



De la
VAE 2002
à la **REVA 2020**

Liberer la VAE
Reconnaître
l'expérience tout au
long de la vie

LIBÉRER LA VAE

RECONNAÎTRE LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE TOUT AU LONG DE LA VIE

Co-missionnés : Claire Khecha, Yanic Soubien, David Rivoire

Ce rapport est consécutif à la LETTRE DE MISSION du 19 décembre 2019 signée par le Ministère des Solidarités et de la Santé, le Ministère du Travail, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le Secrétariat d'État auprès de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse.

« Vivre, c'est transformer en conscience une expérience aussi large que possible. »

André Malraux

Présentation des co-missionnés et de leur position par rapport à la VAE

Ce travail est le fruit des réflexions de trois personnes qui portent sur la VAE des visions riches de controverses, quelquefois de contradictions, mais cependant complémentaires : Claire Khecha, directrice générale de l'OPCO Constructys lors du lancement de la mission ; David Rivoire, spécialiste de la VAE et Yanic Soubien, ex Vice-Président de la région Normandie en charge des politiques d'emploi et de formation professionnelle.

Ces réflexions se sont enrichies des entretiens menés entre janvier et juillet 2020 avec les principaux acteurs de la VAE, à savoir certificateurs, Point Relais Conseil, Pôle Emploi, bénéficiaires, branches professionnelles, entreprises, conseils régionaux, accompagnateurs et organismes de formation, représentants de l'offre de formation, partenaires sociaux, organismes paritaires, ministères, élus, acteurs du Conseil en Évolution Professionnelle, Agences Régionales de Santé, associations, spécialistes de l'analyse et de la gestion des compétences.... Nous les remercions vivement pour leur contribution. Nous avons également pris en compte l'ensemble des propositions les plus récentes traitant de la question de la VAE.

Leurs auditions ont révélé **une véritable volonté de repenser en profondeur le système VAE actuel**. En effet, le dispositif s'essouffle sous l'action de plusieurs facteurs : lourdeur du dispositif générateur d'échecs, hétérogénéité des pratiques d'accompagnement, multiplicités des acteurs, défaut de visibilité statistique, difficultés de financement, et absence des compétences transversales... On est loin de l'objectif initial : 60 000 VAE par an. Il faut que les choses changent, c'est un avis unanime.

Et le contexte propre à la pandémie du coronavirus de 2020 rend ce besoin de changement encore plus urgent.

LE RAPPORT

Dans un premier temps, nous resituons la réflexion dans son contexte historique pour comprendre pourquoi et comment la VAE, outil de révélation de l'individu, peut **contribuer à articuler les différentes formes d'acquisition des compétences et permettre à chacun de maintenir, tout au long de sa vie, un lien étroit et permanent entre formation et professionnalisation**.

C'est en effet par le biais de ce processus, la VAE, que **l'analyse réflexive du vécu expérientiel** qu'il soit professionnel, social et/ou personnel est rendue possible. C'est ce que les 18 ans de la VAE, devenue majeure, ont révélé. En ce sens, la VAE est contributrice d'une **société de l'apprenance**.

La deuxième partie de ce rapport expose un ensemble de recommandations, réalisables à court, moyen et long terme, pour dans un premier temps, **améliorer la VAE, puis l'engager dans une mutation profonde vers un système plus ouvert de reconnaissance de l'expérience et de validation des acquis**.

SOMMAIRE

PARTIE 1

I. Une renaissance

II. Éléments de repères en termes d'acquisition des savoirs et des compétences

III. Récit d'expérience : La VAE fait sa VAE

IV. Objectif de la mission

V. Mise en œuvre du système REVA : deux axes de changement

PARTIE 2

I. La réforme du système actuel de validation d'acquis

1. Créer un « véhicule digital » pour piloter la transformation
2. Passer d'une VAE de sanction à une VAE de parcours : la REVA
3. Multiplier et faciliter les jurys : réaffirmer leur posture
4. Optimiser le financement du nouveau système REVA
5. Faire du dispositif un outil de recrutement et de formation reposant sur le principe de la FEST diplômante
6. Oser la VAE dans le monde professionnel
7. Renforcer le rôle de Pôle Emploi dans le développement du nouveau système REVA
8. Aider et soutenir les publics spécifiques par des actions concrètes
9. Mettre en place un plan de communication

04

05

06

07

08

10

11

12

12

15

19

21

23

24

26

27

28

II. L'ouverture vers un système de reconnaissance plus global

29

1. Mettre en œuvre le portefeuille numérique de compétences avec la technologie des open badges

30

2. Piloter la mise en œuvre

31

CONCLUSION

32





PARTIE1

I. UNE RENAISSANCE

VERS LE MEILLEUR DES MONDES ?

Le monde du travail est en plein bouleversement et la tendance s'accélère :

- au niveau de l'individu : remise en question de ses activités, pratiques, comportements et modes de vie sous l'effet de la digitalisation intensifiée par l'urgence climatique et sanitaire, (apparition du télétravail, du «e-learning», des classes virtuelles...)
- au niveau de l'emploi : disparition ou mutation de métiers, apparition de nouveaux métiers voire éventuelle réinvention éco-responsable d'anciens savoir-faire.

VERS UN MONDE MEILLEUR

L'éducation, l'orientation, la formation et l'emploi sont les leviers puissants et structurants pour agir et modifier les représentations et accompagner le développement de compétences nouvelles. La Formation Tout au Long de la Vie commence dans la sphère éducative, se prolonge avec la formation professionnelle et s'appuie sur toutes les expériences vécues.

La société, de manière générale, et l'environnement de travail, en particulier, exigent une adaptabilité qui affecte considérablement la sphère éducative et les systèmes de formation.

Pour répondre à cette nécessité de transformation, il est primordial :

→ de redéfinir les enjeux de la VAE et plus généralement de la formation :

outiller les individus pour qu'ils puissent (re)trouver leur place, s'insérer dans le monde du travail, progresser dans l'emploi, et surtout acquérir de l'agilité et de l'adaptabilité

→ d'imaginer les moyens de les atteindre :

- en redéfinissant les possibilités de développement de l'individu à travers une reconsidération des systèmes d'éducation, de formation et de professionnalisation de telle sorte qu'ils puissent mutuellement s'harmoniser
- en trouvant, définissant, et en mettant en place un système de visibilité et de reconnaissance de la personne et de ce qu'elle sait faire

Pour éviter un glissement vers une emprise trop brutale des outils numériques sur l'individu, s'impose l'obligation de repenser notre système éducatif et de formation professionnelle afin de lui redonner le pouvoir d'agir et de choisir son avenir professionnel. Nous nous dirigeons vers un véritable changement de paradigme.

La mission VAE telle que nous l'entendons n'est pas seulement une amélioration du système existant mais adresse cette problématique dans son ensemble.

La FTLV (Formation Tout au Long de la Vie), telle que définie par l'État, est un *continuum* entre la formation initiale, générale ou professionnelle et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives et bénévolat.

Nous proposons la RTL (Reconnaissance Tout au Long de la Vie) qui la complète en offrant la possibilité de faire reconnaître l'ensemble des compétences acquises dans toutes situations de la vie courante, qu'elles soient le fruit de la FTLV ou d'autres contextes.



II. ÉLÉMENTS DE REPÈRES EN TERMES D'ACQUISITION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Les **compétences métiers** sont reconnues par le système de **validation formelle** qu'est la VAE.

En revanche, les **compétences transversales** ne bénéficient d'aucun système de reconnaissance. Notre mission se propose de combler ce manque et de **faciliter la transférabilité de l'ensemble des compétences spécifiques et transversales**.

Toute personne, quelle que soit sa situation sociale, professionnelle ou culturelle développe tout au long de sa vie des compétences. Nous choisirons de les classer en deux catégories :

- **Les compétences spécifiques, plus communément appelées compétences métiers** : compétences disciplinaires propres à chaque secteur d'emploi
- **Les compétences transversales** : telles que la capacité à s'adapter, apprendre à apprendre, l'intelligence relationnelle, les capacités de communication, les aptitudes interpersonnelles, etc.

Ces deux types de compétences peuvent s'acquérir par trois voies différentes :

- **La voie formelle** : qui procède d'une démarche volontaire de suivre une formation "certifiante"
- **La voie non formelle** : qui procède d'une démarche volontaire de suivre une formation non "certifiante" (*stage de formation professionnelle par exemple*)
- **La voie informelle** : qui se rapporte à l'expérience de vie, l'apprentissage expérientiel, les relations personnelles et offre un support d'analyse réflexive indispensable pour mettre à jour ses compétences

III. RÉCIT D'EXPÉRIENCE

LA VAE FAIT SA VAE

Avant les années 1980

La société française centre la réussite sur les études et le diplôme : omnipotence de la compétence métier et de sa reconnaissance par la voie formelle.

Des années 80 à la VAE de 2002

Suite à la loi Savary de 1984 et à la VAP (*Validation des Acquis Professionnels*) de 1992, la notion de compétences émerge et structure le monde du travail et de la formation professionnelle. Cela marque le début d'une interrogation sur la reconnaissance des acquis informels et non formels pour aboutir à la VAE de 2002 qui officialise la possibilité de faire reconnaître des compétences acquises autrement que par la voie formelle. Le seul « bémol » est que, pour les faire reconnaître, il faut obtenir une preuve formelle : le diplôme.

C'est le dispositif VAE qui est toujours en place aujourd'hui.

Au départ enthousiasmant et porteur d'espoir en termes d'évolution professionnelle ou de reconversion, ce dispositif est aujourd'hui engoncé dans un fonctionnement manquant de cohérence et de mutualisation des pratiques.

De 2002 à 2020

Au bout de 18 ans, un concept fort émerge du processus VAE : celui de **l'analyse réflexive**.

Le récit d'expérience, instauré comme mode de validation en 2002 et soutenu par un accompagnement personnalisé, favorise une analyse réflexive qui permet de conscientiser des compétences métiers mais également et surtout des compétences transversales, et d'apprendre à en parler.

Bien mise en œuvre, la VAE révèle alors un potentiel insoupçonné : celui de la conquête de l'ensemble de ses compétences. Mais la même limite persiste : la reconnaissance formelle obtenue (le diplôme) ne les reconnaît paradoxalement pas toutes.

Pourtant, la reconnaissance de ces compétences transversales apparaît comme un vecteur de continuité et d'évolution des mentalités et, par voie

de conséquence, permet à l'individu de faire preuve d'une agilité globale entre plusieurs champs d'activité.

On commence donc à s'intéresser à la reconnaissance de ces compétences en s'appuyant sur cet aspect réflexif de la VAE qui émerge de 2002 à 2020.

Toutefois, tel qu'il existe aujourd'hui, le système de la VAE reste restrictif :

- Il ne s'adresse qu'à ceux, non (ou peu) diplômés, qui ont la possibilité de valider un diplôme dans un champ de compétences métiers données
- Il est une démarche ponctuelle qui ne se fait généralement qu'une fois dans la vie
- Il engage à l'analyse réflexive sans pour autant poser ce principe comme principe fondateur
- Il est un système de validation individuelle, qui ne tient pas compte de l'aspect social et collectif de la reconnaissance
- Il est prisonnier de complexités administratives qui transforment toute démarche de VAE en "parcours du combattant"

En conclusion, **un système VAE simplement modernisé et uniquement centré sur une reconnaissance individuelle, formelle et ponctuelle des compétences ne répond pas** aux enjeux du monde contemporain où la capacité à innover et à apprendre continuellement ainsi que l'apprentissage du questionnement et de la réflexivité sont devenus essentiels. **C'est pourquoi une autre VAE plus ambitieuse, porteuse d'émancipation des individus s'impose.**

IV. OBJECTIF DE LA MISSION

La VAE doit évoluer pour devenir un système plus global qui s'adresse à tous et qui prend en compte toutes les possibilités d'acquisition de compétences grâce à une **démarche réflexive permanente**, initiée dès le plus jeune âge et conduisant à une reconnaissance individuelle et collective.

