Projet collectif de VAE à destination des professionnels du développement des compétences

NOVEMBRE 2023

PRÉFÈTE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
pôle emploi
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
Via Compétences
CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux

Rejoignez le projet collectif de VAE proposé par les partenaires régionaux dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences signé entre l'État et Pôle Emploi.

—

Un projet financé par la DREETS et porté par Via Compétences

INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Sommaire

SYNTHÈSE P.6

CARACTÉRISTIQUES DU PROJET P.9

Les entretiens 9
Les caractéristiques du dispositif mis en œuvre 10
Point à juin 2023 14
En bref 16

QUEL EST L'IMPACT DU PARCOURS EN VAE SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES CANDIDATS ? P.17

1. La posture du professionnel est devenue plus réflexive 17
2. La méthode est devenue plus rigoureuse 17
3. Le vocabulaire utilisé devient plus précis 18
4. Le parcours en VAE ouvre aussi des perspectives 18
5. La représentation de la VAE évolue. 18
En bref 19

POURQUOI DES CANDIDATS ONT ABANDONNÉ TANDIS QUE D'AUTRES ONT POURSUIVI LEUR PARCOURS EN VAE ? P.20

Les ressources environnementales des candidats 20
Les prescripteurs 20
La durée du parcours 20
L'accompagnement. 21
La certification 21
Le cadre du projet 21
En bref 21

Les ressources personnelles des candidats 22
Les conditions favorables d'engagement dans le parcours. 22
La qualité de l'expérience. 22
Le temps disponible / temps nécessaire 23
En bref 23

POURQUOI DES EMPLOYEURS D'ORGANISMES DE FORMATION SE SONT INTÉRESSÉS À CE PROJET ? P.24

En bref 24

POURQUOI LA VAE SEMBLE PEU PRISE EN CONSIDÉRATION DANS LES ORGANISATIONS ET LES PRATIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION ? P.25

En bref 26

ÉVENEMENT DE CLÔTURE ..... P. 27

SYNTHÈSE

Ce projet est un parcours VAE en collectif qui s'adresse à **50 acteurs du développement** des compétences (au lieu de 100 prévus initialement), leur proposant une liste de **7 à 11 certifications** dans le domaine de la formation (la liste a varié au fil des renouvellements au RNCP[1]). Objet d'une expérimentation dans le cadre du PACTE/PIC, il poursuit différents objectifs : certifier les compétences des professionnels engagés dans le projet, faciliter l'intégration de la VAE au sein des organismes de formation, favoriser l'harmonisation des pratiques des acteurs partenaires du projet partenarial.

Ce parcours se présente comme **innovant :**

- **L'accompagnement des candidats est mis en place dès l'engagement.** Il est organisé en deux étapes de part et d'autre de la recevabilité, nommées : Embarquement et Guidance.
- Il alterne séances individuelles et séances collectives, qui ont lieu avec d'autres candidats, menées par 10 "accompagnateurs" appelés ici "référents de parcours" (RP) intervenant pour 5 valideurs différents.
- La mise en place de **séances d'échanges de pratiques** pour les référents de parcours
- **Le financement : un forfait** de 3000 €, dont 2500 € pour l'étape Guidance, pris en charge pour partie dans le cadre du projet pour tous les statuts sauf les salariés.
- Les **livrables attendus** = une cartographie des compétences des candidats, un panorama des certifications, une analyse des impacts du contexte sur les compétences auquel s'ajoute un carnet de voyage rédigé au fil des mois, paru sur le site de Via compétences.

L'analyse des entretiens menés auprès des candidats et leur employeur permet de constater :

1. L'IMPACT DU PARCOURS SUR LES PRATIQUES DES FORMATEURS.

Aux dires des candidats, vivre un parcours en VAE leur permet, non seulement **d'obtenir une certification** mais aussi **d'évaluer leurs compétences** au regard d'un référentiel de certification choisie, de se **professionnaliser** et d'envisager des **perspectives d'évolution.** Par ailleurs, l'expérience de la VAE leur permet de réviser **leur représentation sur ce dispositif.** S'ils pensent pouvoir le prescrire, sous certaines conditions à certains stagiaires ou à leurs collègues (cf. atelier collectif du 12/06/23), ils ne prévoient pas de l'intégrer dans leurs pratiques professionnelles ou leur structure, sauf exception.

Les entretiens ont permis par ailleurs de distinguer **deux catégories de candidats, selon l'enjeu de la certification pour eux :** les salariés d'un côté, les demandeurs d'emploi et indépendants de l'autre ; de repérer **des moments qui fragilisent** la poursuite du parcours ; de constater que **la dimension collective a été absente** de ce projet (un paradoxe à relever quand on connait l'importance de la dynamique de groupe en formation).

2. LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS D'ABANDONNER/DE POURSUIVRE LE PARCOURS

Les entretiens avec les candidats permettent de repérer 8 éléments déterminant l'engagement et la poursuite ou non des candidats dans leurs parcours VAE

Cinq d'entre eux sont d'ordre environnemental tandis que 3 autres sont d'ordre personnel.

Cette analyse a été réalisée selon la méthode proposée par Solveig FERNAGU, directrice de recherche au laboratoire LINEACT du CESI, lors de l'ouverture de la semaine de la VAE en septembre 2022 (voir ici).

5 éléments d'ordre environnemental	*3 éléments d'ordre personnel*
• Les relais d'information/ prescripteurs • La durée du parcours • L'accompagnement proposé • Le cadre du projet • Les certifications proposées.	• Les conditions de l'engagement • La qualité de l'expérience au regard du référentiel de la certification visée • Le temps disponible/ la capacité de s'organiser

3. MOTIVATION/INTÉRÊT DES EMPLOYEURS À INTÉGRER LE PROJET

Ce projet semble avant tout répondre à des préoccupations RH de la part des employeurs, qui disent avoir saisi une opportunité. En effet, le projet permet de :

- Répondre aux obligations légales d'assurer la formation du salarié (cf. entretien professionnel et Qualiopi).
- Poursuivre l'activité sans difficulté (pas d'absence du collaborateur).
- Obtenir facilement un financement par l'OPCO.
- Valoriser la structure lors des réponses à appels d'offre.

Par ailleurs, la VAE est un dispositif jugé en général intéressant mais… élitiste dans la mesure où il « n'est pas fait pour tout le monde », considérant l'autodétermination dont doit faire preuve le candidat.

Enfin, la question de la mise en œuvre de la VAE dans leur structure n'est pas d'actualité pour les employeurs, considérant leurs préoccupations du moment : digitalisation des pratiques, notamment depuis la période COVID et obtention de la certification Qualiopi nécessaire pour mobiliser des fonds publics (accès au financement des OPCO, de Pôle emploi ou de la Région, de l'Agefiph…).

Une étude menée par Via compétences en parallèle de celle-ci permet d'avancer que **la mise en œuvre de la VAE dans les organismes de formation est conditionnée à la mise en place de parcours individualisés.** Or, cette approche, demandée par les financeurs et certains stagiaires, **relève du défi pour nombre d'entre eux** aussi bien en termes économiques (mode de financement « heure/stagiaire » mal adapté) qu'en termes pédagogiques (intérêt du collectif pour apprendre) ainsi qu'en termes de compétences à acquérir par les formateurs (ingénierie pédagogique outre l'animation à distance). Or, la formation des formateurs est difficile à organiser (et financer ?) dans un secteur où un bon nombre de formateurs sont indépendants.

4. QUATRE POINTS DE VIGILANCE SONT IDENTIFIÉS

Ces premières analyses ont été présentées et débattues lors de débats collectifs avec les différentes parties prenantes.

Au final, cette expérimentation permet d'identifier cinq points de vigilance majeurs :

1. Limiter les ambitions du projet

Dans une recherche d'efficience, sans doute serait-il pertinent de :

- Réaliser une enquête préliminaire auprès des acteurs du marché, notamment les employeurs d'organisme de formation. Elle porterait sur trois points : l'enjeu de la certification dans le secteur selon les profils ; les certifications à proposer ; le moment le plus opportun pour proposer un tel projet ;
- Considérer le taux de transformation suite à la campagne de communication (10 % des participants aux réunions d'information ont finalisé leur parcours, considérant que 20 % d'entre eux se sont engagés puis que 50 % des candidats ont abandonné, notamment lors de la première étape dite d'embarquement).

2. Maintenir l'accompagnement dès la phase Embarquement

- L'objectif de cette étape est d'obtenir la recevabilité d'une certification convoitée. Ce qui nécessite/permet de :
  - → Se questionner sur l'intérêt de la VAE dans sa propre situation ;
  - → Mieux connaitre le dispositif en vue éventuellement de le prescrire à bon escient ;
  - → S'engager en VAE en connaissance de cause.
- Par conséquent, c'est à cette étape de début de parcours que se concentrent les abandons ce qui est préférable pour des raisons économiques (coût du parcours) et d'investissement des parties prenantes.

