compétences | 18 |
| ▶ La VAE hybride : vers une diminution des VAE partielles | 10 | VI- Les annexes | 19 |
| ▶ La VAE par blocs de compétences : levier pour l'accès à la certification | 11 | ▶ Liste des acteurs enquêtés | |
| Illustrations | 11 | ▶ Bibliographie | |

I- Chiffres clés de la VAE en Normandie sur 3 années : 2017-2018-2019

Les éléments quantitatifs présentés ici sont issus de l'outil de consolidation du Carif-Oref de Normandie qui traite les données recueillies auprès des certificateurs publics et privés volontaires. Cette base de données est également alimentée par les Points relais conseil (PRC). Elle permet une observation large et partagée du dispositif VAE en Normandie à partir de trois grandes étapes que sont l'entretien conseil en PRC, la recevabilité et le passage en jury.

LES ENTRETIENS CONSEILS EN PRC : 15 297 ENTRETIENS DISPENSÉS DE 2017 À 2019

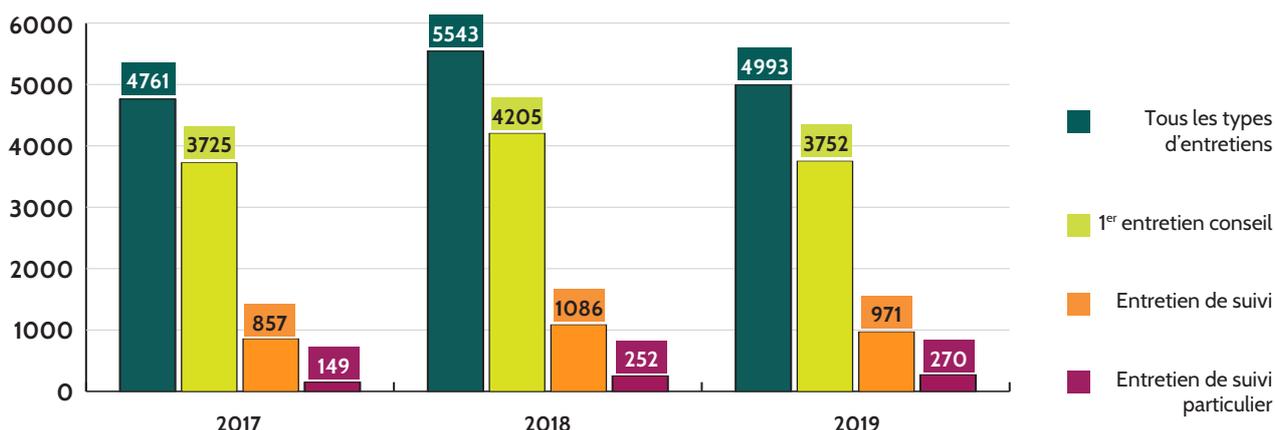


Le passage par un PRC permet aux candidats à la VAE d'être conseillés sur le bien-fondé de leur démarche, d'être orientés vers une ou plusieurs certifications via la VAE ou d'être dirigés vers un autre dispositif. Outre le premier entretien conseil, les entretiens de suivi ou le suivi particulier sont proposés. De 2017 à 2019, tous types d'entretiens conseils confondus, **15 297 entretiens ont été dispensés dans les PRC normands**, avec une légère augmentation de 5 % entre 2017 et 2019. Cette évolution s'explique par une forte augmentation des entretiens de suivi particulier (+ 81 %), alors que les premiers entretiens conseils ont augmenté de 1 % et les entretiens de suivi de 13 %. Il est constaté un pic des entretiens en 2018 suivi d'une baisse de 10 % en 2019

Les conseillers PRC sont amenés à étudier la pertinence de la VAE au regard du projet de la personne et éventuellement à orienter vers d'autres prestations (Formation, Bilan de compétences, etc.) à l'issue de l'entretien conseil. De 2017 à 2019, les personnes reçues ont été dirigées, en grande majorité, vers une solution de VAE.

Les femmes restent majoritaires. La part des candidats entre 30 et 44 ans est la plus élevée et représente 52 % en 2017, 51 % en 2018 et 49 % en 2019 soit une légère baisse de 3 points pour cette tranche d'âge. Les 45 ans et plus représentent 32 % en 2017, 33 % en 2018 et 35 % en 2019 soit une augmentation (3 points) entre 2017 et 2019.

Nombre d'entretiens



Source : Observatoire VAE, Carif-Oref de Normandie



LA RECEVABILITÉ : 8 822 DOSSIERS DÉPOSÉS AU TOTAL DE 2017 À 2019 EN NORMANDIE

Les personnes démarrent leur parcours VAE par l'étape de la recevabilité. Ils doivent renseigner le ou les dossiers de demandes de recevabilité. Une fois complété, le dossier est remis à l'organisme certificateur sélectionné par le candidat. Chaque organisme vérifie l'éligibilité de la demande au vu de l'expérience décrite.

Entre 2017 et 2019 c'est un cumul de 8 822 parcours de VAE qui ont été engagés auprès des certificateurs normands. Une stabilité dans le nombre de dépôts de dossiers entre 2017 et 2018 (+ 1%) mais une forte baisse de 26,1 % constatée entre 2018 et 2019, abouti à une chute de 25,3 % entre 2017 et 2019. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette évolution. La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur le paysage de la formation professionnelle dont le système de financement. Pour la VAE, la fin du financement du congé VAE lui a donné un coup d'arrêt, le temps que le compte personnel de formation (CPF) soit opérationnel et rentre dans les pratiques. Par ailleurs, le dispositif expérimental¹ lié à la loi du 5 septembre 2018 de VAE par blocs de compétences sur les titres professionnels du ministère du Travail, n'a pas encore porté ses fruits. La baisse du taux révèle aussi que la VAE est plutôt soutenu par les politiques publiques et ne s'ancre pas dans les stratégies RH au bénéfice des entreprises et des salariés..

Le taux de recevabilité des certificateurs normands est élevé et en très légère hausse : il était de 87 % en 2017, de 91 % en 2018 et de 92 % en 2019 soit 5 points d'augmentation en 3 années. Les taux de recevabilité se situe entre 80 % et 100 % pour la plupart des certificateurs.