Si la VAE permettait de reconnaître les compétences spécifiques, l'analyse réflexive ouvre la possibilité à l'individu d'identifier et de mieux exploiter ses compétences transversales, telles que les compétences informationnelles, numériques, sociales et civiques mais aussi l'esprit d'initiative et d'entreprise, la créativité, l'expression, la culture générale et scientifique, la capacité de communication et celle d'apprendre à apprendre... compétences qui permettront à l'individu de s'engager dans un nouveau rapport au savoir, à la formation et à la professionnalisation et de contribuer à bâtir une société de l'apprenance.

C'est ainsi qu'elle jouera le rôle déterminant qui doit être le sien et relèvera les défis de transformation de notre société.

Dès lors, il est nécessaire de créer un écosystème unique de reconnaissance permettant :

→ **De passer d'une démarche ponctuelle (Validation d'une certification) à une posture permanente (Reconnaissance continue)**

→ **De rendre visible les compétences transversales** par un système de reconnaissance collectif et social (endossement, récit collectif, analyse individuelle)

→ **De poursuivre la validation des acquis par la voie du système formel** (le système VAE modernisé) quand cela est nécessaire

Nous avons ainsi un *continuum* Reconnaissance-Validation-Reconnaissance-Validation rythmé par les nécessités d'un parcours de vie... où il n'y a ni début ni fin imposée, pas d'états statiques, mais des flux plus ou moins actifs.

De la VAE vers la REVA (Reconnaissance de l'Expérience – Validation des Acquis)

FORMATION

Acquis formels → Reconnaissance formelle

VAE 2002

- Démarche ponctuelle et rare
- Réservée aux publics peu ou pas diplômés ET expérimentés
- Fait émerger les compétences transversales, sociales et comportementales mais ne les rend pas visibles

Acquis informels → Reconnaissance formelle

REVA 2020

- Posture permanente d'apprentissage
- Continuum Reconnaissance-Validation
- Reconnaissance dynamique par l'endossement, le récit collectif, l'analyse individuelle

Acquis informels et formels → Ecosystème de reconnaissance formelle et informelle

C'est pourquoi nous proposons de changer le système de la VAE et non de simplement l'améliorer : c'est la **Reconnaissance de l'Expérience** dans sa globalité et la **Validation des Acquis** de cette expérience, à travers la mise en place d'un système appelé « **REVA** ».

Le système VAE amélioré, devenu système REVA, est ainsi complété d'un outil de reconnaissance informel. Nous proposons de nous inspirer de la technologie des « Open Badges », concrétisant ainsi la naissance d'un nouvel écosystème unique de reconnaissance, et par extension, la création d'un portefeuille numérique de compétences de l'individu qui l'accompagne tout au long de son parcours.

Ce parti pris est l'aboutissement de notre rencontre avec l'association « Reconnaître », que nous tenons ici à remercier particulièrement.

L'évolution de la situation économique, sociale et environnementale oblige à **élargir la reconnaissance de la valeur de l'expérience**. En la limitant à la certification formelle, nous oublions de prendre en compte l'ensemble des « compétences transversales » de l'individu et l'ensemble de son potentiel.

L'enjeu est là : **en ouvrant le champ d'acquisition de compétences métiers aux compétences transversales, nous engageons l'individu dans un nouveau rapport au savoir et nous contribuons à bâtir une société de l'apprenance.**

Définie par Philippe Carré, l'apprenance constitue « *un ensemble durable de dispositions favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite* ». Or, aujourd'hui, que ce soit au niveau de l'éducation, de la formation ou de l'emploi, cet « ensemble durable de dispositions favorables » est peu visible. Il est donc impératif et urgent de travailler à sa valorisation et à sa généralisation.

C'est dans cet esprit que nous proposons le système REVA pour amener le candidat-apprenant à être le véritable acteur de son parcours de vie.

UN OPEN BADGE est un instrument qui permet de rendre visibles (et actionnables) des informations relatives aux expériences, réalisations, pratiques, compétences, engagements, valeurs ou aspirations d'une personne, communauté (de pratique) ou organisation. En rendant visibles (dans un format ouvert, libre de droits et sous le contrôle de leurs "propriétaires") des informations jusqu'à présent inaccessibles, les Open Badges facilitent l'émergence d'éco-systèmes de reconnaissance favorisant apprentissages, emploi et inclusion sociale.

V. MISE EN ŒUVRE DU SYSTÈME REVA DEUX AXES DE CHANGEMENT

Notre ambition est de créer un Service Public Numérique de la Reconnaissance de l'Expérience et de la Validation des Acquis (le SPN REVA) qui complète le travail accompli par France Compétences essentiellement centré sur la certification afin de mettre au même niveau la valeur formatrice de l'expérience.

La mission de ce nouveau SPN REVA est de changer de modèle et d'entériner le passage du système VAE actuel au système REVA en prenant en considération les acquis informels et non formels et en généralisant deux principes : celui de l'analyse réflexive du vécu induite par la conscientisation des situations d'apprentissage et celui de la visibilité des compétences.

RÉFORMER LE SYSTÈME ACTUEL DE VALIDATION DES ACQUIS

Le système VAE actuel souffre autant d'un manque de clarté et de cohérence que de lourdeurs administratives, de moyens et de lisibilité. La réforme que nous proposons est destinée à assouplir le mécanisme et à le rendre plus attractif. L'accent est mis sur l'AOC (Accueil, Orientation, Conseil) et sur la notion de parcours permettant à l'individu de s'épanouir et de se réaliser en s'inscrivant dans une dynamique de réussite.

Cette réforme s'articule autour de plusieurs points qui font l'objet des recommandations exposées dans la deuxième partie de ce rapport :

- La création d'un outil numérique collaboratif, l'Application REVA, permettant de centraliser, simplifier et automatiser les démarches de validation d'acquis
- Le passage d'une VAE de sanction à une VAE de parcours
- La réaffirmation de l'importance des jurys de compétences et leur professionnalisation
- Un new-deal en matière de financement du système de validation
- L'élargissement du champ d'action de la VAE à la FEST diplômante et la mise en place de dispositifs spécifiques pour les publics prioritaires
- La création d'un environnement incitatif favorisant l'engagement du monde professionnel (Entreprises, branches, Opco...)
- La remobilisation de la VAE dans les politiques de retour à l'emploi
- Les aides et soutiens aux publics spécifiques
- La mise en place d'un plan de communication

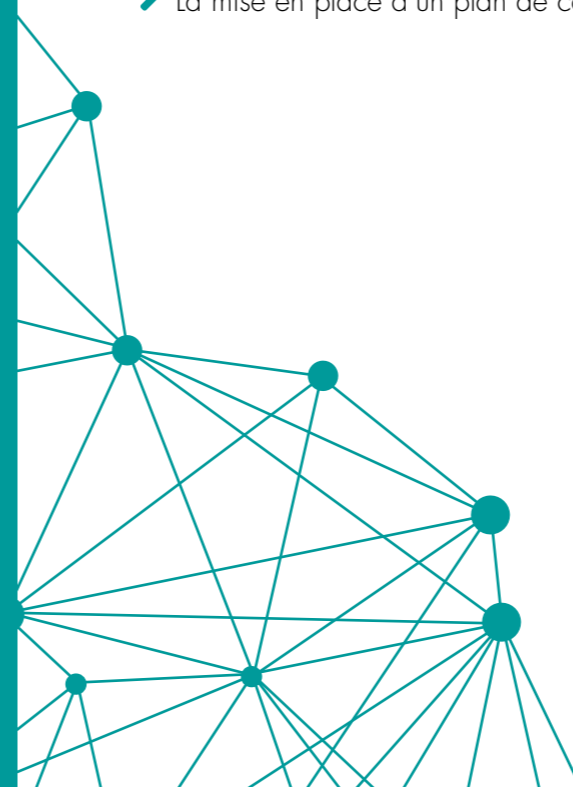
OUVRIR LA VAE SUR UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE PLUS GLOBALE

Nous explorons ensuite cinq thématiques pour construire l'architecture forte et stable d'un système global qui fait cruellement défaut aujourd'hui et qui permet de faire émerger d'autres possibilités d'identification des potentiels et des compétences :

- Le développement de l'usage du portefeuille numérique de compétences par la création d'un écosystème national d'Open Badges en s'appuyant sur les initiatives existantes
- L'élargissement du périmètre et du rôle de l'accompagnement
- La mise en place d'expérimentations permettant le déploiement du nouveau système de manière itérative
- La création d'une fonction Recherche et Développement au sein du SPN REVA pour étayer la transformation du système à moyen et long terme
- L'apprentissage de l'apprenance par l'introduction de la réflexivité dans le système éducatif

Nous préconisons la création d'une start-up d'État dans le cadre du dispositif « Beta.gouv.fr » dont la mission sera de préfigurer le **futur Service Public Numérique de la Reconnaissance de l'Expérience et de la Validation des Acquis (SPN REVA)**. Elle sera la clef de voûte de la réforme de la VAE et de son ouverture au nouveau système REVA. Elle sera également chargée de piloter les modifications légales et réglementaires nécessaires, en lien avec la DGEFP. Elle sera gouvernée directement par les cabinets des quatre ministères et du secrétariat d'État commanditaires de cette mission : un portage politique fort est en effet indispensable pour parvenir à réaliser cette transformation.

À terme, cette start-up sera amenée à se transformer en service public de pilotage, de régulation et de centralisation de la reconnaissance et de la validation. Elle hébergera et développera l'application numérique collaborative REVA destinée à gérer et centraliser les démarches de Reconnaissance de l'Expérience et de Validation des Acquis et à simplifier les pratiques. Pour cela, elle s'appuiera sur les initiatives déjà existantes, notamment AVRIL (start-up d'État incubée par Pôle-Emploi ayant développé une application dédiée à la VAE). Elle sera également chargée de mettre en œuvre les recommandations que nous proposons et servira de base et de support à l'observatoire d'analyse des pratiques.





PARTIE2

1. CRÉER UN « VÉHICULE DIGITAL » POUR PILOTER LA TRANSFORMATION

➔ Développer un outil numérique collaboratif : l'Application REVA

Cette application a, nous le répétons, un rôle capital dans la mise en œuvre de la réforme de la VAE actuelle. Elle en simplifie chacune des étapes aujourd'hui lourdes et chronophages et les automatise. De nombreuses recommandations s'appuient sur elle.

LA PROPOSITION

➔ L'application REVA prendra appui sur le travail réalisé par Avril, dont l'objectif était de simplifier la VAE pour les demandeurs d'emploi. Elle combinera les développements et avancées du site VAE.gouv.fr, que ce soit en termes de présentation de la démarche VAE, de mise à disposition des dossiers, de liens avec les différents acteurs de la VAE.

L'application REVA sera administrée par une équipe qui fera le lien avec l'ensemble de ces acteurs.

Les certificateurs seront informés en temps réel des inscriptions des candidats sur leurs diplômes. Ils gagneront ainsi un temps considérable non négligeable dans l'instruction des dossiers, qu'ils pourront utiliser pour mobiliser, organiser et former leurs jurys et assister, le cas échéant, le candidat dans son parcours de montée en compétences.