[1] Répertoire National des Certifications Professionnelles

3. Soutenir la motivation des candidats

Plusieurs suggestions des candidats comme des référents parcours sont sans doute pertinentes à considérer :

- Optimiser la durée du parcours : établir une feuille de route à chaque étape en identifiant les temps d'attente, par exemple de décisions du certificateur.
- Faciliter l'accès à la recevabilité : maintenir l'aide au choix de la certification, demander un seul avis au certificateur, éviter de renouveler la demande de recevabilité au bout d'un an (cf. titres professionnels), proposer des échanges collectifs en option mais ne pas l'imposer.
- Coordonner les prestataires, prendre/donner régulièrement des nouvelles aux candidats afin de réduire les moments d'attente, favorisant les abandons.
- Organiser/prévoir l'appui des employeurs, en concertation avec eux : accord systématique d'un congé VAE, aménagement voire allégement de la charge de travail selon la feuille de route établie, points réguliers sur l'avancement du parcours, accès facilité voire organisé à une action complémentaire en cas d'expérience manquante au regard du référentiel…
- Faciliter/accompagner le candidat pour s'organiser et pour mettre en forme son livret 2 (prévoir ateliers ?)
- Proposer une variété de modalités aux candidats afin d'adapter les conditions à leurs dispositions et à leur situation : distanciel ou présentiel, participation ou pas aux ateliers collectifs…

4. Simplifier la gestion administrative

- Revoir la construction financière (ex : prise en charge embarquement pour tous, forfait parcours incluant d'éventuelles actions complémentaires, outils de gestion adaptés (cf. plateforme unique telle celle de l'expé REVA).
- Identifier un public plus homogène, en termes de statut notamment.
- Réduire la liste des certifications, ce qui facilite le choix, voire en accepter d'autres selon souhaits des candidats, ce qui réduirait les abandons.

5. Maintenir des temps de rencontres et d'échanges entre les référents de parcours afin de garantir une vue globale sur le projet et son évolution au fil du temps.

CARACTÉRISTIQUES DU PROJET

Dans le cadre du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), un projet collectif de Validation des Acquis de l'Expérience est porté par la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Via Compétences et les partenaires régionaux.

Ce parcours s'adresse aux professionnels expérimentés du développement des compétences occupant par exemple les fonctions d'assistant(e) de formation, formateur(trice), consultant(e) en formation, responsable pédagogique, ingénieur(e) de formation, conseiller(ère) commercial en formation, chef(fe) de projet formation, encadrant(e) d'insertion, conseiller(ère) en insertion, accompagnateur(trice)…

Il est proposé sous forme d'un voyage organisé, structuré en deux étapes de part et d'autre de la recevabilité, nommée « Embarquement » et « Guidance ».

L'expérimentation pose l'hypothèse que vivre l'expérience de la VAE incitera ces professionnels à intégrer ce dispositif dans leurs pratiques au sein de leur structure.

Dans le cadre de ce projet, une démarche réflexive est engagée, objet de ce rapport. Elle est fondée d'une part sur les 52 entretiens menés auprès de 27 candidats, lors des étapes Embarquement et Guidance puis après passage devant jury ; d'autre part sur les 10 entretiens menés avec les employeurs de ces candidats.

L'analyse des entretiens permet de répondre à trois questions :
- Quel est l'impact de cette expérience pour les candidats sur leurs pratiques professionnelles ?
- Pourquoi des candidats ont abandonné leur parcours en VAE tandis que d'autres ont poursuivi ?
- Pourquoi des employeurs se sont-ils engagés dans ce projet bien qu'ils n'envisagent pas de considérer la VAE dans leur organisation ?

Les entretiens

Ils sont menés par téléphone selon une grille présentée ci-dessous. Les notes prises donnent lieu à compte rendu, qui est envoyé sous 48 h à la personne pour correction et validation. Par ailleurs, ces échanges fournissent matière aux **pages du carnet de voyage**.

GRILLES ENTRETIENS AVEC LES CANDIDATS

Étape Embarquement	*Étape Guidance*	*Après jury*
• Votre motif d'engagement • Votre point de vue sur : - l'étape d'embarquement, - l'appui du référent, - les outils proposés - les moments marquants, - l'impact sur la vie professionnelle et personnelle.	• Votre point de vue sur votre parcours • L'appui de votre référent parcours • Les échanges éventuels avec d'autres candidats : quand, comment, pour quoi ? • Le déroulé, les moments marquants de votre point de vue. • Quelle stratégie envisagez-vous éventuellement en cas de validation partielle ? • L'impact sur votre vie professionnelle notamment en termes d'organisation (ex : charge de travail allégée ? Congé VAE pour les salariés ?) • Les échanges avec votre employeur, avec vos collègues, ou autres… • L'impact sur votre vie personnelle (ex : appuis dont vous avez bénéficié, temps privé mobilisé…) • Votre point de vue sur la VAE a-t-il évolué depuis votre engagement dans ce parcours ? • L'impact de cette expérience sur vos pratiques professionnelles à ce stade (ex : recommandation voire mobilisation sur le dispositif VAE ?…)	• Votre expérience tout au long du parcours en VAE : au final, qu'en diriez-vous ? Les points positifs pour vous, ceux qui le sont moins ? • D'après vous, à ce stade, cette expérience aura-t-elle un impact sur votre vie professionnelle, voire dans votre organisme si vous êtes salarié. Si oui, lesquels ? • À la suite de cette expérience, que diriez-vous de la VAE ? • Recommanderiez-vous ce dispositif ? Si oui, à qui et en quels termes ?

GRILLE ENTRETIEN AVEC LES EMPLOYEURS

- Point de vue sur la VAE
- Motif d'engagement dans cette expérimentation
- Remarques sur les caractéristiques de ce parcours (liste des certifications, mise en place de cohortes, outils proposés…)
- Impact éventuel sur votre structure, son organisation…

SUJETS ABORDÉS LORS DES ATELIERS COLLECTIFS MENÉS EN JUIN 2023

Avec les référents	*Avec les employeurs*	*Avec les candidats*
• Les conditions favorables pour un accompagnement de qualité • L'harmonisation des pratiques • Le soutien de la motivation des candidats	• Impact du projet dans l'organisation • Conditions favorables à la mise en œuvre de la VAE dans un organisme de formation • Le soutien de la motivation des candidats	• Impact de cette expérience sur les pratiques • Dans quelle mesure les formateurs peuvent devenir prescripteurs de la VAE ? • Conditions pour maintenir sa motivation

Les caractéristiques du dispositif mis en œuvre

Le projet se présente sous forme d'un parcours collectif en VAE, qui se caractérise par :

- **Sa nature expérimentale,** car réalisé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, plus précisément du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences. Il est nommé « parcours de VAE des professionnels du développement des compétences ». Il s'adresse principalement à des formateurs, qui interviennent auprès des publics-cible du PIC.
- **Ses deux objectifs :** identifier les conditions de réussite de la mise en œuvre de la VAE auprès des publics accueillis par les structures impliquées dans le projet ; favoriser l'harmonisation et l'innovation des pratiques des acteurs partenaires, que ce soient les financeurs ou les valideurs.
- **La méthode employée,** à savoir vivre l'expérience de la VAE afin d'éprouver par soi-même le dispositif, en vue de le prescrire voire le mobiliser au sein d'un organisme de formation[4].
- **Le type et nombre de candidats ciblés :** 60 à 120 formateurs de tous statuts dont 70 salariés recrutés au sein du monde de la formation en région Auvergne-Rhône-Alpes. Trois remarques à ce sujet :
  - → Mise en place d'une campagne de communication multicanale entre mi-2020 et mi-2022 : communiqués de presse ; page sur site internet ; réseaux sociaux ; campagne e-mailings auprès des organismes de formation ; réunions d'information à distance coanimées par Via compétences, la plateforme régionale des certificateurs, des OPCO auprès de leurs adhérents ;
  - → Faible taux d'engagement suite aux réunions d'information[5] : 20 % des participants, soit 28 salariés sur les 70 attendus et 2 agents publics sur les 10 attendus. Le nombre de demandeurs d'emploi et d'indépendants est conforme aux attendus (10 par statut). Ce constat pose les questions sur la méthode d'estimation de l'effectif prévisionnel. Le focus sur les salariés s'explique d'une part par rapport aux objectifs poursuivis (mise en œuvre du dispositif au sein d'organisme de formation) et d'autre part par la prise en charge financière intégrale par les OPCO.
  - → Taux d'abandon : alors qu'il apparait élevé lors de la première étape située avant recevabilité (50 %), il est particulièrement faible lors de la seconde, confirmant que la première étape est une étape de questionnement et non d'engagement.

[4] Cette question en recouvre plusieurs, par exemple : quelles activités sont concernées par la mise en œuvre d'un parcours vers la certification (ex : identification de la certification à viser, accès au financement, accompagnement avant jury / post jury selon prescriptions de ce dernier ? Parmi elles, quelles sont celles susceptibles d'intéresser un organisme de formation et pourquoi (ex : diagnostic des compétences en lien avec tel référentiel, modularisation des actions de formation certifiantes) ? Dans quelles conditions pourraient-elles se mettre en place, par exemple dans votre organisme ?

[5] Sur la difficulté de sourcing, voir AEF n° 683191 « Professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation : aller chercher des publics, un nouveau métier ?

- **Les partenaires impliqués et leur rôle :**
  - → Le commanditaire, la DREETS : précise les objectifs du projet et met à disposition des moyens. Il mobilise les membres du comité de pilotage et désigne le porteur de projet
  - → Le comité de pilotage : décide des méthodes et moyens à mettre en œuvre.
  - → Le groupe expert ou technique : propose des solutions techniques adaptées au regard des objectifs poursuivis.
  - → Le porteur de projet : met en place le projet et coordonne son déroulement, conçoit les livrables conformément aux attentes du comité de pilotage et sous l'éclairage du groupe expert.
  - → Les prestataires : 10 référents de parcours[6] réalisent les prestations d'accompagnement : embarquement ou/et guidance, en fonction d'un cahier des charges défini par le groupe expert. Assurent le suivi administratif de la prestation.
  - → Les financeurs selon les statuts des candidats (DREETS, OPCO notamment AKTO, Pôle emploi, candidats) : dégagent au fur et à mesure des parcours les fonds nécessaires à la réalisation des prestations relatives à la VAE.
  - → Les candidats : s'engagent en VAE conformément à la charte d'engagement. Ils restent libres d'interrompre à tout moment leur parcours.
  - → Les employeurs : informent les salariés, et les soutiennent, suivent les aspects administratifs et contribuent à la phase réflexive.