LES PASSAGES EN JURY : 4 849 CANDIDATS ENTENDUS

Le passage du jury est la dernière étape du parcours VAE. Il permet aux candidats de valider ou non leur certification totalement, partiellement. Dans le cas d'une validation partielle ou d'un refus, les candidats ont la possibilité d'entreprendre un parcours complémentaire qui leur permettra de se présenter à nouveau devant le jury.

Entre 2017 et 2019, les passages en jury se sont rétractés 6,3 %. Cette baisse concerne avant tout les certificateurs qui accueillent peu de candidats.

Entre 2017 et 2018, une forte baisse de 17 % des passages en jury est à noter. Cette baisse est à relier avec une diminution des passages en jury chez deux des plus importants certificateurs normands : la DRDJSCS pour les certifications sur le champ Sanitaire et social et la Direccte. Pour la Direccte, les volumes ont été divisés par deux : ces résultats sont la conséquence de la fin de l'expérimentation « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi » mise en œuvre par le Ministère en charge de l'emploi pour ses Titres professionnels. Cette expérimentation nationale visait à mettre en place une dynamique VAE pour les demandeurs d'emploi. Débutée en juillet 2016, les parcours se sont finalisés en juillet 2018 pour les candidats jugés recevables. Les demandes de recevabilité et les passages en jury ont donc très fortement chuté chez ce certificateur au deuxième semestre 2018.

De 2018 à 2019 la plupart des certificateurs ont connu une augmentation du nombre de passage en jurys notamment pour la Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS). Le nombre de passage en jury pour les certifications sur le champ du Sanitaire et social a connu l'augmentation la plus significative avec 441 jurys contre 288 en 2018 (+ 53,1 %). Cette hausse s'explique par un effet de calendrier. En effet, les jurys VAE concernant le diplôme Accompagnant éducatif et social initialement programmés en décembre 2018 ont été légèrement décalés à janvier 2019 (173 candidats). Ce qui a eu pour effet de réduire les données pour 2018 et de renforcer les mêmes données en 2019.

¹ Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039424719?r=vbMrmeGFSM>

La part des validations totales a baissé de 4 points entre 2017 et 2019 passant de 68 % en 2017 à 55 % en 2018 et à 64 % en 2019. La part des validations partielles a augmenté (2,6 points), soit 21 % en 2017, 39 % en 2018 et 24 % en 2019. La part du taux de refus connaît la plus forte variation avec une baisse de 17 points, soit 30 % en 2017, 24 % en 2018 et 13 % en 2019.



Les Chiffres des jurys VAE par certificateur de 2017 à 2019 en Normandie



| | Nombre de passages en jury | | | Taux de validation totale (%) | | | Taux de validation partielle (%) | | | Taux de refus (%) | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------------------------|-----------|-----------|----------------------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Dava | 876 | 906 | 945 | 73 | 79 | 72 | 15 | 13 | 15 | 13 | 10 | 13 |
| DRDJSCS Sanitaire et social | 442 | 288 | 441 | 40 | 37 | 50 | 45 | 47 | 38 | 15 | 16 | 11 |
| DRDJSCS Jeunesse et sport | 44 | 42 | 61 | 48 | 26 | 49 | 18 | 14 | 33 | 34 | 17 | 18 |
| Dircccte | 265 | 123 | ND | 61 | 72 | ND | 10 | 11 | ND | 29 | 60 | ND |
| Cnam | 20 | 19 | 18 | 55 | 47 | 67 | 24 | 53 | 33 | | | 0 |
| Université de Caen | 29 | 13 | 23 | 93 | 62 | 87 | 7 | 38 | 13 | | | 0 |
| Ministère de la Défense | 5 | 20 | 14 | 80 | 60 | 50 | 20 | 30 | 50 | | 10 | 0 |
| Draaf | 13 | 13 | 12 | 69 | 46 | 58 | 31 | 38 | 42 | | 15 | 0 |
| Université de Rouen | 14 | | 36 | 100 | | 72 | | | 22 | | | 6 |
| Réseau des CCI** | 6 | 8 | 5 | 17 | 13 | 60 | 33 | 50 | 40 | 50 | 37 | 0 |
| Grandes écoles*** | 8 | 6 | 2 | 100 | 100 | 100 | | | 0 | | | 0 |
| Université du Havre | 19 | 8 | 15 | 89 | 83 | 80 | 11 | 17 | 20 | | | 0 |
| Cefedem | 0 | 5 | 70 | | 40 | 41 | | 60 | 41 | | | 17 |
| Dirm-Memn | 13 | 0 | 2 | 62 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 38 | | 100 |
| Total Normandie | 1754 | 1451 | 1644 | 68 | 51 | 64 | 19 | 39 | 24 | 30 | 24 | 13 |

Source : Observatoire VAE, Carif-Oref de Normandie

*ND : données non disponibles

**La catégorie « Réseau des CCI » regroupe l'Ifa Marcel Sauvage et la CCI de l'Eure

*** La catégorie « Grandes écoles » regroupe le Cesi de Rouen ainsi que l'Ecole de Management de Normandie



II- La VAE

POUR QUI ? POUR QUOI ?



Depuis sa création en 2002, la VAE permet d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification à caractère professionnel à partir des expériences de travail et/ou d'activités associatives, syndicales ou citoyennes.

Tout salarié, non-salarié, demandeur d'emploi, bénévole, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation justifiant d'une expérience d'un an minimum, en rapport direct avec la certification visée en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE favorise le développement personnel et professionnel des salariés, elle renforce l'employabilité des salariés et leur permet de ne pas faire reposer leur carrière sur la formation initiale et continue.

Deux formes de VAE coexistent :

La VAE individuelle

Dans ce cas, c'est la personne elle-même qui souhaite valoriser son expérience. Elle est à l'initiative de la demande. L'employeur peut toutefois proposer au salarié de valoriser ses compétences. Soit pour une évolution à l'interne, répondre à des exigences de qualification du personnel, valoriser le travail accompli ou pour accompagner le salarié dans le cadre d'une mobilité interne. Le cadre des entretiens professionnels est particulièrement adapté pour traiter de ces différentes perspectives.