LES MESURES

➔ **Simplifier le processus d'entrée en VAE** par la centralisation des inscriptions sur l'application REVA avec un identifiant unique sur le modèle de «Mon compte Formation» et par le biais d'une interface pratique et fonctionnelle

➔ **Partager les pratiques** pour permettre à l'ensemble des acteurs de la VAE (candidats, certificateurs, employeurs, financeurs, accompagnateurs, service public de l'orientation, service public de l'emploi, régions) de disposer d'une procédure unique et simple et d'assurer la continuité, la lisibilité et la stabilité de la démarche

➔ **Interconnecter les systèmes d'informations** et les relier à l'application REVA par un système d'API

➔ **Centraliser les données** pour alimenter les statistiques nationales et faciliter les orientations des politiques publiques

I. LA RÉFORME DU SYSTÈME ACTUEL DE VALIDATION D'ACQUIS



→ Automatiser la recevabilité

La recevabilité constitue un point de passage rassurant pour le candidat. Elle valide, à ses yeux, deux sésames qui permettent l'entrée en VAE : la durée légale d'expérience requise (à ce jour un an) et le rapport direct entre expérience et certification choisie. Si la durée légale est discutable -nous y reviendrons-, l'identification du bon diplôme est indispensable pour la réussite du candidat.

Une série d'éléments rend cependant la recevabilité totalement contreproductive. Pire, elle enferme le candidat dans un processus sclérosé susceptible de générer abandon et perte de motivation. En premier lieu, la lenteur administrative de la réponse peut décourager. On la voudrait rapide, elle peut prendre jusqu'à deux mois et parfois plus. Le deuxième écueil est le non-financement de l'accompagnement à la recevabilité qui fait de cette étape déterminante un point de passage complexe et anxiogène pour le candidat.

Ainsi, ce qui a été posé comme point de passage indicatif et non éliminatoire est devenu une étape « sanctionnante » : telle qu'elle existe aujourd'hui, la recevabilité tient trop souvent lieu de pré-jury qui n'a d'égard que pour la sanction de mi-parcours qu'il énonce, qui plus est, au rythme qui lui plaît.

La mission propose de « reformater » totalement ce mécanisme : en ce sens, l'Application REVA intervient comme support neutre et objectif de cette étape déterminante.

DESCRIPTION D'UN PARCOURS VAE VIA L'APPLICATION REVA

1/ Le candidat crée son compte sur l'Application REVA et se choisit un identifiant unique sur la base de son n° SS

2/ Il s'inscrit en REVA et indique le titre, la certification ou le diplôme qu'il souhaite valider. (s'il n'a pas ciblé un diplôme, il est orienté vers une offre d'ingénierie conseil -PRC, autres acteurs publics ou privés-)

3/ L'application propose la liste des compétences du diplôme ciblé (Référentiel) et demande au candidat de s'auto-évaluer sur chaque compétence

Cas 1 : Le candidat couvre l'ensemble des champs du diplôme. Il est déclaré recevable et peut entamer sa REVA.

Cas 2 : Le candidat ne couvre que partiellement les champs du diplôme. L'application lui demande s'il a bénéficié d'une aide pour préparer son projet, et si cela l'a amené à mettre en place un parcours multimodal de montée en compétences en complément de sa REVA (justifiant que l'ensemble des champs du diplôme ciblé ne soit pas couvert par l'expérience)

- Si oui, il précise les domaines sur lesquels le parcours est ciblé et joint le parcours de montée en compétences prévu en le téléchargeant sur l'application (cf livrable normé sur l'ingénierie/conseil en REVA plus bas)

- Si non, l'application l'oriente vers une offre d'ingénierie conseil

LA PROPOSITION

→ L'automatisation de la recevabilité, outre la rapidité et la facilité de traitement qu'elle apporte, offre une visibilité immédiate autant sur la pertinence du projet VAE que sur le besoin éventuel de montée en compétences ou sur une orientation souhaitable du candidat vers d'autres parcours ou dispositifs. Avec le support d'un accompagnement, le candidat renseigne son expérience dans l'Application REVA au travers de questionnaires ciblés et identifie le diplôme ou la certification dont le référentiel est en adéquation avec ses acquis expérimentaux.

Concevoir ainsi la recevabilité, c'est autoriser la VAE à s'ouvrir sur une multiplicité de parcours possibles et, par voie de conséquence, permettre à chaque individu de trouver le chemin le plus adapté à ses capacités, ses compétences et son projet.

LES MESURES

→ **Automatiser la recevabilité via la plateforme de l'application REVA :** inscription, étude de l'acquis expérimental et du projet du candidat, énoncé de la recevabilité

→ **Supprimer la durée légale d'un an** et redéfinir les critères d'admission à la VAE à la seule analyse de l'acquis expérimental du candidat rapporté au référentiel de la certification briguée. Ce qui doit être pris en compte et mesuré pour intégrer une VAE, c'est la teneur de l'acquis expérimental et la mise en place, en cas de nécessité, d'un parcours de montée en compétences multi-modal

→ **La durée légale étant supprimée :**

- Officialiser la déclaration sur l'honneur comme étant la règle : mettre fin à l'obligation de fournir des preuves administratives
- L'ensemble de l'expérience devient éligible, sans limitation pour les stages et contrats d'alternance

→ Dédier une équipe interne au SPN REVA pour intervenir dans les candidatures plus complexes et faire le lien avec les certificateurs

→ **Mesure provisoire :** dans l'attente de la production de l'outil nécessaire à l'application de ces mesures, instituer la règle : silence vaut accord passé une semaine après la date de dépôt de recevabilité (au lieu de 2 mois actuellement).



➔ Accompagner la digitalisation de l'offre de formation

MOOC (*Massive Online Open Course*), Blended Learning (*formation mixte*), Social Learning (*apprentissage social*) Mobile Learning, Adaptive Learning, etc... la digitalisation de l'offre de formation est un enjeu majeur pour les entreprises comme pour les individus (*salarié, professionnel, indépendant, demandeur d'emploi...*).

Tout en incitant les apprenants à s'impliquer et à se responsabiliser pour devenir les vrais acteurs de leur apprentissage et de leur développement professionnel / du maintien de leur employabilité, elle offre des outils pratiques, flexibles qui présentent de nombreux avantages (gain de productivité, gain financier) et sont facilement mobilisables. C'est un atout indispensable à la réussite de l'individualisation des parcours.

LA PROPOSITION

➔ Il nous paraît primordial de renforcer les mécanismes et les pratiques de subventions publiques pour encourager la transformation digitale de l'offre de formation

LES MESURES

- ➔ Augmenter les budgets des ministères publics pour la digitalisation de l'offre de certification publique
- ➔ Augmenter les subventions pour la digitalisation de l'offre de formation privée et créer un comité de pilotage au sein du SP REVA pour identifier les bonnes pratiques et les multiplier

2. PASSER D'UNE VAE DE SANCTION À UNE VAE DE PARCOURS : LA REVA

Obtenir un diplôme par la voie de la VAE est certes une fin en soi, mais pas seulement ! **La VAE doit aussi devenir une façon d'entrer dans une dynamique de réflexivité pour permettre de conscientiser sa richesse et ses compétences et d'apprendre à s'adapter au changement** sociétal et technologique insufflé par la transition numérique dont le corollaire est l'évolution des métiers ; elle doit devenir un moyen d'acquérir mobilité et agilité afin d'autoriser l'individu à (re)devenir acteur à part entière de la société.

Actuellement, la VAE répond à un principe «sanctionnant» : elle délivre le diplôme ou ne le délivre pas. Elle ne permet pas d'anticiper les validations partielles qui ne sont suivies d'aucune véritable solution de formation applicable et susceptible d'orienter le candidat vers une validation totale. Elle le place dans une binarité : son expérience de vie contre le référentiel d'un diplôme. Résultat : le nombre de VAE réalisées stagne, le processus se déprécie et génère plus de 30% de validations partielles (et près 10% de validations nulles), très souvent vécues comme des échecs, des dévalorisations de soi autant psychologiques que professionnelles.

La VAE est arrivée à un point d'essoufflement. Nous proposons de passer à une VAE de parcours en mettant en place les mesures ci-après. L'objectif est de proposer au candidat un dispositif accueillant et accompagnant afin d'entrer dans une dynamique de parcours conduisant à une réussite.

Renforcer les pratiques du service public d'orientation vers une ingénierie de parcours

Le système éducatif accompagne l'étudiant jusqu'à l'examen. De la même façon, **la VAE doit accompagner le candidat dès le départ de sa démarche pour travailler à le mettre dans une posture de réussite, quitte à l'engager dans un parcours de progression ou de montée en compétences.** La VAE ne doit plus se contenter de livrer le candidat au jury, comme elle peut parfois le faire aujourd'hui. Elle doit offrir au candidat des alternatives fortes qui l'aident à s'insérer dans le monde du travail et/ou à évoluer professionnellement.

LA PROPOSITION

→ Ce changement radical déplace le centre de gravité de la VAE en mettant en avant deux points majeurs de la démarche : le conseil et l'accompagnement. Toute la réussite d'un projet VAE en dépend. Et s'il est normal que l'accompagnement soit facultatif, il est capital qu'il soit systématiquement proposé et encouragé et que ces deux points majeurs, conseil et accompagnement, soient impérativement renforcés.

LES MESURES

→ **Redéfinir le rôle des CEP en matière de VAE/REVA :** identification du projet du candidat, aide à l'orientation vers le bon dispositif de retour ou d'accès à l'emploi, de reconversion ou d'évolution professionnelle. Le CEP n'a donc pas vocation à réaliser un diagnostic précis mais à identifier une opportunité et à orienter vers le bon spécialiste.

→ **Former les Conseillers en Évolution Professionnelle au nouveau dispositif REVA :** confier au SPN REVA en lien avec France Compétences la mission d'organiser leur professionnalisation et leur montée en compétences, à travers des campagnes de formation, d'animation et d'apprentissage à la pratique de nouveaux outils communs...

→ **Lancer les états généraux des régions pilotés/centralisés par l'ARF** (Association des Régions de France). La concertation qui en résultera, permettra d'apporter des réponses collégiales à différents sujets et à rendre plus efficaces la pratique de la VAE :

- L'harmonisation des pratiques des PRC (la logique de décentralisation et l'absence de pilotage national ont induit une forte hétérogénéité en la matière)
- La supervision des budgets attribués aux PRC et leur adaptation aux besoins du territoire (nous avons constaté des politiques budgétaires hétérogènes allant jusqu'à l'absence de PRC dans certaines régions)
- L'ouverture du conseil et de l'orientation à l'ensemble des certifications et non aux seules certifications territoriales
- L'instauration d'une vraie collaboration avec les réseaux d'accompagnement (susceptible d'affiner l'orientation en individualisant les parcours)

- La suppression de l'obligation de recevoir le candidat en présentiel et la possibilité de dispenser un conseil à distance

- La possibilité donnée officiellement aux PRC d'être également acteurs de l'accompagnement et vice versa

→ **Établir un cahier des charges d'ingénierie/conseil, définissant un "livrable" comprenant à minima :**

- Un résumé du projet du candidat et une lecture/interprétation de sa carrière

- Une liste de solutions :

- Choix de l'outil à adopter, en réponse au projet du candidat (VAE, bilan de compétences, stage, retour en formation, FEST...)