- **Le planning prévu sur une durée pluriannuelle** a glissé notamment lors de l'étape réalisation, plus précisément lors de l'étape Embarquement, avec effet sur le taux d'abandon comme expliqué plus loin.

2019	*2020*		*2021*		*2022*		*2023*	
Déc.	1er semestre	2e semestre	1er semestre	2e semestre	1er semestre	2e semestre	1er semestre	2e semestre
Conception								
		Réalisation						
							Évaluation	
Conception								
		Réalisation						
						Évaluation		

Prévisionnel

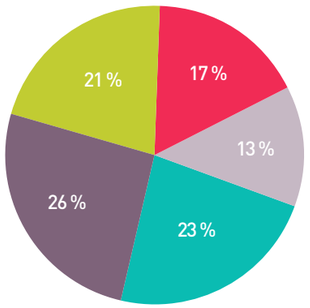
Réel

- **Le moment.** Le projet s'est mis en place lors de la **période de confinement** pendant laquelle la plupart des organismes de formation devaient intervenir en distanciel, ce qui nécessitait de mettre en place urgemment de nouvelles pratiques d'animation (cf. digitalisation). De plus, pour ceux mobilisant les fonds publics, ils devaient répondre au nouveau cadre légal (certification Qualiopi). Enfin, dans la perspective d'une réforme de la VAE, certains prestataires du projet ont été sollicités pour une expérimentation VAE au niveau national, à savoir REVA.
- **Le tarif forfaitaire** du parcours s'élève à **3 000 €** (500 € + 2 500 € selon les étapes). Il est pris en charge diversement selon les statuts : par les OPCO pour les salariés et par le projet pour l'étape Embarquement des autres statuts. L'étape Guidance est co-financée d'une part par le projet (à hauteur de 1 000 € pour les agents publics, 1 300 € pour les demandeurs d'emploi et 1 500 € pour les indépendants), et d'autre part soit par l'employeur public (1 500 €), soit par Pôle emploi (1 200 €), soit par le(la) candidat sous statut indépendant (1 000 €). À noter que la facilité d'accès au financement a incité les employeurs comme les indépendants à se saisir du projet comme une opportunité (voir annexe 6).
- **L'accompagnement** est organisé dès l'engagement (ante recevabilité) par des référents de parcours, en distanciel, autour de deux étapes : embarquement (5 h) et Guidance (19 h), alternant temps collectif et individuel, ce qui a nécessité la mise en place de **cohortes** lors de chacune des étapes. La constitution de ces cohortes a freiné le démarrage du parcours de plusieurs candidats, au point de devoir les supprimer lors de l'étape Embarquement à mi-2022. Cet accompagnement mobilise **5 prestataires** lors de l'embarquement et 3 prestataires lors de la Guidance, soit 10 référents de parcours.

[6] Tout au long du projet : 2/2 au CNAM, 1/6 à l'AFPA,

CARACTÉRISTIQUES DU PROJET

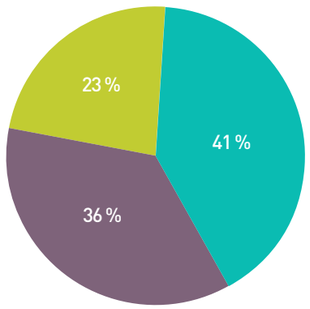
> Répartition des candidats par prestataires lors étape Embarquement



LÉGENDE :

- EURINFAC
- ARKESYS
- AFPA
- CNAM
- CAFOC

> Répartition des candidats par prestataires lors étape Guidance



LÉGENDE :

- AFPA
- CNAM
- CAFOC

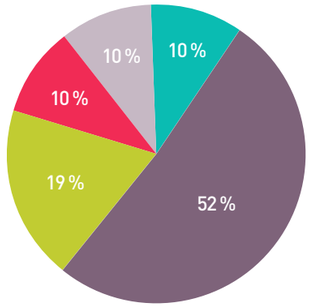
- **La professionnalisation des référents** parcours est mise en place au travers des rencontres mensuelles puis trimestrielles tout au long du projet. De plus, des points mensuels individuels avec le porteur du projet sont organisés. Ils portent sur la situation de chaque candidat, les aspects administratifs, les difficultés et facilités rencontrées. À noter qu'aux dires des référents de parcours, ce projet n'a pas impacté leurs pratiques. De fait l'objectif harmonisation des pratiques est caduque.

- La **liste de 7 à 11 certifications** relatives aux domaines de la formation et de l'insertion a **évolué au fil du temps** (voir tableau ci-dessous) en fonction d'une part du rythme des renouvellements des certifications au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et d'autre part de la faible implication des universités d'Auvergne-Rhône Alpes, engendrant le retrait de la plateforme des certificateurs, ce qui a mobilisé d'autant plus le porteur du projet.

> Évolution de la liste des certifications proposées

Niveaux qualification	*Liste certifications*	*1er semestre 2021*	*2e semestre 2021*	*1er semestre 2022*	*2e semestre 2022*
4	CQP conseiller commercial en formation	X	X		
4	CQP assistant de formation	X	X	X	
4	TP encadrant technique d'insertion	X	X	X	X
5	TP formateur professionnel adultes[7]	X	X	X	X
5	TP conseiller en insertion professionnelle	X	X	X	X
5	Titre formateur de l'alternance	X			
6	Titre responsable de dispositifs de formation	X			
6	Titre responsable de projets formation	X		X	X
6	Licence formation d'adultes	X	X	X	X
7	Master conseil en développement des compétences	X	X	X	X
7	Master pratiques et ingénierie de formation	X		X	X
Nombre de certifications		11	7	7	7

> Certifications visées par les candidats



LÉGENDE :

- Titre professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle
- Titre professionnel Formateur Professionnel d'Adultes
- Licence formation
- Responsable de projets de formation
- Master Conseil et Intervention en Développement des Compétences

- La mise en place d'un **double avis** des certificateurs, concernant la faisabilité puis la recevabilité, afin de garantir autant que possible une réponse favorable du certificateur pour se présenter devant un jury. Bien que cette pratique rassurante, autant pour le candidat que le référent parcours non spécialiste de la certification, repose sur une intention louable, elle présente l'inconvénient de doubler les délais d'attente de réponse du certificateur et donc d'allonger les délais, au risque de démotiver le candidat.

- La communication sur le site de Via Compétences, dont un **carnet de voyage** réalisé depuis mi 2022 au fil des mois par Via compétences plutôt que par les candidats comme envisagé initialement. On peut se demander quel rôle il a joué et auprès de qui : commanditaire, certificateurs, candidats…?

- La mise en place de **formations complémentaires** à fin 2022. À juin 2023, une seule validation partielle et aucun besoin n'est identifié par les référents parcours. Ceci pourrait indiquer que la possibilité de parcours hybride ou de validation partielle, nécessitant des formations complémentaires en parallèle ou post-parcours, a été peu envisagée.

[7] Pour exemple, le titre professionnel de formateur d'adultes a évolué en 2023, comme l'indique la publication AEF du 31/01/23. Le parcours menant à l'obtention du titre professionnel de formateur professionnel des adultes est complété pour notamment prévoir que « le questionnement à partir de productions s'appuie sur la préparation et la mise en œuvre d'une formation en situation réelle par le candidat. Les attendus relatifs aux productions sont précisés dans le référentiel d'évaluation. Le candidat qui se présente après un parcours de formation à une session d'examen du titre professionnel de formateur professionnel d'adultes prépare ses productions à partir de périodes en entreprise d'une durée totale minimum de 315 heures. Soit :
1° 105 heures pour le certificat de compétences professionnelles "Concevoir et préparer la formation" ;
2° 105 heures pour le certificat de compétences professionnelles "Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants" ;
3° 105 heures pour le certificat de compétences professionnelles "Accompagner les apprenants en formation" ;
4° 70 heures pour le certificat de compétences professionnelles "Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises".

Point à juin 2023

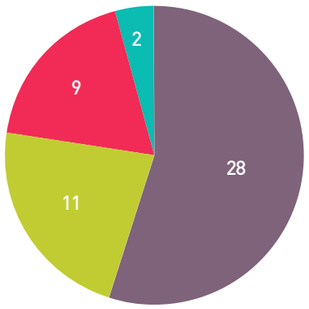
Les tableaux et graphiques ci-dessous indiquent que :

- Les candidats sont en majorité des salariés. La moitié des candidats, quel que soit leur statut, ont poursuivi leur parcours au-delà de l'étape embarquement.
- La déperdition de candidats entre l'étape d'embarquement et l'étape de guidance ne remet pas en cause leur répartition selon les statuts même si on constate relativement moins de salariés et plus d'indépendants.
- Trois certifications ont été plébiscitées par près de 80% des candidats : le Titre Professionnel Formateur Professionnel d'Adultes, le master Conseil Intervention en Développement des Compétences et la licence Formation et Travail.
- En considérant la déperdition de 44% de candidats entre les deux étapes, on peut remarquer que le choix s'est renforcé sur le titre professionnel (12 candidats au lieu de 10 prévisible) et sur la licence (4 candidats au lieu de 2 prévisibles) tandis qu'il s'est affaibli sur le master (2 candidats au lieu de 6 prévus).