Mais c'est aussi une opportunité, un outil stratégique pour les entreprises, notamment les plus petites, qui peuvent l'utiliser pour valoriser et reconnaître les compétences de leurs salariés.

La VAE offre un double avantage :

- Économique : la reconnaissance de compétences acquises par l'expérience permet de diplômer et de certifier rapidement. Les parcours de formation sont plus courts donc moins onéreux tout en répondant aux besoins des entreprises quant aux évolutions constantes des techniques de travail.
- Social : elle confère la dignité du diplôme ou du titre professionnel aux parcours de travail et est ainsi source de reconnaissance et de dynamique de mobilité professionnelle.

La VAE collective

On parle de démarche collective de VAE lorsqu'il y a volonté de la part de l'entreprise de reconnaître un ensemble de compétences détenues par plusieurs personnes pour les amener à évoluer en lien avec les axes stratégiques de l'entreprise. Cette approche vise à faire évoluer les salariés en interne sans suivre une formation complète tout en visant un diplôme. Cela favorise l'adaptation aux exigences des métiers de demain. Durant toute la mise en oeuvre de la démarche collective de VAE, l'employeur organise le plus souvent des actions afin de soutenir ses salariés.

LES ACTEURS

Lors d'une démarche de VAE, quatre acteurs sont amenés à intervenir auprès des candidats souhaitant obtenir une certification :

- Le Point relais conseil (PRC), lieu d'information et de conseil sur la VAE, il est ouvert à tous les publics. Il informe sur le cadre législatif, les conditions d'accès, les différentes étapes et les financements possibles
- Le certificateur, organisme ou institution habilité(e) à délivrer une certification (ministère du Travail, ministère de l'Education nationale, branches professionnelles, chambres de commerce et d'industrie, organismes privés, etc.)
- L'accompagnateur, organisme public ou privé (ministère, établissement de formation) qui accompagne le candidat ayant souhaité être épaulé lors de la préparation de sa démarche VAE
- Le financeur, qui diffère selon le statut du candidat à la VAE (Etat, Région, Pôle emploi, Opérateur de compétences, employeur, la personne via son CPF)



L'IMPACT DES RÉFORMES RÉCENTES

La première réforme a été portée par la loi du 5 mars 2014 : l'accompagnement à la VAE est devenu éligible au compte personnel de formation (CPF) et la possibilité de recourir à une période de formation sur une activité manquante en amont du passage en jury a été acté (décret du 12 novembre 2014)

Les blocs de compétences ont été définis par France compétences comme « des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activités professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

Certaines dispositions de la loi du 8 août 2016 assouplissent l'accès à la VAE. En effet, la prise en compte des « périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V (nouvellement niveau 3) de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre » est intégrée dans le calcul de la durée minimale d'activité requise, continue ou non, qui sera désormais d'un an. Le décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 détermine les règles de calcul de la durée d'exercice des activités en milieu professionnel nécessaire pour l'examen de la demande : « La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celle des activités réalisées en formation ». Cette loi a levé la limite de validité de cinq ans en ce qui concerne les parties de certifications obtenues, lesquelles sont désormais acquises à vie. Il s'agit là d'une route ouverte vers une logique de VAE de parcours combinant VAE et formation.

La loi « Choisir son avenir professionnel », du 5 septembre 2018 instaure le congé VAE comme un droit individuel, en revanche il perd son pendant financier, le financement étant attaché au CPF. Par ailleurs, l'arrêté publié au journal officiel du 28 novembre 2019 a précisé le cahier des charges de l'expérimentation VAE permettant de valider un ou plusieurs blocs de compétences (article 9 de la loi du 5 septembre 2018). L'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, prorogée par l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020, permet la mise en place facilitée de la VAE hybride par l'obtention d'un financement supplémentaire des Opco et de l'association Transitions Pro dans la limite de 3 000€ et cela jusqu'au 30 juin 2021.



Ces dernières modifications législatives et réglementaires ont pour objet de simplifier et fluidifier l'accès à la certification par la voie de la VAE. Notons que celles-ci, plébiscitées par nombre d'acteurs, devront démontrer leur pertinence. Si le recours à la VAE ne prend pas de l'ampleur, tant dans les stratégies RH des entreprises que dans les demandes des actifs, il faudra alors s'intéresser durablement aux représentations de la VAE et à son attractivité pour l'ensemble des protagonistes.



LA VAE AUJOURD'HUI ET SES REPRÉSENTATIONS

La VAE est peu utilisée alors que la reconnaissance de l'expérience reste plus que jamais essentielle dans les entreprises pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

Malgré des aménagements mis en place au fil du temps et une communication permanente sur les attraits de la VAE, elle apparaît dans nos entretiens comme encore mal connue des entreprises et semble bénéficier de représentations négatives. Les interviewés parlent de parcours VAE qui restent complexes et de processus de VAE trop souvent considérés comme longs, solitaires, d'issue incertaine. Une complexité qui peut s'amoinrir dans sa mise en œuvre au sein de chaque entreprise à condition que le rôle des différents acteurs soit bien identifié à chaque étape.

Pour beaucoup d'entreprises et de salariés, la maîtrise de l'écrit est nécessaire pour envisager un parcours de VAE. Devant le nombre de salariés en difficultés face à l'écrit, la VAE n'est donc pas une option naturellement envisagée.

La démarche de VAE est parfois appréhendée comme une potentielle sanction et non comme une étape dans un parcours. Les échecs éventuels ne sont pas assez explicités et sont vécus soit comme une punition pour la personne, soit comme une erreur stratégique de gestion de ressources humaines pour l'entreprise.

De nouvelles modalités de VAE se développent ou sont expérimentées. C'est le cas de la VAE hybride et la VAE par blocs de compétences. Selon les interviewés, ces assouplissements pourraient faciliter la reconnaissance de l'expérience dans les entreprises et pour les salariés.