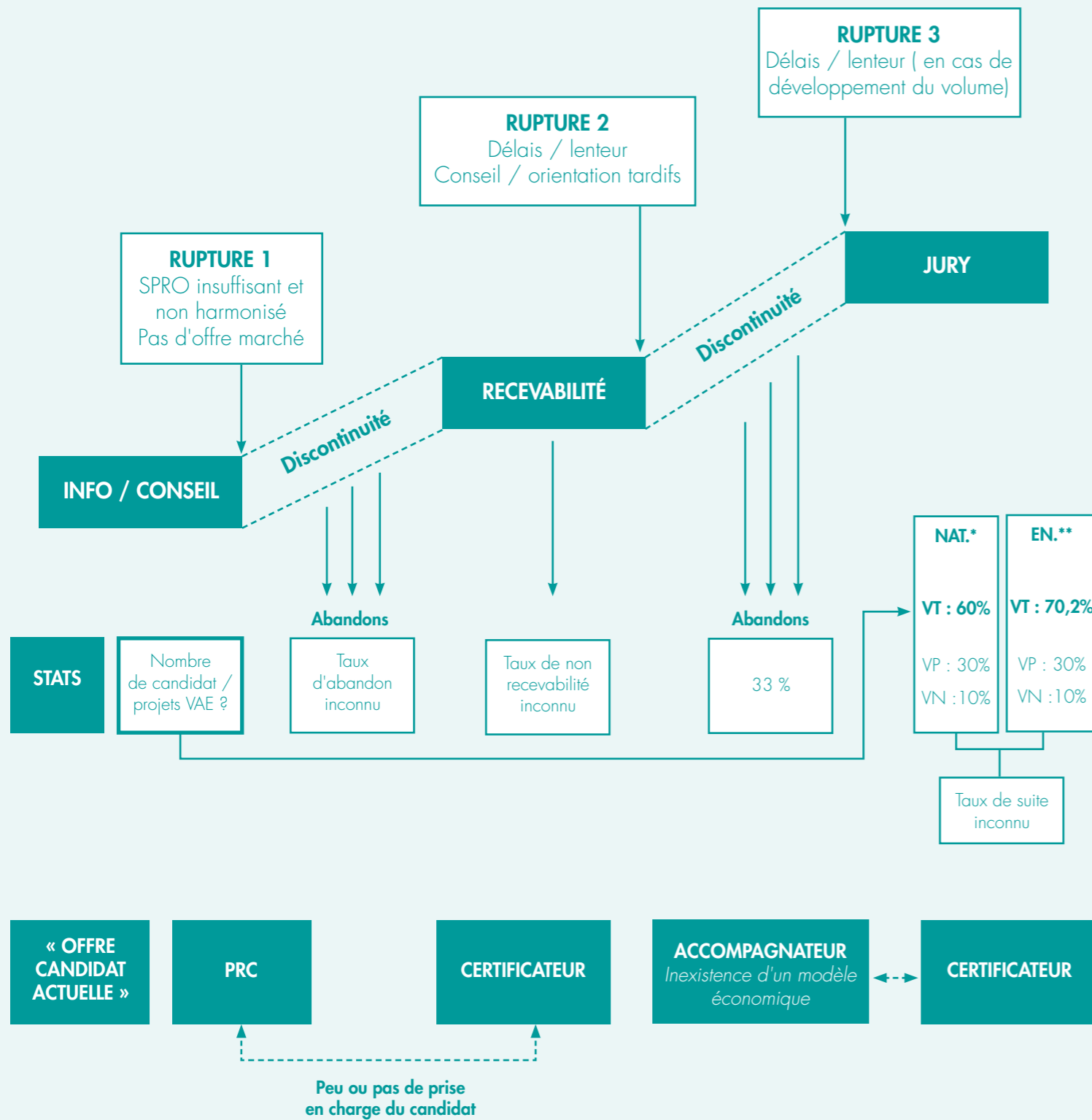
- Dans le cas où la VAE est retenue : étude des diplômes, titres, certifications correspondant au parcours expérientiel du candidat avec commentaires sur ses chances de réussite et proposition de certificateurs

- Dans le cas d'une validation partielle anticipée : suggestion d'un plan de montée en compétences concerté avec le candidat sur la base des solutions préconisées

→ **Conditionner l'ensemble des offres d'ingénierie/conseil publique et privée, aux exigences Qualiopi (cf plus loin, chapitre : Réinventer les pratiques d'accompagnement)**

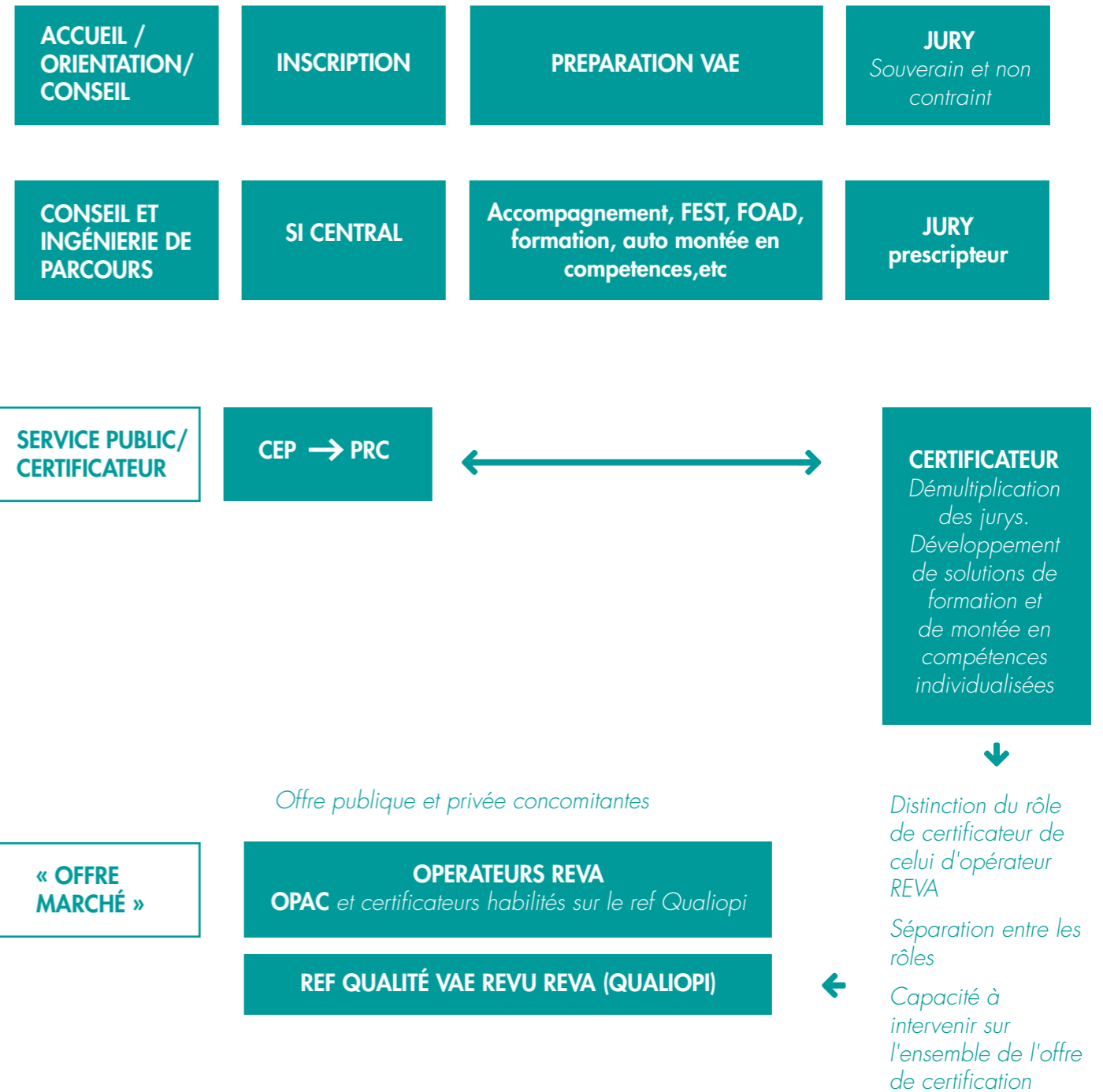
→ **Supprimer les obligations conditionnant l'entrée en VAE,** notamment les réunions d'information ; laisser le choix au candidat d'y assister ou non

CONSTAT : UNE VAE QUI "SANCTIONNE"



OBJECTIF : UNE REVA DE PARCOURS

REVA PARCOURS



➔ Réinventer les pratiques d'accompagnement

L'accompagnement est le fer de lance de la VAE. En aidant le candidat à constituer son dossier, à écrire son expérience de vie, en le préparant au jury, l'accompagnement multiplie les chances de réussite. C'est un fait acquis qui n'est plus discuté. Dans la logique du système actuel, il se limite à l'étape post-recevabilité. Il ne concerne donc que les candidats recevables. Qu'en est-il des autres, très nombreux, dont le projet requiert écoute, conseil et orientation et qui se retrouvent impuissants sur le bas-côté du chemin et finissent par abandonner ?

LA PROPOSITION

➔ L'accompagnement démarre dès le début du projet, à l'ingénierie conseil, en respectant les mêmes exigences de qualité et en fournissant les mêmes livrables énoncés dans le chapitre précédent "Renforcer les pratiques du service public d'orientation vers une ingénierie de parcours" (*compréhension du projet candidat, lecture/interprétation de sa carrière, solutions étudiées avec commentaires sur les chances de réussite*)

L'accompagnateur VAE peut assister le candidat lors de son inscription sur l'application REVA. En cas de besoin de montée en compétences identifiée lors de l'ingénierie conseil, il définit avec lui un parcours de montée en compétences multimodale. (*Présentiel, e-learning / MOOC, FEST, auto-apprentissage*). Il l'aide à mobiliser des financements et garantit la mise en perspective de cette montée en compétences dans le dossier d'expérience.

LES MESURES

➔ Permettre à tout candidat de bénéficier d'un accompagnement REVA incluant :

- Une ingénierie conseil
- Un accompagnement à l'inscription dans l'application REVA et à l'obtention de sa recevabilité
- La recherche et la mobilisation de parcours de montée en compétences multimodaux et de financement ad hoc
- Un accompagnement à la rédaction du dossier d'expérience incluant :

- La mise en valeur des compétences acquises par l'expérience
- Et, le cas échéant, la mise en perspective des compétences acquises dans le cadre d'un parcours de montée en compétences multimodal prescrit lors de l'ingénierie conseil
- Un accompagnement pour la préparation de son jury
- Un suivi post jury en cas de non validation totale du diplôme

➔ **Ne pas subordonner l'accompagnement à la recevabilité** (cette étape étant devenue automatique et indicative)

➔ **Modifier le référentiel Qualiopi en conséquence et y soumettre tous les acteurs de l'accompagnement** (public et privé)

➔ **Cas particulier des certificateurs « accompagnateurs »**

- Imposer la nécessité d'une certification qualité (de type Qualiopi) pour les certificateurs qui souhaitent se positionner sur le marché de l'accompagnement. Cela induit :
 - Pour l'étape de l'ingénierie conseil – d'orienter le candidat sur l'ensemble de l'offre de certifications et non pas uniquement sur celles relevant de son champ
 - En cas d'accompagnement multimodal, d'être capable d'identifier des solutions de montée en compétences autres que les programmes de formation internes aux certificateurs

➔ Accélérer la traduction des certifications en blocs de compétences

L'offre de formation doit être au service de l'emploi et de l'intégration dans le monde du travail ; elle doit donc s'adapter aux besoins des individus et des entreprises en termes de compétences professionnelles mobilisables en situation de travail.