> Nombre de candidats selon leur statut

		Salarié	*Indépendant*	*Demandeur d'emploi*	*Agent public*	*TOTAL*
TOTAL	Embarquement	28	11	9	2	50
	Guidance	11	6	3	1	21
En %	Embarquement	**56 %**	**22 %**	**18 %**	**4 %**	**100 %**
	Guidance	50 %	32 %	14 %	5 %	100 %

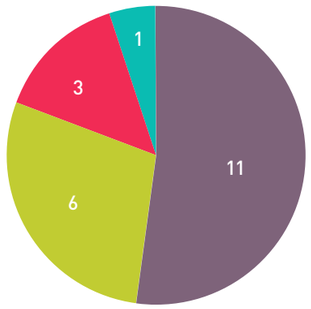
> Répartition des 49 candidats en Embarquement selon leur statut



LÉGENDE :

- Salarié
- DE
- Indépendant
- Agent public

> Répartition des 21 candidats en Guidance selon leur statut



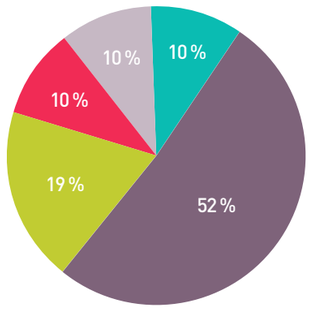
LÉGENDE :

- Salarié
- DE
- Indépendant
- Agent public

> Certifications souhaitées par les candidats

		Lors EMBARQUEMENT		*Lors GUIDANCE*		*Évolution*
Certifications visées	Niveau qualification	Nb de candidats positionnés	% de candidats positionnés	Nb de candidats positionnés	% de candidats positionnés	
TOTAL candidats		50	100 %	22	100 %	44 %
Titre Professionnel Formateur Professionnel d'Adultes	5	24	**48 %**	12	55 %	50 %
Master Conseil et Intervention en Développement des Compétences	7	15	**30 %**	2	9 %	13 %
Master "pratiques et ingénierie de la formation" de Lyon 1, proposé courant 2022	7	0	**0 %**	0	0 %	
Licence Formation et Travail	6	5	10 %	4	18 %	80 %
Responsable de projets de formation	6	3	6 %	2	9 %	67 %
Titre Professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle	5	2	4 %	2	9 %	
CQP assistant de formation	Inactive depuis le 19/07/2022	1	2 %	0		
CQP conseiller commercial en formation	Inactive depuis le 04/01/2022	0	0 %	0		
Titre professionnel Encadrant Technique d'Insertion	4	0	0 %	0		

> Certifications visées par les candidats



LÉGENDE :

- Titre professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle
- Responsable de projets de formation
- Titre professionnel Formateur Professionnel d'Adultes
- Master Conseil et Intervention en Développement des Compétences
- Licence formation

EN BREF

Ce projet est un parcours VAE en collectif qui s'adresse à 50 acteurs du développement des compétences (cf. prévisionnel de 100), leur proposant une liste de 7 à 11 certifications dans le domaine de la formation. La moitié des candidats sont salariés de 11 structures différentes.

Objet d'une expérimentation dans le cadre du PACTE / PIC, il se présente comme innovant considérant :

- Les objectifs poursuivis :
  - Certifier les compétences des professionnels engagés dans le projet,
  - Faciliter l'intégration de la VAE au sein des organismes de formation,
  - Favoriser l'harmonisation des pratiques des acteurs partenaires du projet
- La méthode, fondée sur l'expérience d'un parcours VAE
- L'accompagnement mis en place dès l'engagement, organisé en deux étapes de part et d'autre de la recevabilité, nommées Embarquement et Guidance, alternant temps collectifs et temps individuels et mobilisant 10 référents parcours (RP) de 5 certificateurs différents.
- Le double avis du certificateur lors de l'étape Embarquement.
- Le forfait de 3 000 €, pris en charge pour partie dans le cadre du projet pour tous les statuts sauf les salariés (prise en charge par les OPCO, notamment AKTO).
- Les trois livrables attendus = une cartographie des compétences des candidats engagés, un panorama des certifications, une analyse des impacts du contexte sur les compétences, auxquels s'ajoute un carnet de voyage paru sur le site Via compétences au fil du temps.

À juin 2023, on observe que ;

- Le titre professionnel formateurs d'adultes a été plébiscité par la moitié des candidats, tandis que près de la moitié des certifications proposées n'ont pas été demandées.
- Près de la moitié environ des candidats embarqués ont poursuivi le parcours, dont 15 candidats se sont présentés devant le jury avant l'été 2023 tandis que 6 poursuivaient au delà , ce qui a nécessité de reporter l'échéance du projet à fin décembre 2023.

QUEL EST L'IMPACT DU PARCOURS EN VAE SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES CANDIDATS ?[8]

La démarche VAE nécessite de « se poser et de réfléchir ». Elle donne ainsi l'occasion de faire le point, de **prendre conscience de ses compétences** mais aussi de celles qui restent à acquérir éventuellement, *« faire ce travail permet (ainsi) de se mettre au clair »*. Cette prise de conscience s'amorce au moment de demander la recevabilité, *« un travail… qui apparait chronophage mais bien utile. Il permet de se mettre dans le bain et de confirmer son engagement »*. L'explicitation de l'expérience par écrit donne l'occasion de renforcer son professionnalisme, de structurer ses écrits et, ce faisant, sa pensée, de **« mettre des mots sur des actes »**, de découvrir des notions et concepts inconnus jusqu'alors bien que mobilisés. Cette découverte, voire révélation, apparaît très valorisante pour de nombreux candidats.

Cinq points sont relevés lors des entretiens avec les candidats :

1. La posture du professionnel est devenue plus réflexive

La plupart des candidats expriment la ferme intention de remettre en cause régulièrement leurs pratiques pour les améliorer, et d'être encore plus à l'écoute/ plus attentifs aux apprenants, appelés souvent stagiaires :

- *« Je donne désormais plus de coffre et de matière à mon expérience, plus d'intensité dans mes choix, mes rebondissements et les solutions apportées, les personnes marquantes aussi » ;*
- *« J'échangerai sur mes pratiques avec mes collègues autrement que rapidement, même si on n'a pas de temps dédié pour ça à ce jour, parce que c'est important. D'ailleurs, je prends déjà plus de temps avec mes collègues pour travailler sur certains points » ;*
- *« Je serai aussi plus vigilante sur certains points, notamment l'accompagnement autre que pédagogique, tel l'aiguillage vers d'autres structures, ou sur l'individualisation des parcours des personnes, en tenant compte de leurs besoins, en fonction de leur handicap par exemple. J'irai un peu plus chercher les outils qui peuvent les aider pour résoudre leurs difficultés » ;*
- *« Cette expérience a modifié mes manières de faire, c'est-à-dire d'appréhender les stagiaires. Je suis attentive aux moindres difficultés rencontrées ».*

2. La méthode est devenue plus rigoureuse

De nombreux candidats reconnaissent l'intérêt de préparer plus finement leur intervention, gage de la qualité de celle-ci.

- *« J'accorde un peu plus d'attention à la construction de mes formations. C'était un des objectifs, mettre l'accent sur la méthodo. La structure très stricte de la VAE m'oblige à regarder différemment mon travail » ;*
- *« Je suis de plus en plus consciente de l'intérêt, de l'importance d'être carrée » ;*
- *« Ça va me permettre… d'apprendre à structurer ma pensée… C'est un défi pour moi de rassembler mes idées, les ranger dans des cases, ou encore s'exprimer par écrit ! » ;*
- *« Cet exercice est par ailleurs utile pour présenter les missions réalisées à de futurs clients » ;*
- *« Cette expérience en VAE va forcément avoir un impact sur mes pratiques professionnelles, par exemple sur la façon de présenter et mettre en valeur mon travail, de mieux le vendre à des clients. Je saurai prendre de la hauteur » ;*
- *« J'ai repris ces grilles d'évaluation, changer la façon de travailler … je reteste mes cours, je réfléchis plus (intensément) avant d'agir » ;*
- *« Je fais ce que je ne faisais pas avant pour construire mes sessions de formation ou les animer. Par exemple, mettre en place des feedbacks réguliers, bien vérifier auprès des apprenants si je suis bien placé, s'ils ont compris les consignes… » ;*
- *« J'ai intégré des outils numériques dans mes interventions alors que je travaille en théâtre forum, en analyse de pratiques » ;*
- *« Ça permet d'analyser ses pratiques, (d'identifier) ses axes de progression. Ça a été douloureux de rédiger car je devais comprendre pourquoi je faisais telle ou telle action… C'est un exercice plutôt personnel qui peut être laborieux par moment, du fait de la fatigue et des imprévus assez réguliers sur les postes que nous occupons respectivement » ;*
- *Un candidat, accompagnateur VAE de 5 à 6 candidats par an sur les diplômes Jeunesse et Sports, va « reprendre quelques éléments à son propre compte, (tels) le découpage en deux étapes, très clair, et le fait de déposer les documents sur une plateforme, ce qui facilite leur visibilité et leur traçabilité ».*

[8] Voir carnet de voyage, page mai 2023
[9] Tous les textes entre guillemets sont issus des entretiens

QUEL EST L'IMPACT DU PARCOURS EN VAE SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES CANDIDATS ?

3. Le vocabulaire utilisé devient plus précis

La possibilité de « mettre des mots » sur des actions pédagogiques renforce le professionnalisme et la confiance en soi des candidats :

- *« Je serai plus à l'aise avec le vocabulaire professionnel, je saurai nommer les choses » ;*
- *« J'ai mis/trouvé des mots sur ce que je faisais naturellement, en rédigeant un budget, en accueillant des clients » ;*
- *« Parfois c'est simplement une question de vocabulaire. Je dois exprimer mon vécu avec les bons mots, ce qui m'enrichit. Par exemple, exprimer des objectifs pédagogiques au moyen de la taxonomie de Bloom. J'utilise des concepts sans le savoir ! » ;*
- *« J'avais des lacunes en vocabulaire, j'ai acheté 8 ouvrages qui restent à lire… » ;*

4. Le parcours en VAE ouvre aussi des perspectives

Faire le point sur son parcours permet, aux dires de certains candidats, de réfléchir à sa suite, caractérisant **la VAE comme un outil d'évolution/de transition professionnelle.**

À noter que la plupart des candidats sauf exception, n'envisagent pas de devenir accompagnateurs en VAE. Ce métier nécessite d'être expert du dispositif et du système de certification, d'appréhender avec justesse les attentes du jury de la certification considérée. On peut aussi avancer que l'acte d'accompagner un individu (en VAE par exemple) est différent de celui de former un groupe.