III- La VAE hybride et la VAE par blocs de compétences

LA VAE HYBRIDE : VERS UNE DIMINUTION DES VAE PARTIELLES



Les parcours de VAE hybride combinent validation de l'expérience et dispositif complémentaire de formation sur mesure en amont du passage en jury : l'expérience a procuré une compétence permettant de valider une partie d'un diplôme, et si l'écart entre les compétences et le manque restant à couvrir est facilement identifiable, alors il est possible d'anticiper et de proposer une formation pendant l'accompagnement VAE. Ainsi, les chances d'obtenir le diplôme dès le premier passage en jury VAE seront optimisées.

La VAE hybride présente plusieurs avantages : le candidat suit un module de formation lié à l'activité manquante tout en se préparant au passage en jury. La formation fait partie de l'expérience qui sera présentée au jury.

La VAE hybride permet de ne pas recourir à une VAE partielle qui allonge le parcours.

Les blocs de compétences

Les blocs de compétences sont des parties d'un diplôme. Ils concernent uniquement les certifications enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et sont un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées (Art ². L6113-1 du Code du travail et Ord³. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19)

France compétences précise les différents éléments de cette définition dans une note de doctrine d'avril 2019 (Note⁴ relative aux blocs de compétences).

Les blocs de compétences s'inscrivent dans une logique de parcours et de mobilité professionnels. Leur identification au sein d'une certification enregistrée dans le RNCP permet en effet aux personnes intéressées de ne faire reconnaître que les seuls éléments de compétences qu'elles peuvent acquérir. Par ailleurs, pouvant être communs à plusieurs certifications professionnelles, ils favorisent la mobilité professionnelle.

Cela inscrit les blocs de compétences dans une logique de parcours qui se construit autour d'étapes tout au long de la vie professionnelle.

Une formation longue peut être compliquée à concilier avec la vie professionnelle et personnelle, alors que valider des blocs indépendamment peut être facilitant pour les salariés. C'est aussi une façon de certifier des compétences dans un domaine en particulier sans forcément viser une certification globale, avec une meilleure reconnaissance sociale qu'une formation ponctuelle. Pour un employeur qui souhaite professionnaliser ses équipes sur certains sujets, le bloc de compétences est un moyen de s'assurer que la formation sera validée par rapport à un référentiel et débouchera sur une certification reconnue à plus ou moins long terme. Ce qui permet notamment d'activer une ingénierie financière sur la durée.

Ne pas confondre « Bloc de compétences » et « Module de formation »

Un « bloc de compétences » ne se confond pas avec un « module de formation » qui est le processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées

² <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038951917/2019-08-23/>

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038940323/>

⁴ <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf>



LA VAE PAR BLOCS DE COMPÉTENCES : LEVIER POUR L'ACCÈS À LA CERTIFICATION

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 va plus loin sur la reconnaissance des blocs de compétences par l'organisation d'une expérimentation.

L'arrêté⁵ du 21 novembre 2019 fixe, jusqu'au 31 décembre 2021, le cahier des charges de celle-ci visant l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences par la démarche VAE.

Il précise les modalités de repérage, l'information et l'accompagnement des publics peu ou pas qualifiés et éloignés de l'emploi ainsi que le périmètre des certifications professionnelles concernées et met à disposition le modèle de fiche descriptive des projets entrant dans le champ d'application de l'expérimentation.

Cette expérimentation vise à favoriser la reconnaissance d'éléments de qualifications (blocs de compétences) pour les actifs, notamment dans le contexte

de tensions entre la demande et l'offre d'emploi et de difficultés de recrutement de certains employeurs. L'expérimentation doit permettre de vérifier à quelles conditions la VAE par blocs de compétences peut représenter un levier pour l'accès à la certification. Il s'agit de tester si le découpage en blocs de compétences permet un accès rapide à l'emploi et représente une réponse à certains métiers en tension ou s'il représente un moyen de réduire la durée des parcours de formation dans le cadre de transition professionnelle vers un autre métier et dans quelle proportion.

Un rapport d'évaluation de l'expérimentation sera remis au Parlement au plus tard six mois après le terme de l'expérimentation, dressant notamment le bilan de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'expérimentation.

ILLUSTRATIONS

Pour illustrer nos propos, voici deux exemples de parcours de VAE hybride qui se sont déroulés en Normandie et deux expérimentations nationales de VAE par blocs de compétences déclinées en Normandie : « Compétences⁶ PEC : valorisation de l'expérience » et « 1000⁷ validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants »

VAE hybride : obtention du Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant (DEAS) Action pour les Ephpad à l'échelle du territoire d'Evreux Portes de Normandie (EPN)

Un travail territorial réunissant plusieurs acteurs autour de la problématique de l'attractivité du métier d'aide-soignant a permis de réfléchir à comment valoriser les compétences de personnel travaillant dans les EPHAD en s'appuyant sur le dispositif de VAE.

Protagonistes : Ephpad de la Villa la providence (employeur), IFSI Centre Hospitalier Eure Seine (organisme de formation), salariés, PRC de Louviers et Evreux, Agence Régionale de Santé, DRDJSCS (Certificateur), Opco Santé, Agglomération EPN et Région Normandie,

Contexte : la VAE est reconnue et est un levier utilisé par les Ephpad pour faire face aux difficultés de recrutement d'Aides-soignants qualifiés sur le marché de l'emploi. Elle permet de qualifier du personnel souvent agent de services hospitalier (ASH) et permet ainsi des évolutions à l'interne. Néanmoins, des difficultés particulières concernant la validation de certains modules apparaissent.

La raison de l'échec à la validation totale des huit modules de la VAE ne provient pas d'une difficulté d'explicitation mais bien d'un manque d'expérience professionnelle sur certaines activités attendues dans le référentiel de certification du métier d'aide-soignant.

De plus, le certificateur (DRDJSCS) a observé qu'un certain nombre de livrets 1 n'obtiennent pas la recevabilité car leurs demandes ne répondent pas aux prérequis indiquant que le « candidat doit justifier d'avoir réalisé, cumulativement, au moins deux activités dans chacun des domaines suivants en lien avec le référentiel d'activité du métier [...] ».