Les blocs de compétences ont été créés à cet effet. En sortant de la logique « unités d'enseignement » pour s'appuyer sur « l'Approches Par Compétences », cette organisation (construite en lien avec les professionnels) facilite le lien entre acquis expérimentiel et certifications.

Dès lors la construction en blocs de compétences lisibles, pertinents, capitalisables des certifications, déjà ordonnée par la réglementation actuelle, apparaît comme indispensable dans sa totalité, que ce soit pour permettre l'obtention totale ou progressive du diplôme que pour offrir des possibilités d'aménagements de parcours individuel de montée en compétences. Par extension, la modularisation des blocs de compétences dans une logique de capitalisation et d'accessibilité à la formation est complémentaire dans la mesure où elle rend l'offre de formation plus facilement repérable et utilisable dans le cadre de la formation tout au long de la vie et permet au salarié d'obtenir un titre ou diplôme en plusieurs années par le biais de compléments de parcours multimodaux s'intégrant dans une REVA.

LA PROPOSITION

➔ Les certificateurs privés traduisent systématiquement leurs diplômes en blocs de compétences pour demander leur inscription (ou renouvellement) au RNCP, c'est une condition obligatoire. Ce n'est pas toujours le cas pour les certificateurs publics dont les diplômes y sont inscrits de droit. Cela entraîne des situations particulières parfois dommageables pour la lecture des grilles de compétences des diplômes.

Il est impératif de poursuivre la traduction en blocs de compétences de l'ensemble des titres et des diplômes ainsi que leur modularisation -afin de les rendre facilement accessibles à la VAE et aux compléments de parcours- ainsi que d'adopter un principe unique de définition des blocs de compétences.

LES MESURES

➔ **Aborder cette question en fonction de la spécificité de chaque ministère, par le biais du SPN REVA**

➔ **Traiter en priorité deux cas particuliers identifiés lors de la mission :**

- Les diplômes de l'éducation nationale : repartir des RAP (Référentiels d'Activité Professionnelle) pour construire les blocs de compétences
- Les diplômes de l'enseignement supérieur : blocs enregistrés au niveau des mentions et non des spécialités, ne permettant pas de financer des projets de parcours selon la spécificité des diplômes

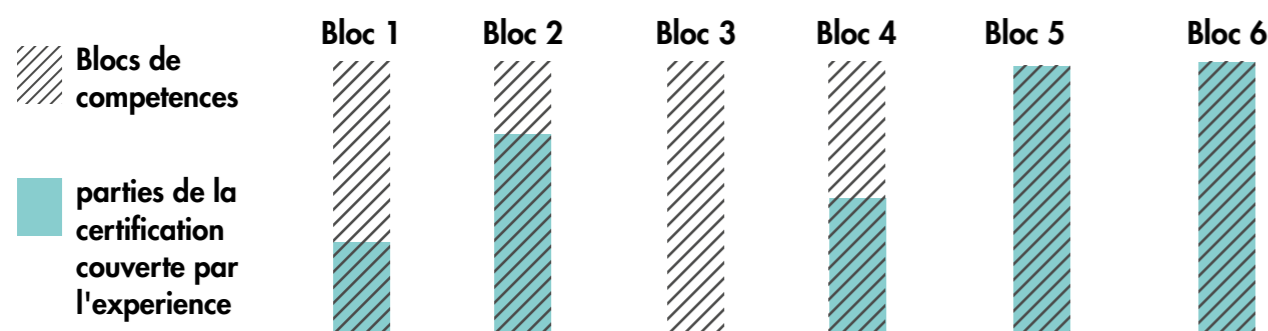
➔ Créer la notion de complément de parcours de montée en compétences multimodal et la financer

Le système REVA que nous préconisons ouvre la VAE à des parcours de reconnaissance et de validation de compétences tout au long de la vie ; l'individu est placé dans une véritable dynamique d'apprenance qui restaure le goût de se cultiver, de progresser, non seulement dans son domaine professionnel, mais aussi dans des domaines transverses.

La prise en compte de l'évolution de l'acquis expérientiel de l'individu tout au long de la vie, doit passer par des "mises à jour" régulières, des "rencontres" entre le niveau d'avancement de son acquis expérientiel et le référentiel de compétences de la certification visée. Pour faire coïncider et combler l'écart qui peut exister entre les deux, un besoin de complément de parcours multimodal de montée en compétences est parfois nécessaire.

C'est le cas des VAE dites « hybrides », largement expérimentées et qui ont fait leurs preuves. Cependant, dans le système actuel, le financement d'un tel dispositif est très complexe, voire souvent impossible pour plusieurs raisons :

- le besoin du candidat est centré sur les parties de différents blocs du diplôme qu'il souhaite valider : cela ne rentre pas dans le cadre d'un financement qui « raisonne en blocs » (cf schéma)
- les deux modalités, validation de l'expérience d'un côté, et complément de parcours de l'autre, bien qu'interdépendantes (de la réalisation de l'une dépend la réalisation de l'autre) sont traitées séparément en matière de financement : le complément de parcours est isolé de la démarche VAE et assimilé à une formation classique dont l'aboutissement est l'obtention d'un bloc de compétences. Or, cet aboutissement est concrétisé par un jury VAE, financé par ailleurs. Cette situation "déroute" les financeurs qui ne sont pas accoutumés à ce type de dispositif. Cela nécessite également une évolution de l'application CPF qui ne prévoit pas ce cas.



LA PROPOSITION

➔ Elle consiste à tenir compte de la spécificité des parcours hybrides et à mettre en place un dispositif spécifique permettant de financer des compléments de parcours multimodaux qui ne ciblent que des parties d'un bloc de compétences et non seulement un (ou plusieurs) bloc dans sa totalité. Les modalités d'obtention des blocs sont inscrites dans un tout, « expérience + complément de parcours », ce tout étant validé par un jury REVA.

Ce complément de parcours n'est mobilisable que dans le cadre d'une démarche REVA, mais il est finançable en complément de l'accompagnement REVA, afin de pouvoir tenir compte de sa multimodalité.

Ainsi, une démarche REVA pourrait prendre la forme suivante :

➔ Accompagnement REVA financé par le CPF (et incluant donc une ingénierie/conseil et une identification d'un complément de parcours au-delà des étapes classiques de l'accompagnement)

➔ Un complément de parcours 1 sur un domaine de compétences A sous forme de modules e-learning achetés à une société spécialisée

➔ Un complément de parcours 2 sur un domaine de compétences B sous forme d'un MOOC d'une université

➔ Un complément de parcours 3 sur le même domaine de compétences B sous forme de FEST accompagnée (financement du temps passé par le tuteur en entreprise)

Nous constatons qu'une démarche REVA peut nécessiter plusieurs compléments de parcours. Cela nous paraît nécessaire pour introduire de la souplesse dans ce système.

Ces compléments de parcours peuvent être financés au même titre que l'accompagnement par le dispositif de formation professionnelle continue.

Des prestataires architectes pourront néanmoins voir le jour et proposer de centraliser les solutions.

LES MESURES

➔ **Créer une catégorie de formations éligibles au financement de la formation professionnelle** appelée "complément de parcours multimodal REVA" mobilisable uniquement dans le cadre d'une démarche REVA, constitué de toutes les modalités de montée en compétences : formation classique, e-learning/MOOC, FEST, stages, auto-apprentissage...

➔ **Créer une condition d'éligibilité** : justifier la nécessité du complément REVA par une note d'ingénierie-conseil décrivant un objectif de montée en compétences circonscrit au référentiel de la certification visée (cf livrable)

➔ **Créer la possibilité de stage REVA** en entreprise encadré par une convention du SPN REVA afin d'apporter au candidat une expérience nécessaire à son complément de parcours

3. MULTIPLIER ET FACILITER LES JURYS : RÉAFFIRMER LEUR POSTURE

L'heure n'est plus au débat. Et le corps enseignant ne s'y est pas trompé. C'est un fait acquis qu'expérience et savoir participent à une même dynamique de formation : la VAE est acceptée comme une façon, à part entière, non seulement d'accéder à la certification, mais aussi, comme le propose ce rapport, de s'inscrire dans une démarche d'apprentissage Tout au Long de la Vie. En revanche, **les questions s'accumulent et les moyens manquent concernant un point central de la VAE : le jury**. Absence d'incitation professionnelle, difficulté de réunir des jurys, de trouver des professionnels, non prise en compte de l'activité dans la carrière de l'enseignant, insuffisance de budgétisation, absence de rémunération convenable, flottement dans le statut... Beaucoup de certificateurs le disent : "C'est déjà un miracle que nous arrivions à organiser autant de jurys chaque année !"

La majorité des auditions que nous avons menées auprès des certificateurs nous a amenés à constater que si le service est budgété, il est en manque de moyens, ce qui limite gravement ses possibilités d'action, notamment d'organisation des jurys. Dès lors, une confusion se crée : les services publics sont parfois contraints de se refinancer sur le marché privé pour financer leurs missions. Il est donc primordial de réorganiser le secteur pour bien différencier chacun des acteurs.

➔ Mettre en œuvre une politique de clarification

LA PROPOSITION

➔ La première proposition est de **réaffirmer la souveraineté des jurys**. C'est à lui seul qu'incombe la décision de validation, indépendamment de l'ingénierie conseil dont la responsabilité est portée par les acteurs qui la dispensent.

La deuxième est de **reconnaître l'accès aux certifications publiques** par l'expérience comme mission de service public - donc gratuite pour l'utilisateur et budgétée par chaque ministère-.

La troisième proposition est de séparer la **mission de Service Public de la commercialisation de prestations de marché** (ingénierie conseil, accompagnement...).

LES MESURES

Elles se déclinent selon cinq impératifs : **mobiliser les jurys, leur prévoir une rémunération, constituer un vivier de jurys, les former, leur donner des outils pour les aider dans leur mission.**

➔ Mobiliser les jurys

- **Lancer une campagne "Devenir Jury REVA"** : présenter le nouveau dispositif sous forme d'animation/formation

- **Pour les métiers en tension :**

Mettre en place un système de délégation d'organisation des jurys aux branches et entreprises du secteur

- **Envisager des mesures selon le statut des membres du jury :**

➔ Jurys enseignants

- **Réaffirmer la fonction de jury REVA** dans le rôle de l'enseignant (*en fixant un nombre d'heures annuelles dédiées*) et confier au SPN REVA la déclinaison opérationnelle spécifique à chaque certificateur

- Permettre aux enseignants qui le souhaitent de réaliser, à travers la participation à des jurys, **des heures supplémentaires rémunérées** au-delà de leur quota annuel
- **Valoriser l'implication dans le dispositif REVA**, dans les carrières de l'enseignement supérieur

➔ Jurys professionnels

- **Mobiliser les salariés et les indépendants** en compensant la perte économique due à l'absence au poste de travail

- soit sous forme de **rémunération au temps** passé en cas d'utilisation d'un congé payé, soit par un **dédommagement de l'employeur** en cas de mise à disposition sur le temps de travail

- **Mobiliser les demandeurs d'emploi**

- C'est, pour eux, une façon de **rester connectés à leur secteur** et d'entretenir leur réseau. Une politique d'indemnisation éventuelle doit être concertée avec Pôle Emploi

- **Mobiliser les jeunes retraités**

- **Être jury peut constituer une façon de garder un pied dans le monde du travail**, de rendre le passage à la retraite plus progressif et en même temps, de fournir un complément de retraite

➔ Organiser la rémunération des jurys

- **Établir un coût au temps passé entre 35 € et 45 € de l'heures de travail par candidat** : temps de lecture du dossier, temps de préparation de l'entretien, temps de l'entretien, temps de restitution

- **Inclure les coûts induits dans le budget** de la mission de service public de chaque ministère certificateur en fonction du volume de jurys

- **Simplifier la rémunération** des jurys en la centralisant dans l'application REVA

➔ Constituer un vivier national de membres de jurys

- **Constituer, sélectionner, agréer et former un vivier de jurys enseignants et professionnels mobilisables facilement** par les certificateurs, en lien avec les ministères, et identifiables via l'application REVA qui en outre renseigne en permanence les disponibilités de chaque membre inscrit.