- *« Plus j'avançais, plus je me rendais compte de mes compétences et mon intérêt pour la GRH, là où je prenais plaisir, où et quels sujets éveillent ma curiosité… C'est quasi un bilan de compétences » ;*
- *« C'est une manière de se projeter, par exemple sur les outils à mettre en place dans l'avenir. Ça va me permettre de faire évoluer mes pratiques, c'est un changement complet, je rentrais dans une routine ! Franchement, il y a un avant et un après ! » ;*
- *« C'est l'occasion de me projeter, de réfléchir sur mon parcours métier, de me remettre en en question par rapport au travail fait… ».*

5. La représentation de la VAE évolue

Ce dispositif, qui consiste à « formaliser ses apprentissages par l'expérience », se présente au final comme un exercice salutaire de réflexion sur soi :

- *« La VAE (permet d')être dans l'action et (demande) en même temps, de se poser pour réfléchir » ;*
- *« (Permet de) faire un retour en arrière, de prendre de la hauteur, de retrouver des éléments structurants à décrire, de prendre conscience… C'est une autre manière de voir les choses » ;*
- *« Le fait d'écrire, ça peut faire peur car ce n'est pas évident d'expliquer ce qu'on fait tous les jours, ça demande énormément de développer, de contextualiser, de préciser chaque étape… Ce n'est pas simple ! » ;*
- *« On analyse beaucoup, on s'épate soi-même. Finalement, en posant sur le papier, c'est très valorisant… Ce n'est pas toujours évident ou facile de s'analyser soi- même » ; « On se rend compte très rapidement qu'il s'agit en fait d'un processus de réflexion qui permet de prendre de la hauteur, du recul, d'expliciter ses choix » ;*
- *« Quand on rentre dans le détail de ce qu'on fait et pourquoi, le regard devient critique, on analyse sa pratique. C'est pour ça que cet exercice/expérience de la VAE est intéressant et que je ne veux pas bâcler ce travail » ;*
- *« Il permet de me poser et d'étudier comment je travaille. J'ai décomposé, posé sur papier ma pensée en partant d'exemples concrets, ça a représenté un travail, des efforts pour arriver à sortir de mon habitude. Ça m'a permis de réfléchir… J'ai décomposé toutes mes activités et je me sens plus à l'aise… J'ai fait ça sur différentes pratiques, telles que rechercher des données, mettre des mots, préciser les définitions… » ;*
- *« Quand je consacre mon temps à avancer sur le point 2.2 (argumentation des acquis) je me sens dans mon élément et je ne peine pas à trouver les expériences qui me paraissent faire sens. Je me « vois » régulièrement faire mon métier en me relisant » ;*
- *« Sélectionner avec pertinence les expériences à faire valoir, à mettre en relief, a été ardu. Raccorder, mettre en lien ces expériences avec tel ou tel point du référentiel de certification, sans se perdre ! C'est à dire arriver à traduire les activités menées en compétences » ;*
- *« C'est difficile voire compliqué pour moi d'expliquer mes activités, je ne maitrise pas suffisamment des notions théoriques… » ;*
- *« Ça permet de théoriser sa pratique, de l'examiner comme un objet. Dans le process autoréflexif de la VAE, vous découvrez votre propre expertise » ;*
- *« (C'est) valorisant de voir ses activités de l'extérieur. Ça m'a permis de constater l'évolution de ce que je fais, ce que je pratique. J'ai été agréablement surprise par cet exercice. Il permet aussi de se rendre compte des manques et d'envisager de les acquérir, de voir ce qui pourrait être mis en place, par exemple des analyses de pratiques » ;*
- *« La VAE nécessite plus de travail que je ne l'imaginais ».*

EN BREF

Vivre un parcours en VAE permet aux candidats, professionnels de la formation, d'évaluer leurs compétences au regard d'un référentiel de certification, de se professionnaliser et d'envisager des perspectives d'évolution. C'est ainsi que ces formateurs sont amenés à revoir leur représentation de la VAE, sans pour autant prévoir de l'intégrer dans leurs pratiques professionnelles ou leur structure, sauf exception.

Les entretiens ont permis par ailleurs (voir annexes) de :

- distinguer deux catégories de candidats, selon l'enjeu de la certification : les salariés d'un côté, les demandeurs d'emploi et indépendants de l'autre ;
- repérer des moments d'attente ou/et de découragement qui fragilisent la poursuite du parcours au point de déclencher parfois des abandons ;
- constater que la dimension collective a été absente de ce projet, contrairement aux prévisions (un paradoxe à relever quand on connait l'importance de la dynamique de groupe en formation).

POURQUOI DES CANDIDATS ONT ABANDONNÉ TANDIS QUE D'AUTRES ONT POURSUIVI LEUR PARCOURS EN VAE ?

La méthode d'analyse utilisée pour répondre à cette question a été présentée par Solveig Fernagu, directrice de recherche au laboratoire LINEACT du CESI, lors de l'ouverture de la semaine de la VAE en septembre 2022 (**voir ici**). Cette méthode se veut originale car elle propose de ***« regarder ce qui pêche mais aussi ce qui marche, non seulement du côté des individus mais également du côté des organisations »***. La méthode peut se résumer ainsi :

1. Préciser l'objectif poursuivi. Il s'agit ici du maintien des candidats dans le parcours VAE proposé dans le cadre de ce projet.
2. Identifier les ressources mises à disposition, tant du point de vue des individus que des organisations. Ces ressources sont repérées en fonction de plusieurs items, identifiés à partir des entretiens réalisés avec les candidats.
3. Repérer les freins et leviers, appelés facteurs de conversion soit négatifs soit positifs, qui « mettent en capacité la personne » à poursuivre ou non son parcours. Ils vont permettre de préciser dans quelle mesure les ressources proposées, « qui font système entre elles », sont capacitances ou pas pour la personne.
4. Transformer ou renforcer selon le cas les freins et leviers repérés. Il s'agira ici de préciser quels ajustements auraient facilité le maintien dans le parcours VAE des candidats, professionnels de la formation. Ces ajustements ont été présentés dans la synthèse de ce document.

Pour rappel insiste S. Fernagu, quels que soient les ajustements qui auraient été mis en place, la personne reste libre de ses choix. Les facteurs de choix qui interviennent sont relatifs d'une part au soutien professionnel, amical ou familial dont elle peut bénéficier, et d'autre part à sa disposition ici et maintenant à poursuivre ou non son parcours. Cette disposition se fonde non seulement sur sa motivation à obtenir la certification convoitée, mais aussi sur ses propres croyances par rapport aux savoirs et à la formation, et par rapport à ses propres capacités perçues (sentiment de compétences, estimation de chances de réussite, perception des contraintes…).

Les ressources environnementales des candidats

Lors des échanges avec les candidats puis lors de trois ateliers collectifs menés en juin, **cinq items concernant les ressources environnementales** des candidats sont relevés.

Ils influencent voire déterminent l'engagement puis la poursuite ou l'abandon du parcours.

LES PRESCRIPTEURS

L'engagement du candidat dans ce projet suppose au préalable qu'il soit informé soit par son employeur pour les salariés, soit par le conseiller Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, soit par les fédérations professionnelles pour les indépendants. Une **information du projet absente ou tardive** ou qui ne se présente pas au bon moment ne permet donc pas aux formateurs de s'engager.

Ces prescripteurs doivent non seulement être eux-mêmes informés mais aussi favorables au projet, qu'ils considèrent intéressant a priori non seulement pour la personne mais aussi pour eux-mêmes. Pour rappel les employeurs disent avoir saisi une opportunité RH car le projet permet de :

- Répondre aux obligations légales d'assurer la formation du salarié (cf. entretien professionnel).
- Poursuivre l'activité sans difficulté car le collaborateur continue de travailler pendant son parcours en VAE.
- Obtenir facilement un financement par l'OPCO.
- Valoriser la structure lors des réponses à appels d'offre.
- L'aspect formatif du dispositif est aussi plusieurs fois cité.

Les conseillers Pôle Emploi répondent à une directive de leur employeur, ce qui nécessite de sourcer les candidats puis les inviter/ convaincre de s'engager. On peut se demander dans quelle mesure le rapport des candidats à leur prescripteur a joué en faveur ou pas de leur engagement puis de la poursuite ou non du parcours (cf. conformité aux attentes).

Une fois informés, les professionnels doivent être intéressés par la démarche. Or, considérant que seulement 20 % de participants aux réunions se sont engagés, on peut en douter. À noter que tous les candidats salariés travaillent dans des petits organismes de formation.

À noter[10] que ce projet qui s'adressait aux acteurs du développement des compétences, n'a rencontré d'intérêt qu'auprès de formateurs. De plus, aucun collaborateur des prestataires ou des partenaires du projet, ne s'est engagé.

LA DURÉE DU PARCOURS

Elle a été allongée par des **temps d'attente non seulement trop longs mais aussi** incompréhensibles du point de vue des candidats. Par ailleurs, sauf exception, **aucune communication n'a eu lieu pendant ces temps** d'attente, ce qui les rend difficiles à vivre (cf. sentiment abandon), au point d'éroder la motivation des candidats et de provoquer l'abandon du parcours. Ces moments **se situent notamment lors de l'étape embarquement[11], plus précisément au moment d'intégrer une cohorte et au moment de recevoir les réponses du certificateur** aux demandes de faisabilité puis recevabilité.