Objectifs : renforcer l'accompagnement de la VAE du DEAS pour les candidats et permettre de réaliser des activités manquantes en situation de travail en ayant au préalable développer la formation au tutorat VAE dans les établissements. Ainsi répondre à la double exigence de l'acquisition de compétences manquantes par l'expérience professionnelle d'une part et former des encadrants des Ephpad au tutorat VAE d'autre part.

Résultat : dans le cadre de la première action, différents travaux ont été menés par le centre de formation et un Ephpad dont la création d'une fiche de poste « aide-soignant(e) » afin de faciliter le repérage entre les compétences attendues et les compétences acquises en vue de faciliter les entretiens d'embauche en Ephpad, les entretiens avant l'entrée en école d'aide-soignant, la connaissance du métier et la projection dans le métier et les démarches VAE du DEAS, notamment le passage de la recevabilité. Une action de formation modulaire complémentaire de 150 h pour les candidats VAE DEAS comportant 140 h de stage pratique en établissement et 10 h à l'IFSI a également été montée.

Trois salariés occupant des postes d'ASH à la Villa la Providence ont déposé leur livret 1 pour l'obtention du DEAS. L'ARS a proposé de financer le coût du remplacement de ces trois personnes pendant leur formation dans le cadre de cette expérimentation, en accord avec la Villa Providence. L'Opco santé et l'Ephpad via le plan de développement des compétences ont proposé de financer le départ en formation de ces personnes.

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039424719/>

⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/competences-pec-valorisation-de-l-experience>

⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/1-000-validations-des-competences-professionnelles-pour-l-emploi-des-primos>

**VAE hybride : obtention des titres professionnels du ministère du Travail
« Conseiller relation client à distance » et « Superviseur »
Actions déployées au bénéfice de deux centres d'appel**

Protagonistes : Armatis et Ceacom (employeurs), salariés, Afpa Normandie (organisme de formation), Opco EP (ex Agefos PME), ministère du Travail (Certificateur), Pôle Emploi, Direccte, Région Normandie.

Contexte : pour les deux entreprises, il s'agissait d'un projet impulsé par la direction dans le cadre de leur politique de formation.

Objectifs : aider à la reconnaissance de l'exercice d'un véritable métier, à l'obtention d'une première certification pour certains des salariés, voire une aide directe ou indirecte à l'évolution professionnelle.

Mise en œuvre : les premières rencontres entre l'Afpa et les entreprises ont porté sur la VAE, sur les actions que l'Afpa Normandie avait pu mettre en œuvre dans ce domaine. Les directions respectives des entreprises se sont montrées très intéressées et ont très vite confirmé leur intérêt. Rapidement, l'Afpa Normandie a conçu un pré-projet et un rendez-vous conjoint avec l'Opca Agefos a permis de le présenter et d'en envisager la faisabilité en termes d'accompagnement financier.

Déploiement : dans les deux cas, le déploiement en entreprise s'est réalisé de la même façon :

- Présentation globale de la VAE aux salariés (conditions, éligibilité, déroulement...) et des enjeux qui y sont liés
- Présentation des titres professionnels visés afin que les personnes « se retrouvent » bien dans les activités et les compétences du référentiel
- Présentation du référentiel de certification avec ses critères d'évaluation, et le cas échéant, ses seuils d'acceptabilité ; cette phase permet aux salariés de se projeter sur la façon dont ils vont être évalués...elle pointe également des critères qui leur sont familiers dans le cadre de l'exercice de leur profession
- Présentation des acteurs intervenant sur le dispositif (accompagnateur, formateur, jurys...), ainsi que du rôle de facilitateur et d'interface avec l'Afpa joué par le service RH de l'entreprise (attestations employeurs, utilisation éventuelle du CPF...)
- Description de l'organisation et du planning (regroupements et entretiens sur le temps de travail, engagement d'être disponible aux dates proposées...).

Une fois les candidatures recueillies, la phase de montage des dossiers de recevabilité s'est organisée sous le contrôle des services RH qui sont venus en aide aux salariés sur ce point et ont travaillé en collaboration étroite avec l'Afpa et son service accompagnement à la VAE.

Concernant le volet formation, les candidats ont été vus en entretien afin de cerner les compétences nécessitant un apport complémentaire en amont de la présentation à la certification. Des séquences de formation construites à partir d'une analyse de pratiques des candidats, ont été ensuite proposées, en groupe, en alternance avec des phases d'accompagnement collectives et individuelles portant sur la rédaction du dossier professionnel.



Les phases réflexives ont eu pour objectif d'utiliser à des fins pédagogiques les regards portés sur les différentes situations de travail rencontrées par les salariés. Elles ont permis ainsi d'analyser, de faire prendre conscience et de combler les écarts entre les attendus de la certification et les acquis expérimentiels. Quelques apports théoriques nouveaux ont été également nécessaires.

La dynamique instaurée lors de ces actions (petits groupes de six à huit personnes par spécialité professionnelle) a été également un facteur de réussite. A noter que dans l'une des entreprises des moyens informatiques ont été mis à disposition des salariés pour la mise en forme de leur dossier professionnel.

Ces sessions de VAE collectives et hybrides, conduisant aux titres professionnels du ministère du Travail « Conseiller relation client à distance » et « Superviseur » se sont révélées efficaces avec à chaque mise en œuvre un taux de réussite à la certification proche de 100 %.



VAE par blocs de compétences
« Compétences PEC » :
valorisation de l'expérience

« Compétences Parcours emploi compétences » (Pec) est une prestation financée par le plan d'investissement dans les compétences et déployée par l'AFPA.

Les salariés sont orientés vers cette prestation par les prescripteurs de Pec (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Départements) et peuvent suivre cette prestation, en accord avec leur employeur, sur ou en dehors de leur temps de travail.

Cette prestation peut également être suivie à l'issue du parcours en Pec.