- **Référencer dans l'application REVA selon leur spécialité** ou leur champ disciplinaire, les enseignants et professionnels inscrits dans le vivier de jurys.

- **Former les enseignants et professionnels** inscrits dans le vivier. Les doter de la qualité d'expert. Leur permettre d'intervenir de manière transversale sur différents types de certifications. Les rendre mobilisables facilement et susceptibles de pouvoir participer à des sessions de jurys à distance (*Les sessions peuvent se tenir à l'échelle nationale, quelle que soit la localisation géographique des membres du jury.*)

➔ Renforcer la compétence et la posture des jurys

- **Mettre en place une force de formation et d'accompagnement** pour accompagner la montée en compétences et la nécessaire évolution des postures des jurys vers le questionnement et l'analyse de la pratique expérimentale

- **Rendre obligatoire :**

- L'énoncé de la décision de validation totale assortie d'éventuelles remarques, en présence du candidat, à la fin de l'entretien

- L'énoncé de la justification des écarts constatés et des recommandations susceptibles de permettre au candidat d'atteindre la validation totale (confirmé par un compte-rendu écrit), en cas de validation partielle

➔ Outiller les jurys pour faciliter leur action

- **Généraliser les jurys à distance**, via l'application REVA, avec un processus de contrôle d'identité permettant au candidat de réaliser le jury à domicile (ex : *Quai des notaires*)

- Créer un utilitaire d'organisation des sessions de jury - faire correspondre les données sur les membres de jurys disponibles avec celles concernant les candidats en attente de jurys afin de passer d'une logique de session ponctuelle à une logique de jury à la demande

- Élaborer une trame unique de **dossier d'expérience disponible sur l'Application REVA**, afin de faciliter la lecture et l'analyse des jurys

- **Encourager le travail collaboratif préparatoire** aux sessions des jurys en mettant à disposition, sur l'Application REVA, un outil dédié

➔ Fédérer les certificateurs privés

Les certificateurs privés tardent à s'approprier la VAE. Cette procédure bouleverse leur modèle économique, dans la mesure où toute certification validée par la VAE est une formation que les certificateurs privés ne dispenseront pas. La VAE perturbe également la représentation qu'ils se font de la valeur de leur diplôme, point d'aboutissement d'une formation de « haut niveau ».

LA PROPOSITION

➔ Cependant le développement des VAE hybrides autant que la démocratisation de l'aspect formateur et diplômant de la situation de travail (FEST) placée au même niveau que la formation, ouvrent de nouvelles perspectives à l'enseignement et à la formation. Dès lors, la culture de l'élitisme et de la sélectivité propre à certains certificateurs privés peut évoluer vers une stratégie plus inclusive et, pourquoi pas, agir non plus comme vecteur de différenciation sociale mais comme moteur de progression

LES MESURES

➔ **Création d'un groupe de travail incluant la conférence des grandes écoles et les certificateurs privés** qui souhaitent y participer afin de débattre de ces idées et de la question de l'intégration du processus de la REVA dans la politique de formation des certificateurs privés

➔ Intégrer les certificateurs de branches

Les branches sont autonomes et suffisamment outillées dans l'organisation de leur jury VAE. Le SPN REVA se positionne par rapport à elles, comme un partenaire attentif, soucieux de contribuer, par les mécanismes qu'il propose, aux meilleurs renforcements professionnels de leurs acteurs.

En mars 2020, le ministère du travail a entrepris de réduire, sur 3 ans, le nombre de branches de 700 à 200. Son objectif est, en supprimant les disparités inutiles et souvent sources de confusion, de leur donner plus de cohérence et de les renforcer.

Trois problèmes existent sur les CQP proposées par les branches :

- ➔ La non-accessibilité de certains d'entre eux par la VAE/REVA parce qu'ils ne sont pas inscrits au RNCP
- ➔ La redondance de certains CQP avec des certifications déjà existantes ou quasi identiques
- ➔ La sur-spécialisation d'autres CQP qui freinent la transversalité autant que l'agilité professionnelle et enferment les personnes certifiées dans un champ d'activités restreints

LA PROPOSITION

➔ Il s'agit de garantir l'accès de tous les CQP au dispositif REVA ainsi que de clarifier l'offre en atténuant les redondances et les sur-spécialisations

LES MESURES

- ➔ **Inscrire obligatoirement les CQP de chaque branche au RNCP** afin qu'ils puissent devenir éligibles à la VAE/REVA
- ➔ **Mettre en place, en partenariat avec France Compétences et le SPN REVA, un travail sur certains CQP** et procéder à leur mise en cohérence



4. OPTIMISER LE FINANCEMENT DU NOUVEAU SYSTÈME REVA

Nous le savons tous, dès qu'on parle financement, trois choses se mettent soudain à manquer : premièrement de l'argent, deuxièmement de l'argent et troisièmement de l'argent. Étant par nature raisonnables, nous n'irons pas jusque-là et nous nous contenterons de dire qu'en termes de financement, la seule chose qui nous manque, c'est de l'argent.

Le financement du système VAE est à revoir, tout d'abord, du fait des transformations que vont apporter la mise en place des mesures que nous préconisons. Certes, les réformes successives du secteur de la formation continue, et notamment la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) simplifient l'accès au financement de la formation ; ce sont des avancées qui excluent cependant, pour partie, la VAE, puisque les fonds dédiés ne sont mobilisables qu'après l'obtention de la recevabilité et n'incluent ni le conseil-orientation en amont, ni les parcours de compléments de montée en compétences quand ils sont nécessaires. Aussi, pour le moment le financement de l'accompagnement est encore trop assujéti à un système conçu pour une formation présentielle et collective.

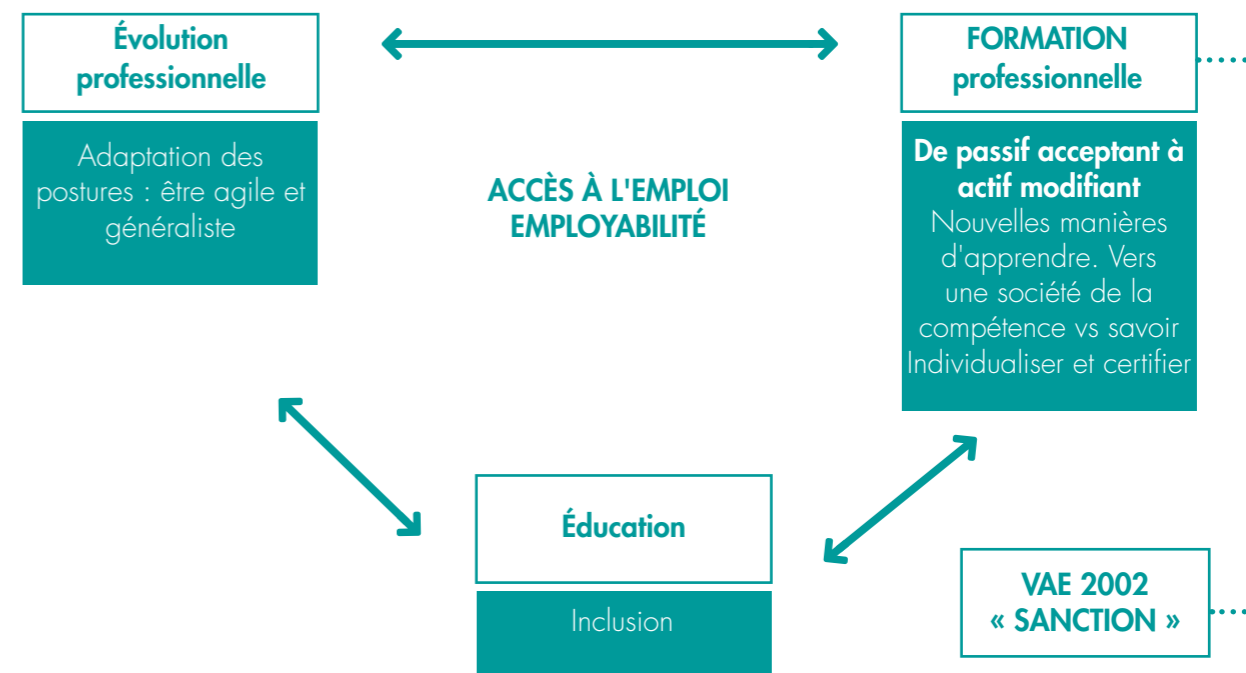
Tout pourrait se résoudre à l'aide de tableaux Excel et de calculatrices si un nouvel élément ne s'immiscitait dans les rouages du financement : le nécessaire changement de paradigme en matière de modèle économique.

Rappelons que l'ambition de la mission est de positionner la VAE comme un outil central d'optimisation des politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'éducation :

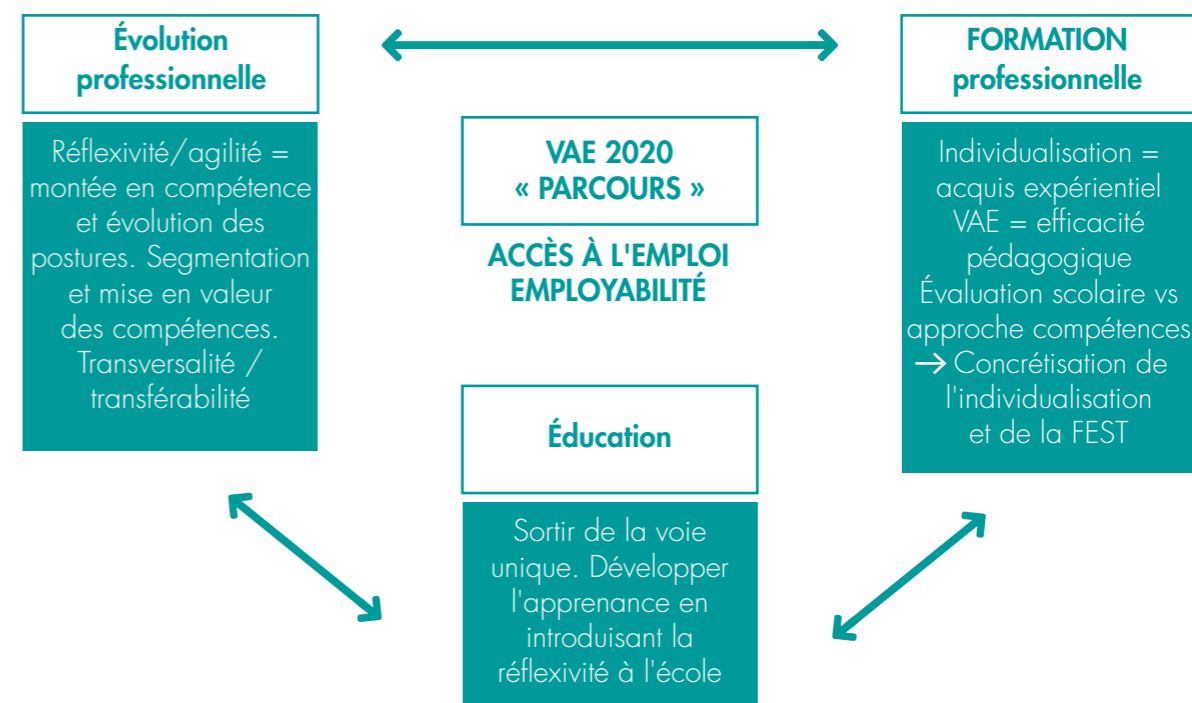
"Plutôt que d'enseigner, développez les capacités d'apprenance de vos apprenants !" Tel pourrait être le mot d'ordre à transmettre à tous les formateurs en entreprise.