De plus, quelques candidats ont mentionné un démarrage tardif de l'étape guidance une fois la recevabilité obtenue, comme si le passage d'un référent à l'autre (50 % des cas) manquait de fluidité ou de coordination. Différents interlocuteurs ont avancé spontanément l'intérêt d'établir un calendrier prévisionnel. Aussi, dès le début de l'étape Guidance, des dates de jury ont été annoncées, et parfois reculées à la demande des candidats.

L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement, notamment celui des référents parcours, semble indispensable à nombre de candidats. Il repose sur trois piliers, comme indiqué **dans la page de juillet** du carnet de voyage : **la personnalisation** (les entretiens deux à deux structurent le parcours au contraire des entretiens collectifs qui l'agrémentent) ; **l'expertise** sur le dispositif. Les référents explicitent les référentiels de certification aux candidats, précisent les attentes du jury et aident à repérer les compétences à valoriser ; **l'appui psychologique** à travers une posture bienveillante, encourageante et exigeante. De plus, à entendre les candidats, les référents parcours ont fait preuve de souplesse et de disponibilité (ex : report de rendez-vous, disponibilité), de rassurance et d'encouragement.

En revanche, bien que les employeurs soient favorables au parcours VAE de leurs salariés[12], leur accompagnement a été minimaliste, d'après les référents parcours et aux dires des candidats, notamment en termes de décharge de travail lors de l'étape Guidance (ex : pas de mobilisation du congé VAE). Les référents parcours interrogent leur responsabilité en cas d'expérience manquante / au référentiel de certification.

Enfin, l'entourage proche, notamment les collègues ou les managers, a pu jouer un précieux rôle de soutien pour plusieurs candidats. Les soutiens personnels, famille ou ami, ne sont presque jamais cités.

LA CERTIFICATION

Les candidats s'engagent en VAE vers une certification, sous réserve qu'elle soit inscrite et active au RNCP au moment de la demande de recevabilité.

L'avis de recevabilité est accordé au regard de l'expérience du candidat considérant le référentiel de la certification (ex : titre professionnel de formateur d'adultes, début 2023). De fait, la **durée de vie limitée** des certifications depuis 2018, nécessite d'actualiser régulièrement la liste des certifications.

Les **référentiels** sont parfois difficiles à comprendre comme le rappelle S. Ferganu dans son intervention (voir annexe 9). En effet, « ils sont très théoriques, très souvent pas pratiques, ni pratico pratiques » et doivent donc être expliqués par l'accompagnateur, sous réserve que celui-ci soit suffisamment expert du référentiel en question. De fait, l'aiguillage d'une certification à l'autre, dans un même domaine est parfois délicat explique une référente parcours.

L'accès à une formation complémentaire si besoin nécessite d'une part qu'il soit aisément finançable, d'autre part que les candidats disposent de suffisamment de temps en plus de celui nécessaire pour la rédaction du livret 2 (dossier à présenter au jury). Un entretien avec chacun des référents parcours fin 2022 n'a pas identifié ce type de besoin sauf exception[13]. En cas de validation partielle, la plupart des candidats envisagent de poursuivre le parcours vers la certification tandis que d'autres ne se sentent pas le courage de persévérer.

LE CADRE DU PROJET

Si les candidats ont bien repéré le rôle de l'accompagnateur et du financeur (OPCO ou Pole emploi ou projet), ils ont **moins bien compris le rôle du porteur** de projet (Via compétences) qu'ils voyaient intervenir dans le process de financement, et dans le suivi et la communication du projet lors des entretiens individuels.

Enfin, le cadre de l'expérimentation et son enjeu semblent éloignés des préoccupations des professionnels et de leurs employeurs, au point que l'ambition initiale du projet, à savoir « engager… les conditions de réussite de la mise en œuvre de la VAE auprès des publics, au sein de sa structure » est devenue caduque.

EN BREF

L'analyse des ressources environnementales des candidats permet de distinguer 5 facteurs déterminant l'engagement de ces derniers dans un parcours en VAE ainsi que la poursuite ou l'abandon durant leur parcours : **les relais d'information/ prescripteurs ; la durée du parcours ; l'accompagnement mis en place ; les certifications proposées ; le cadre du projet.**

Ces ressources se combinent non seulement entre elles mais aussi avec les ressources personnelles des candidats, présentées ci-dessous.

[10] 2 agents publics du GRETA se sont embarqués.
[11] Pour rappel, l'accompagnement est devenu individuel en début 2022

[12] La VAE présente divers intérêts notamment pour eux (**voir ici**)
[13] Suivi d'une formation « combiner présentiel et distanciel dans des parcours de formation » proposée par Via compétences.

POURQUOI DES CANDIDATS ONT ABANDONNÉ TANDIS QUE D'AUTRES ONT POURSUIVI LEUR PARCOURS EN VAE ?

Les ressources personnelles des candidats

L'analyse des entretiens permet de repérer trois items concernant les ressources des personnes.

LES CONDITIONS FAVORABLES D'ENGAGEMENT DANS LE PARCOURS

Pour rappel, l'engagement dans le parcours est effectif lorsque le document « charte d'engagement » a été envoyé par la personne à Via compétences. Cet engagement se réalise sous certaines conditions :

- **L'enjeu de la certification** des personnes en emploi, agents publics ou salariés, ne concerne pas l'accès à l'emploi au contraire des autres statuts. Néanmoins, quelques-uns d'entre eux envisagent une évolution professionnelle (poste d'accompagnateur en VAE), rarement une augmentation de salaire ou de niveau de qualification. En effet, si des formateurs détiennent souvent soit une certification dans un autre domaine , soit une habileté qui leur a permis d'être recrutés (ex : dans les langues ou la bureautique). Dans ces conditions, la certification dans le domaine de la formation ne se présente **pas comme une nécessité pour exercer.**

- Par ailleurs, on peut se demander si ce projet ne se présente pas aussi/d'abord **comme un risque** pour le postulant, à savoir ne pas être reconnu suffisamment compétent du point de vue de l'autorité/ du certificateur alors qu'il est reconnu comme tel par les siens (collègues, employeur, stagiaires, clients).

- **Le rapport positif à la VAE,** considérant que ce dispositif se présente comme une voie alternative voire concurrente à la formation, et qu'il souffre encore de représentations négatives (cf. entretiens des employeurs). À noter que certains candidats ont déjà vécu une démarche de VAE avec succès. On peut penser à l'inverse qu'une expérience jugée malheureuse contrarie l'engagement futur dans ce parcours.

- L'expérience dans l'activité suffisante (1607 h minimum). La plupart des candidats exercent ce métier depuis plus de 4 ans, indiquant que des formateurs moins expérimentés n'ont pas été approchés par les prescripteurs ou ne se sont peut-être pas sentis légitimes à revendiquer une certification par la VAE. Le nombre de formateurs potentiels dépend donc de la pyramide d'ancienneté en poste des formateurs en Auvergne-Rhône-Alpes.

- La motivation d'ordre intrinsèque. Quasiment tous les candidats expriment le besoin de se sentir légitime, crédible alors même qu'ils disent aussi être reconnus par leur employeur ou leurs clients. Quelques candidats font part de motivation d'ordre extrinsèque tels l'évolution probable du cadre légal (cf. certification Qualiopi), et les exigences d'un recruteur ou d'un client pour les demandeurs d'emploi et les indépendants.

- **Efforts à consentir** au regard notamment des gains à espérer (voir ci-dessus), en termes non seulement d'organisation (cf. temps disponible) mais aussi de dynamique personnelle (cf. autodétermination) et intellectuels (cf. autoréflexion). Ces efforts sont consentis s'ils ont une probabilité d'aboutir heureusement. On se retrouve là dans la dimension « disposition » des personnes évoquée plus haut.

- L'activité professionnelle de formateur suppose que le **rapport à l'écrit et à l'apprendre soient positifs** (cf. attitude d'apprenance). Pour nombre de candidats, ce projet est en effet l'occasion de faire un point sur leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles, par exemple de s'approprier des concepts, des théories, un vocabulaire spécifique ainsi que des méthodes reconnues.

LA QUALITÉ DE L'EXPÉRIENCE

Si la durée minimum d'expérience est une condition d'éligibilité à la VAE jusqu'à nouvel ordre (cf. reforme VAE), la qualité de l'expérience au regard du référentiel de certification semble déterminante dans la poursuite du parcours, notamment dans l'obtention de la recevabilité[17].

En effet, la sélection de la certification nécessite de rapprocher son expérience d'un référentiel de certification afin d'estimer un *taux de couverture*, qui déterminera l'avis de recevabilité et le besoin en formation complémentaire. Cet exercice se réalise avec l'aide du référent parcours, expert des certifications et au moyen des grilles d'auto-positionnement fournies. Dès cette étape, plusieurs facteurs de conversion interviennent :

- **Établissement d'un lien entre expérience et référentiel** d'une des certifications proposées. Si ce lien n'est pas établi, la sortie du projet est annoncée. Néanmoins, la personne peut poursuivre sa démarche vers une autre certification mais dans un autre cadre que ce projet. Pourquoi établir/ se restreindre à une liste de certifications délivrées en Auvergne-Rhône-Alpes considérant l'objectif du projet, à savoir éprouver l'expérience de la VAE ?

- **Désirabilité de la certification** en lien avec l'expérience. En effet, si certains candidats ont accepté de réviser leur souhait initial, d'autres ont préféré stopper leur démarche. Cet aspect relève de la notoriété de la certification (par exemple d'un master par rapport à une licence ou un titre ou un CQP) ou de son certificateur (ministère de l'enseignement supérieur délivrant des diplômes versus ministère de l'emploi délivrant des titres professionnels).