« Compétences Pec » est une « offre clefs en mains » adaptée au profil de la personne et centrée sur son projet professionnel. Constituée d'une gamme de services, cette prestation permet ainsi d'accéder à différents niveaux de valorisation des acquis de l'expérience tenant compte de la situation du salarié :

- Une VAE d'un titre complet
- **Une validation d'un ou plusieurs blocs de compétences**
- Une reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)
- Une certification Cléa socle

Les avantages pour l'employeur sont multiples :

- son engagement dans cette démarche de valorisation des acquis de l'expérience est un facteur clé de réussite du dispositif.
- le référent Afpa du salarié ainsi que le prescripteur du Pec (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) sont les interlocuteurs de l'employeur en cas d'éventuelles questions.

Concrètement, l'engagement de l'employeur se traduit par la prise en compte de la prestation compétences Pec dans le plan d'accompagnement, dès le début du parcours en Pec du salarié. Cet accompagnement témoigne de la capacité de l'employeur à s'engager aux côtés de son salarié, dans une démarche de parcours insérant, dont il est tenu compte lors d'éventuelles demandes de renouvellement de contrat ou de nouveaux recrutements de salariés en Pec.



VAE par blocs de compétences
« 1 000 validations des compétences
professionnelles pour l'emploi des
primo-arrivants »

Le programme « 1 000 validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants » est financé par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Il a été lancé par le Comité interministériel à l'immigration et à l'intégration (CIII) du 5 juin 2018. Sa mise en œuvre a été confiée à l'Afpa.

Le programme s'adresse aux primo-arrivants en recherche d'emploi, ayant au minimum un niveau de maîtrise de la langue française A1 du cadre européen commun de référence pour les langues.

Le programme a pour objectif de proposer à 1 000 primo-arrivants de faire reconnaître et valoriser leurs compétences acquises dans leur pays d'origine.



- un titre professionnel du ministère du Travail grâce à une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- **ou un ou plusieurs blocs de compétences d'un titre du ministère professionnel du Travail grâce à une VAE ;**
- ou une reconnaissance des savoir-faire professionnels, pour les personnes ne disposant pas des prérequis nécessaires pour accéder à la VAE.

Afin de s'adapter aux besoins spécifiques des primo-arrivants, ce dispositif bénéficie de deux expérimentations permettant un aménagement de la procédure de validation des acquis de l'expérience :

- **L'acquisition des certificats de compétences professionnelles par la VAE** : ce volet expérimental vise à favoriser la reconnaissance des qualifications, via l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences d'un titre professionnel du ministère du Travail.
- **Une procédure dérogatoire de demande de recevabilité sans justificatif** : l'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (Ecap).

Le droit commun impose aujourd'hui la constitution d'un dossier de recevabilité contenant un formulaire de candidature, des documents justifiant de la durée des activités exercées par le candidat, les certifications ou parties de certifications professionnelles obtenues et les attestations de formations suivies. Afin de garantir l'équité de traitement entre le public auquel il est demandé des justificatifs et le public concerné par le programme, dont une partie ne sera pas en mesure de fournir l'ensemble des pièces justificatives attendues, une prestation spécifique et élargie sera proposée, visant à compenser l'absence de justificatif par une analyse approfondie de l'expérience du candidat et une série de questionnaires et d'entretiens pour confirmer la réalité de l'expérience acquise telle que décrite par le candidat. L'objectif est de garantir un niveau équivalent des candidats sortant de la procédure de recevabilité différenciée.

IV- Conditions d'un déploiement futur de la VAE hybride et par blocs de compétences

Pour alimenter la réflexion sur ces deux modalités de VAE, plusieurs acteurs normands du champ emploi formation ont été interrogés dans le cadre d'entretiens qualitatifs. Ils révèlent les atouts et les fragilités d'un système dont on reconnaît la qualité mais qui nécessite certaines adaptations pour être optimal.

De l'avis des acteurs normands entendus en entretien, le dispositif de VAE, quelle que soit sa modalité de mise en œuvre (classique, hybride ou probablement à l'avenir, par blocs de compétences) est une solution encore trop peu envisagée malgré ses bénéfices et atouts certains pour les individus et la compétitivité des entreprises. Les entretiens ont permis de présenter les avantages, limites et freins repérés.



LA VAE EST UN LEVIER POUR LES INDIVIDUS ET LES ENTREPRISES

Pour les personnes interrogées en entretien, les apports de la VAE pour les individus sont :

- la confiance en soi (personnelle et professionnelle),
- la capacité à développer ses compétences,
- la réflexivité, l'agilité et l'individualisation des parcours au service d'une certification progressive.

La VAE représente pour les salariés une occasion de réduire l'écart existant entre leurs compétences réelles et leurs qualifications reconnues, d'améliorer leur employabilité, leur image sociale et leur légitimité à prétendre à un poste de travail.

Les personnes enquêtées voient la VAE pour les entreprises comme un réel outil stratégique de gestion des ressources humaines :

- répondre à un certain nombre d'enjeux comme cultiver la performance par un engagement renouvelé et une qualification actualisée des salariés concernés,
- développer la réactivité et la flexibilité interne de l'organisation afin de mieux anticiper et intégrer les évolutions de son secteur et/ou de ses métiers,
- changer l'image des métiers et de l'entreprise, et mettre en œuvre sa responsabilité sociétale (RSE).

Les avantages d'une démarche de validation des acquis sont multiples pour l'entreprise :

- un renforcement de l'employabilité des salariés (dont les seniors),
- une fidélisation du personnel,
- une plus grande mobilité et une polyvalence des personnels,
- un repérage de collaborateurs « à potentiel » dans la perspective d'une mobilité interne,
- une anticipation des difficultés de recrutement de personnels diplômés pour des postes de responsables suite à des départs en retraite,
- un levier de capitalisation des compétences individuelles et collectives,
- une augmentation de la productivité par la motivation
- un engagement accru, un moyen de prévenir et d'aplanir les conflits entre nouveaux et anciens salariés (diplômés et non ou peu diplômés),
- une réduction de la durée et du coût de formation des personnels.