Philippe Carré – *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*, Dunod, 2005

DE LA VAE 2002



À LA REVA 2020



LA PROPOSITION

Le temps du tableau noir et de l'enseignement transmis de manière descendante est en passe d'être révolu. La société entre dans l'ère de l'apprenance (du passif acceptant à l'actif modifiant). L'acquisition de compétences comme de savoirs s'opère aujourd'hui de façons multiples, diversifiées et souvent transversales. Cela entraîne de facto une redéfinition radicale des pratiques de formation qui ne sont plus ordonnées par le besoin de former un groupe d'individus à l'accomplissement d'une tâche, mais qui se construisent à partir du seul individu et des acquis expérimentiels qui le distinguent à un moment précis de son histoire. La valorisation des acquis de la pratique et l'accompagnement personnalisé qui en découlent s'imposent alors comme les nouveaux compléments de la formation dont l'objectif est d'amener l'individu à acquérir agilité et adaptabilité tout en étant capable d'être lui-même créateur d'opportunités.

Au niveau du financement, cette nouvelle approche de la formation se révèle plus avantageuse. On quitte la logique "taux horaire collectif" apparemment moins onéreuse pour adopter celle "d'accompagnement forfaitaire individualisé" vectrice de véritables économies :

→ Au lieu de dispenser 100% d'un programme de formation à travers une pédagogie descendante passive, on part de l'acquis expérimentiel de l'individu pour individualiser un parcours de formation qui cible précisément ses manques et lui permet d'acquérir la certification qu'il souhaite. La durée de formation s'en trouve raccourcie ; il y a donc moins d'heures à financer par personne

→ Cette réduction de la durée de formation entraîne un gain de temps et par voie de conséquence moins d'absence au poste de travail pour les salariés et plus de disponibilités pour les personnes en recherche d'emploi

→ L'accompagnement, et la pédagogie qui parfois l'accompagne, sont plus efficaces parce qu'individualisés, ouverts à la multimodalité (FEST, e-learning, auto-apprentissage...). Le candidat est invité à entrer dans une démarche réflexive. Il devient l'auteur de sa montée en compétences et inscrit sa démarche dans une dynamique d'apprenance qui le met à l'abri de possibles ruptures de parcours professionnels. Ce nouvel accompagnement enrichi participe, à moyen-long terme, aux efforts déployés pour réduire et prévenir le chômage

LES MESURES

→ Adapter le système de financement au nouveau modèle économique d'accompagnement et de parcours multimodaux REVA

- **Nommer un référent chef de projet REVA** au sein de la Caisse des Dépôts et Consignations pour piloter les évolutions techniques nécessaires de l'application CPF
- **Conduire une campagne de formation/ sensibilisation** des acheteurs de prestations de formation (employés OPCO, acheteurs publics état-région, branches professionnelles)
- **Créer un module digital** expliquant les démarches, l'historique, l'intérêt de l'approche forfaitaire au niveau pédagogique comme financier
- **Orienter une partie significative du PIC sur des projets expérimentaux** de parcours de validation hybride
- **Mobiliser des budgets régionaux** plus importants pour l'ingénierie conseil et l'accompagnement REVA des demandeurs d'emploi (ce point est à inclure dans les états généraux des Régions évoqués plus haut)
- **Concevoir l'aide régionale comme une participation au financement global** d'un projet donc cumulative avec d'autres sources de financement
- **Agréer automatiquement tous les organismes référencés Qualiopi** indépendamment de leurs lieux d'implantation (pas de politique d'agrément régional)
- **Faciliter l'utilisation de la ProA** : pour les dispositifs REVA uniquement, supprimer les conditions d'inscription de la certification en accord de branches et la nécessité d'extension de l'accord ; supprimer la nécessité d'un avenant au contrat de travail
- Considérer que de facto **REVA est un dispositif prioritaire** de toute politique de branche et qu'il doit être financé de la même manière, peu importe la taille de l'entreprise, chacun pouvant mettre en œuvre une politique d'abondement

→ Encourager les co-investissements

- **Faciliter la superposition et la mobilisation des financements dans l'application REVA** (ou dans l'application CPF) par un système d'API : chèquiers, aides régionales, aides Pôle Emploi...etc
- **Supprimer la condition d'un projet professionnel impliquant un changement de code Rome pour le CPF de Transition en cas de projet REVA**
- **Déplafonner la ProA** (ou augmenter le plafond à 5000€€ en cas de co-investissement CPF/ProA pour un projet REVA)
- **Conduire à court terme une réflexion sur le montant de la contribution de Pôle Emploi au financement individuel de l'accompagnement à la VAE**, sur les règles de validation des demandes individuelles de financement compte tenu des orientations de chaque conseil régional et sur les modalités pour faciliter leur mobilisation directe

→ Créer des filiales régionales REVA

- Charger les filiales régionales REVA d'animer le dialogue social et d'organiser une conférence de financement des parcours REVA avec les acteurs du territoire (État, Région, partenaires sociaux, SPE)

→ Supprimer les droits d'inscription à l'université pour les démarches de validation d'acquis afin de maintenir une stricte égalité d'accès à la certification

→ Flécher des financements dédiés pour les publics spécifiques (cf. chapitre plus bas)

- **Adapter le standard de la réponse proposée** aux publics spécifiques
- **Lancer un chantier par type de public piloté par SPN REVA/dispositif spécifique** sur mesure

5. FAIRE DU DISPOSITIF UN OUTIL DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION REPOSANT SUR LE PRINCIPE DE LA FEST DIPLÔMANTE

Tous les indicateurs confirment le paradoxe : d'un côté, un taux de chômage préoccupant -plus d'un million de jeunes NEET, quelques 100 000 décrocheurs du système scolaire chaque année, etc...- de l'autre des secteurs en tension (*santé, commerce, informatique, médico-social, transport, travaux publics...*) et des entreprises qui peinent à recruter.

"Recruter !"; le mot est lâché. Huit fois sur dix, les difficultés rencontrées par les entreprises qui "recrutent" proviennent **d'une inadéquation entre le profil du candidat et les attentes du recruteur** (*niveau de diplôme, spécialité de la formation, durée et nature de l'expérience du candidat, conditions de travail, etc*).

Mais pas seulement : la pénurie de candidats s'explique aussi par le **manque d'expérience professionnelle, par une insuffisance ou un déficit de formation** et même par un manque de motivation qui dénote une méconnaissance totale du poste à pourvoir.

D'un côté donc, un afflux de personnes peu ou pas qualifiées, mal formées, parfois désœuvrées ou en situation de décrochage social ou scolaire, de l'autre des secteurs entiers du monde du travail en souffrance d'employés.

LA PROPOSITION

→ Elle est de contourner le paradoxe et d'inciter les entreprises à **changer de posture dans leur politique de recrutement** : au lieu de chercher la bonne personne pour le bon poste, identifier celui ou celle, *non formé(e), décroché(e), décrocheur(se), NEET* – et la former, par le travail, pour qu'elle devienne cette bonne personne.

La condition : créer un contrat de travail spécifique qui inclut **une démarche REVA "embarquée"** et s'appuie -via la FEST- d'une part sur la **resocialisation de la personne** quand cela est nécessaire et, d'autre part sur **sa conscientisation des situations d'apprentissage dans le cadre de son emploi**

À terme, **ce contrat de formation par le travail ou ce contrat de travail diplômant par l'expérience, organisé et financé autour de la REVA, permet ainsi à la personne recrutée de devenir la bonne personne tout**

*Le paradoxe du fromage à trous
Plus il y a de fromage, plus il y a de trous; or plus il y a de trous, moins il y a de fromage,
donc plus il y a de fromage,
moins il y a de fromage.*

C'est à peu près ce qu'il se passe dans le secteur de l'emploi : plus il y a d'offres d'emploi, moins il y a d'emplois !

en l'outillant pour qu'il puisse continuer d'évoluer.

Il n'est donc pas question de renvoyer à l'école ceux qui l'ont quittée prématurément ou ne veulent pas y retourner, comme dans les contrats en alternance, certes porteurs à leur manière de retour à l'emploi - mais de considérer le travail non plus comme une action exécutée ou subie par un

"passif acceptant" (*va livrer des pizzas !*) mais comme une action lucide réalisée par celui qui devient, de fait, un "actif modifiant" incluant sa mise en mouvement dans le processus de son apprentissage qui est aussi un processus d'apprenance.

S'inscrivant en prolongement du Plan d'investissement dans les compétences (2018/2020) lancé par Muriel Pénicaud et en écho au rapport sur la Formation obligatoire des 16-18 ans, initiée par Sylvie Charrière en janvier 2020, cette proposition de contrat -que nous appellerons contrat REVA/FEST- répond au même enjeu de lutte contre le décrochage scolaire, devenue priorité nationale dans le cadre de la "Stratégie Europe 2020".

Cette **"VAE Inversée"** vise à réconcilier avec l'emploi, via la FEST et par le biais de l'apprenance, les décrochés, décrocheurs, NEET et tout autre public éloigné du monde du travail : quitter l'école n'est plus un problème en soi dès lors qu'il devient possible de retrouver le goût d'apprendre et d'accéder au diplôme par le travail !

De plus, ce dispositif renforce la pertinence de la FEST inscrite dans la *Loi pour choisir son avenir professionnel* comme une voie officielle de formation. En l'encadrant par l'analyse réflexive du dispositif REVA, et en la rendant diplômante, il transforme l'essai.

Nous proposons de prolonger le principe des contrats de professionnalisation PRODIAT (OPCALIA) et Vision Pro (AGEFOS-PME)

organisant 100% du temps de présence en entreprise en dédiant les heures habituellement consacrées à la formation théorique nécessaire à la préparation du diplôme à un accompagnement éducatif et social -individuel ou collectif- de sociabilisation et d'ancrage à la FEST.

Voici quelques propositions :

- Mise en place de programmes de montée en compétences constitués de FEST, e-learning...
- Encadrement de la montée en compétences par la réflexivité de la démarche REVA (apprenance) : ancrage progressif des apprentissages et constitution d'un portefeuille de compétences en vue d'un jury REVA à terme
- Encadrement du couple tuteur-tuteur pour orienter les situations de travail et s'assurer qu'elles génèrent effectivement des compétences réutilisables
- Mise en place de programmes de « sociabilisation » : improvisation théâtrale, coaching sportif, sorties au musée, ateliers de lecture et d'analyse de l'actualité
- Accompagnement social en cas de besoin : logement, mobilité, accompagnement psychologique

Les heures dédiées à ce programme ne sont plus dispensées collectivement dans un centre de formation, comme dans un contrat d'alternance classique, mais diffusées individuellement dans l'entreprise, tout au long de la semaine, par concertation entre le candidat, son tuteur et son accompagnateur REVA.