- **Une variété des situations rencontrées** par le candidat, pas toujours suffisante pour les professionnels restés longtemps dans le même poste. Dans ce cas, le candidat stoppera son parcours voire le poursuivra ultérieurement ou empruntera la voie de la formation pour obtenir une certification.

- Disposer de temps et consentir des efforts pour rédiger les différents documents, notamment le livret 2 à présenter au jury.

LE TEMPS DISPONIBLE/TEMPS NÉCESSAIRE

Quasiment tous les candidats font part d'une difficulté de trouver du temps, surtout pendant l'étape Guidance. Or, plusieurs candidats confient qu'il est difficile voire impossible de consacrer régulièrement quelques heures hebdomadaires à la VAE, considérant la charge de travail intense voire amplifiée pour cause, par exemple, de demande clients, temps de déplacements accru ou de remplacement de collègues. Dans de nombreux cas, il est bien **plus important que prévu initialement,** au point de devenir rédhibitoire pour certains candidats, notamment sous statut indépendant. **Ce temps disponible se situe dans la sphère privée pour presque tous les candidats, considérant leur charge de travail,** ce qui suppose que le candidat :

- Soit libéré des charges d'enfants (aspect évoqué par des candidates).
- Dispose d'heures supplémentaires à récupérer ou soit prêt à consacrer des jours de congé.
- Dispose de temps libre, comme en témoigne quelques demandeurs d'emploi.

Une fois le temps rendu disponible, d'autres aspects interviennent :

- **L'autonomie d'organisation.** Les candidats comme les employeurs soulignent être autonomes dans leur organisation mais contraints par les plannings de formation à animer, prévus longtemps en avance et par les aléas de l'activité (ex : remplacement de collègues, sollicitations des stagiaires…).

- **L'élaboration d'un planning prévisionnel,** avec des étapes balisées qui font office d'objectifs intermédiaires, avant passage devant jury.

- **Dédier des moments à la VAE,** c'est-à-dire plusieurs heures d'affilée certains matins, en soirée, à certains moments du week-end, permet d'établir un rythme et de rédiger son livret. À noter qu'il faut aussi avoir l'esprit libre pour réfléchir ou rédiger efficacement lors de ces moments consacrés, par exemple ne pas être trop fatigué après une journée bien remplie comme confient certains.

EN BREF

L'analyse des ressources personnelles des candidats permet de distinguer 3 facteurs déterminant l'engagement de ces derniers dans un parcours en VAE ainsi que la poursuite ou l'abandon du parcours :

- **les conditions d'engagement** dans le parcours tels l'enjeu d'obtenir une certification, le rapport au dispositif mais aussi à l'apprentissage et à l'écrit, le type de motivation, les efforts à consentir.

- **la qualité de l'expérience** au regard du référentiel de certification sélectionné ;

- **le temps disponible** notamment dans la vie privée, conjugué à la capacité/possibilité de s'organiser (ex : mise en place de rituels et d'un planning prévisionnel)

Pour rappel, ces ressources personnelles se combinent non seulement entre elles mais aussi avec les ressources environnementales. Cette délicate alchimie aboutit à un entretien devant un jury, qui accorde ou pas tout ou partie de la certification convoitée.

[17] Accord du certificateur de se présenter devant son jury= reconnaissance de la qualité de l'expérience comme suffisante

POURQUOI DES EMPLOYEURS D'ORGANISMES DE FORMATION SE SONT INTÉRESSÉS AU PROJET ?

Les 10 entretiens menés avec des employeurs, non candidats en VAE dans le cadre de ce projet, permettent de repérer cinq points :

- La VAE est un **dispositif jugé** en général **intéressant** car il permet de faire le point sur ses compétences et d'obtenir un diplôme, signal de qualité tant pour les personnes que leur employeur.
- Du fait de ces caractéristiques (expérience à mettre en lien avec un référentiel de certification toujours active au RNCP, fondé sur l'autoréflexion, nécessitant d'être à l'aise avec l'écrit et de disposer non seulement de temps mais de « courage », c'est-à-dire d'autodétermination…), la VAE ne peut pas être mobilisée par toutes les personnes. À partir de là, **ce dispositif se présente comme élitiste.**
- **L'expérimentation se présente comme une opportunité** à saisir pour plusieurs raisons : la facilité de financement, suggérant que l'accès au financement n'est pas si facile que ça pour des petites entreprises et le triple intérêt pour la structure : l'employeur répond à ses obligations légales d'assurer la formation du salarié (cf. entretien professionnel) ; la structure est valorisée dans le cadre de réponses à appels d'offre ; le collaborateur continue de travailler pendant sa VAE (le temps de travail est rarement aménagé).
- Certaines **conditions de réalisation de la VAE** ont retenu l'attention tels l'accompagnement et la dimension collective, occasion d'échanger avec des pairs, de découvrir d'autres façons d'exercer le métier de formateur[19]. À noter cependant que l'organisation de la charge de travail aurait été plus facile à mettre en place, sous réserve sa faisabilité, avec une **feuille de route** *(ce qui fut fait dès mai 2022 mais sans effet d'allégement de la charge de travail aux dires des candidats).*

Un atelier collectif avec 4/10 employeurs, en lieu et place de 2 jours de réflexion initialement prévus a été organisé en juin 2023. Il est apparu quelques pistes pour soutenir la motivation des collaborateurs et peu d'impact du projet dans l'organisation. La question de la mise en œuvre de la VAE dans leur structure ne semble pas un sujet prioritaire ou d'actualité pour le moment.

EN BREF

Pour les employeurs, ce projet se présente comme une **opportunité RH** car il permet de :

- Répondre aux obligations légales d'assurer la formation du salarié (cf. entretien professionnel),
- Poursuivre l'activité sans difficulté (pas d'absence du collaborateur),
- Obtenir facilement un financement par l'OPCO,
- Valoriser la structure lors des réponses à appels d'offre,
- Professionnaliser les collaborateurs et les valoriser possiblement fidéliser.

Par ailleurs, la VAE est un dispositif jugé en général intéressant mais…élitiste (= « pas pour tout le monde »).
La question de la mise en œuvre de la VAE dans leur structure ne semble pas un sujet d'actualité pour le moment.

[18] Cet aspect n'a pas été vécu par les candidats.
[19] Un dédommagement de 900 € par participant avait été envisagé.

POURQUOI LA VAE SEMBLE PEU PRISE EN CONSIDÉRATION DANS LES ORGANISATIONS ET LES PRATIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION ?

Alors que les propos sur l'aspect formatif du travail, l'intérêt de la VAE émaillent les discours, les prestataires de formation interrogés dans le cadre de cette étude manifestent un intérêt relatif pour ce dispositif. Une étude intitulée **« Regards croisés sur les pratiques des organismes de formation en Auvergne-Rhône-Alpes »,** menée en parallèle de cette expérimentation dans le cadre du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC) vient éclairer ce comportement. Elle se fonde sur 68 entretiens intégralement retranscris d'où émergent 9 thématiques : la notion de parcours en formation ; la pédagogie ; la qualité de la formation ; l'adaptation de l'offre aux besoins des apprenants ; l'évaluation, la certification professionnelle ; le développement de la stratégie des organisme de formation ; les compétences des organisme de formation et la diversité des publics.

À sa lecture, il apparait que :

1. Des partenariats sont mis en place dans un marché pourtant concurrentiel notamment depuis l'arrivée de *pure players,* afin d'une part d'optimiser la couverture territoriale sur un secteur géographique, d'autre part d'articuler des domaines de compétences entre partenaires, que ce soit au niveau des contenus de formation, des publics ou des réseaux. **Ce dernier point permet d'envisager de possibles partenariats entre prestataires de VAE et organisme de formation.**

2. D'autres sujets que la mise en œuvre de la VAE, à savoir la digitalisation de l'offre et la certification Qualiopi, animent le milieu de la formation. En effet, le secteur connait une forte évolution / transformation depuis la période Covid (accélération de la digitalisation de l'offre) et depuis l'exigence de la certification Qualiopi pour les structures souhaitant mobiliser les fonds publics. Cette certification, est jugée incontournable pour survivre, c'est-à-dire trouver des financements. Perçue comme complexe et couteuse, sa procédure impacte sur les organisations en termes administratifs, financiers et organisationnels, notamment pour les petits organisme de formation.

3. Les attentes des financeurs déterminent les pratiques de formation. En effet, ce sont eux qui sélectionnent les organisme de formation en fonction de critères qui portent généralement sur « l'individualisation de la formation », « la digitalisation de la formation », « le coût de la formation », « le retour de satisfaction des stagiaires » et « l'innovation pédagogique ». Autrement dit, l'initiative des organisme de formation, par exemple d'élargir leur offre à la VAE, est conditionné par l'accès aux fonds disponibles. Or, cet accès est difficile à identifier pour les organisme de formation du fait du peu de relations avec les OPCO et de la méconnaissance de leur fonctionnement.

Pour exemple, les financeurs orientent leurs fonds vers la certification, incitant ainsi les organisme de formation à proposer des formations certifiantes. Cette évolution de l'offre est devenue un enjeu majeur de financement pour les organisme de formation voire un avantage concurrentiel. **Or, le dispositif VAE n'a pas profité de cette tendance, peut-être parce que la VAE concerne uniquement les certifications enregistrées au RNCP et non celles enregistrées au répertoire spécifique, dont l'enregistrement est jugé plus facile.**

Par ailleurs, les **financements s'avèrent mal adaptés à la réalité de la formation** d'après les répondants à l'étude. En effet c'est toujours la sacrosainte heure de la formation qui est considérée au lieu de forfait, ce qui empêcherait de considérer l'ensemble des coûts engendrés du fait les injonctions réglementaires et les investissements nécessaires par la mise en place de la digitalisation mais aussi de l'individualisation des parcours de formation.