DES ARGUMENTS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DE LA VAE HYBRIDE ET DE LA VAE PAR BLOCS DE COMPÉTENCES

La VAE hybride : favorise l'obtention de VAE totales et encourage à la multimodalité

Selon les personnes interrogées, la **VAE hybride permet surtout de contourner les écueils actuels qui conduisent à une VAE partielle**, insatisfaisante pour les candidats et les entreprises. Elle sert à couvrir la totalité d'un référentiel de certification en amont du passage en jury. Son rôle est à la fois d'éviter les validations partielles et de limiter les abandons liés trop souvent au découragement des personnes.

Le parcours de VAE hybride combine formation et VAE. **Le départ en formation et l'adhésion à celle-ci sont d'autant plus motivant pour l'individu qu'il assure une chance de VAE totale plus importante** et donc l'obtention d'une certification complète.

L'aspect multimodal de la VAE hybride est également à mettre en avant. Le(s) module(s) de formation sur l'activité manquante peut être mené à distance, en centre de formation ou encore en situation de travail (Fest). Multimodalité qui permet aux candidats de réaliser leur apprentissage dans les meilleures conditions possibles, à savoir le lieu, le temps passé, les supports d'apprentissage et les outils numériques.

La VAE par blocs de compétences : personnalisation, flexibilité et développement de l'appétence à la formation et à la certification des salariés

Selon les personnes enquêtées, la logique de VAE par blocs de compétences **favorisera la personnalisation des parcours dans le temps.**

La certification d'un ou plusieurs blocs de compétences, par la VAE, permettra **un gain de temps** et une lisibilité plus fine qu'une attestation de formation. **Le coût du parcours du salarié sera réduit d'autant.**

Par ailleurs, certains acteurs estiment que **la flexibilité offerte par la VAE par blocs de compétences, développe l'appétence à la formation et à la certification des salariés.** Ce qui pourrait entraîner la fidélisation des salariés notamment pour la reconnaissance de l'expérience sur des métiers en tension mais aussi sur des métiers porteurs, à l'instar des nouveaux titres professionnels du ministère du Travail, « Responsable des espaces de médiation numérique » et « Agent des services médico-sociaux ».

L'existence des blocs de compétences devrait **faciliter la co-construction du plan de développement de compétences entre les entreprises et leurs salariés** pendant les entretiens professionnels et ainsi permettre un dialogue efficace qui bénéficiera autant aux uns et aux autres.

Selon les représentants du secteur sanitaire et social interrogés, la VAE hybride et la VAE par blocs de compétences représentent une réelle opportunité pour valoriser et certifier une partie du personnel soignant. En effet, nombreux sont les salariés « faisant-fonction » d'aide-soignant qui n'ont ni le diplôme, ni la rémunération adéquate.



LES FREINS ET LIMITES SOULEVÉS FACE AU DÉVELOPPEMENT DE LA VAE HYBRIDE ET DE LA VAE PAR BLOCS DE COMPÉTENCES

La VAE : complexité de mise en œuvre, rapports à la certification variés, jurys insuffisants, publics fragiles peu concernés

Les personnes enquêtées ont rappelé que le dispositif de VAE est considéré comme lourd et complexe, tant sur le plan de sa mise en œuvre que de son financement.

A ce premier constat unanime, s'ajoute le fait que le rapport à la certification est appréhendé diversement selon les entreprises. Pour les unes, les diplômes ne sont pas considérés comme une priorité alors que l'expérience et le savoir-faire sont bien plus recherchés. Pour d'autres, le diplôme est primordial mais il n'a de la valeur que s'il a été acquis par la voie de la formation initiale.

Pour certains acteurs interrogés, les jurys ne sont pas assez nombreux rendant le processus trop long et par conséquent multipliant le risque d'abandon.

Enfin et de l'avis de tous, l'engagement dans une démarche de VAE pour des personnes qui ont des difficultés en communication orale et écrite est inenvisageable. Employeurs comme individus n'osent y penser. La rédaction du dossier professionnel et le passage en jury en sont les principales raisons.

La VAE Hybride : difficultés pédagogiques et organisationnelles

Pour la VAE hybride, les freins se situent au niveau de la construction des parcours et de l'ingénierie de formation qui est complexe à mettre en place. Les organismes de formation doivent retravailler leur offre, ce qui n'est pas sans conséquence en termes de ressources humaines et de temps.

D'autres acteurs enquêtés ont évoqué les difficultés d'organisation interne pour les entreprises. En effet, pour certains secteurs, il semble plus difficile d'organiser le remplacement d'effectifs partis en formation sur une courte durée à des moments différents que sur une période plus longue et régulière.

La VAE par blocs de compétences : environnement complexe et quid de la reconnaissance des blocs de compétences ?

Le premier frein énoncé par plusieurs acteurs interrogés est la difficulté pour certaines personnes à se projeter dans un parcours à étapes et à percevoir l'intérêt d'avoir des « bouts » de certification.

Vient la question de la valeur donnée aux blocs de compétences sur le marché du travail et/ou d'une branche à l'autre. Seront-ils reconnus par le plus grand nombre ?

Par ailleurs, l'acquisition de blocs de compétences suppose de la part des individus et des entreprises des capacités à se guider dans un univers complexe et mouvant tant du côté de la politique de la formation professionnelle que des évolutions des certifications professionnelles.

Qu'en sera-t-il de l'accompagnement des personnes dans leurs démarches d'obtention d'une certification à partir de l'accumulation de plusieurs blocs de compétences ?

Enfin, quelques personnes enquêtées ont pointé du doigt le processus de découpage en blocs de compétences qui s'opère de façon très hétérogène d'un certificateur à l'autre. Selon ces mêmes personnes, sans une régulation d'ensemble, cela pourrait conduire à une amplification du flou des compétences et des savoirs des individus sur le marché du travail.



V- Les recommandations

Les entretiens montrent que les évolutions récentes (hybridation) et à venir (par blocs de compétences) de la VAE concourent à faire de celle-ci un outil de construction, de sécurisation des parcours professionnels, de développement des compétences durant les entretiens professionnels pour alimenter le plan de développement des compétences, de reconversions et transitions professionnelles. Par ailleurs, les deux modalités répondent aux besoins de flexibilité et d'individualisation des parcours et d'accès personnalisé à la certification en des temps moins importants ou séquencés et à des coûts optimisés. Autant d'arguments à faire valoir auprès des petites et moyennes entreprises et des secteurs d'activités à forte pénibilité, en difficulté de recrutement ou avec des salariés peu ou pas qualifiés.