4. La mise en place de l'individualisation des parcours de formation, « largement poussée par les financeurs car elle permet d'adapter les parcours de formation, de les raccourcir souvent, avec à la clé des économies de temps donc d'argent », **se présente comme un défi pour les organismes de formation** tant sur le plan économique qu'organisationnel et pédagogique. En effet, pour la plupart des professionnels, la formation est perçue comme un processus avant tout collectif, où le groupe apporte une dynamique propice à l'apprentissage et permet de rencontrer d'autres professionnels, d'échanger, d'agrandir son réseau et de poursuivre les échanges même lorsque la formation s'achève. **À noter la difficulté pour un organisme de formation de rentabiliser une prestation individuelle tel que l'accompagnement en VAE.**

Néanmoins, l'individualisation des parcours se présente comme une tendance de fond, car demandée non seulement par les financeurs, mais aussi par certains apprenants devenus clients sous l'effet de la réforme de 2018. Les OF sont donc confrontés aux attentes d'un « nouveau » public, souhaitant des formations courtes, centrées sur un besoin immédiat de montée en compétences et au plus près possible du poste de travail. **Or la VAE concerne une reconnaissance des compétences à travers la certification plus qu'une montée en compétences.**

Concernant la modalité distancielle versus présentielle, elle semble déterminée par plusieurs facteurs : la longueur de la formation, le secteur professionnel, l'éloignement géographique du lieu de formation, le niveau de technicité des apprentissages, c'est-à-dire le contenu, et l'aisance du public à manipuler les outils numériques.

Cette évolution de la demande individuelle est d'autant plus possible à prendre en compte que l'offre est digitalisée. En effet, à partir du diagnostic des acquis de la personne, un parcours peut se mettre en place à partir de modules sélectionnés avec soin. Cette approche conduit plusieurs organismes de formation à mettre en place des dispositifs d'accompagnement et à repenser leur formation par le prisme du numérique et de nouvelles formes pédagogiques. Pour eux, c'est là que résiderait l'innovation en formation : proposer une offre « à la carte », sous un format hybride ou mixte. **Dans ces conditions la VAE pourrait se présenter alors pour eux comme un dispositif pertinent à mobiliser.**

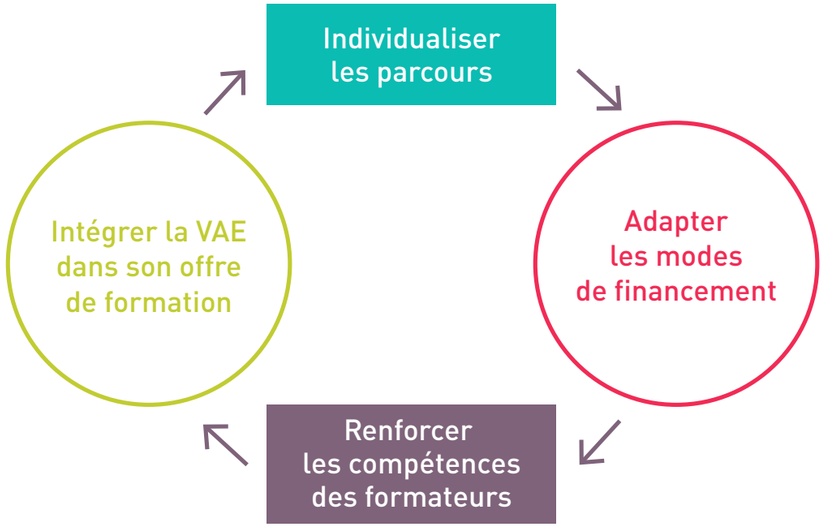
POURQUOI LA VAE SEMBLE PEU PRISE EN CONSIDÉRATION DANS LES ORGANISATIONS ET LES PRATIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION ?

EN BREF

La VAE est un dispositif qui vise une certification inscrite au RNCP. Il est centré sur l'individu et ses compétences acquises à travers son expérience. Aussi, intègre t'il l'offre d'un organisme de formation **sous réserve que celui-ci adopte une approche centrée sur l'individualisation des parcours.** Or, la mise en place de **cette approche relève du défi pour de nombreux organismes de formation** du fait de modes de financement mal adaptés de leur point de vue mais aussi des compétences des formateurs à acquérir concernant l'ingénierie pédagogique et l'animation à distance. Un des points de blocage repérés concerne l'organisation de la formation des formateurs , dont une majorité sont indépendants.

Une étude de France compétences parue en octobre 2023 intitulée "**Individualisation des parcours de formation : quels sont les freins rencontrés ?"** confirme l'étude de Via compétences en identifiant les trois freins majeurs: "Le cadre contraignant imposé par certains certificateurs ; Une capacité à faire limitée des organismes de formation ; Des pratiques d'achat collectif peu incitatives"

Le schéma ci-dessous illustre le process vertueux favorisant l'intégration de la VAE dans les pratiques des organismes de formation : la mise en place de l'individualisation des parcours serait favorable à l'intégration du dispositif dans les structures de formation. Cependant, deux difficultés majeures sont identifiées: les modes de financement d'une part, et l'organisation de la formation des formateurs d'autre part.



ÉVÉNEMENT DE CLÔTURE

Un évènement à propos de ce projet a été organisé le 29 juin 2023 par Via compétences. Il portait sur l'intérêt de valoriser le dispositif, notamment auprès de formateurs, en leur faisant éprouver l'expérience de la VAE.

En effet, explique Patricia Di Stefano, responsable du département compétences et qualifications à la DREETS *« Si on veut répondre aux besoins de formation des personnes les plus éloignées de l'emploi, il faut construire avec eux des parcours individualisés, ce qui nécessite de bien connaitre les intérêts et limites des dispositifs mobilisables . Dans ces conditions, quoi de mieux que de tester par soi-même et pour soi-même la VAE ? »*.

Des propos qui résonnent bien avec les témoignages des candidats et employeur. Les uns confient avoir non seulement saisi l'opportunité d'obtenir une certification, gage de sécurisation de leur parcours, mais aussi de se professionnaliser en adoptant une démarche plus réflexive, plus rigoureuse et un vocabulaire plus précis.

Pour l'employeur c'est aussi une bonne occasion de valoriser les compétences acquises des salariés, ce faisant de conforter l'offre de formation de sa structure, voire de la développer en termes d'accompagnement individualisé.

Pour les accompagnateurs appelés ici « référents de parcours », comme pour le porteur de projet, il a fallu faire preuve d'adaptabilité au fil du temps pour contourner les difficultés d'un projet pluriannuel.

Pour Christelle Masson, cheffe du projet et directrice de Via Compétences, l'expérimentation a permis d'identifier 5 points de vigilance pour l'avenir, dont l'importance de soutenir la motivation des candidats et de maintenir un accompagnement de qualité non seulement en vue du passage devant jury, mais aussi pour aider au choix de la certification à viser.

Les représentants des OPCO AFDAS, UNIFORMATION et AKTO ont confirmé leur intérêt pour la VAE, qui reconnait les compétences acquises au travail, facilite les transitions/évolutions professionnelles et participe à l'attractivité de l'emploi lors de recrutement (cf. la marque employeur). Néanmoins, souligne l'un d'eux, « il y a intérêt pour tous à concevoir un tel dispositif avec (plus de) simplicité et à envisager de le sophistiquer ensuite si besoin ».

Ce projet est une expérimentation, réalisée ***dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences,*** *et soutenue par la DREETS Auvergne Rhône Alpes. Il vise à évaluer* ***l'impact de l'expérience*** *en VAE vécue par des professionnels de la formation.*

Cette étude se fonde sur 60 entretiens individuels avec les différents acteurs, candidats, employeurs, accompagnateurs à la VAE et membres du comité de pilotage ainsi que sur des ateliers collectifs organisés en juin 2023.

Pour consulter les annexes de ce rapport, prendre contact à l'adresse suivante :
vae@via-competences.fr

CE PROJET A ÉTÉ MENÉ GRÂCE À LA MOBILISATION DE NOMBREUX PARTENAIRES EN RÉGION AUVERGNE-RHONE-ALPES

PARTENAIRES
AFPA
AKTO
Arkésys
ATLAS
CAFOC
CNAM Nouvelle Aquitaine
DREETS AURA
EURINFAC
FFP/Les Acteurs de la compétences
la Plateforme des certificateurs
Pôle Emploi
l'OPCO Santé
le SYCFI
le SYNOFDES
Transition Pro
Uniformation
l'Université Claude Bernard Lyon1

ORGANISMES DE FORMATION
3P Formations
Acolyte 21
Alpine Rainbow
Appuy Compétences
C'TOP Formation
CIBC Cantal
CorpsTech Formation
Dos Majeur
DYNAM'&CO
Forma-TIC
IFRA
Illiade Formation
Infolangues
Lyon Langues
M2GS SAS
Nouvelle Donne
Promotrans
PSL Formation Auvergne
Terre et humanisme

Via Compétences
CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux

Avec Via Compétences, restez informés toute l'année :

Le site des professionnels de l'orientation, la formation et l'emploi :
www.via-competences.fr

Abonnez-vous aux newsletters :
https://www.via-competences.fr/suivez-nous/newsletter/

Directeur de publication : Jacques Blanchet • **Co-directrice de publication :** Christelle Masson • **Coordination et réalisation de la publication :** Françoise Lemaire • **Conception graphique :** Shifumi • **Crédits photos :** Adobe Stock.

Date de publication : novembre 2023.