La VAE hybride et la VAE par blocs de compétences peuvent donc représenter des leviers pour les ressources humaines dans les entreprises sous réserve de :

IMPLIQUER DAVANTAGE LES OPCO

- En renforçant la place de la VAE dans leur offre de service par l'intermédiaire des accords de branche formation/ Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).
- En intensifiant la collaboration entre Opco et entreprises. Elle pourrait se traduire par des échanges de pratiques, entre entreprises ayant déjà une expérience en matière de VAE, afin que la parole « entre pairs » constitue un levier de la légitimation de la VAE, quelle que soit sa modalité.

En tant qu'ensemblier, les Opco pourraient envisager des projets « clé en main » de VAE collective en réponse à une problématique de ressources humaines.

ELARGIR ET FACILITER LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT EN INDIVIDUEL OU EN COLLECTIF TOUT AU LONG DU PARCOURS DE VAE

- En ciblant prioritairement les candidats éloignés de l'écrit
- En aidant à la réflexivité avec un tiers facilitateur qui apprend à regarder son expérience et qui permet de la théoriser
- En développent le tutorat en entreprise pour permettre de transférer le savoir-faire et construire une progression en coordination avec des tiers (organismes de formation, écoles, N+1, responsable de ressources humaines...), d'évaluer la progression du travail et réussir à entretenir la motivation des candidats



FACILITER LA COMPRÉHENSION DES CERTIFICATIONS ET FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE LEUR DÉCOUPAGE EN BLOCS DE COMPÉTENCES TRANSVERSALES

En amenant les certificateurs à travailler sur la création de blocs de compétences communs soit pour un même certificateur (notamment sur des compétences transversales), soit entre différents certificateurs (organisation de passerelles), ou encore en mettant en place des systèmes d'équivalences des blocs de compétences entre plusieurs certificateurs. Certains avancent déjà dans ce sens comme le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports, ou les partenaires sociaux par la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle inter-branches.



ENCOURAGER LES ORGANISMES DE FORMATION À DÉVELOPPER LEUR OFFRE DE FORMATION PAR BLOCS DE COMPÉTENCES ET DÉPLOYER LE BINÔME FEST ET VAE

Ces deux modalités ont l'intérêt de rendre les pratiques de **formation plus accueillantes et valorisantes** pour les actifs. La combinaison VAE et Fest incite par ailleurs les personnes réfractaires au modèle scolaire à se tourner de nouveau vers la formation.



RENFORCER L'INFORMATION SUR LA VAE HYBRIDE ET PAR BLOCS DE COMPÉTENCES

En montrant **l'impact de la reconnaissance de l'expérience pour l'entreprise et les actifs** qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.



La multiplication des campagnes de communication auprès des entreprises, de leurs dirigeants, de leur service de ressources humaines, la mobilisation des syndicats et les représentants du personnel pourront être des vecteurs importants de promotion de la VAE. En donnant des exemples concrets d'expériences menées. Parallèlement aux modifications législatives, les représentations de la VAE pourraient évoluer durablement.



VI- ANNEXES

LISTE DES ACTEURS ENQUÊTÉS

- **Medef Normandie**
Françoise Durand, responsable emploi formation
- **Afpa**
Bennis Karim, responsable d'Affaires Régionales
Anne-Sophie Abdallah, manager-Responsable de coordination de dispositifs d'accompagnement de parcours - Correspondante certification régionale
- **TransitionPro**
Christelle Salazar, responsable Pôle Information-instruction
- **AKTO**
Karelle Baranger, responsable projets
- **PRC Caux vallée de seine**
Samuel Leroux, conseiller
- **U2P**
Gwenaël Dupuis, secrétaire général
- **CPME**
Philippe Scelin, président de la commission Orientation formation éducation emploi
- **Opcos santé**
Sébastien Boscher, secrétaire général régional
- **DAVA**
Armel ELART, responsable du Dava Normandie
- **ANDRH**
Céline Duhamel, vice-présidente et Olivier Varteressian, membre du bureau du groupe ANDRH de Rouen
- **Ehpad Villa la Providence**
Madame Deshayes, directrice



BIBLIOGRAPHIE

- **Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés**, Sophie BELLON, Olivier MERIAUX, Jean-Manuel SOUSSAN, janvier 2020, 107 p.
- **L'accès et l'accompagnement des salariés du BTP vers la VAE**, Céreq, Coll. Cérèq études, n°30, 2020, 61 p.
- **Valoriser les acquis de l'expérience, pour un usage renouvelé de la VAE**, Céreq, Coll. Cérèq Bref, n°386, 2020, 4 p.
- **Structurer vos certifications en blocs de compétences : une nécessité**, Les dossiers documentaires de centre info, Ed. mise à jour en janvier 2020, 90 p.
- **Libérer la VAE, Comment mieux diplômer l'expérience ?**, Collectif d'auteurs, Terra Nova, 2018
- **Une mission pour relancer la VAE**, Inffo Formation, n°995, du 1er au 30 octobre 2020, p. 8-15

La VAE hybride et par blocs de compétences : leviers des ressources humaines pour les entreprises ?

Mise en page
Montages photo
Agnès Ercosman
Carif-Oref de Normandie

Crédit photo
Adobe Stock

Mars 2021

Directeur de la publication
Luc Chevalier
Carif-Oref de Normandie

Document réalisé par :
Analyse - Rédaction
Elise Dehays
Carif-Oref de Normandie

carif-oref
de normandie



Site de Caen
Unicité, Bat A
10 Rue Alfred Kastler
14000 CAEN

Site de Rouen
Atrium
115 boulevard de l'Europe,
BP 1152
76176 ROUEN Cedex



Tél : 02 31 95 52 00



Email : contact@cariforefnormandie.fr