LES MESURES

- **Créer un contrat de professionnalisation REVA-FEST** - 100% d'activité en entreprise jalonnée par un accompagnement qui permet de conscientiser les situations de travail source d'apprentissage et de construire au fur et à mesure un dossier d'expérience dans le but d'obtenir un diplôme
- **Élargir cette modalité pédagogique au contrat d'apprentissage**
- **Dédier un financement spécifique** tenant compte de l'approche individualisée / passer au forfait parcours

- **Créer une trame de dossier d'expérience spécifique à la REVA/FEST** qui tienne compte d'une construction « pendant le parcours » et non a posteriori
- **Revaloriser l'expérience acquise en stage ou contrat d'alternance à même hauteur que toute autre expérience** : cela est induit par la mesure d'automatisation de la recevabilité qui supprime la durée légale d'un an
- **Inclure un minimum d'heures obligatoires d'accompagnement** à l'analyse réflexive dans les programmes de formation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation classiques

6. OSER LA VAE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

En dehors de la question du recrutement dont nous venons de parler, la VAE tarde toujours à s'imposer dans le monde professionnel. Ses apports sont pourtant connus. Ils ont été maintes fois énumérés et les retours des entreprises qui ont expérimenté la VAE sont unanimes : c'est un véritable et très efficace outil de gestion des RH. (cf encadré) Alors que se passe-t-il ? Pourquoi une mobilisation aussi frileuse dans le monde professionnel ?

Au départ, il y a la peur de voir le diplôme gonfler les prétentions salariales de l'employé ; également celle de voir ce même employé quitter l'entreprise pour de meilleurs horizons.

Cependant, les stratégies RH ont évolué vers plus de souplesse : elles cherchent à attirer plus qu'à retenir. En cela, elles ont compris que la VAE a toute sa place en contribuant à l'amélioration de la marque employeur et à la performance générale de l'entreprise.

Mais, nous le savons, par manque d'homogénéité, le système VAE se complexifie pour finir par s'enliser dans des procédures laborieuses. Dès lors comment et pourquoi plonger les salariés de "son" entreprise dans un mécanisme anxiogène au risque de les voir revenir fragilisés, démoralisés, souvent bredouilles, en tout cas épuisés !? Les entreprises connaissent suffisamment de difficultés pour ne pas en rajouter.

Ce constat reflète l'évidente nécessité à laquelle s'attache cette mission : réparer le système VAE et démontrer aux entreprises qu'il peut fonctionner.

Un troisième élément vient freiner de façon majeure le développement de la VAE au sein de l'entreprise : celui du financement. Les deux dernières réformes de la formation ont eu pour effet de concentrer les efforts de l'entreprise sur les formations qu'elle juge nécessaires à sa performance et de renforcer l'initiative de l'individu dans son parcours professionnel.

Le financement de la VAE, parce qu'il est complexe, sort des cadres traditionnels et se trouve bridé par des pratiques d'achat d'OPCO héritées de la formation classique, qui génèrent un reste à charge quasi-systématique pour l'entreprise, qu'elle ne peut / veut pas forcément payer.

Les mesures coercitives comme l'obligation pour l'entreprise d'évoquer la VAE lors de l'entretien annuel n'y changent rien, du moins pas grand-chose. Certes l'information est utile et théoriquement fédératrice, mais sa portée est limitée.

Inutile d'aller chercher loin : les entreprises sont échaudées. La VAE fait office de parent pauvre de la formation et les entreprises préfèrent s'en remettre à la formation classique pour protéger ce qu'il reste de leur investissement en matière de progression et d'évolution professionnelle de leurs salariés. Et les OPCO ne les incitent que très peu à évoluer.

LES APPORTS DE LA VAE DANS L'ENTREPRISE

- Contribue à l'amélioration de l'image de professionnalisation de l'entreprise auprès de ses clients (emploi de personnel diplômé, compétent et qualifié) et renforce sa crédibilité en cas de démarche qualité
- Fédère les salariés dans une même dynamique et renforce la cohésion sociale de l'entreprise (VAE collective)
- Valorise le travail du salarié, contribue à sa motivation et à sa fidélisation
- Permet d'établir une cartographie des compétences clés pour l'entreprise, de repérer les qualifications nécessaires à son bon fonctionnement et d'accompagner la transformation des métiers dont elle a besoin
- Renforce la politique de management et le transfert des connaissances et de l'expérience
- Augmente l'employabilité du salarié et favorise son reclassement, sa promotion ou sa

mobilité interne dans l'entreprise en faisant évoluer les profils repérés

- Fait acquérir aux salariés, dans le cadre de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), un niveau de qualification plus élevé et/ou adapté aux besoins de l'entreprise
- Permet de gérer les progressions de carrières et d'offrir des perspectives d'évolution, élément de motivation et de fidélisation du personnel
- Optimise les coûts de formation en réduisant les parcours de formation nécessaires à l'évolution professionnelle des salariés et en limitant les périodes d'absences pour formation
- Favorise l'engagement social et la culture de l'entreprise

LA PROPOSITION

- Les mesures coercitives ne fonctionnent pas car dans ce domaine leur mise en œuvre est difficilement contrôlable. Ce qui fonctionne c'est l'incitation, et plus particulièrement l'incitation *financière*. Les dispositifs existent pour que l'entreprise s'empare de la VAE. Ils pourraient être efficaces mais ils sont bridés. Nous avons fait des propositions précises pour optimiser le financement dans le chapitre 4.

Cela doit être considéré comme un investissement pour l'État.

Ceci étant posé, l'incitation financière ne suffit pas.

Un équilibre est à trouver entre les besoins de formations souhaitées par le salarié pour enrichir son agilité professionnelle et ceux nécessaires à la santé de l'entreprise pour développer son potentiel économique. Et dans cet équilibre, la REVA a pleinement son rôle à jouer, un rôle d'intercesseur autant qu'acteur.

Dans cet objectif, il importe de fixer un cadre qui (re)définit l'entreprise apprenante et permet aux entreprises qui le souhaitent de le devenir. Par ailleurs, nous proposons d'outiller et d'objectiver les branches et les OPCO.

LES MESURES

→ Remobiliser les entreprises

- Créer un label "entreprise apprenante" attribué par le SPN REVA. Une entreprise labellisée est une entreprise :

- qui déploie de manière systématique des parcours REVA et qui en fait un bilan annuel

- qui libère ses salariés pour être membre d'un jury

- qui ouvre ses portes pour accueillir des stagiaires REVA (cf chapitre sur le complément de parcours REVA)

- qui recrute par l'intermédiaire de contrats REVA/FEST

- Entamer une collaboration avec les labels et agréments de marque employeur ou de l'économie sociale (Bcorp, Great Place to Work, ESUS, Entreprises à mission...) pour y inclure la notion d'entreprise apprenante

→ Accompagner et convaincre les branches et les OPCO

- Rendre obligatoire la mise en place d'un plan d'action REVA dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des politiques de branches (révision annuelle)

- Renforcer et développer la politique contractuelle des branches avec les

partenaires régionaux et l'état (conventions pluriannuelles d'objectifs) en lien avec les plans d'action territoriaux, et notamment sur les métiers menacés

- Réaffirmer le rôle de l'OPCO dans l'appui aux branches sur le dispositif REVA : inclure cet objectif dans la COM (convention d'objectifs et de moyens)

- Créer un groupe de travail des secteurs en tension piloté par le SPN REVA, en lien avec les branches afin de définir des stratégies et des objectifs d'inclusion dans l'emploi s'appuyant sur le dispositif REVA

- Travailler des objectifs avec Transition Pro (lancer un groupe de travail sur la réduction de parcours par la REVA et l'approche branches)

- Déléguer un responsable au sein du SPN REVA pour inciter les branches à mettre en place des politiques dédiées et accompagner les OPCO

7. RENFORCER LE RÔLE DE PÔLE EMPLOI DANS LE DÉVELOPPEMENT DU NOUVEAU SYSTÈME REVA

Les conseillers Pôle Emploi orientent peu vers le dispositif VAE : seuls 5% des VAE des demandeurs d'emploi sont à l'initiative de Pôle Emploi (rapport IGAS n°2016-013R). D'une part, parce qu'ils le connaissent mal. D'autre part, parce qu'ils en ont une mauvaise opinion. Et à raison. Tel qu'il existe, il s'apparente à un parcours du combattant dans lequel il n'est pas forcément opportun d'envoyer une personne fragilisée par la perte de son emploi.

À cela s'ajoute des insuffisances en termes de financement : aide VAE des régions ou Aide VAE Individuelle (Le coût moyen de prise en charge par Pôle Emploi pour chaque bénéficiaire doit être de 640€ - cf Annexe n°6 de la délibération n°2008-04 du 19/12/2008) cumulées dépassant rarement les 1000€ € sans oublier le vieux réflexe qui consiste à se rabattre sur la formation pour envisager une progression ou une reconversion professionnelle.

De plus, **un demandeur d'emploi qui entame une VAE n'est pas dispensé de sa recherche d'emploi, contrairement à celui qui entre en formation (entrant dans la catégorie « stagiaire de la formation professionnelle »), ce qui ne lui permet pas de se mobiliser pleinement.**

Enfin, parallèlement, une grande majorité des accompagnements sont individuels, ce qui, au vu des résultats que cela génère, ne semble pas adapté.

La conséquence de ces constats est qu'il y a peu de recours à la VAE chez les demandeurs d'emploi et que le taux d'abandon est élevé, entraînant perte d'estime de soi et aggravation du manque de confiance. Cela renforçant le paradoxe suivant : seuls 0,25% des demandeurs d'emploi sont candidats à la VAE (rapport IGAS n°2016-065) alors que plus de 50% d'entre eux n'ont pas le Bac.

AU-DELÀ D'UN DIPLÔME, CE QUE PEUT APPORTER LA VAE À UN DEMANDEUR D'EMPLOI

- Restaurer l'estime de soi et reconquérir une confiance en soi
- Identifier et valoriser ses compétences et apprendre à en parler
- Se replacer dans une dynamique de réussite
- Monter en compétences grâce à la REVA hybride pour élargir son employabilité
- Reprendre le goût au désir d'apprendre et de progresser
- Entrer dans une démarche de conscientisation, analyse réflexive et visibilité des compétences pour continuer de progresser tout au long de son parcours

LA PROPOSITION

→ Les conseillers Pôle Emploi sont en première ligne dans le combat contre le chômage qui touche une population majoritairement peu qualifiée.

Il est donc primordial que ces conseillers soient solidement formés au dispositif REVA et aux différentes alternatives qu'il offre, afin qu'ils puissent proposer les solutions les plus pertinentes aux demandeurs d'emploi concernés.

Un ensemble de mesures sera mis en place afin de renforcer cette transition et faire de la REVA l'outil majeur mobilisé au service du retour à l'emploi.

En ce sens, il importe que le demandeur d'emploi soit mis dans des conditions favorables pour s'engager dans une REVA, et en premier lieu, qu'il soit dispensé de sa recherche d'emploi.

LES MESURES

→ **Professionaliser les conseillers Pôle Emploi au nouveau dispositif REVA (détection de projets REVA, orientation vers l'ingénierie/conseil)**

→ **Continuer la politique de communication récurrente auprès des demandeurs d'emploi en repartant des travaux d'Avril (plus de 600 000 utilisateurs depuis sa mise en place en novembre 2017 / 30 000 utilisateurs par mois actuellement), pour informer du nouveau dispositif**

→ **Déployer des modalités pédagogiques nouvelles favorisant l'engagement des demandeurs d'emploi dans une démarche VAE qui soit à la fois express, collective, présentielle, multi-diplômes et hybride :**

- Express car réalisée à temps plein et dans un temps limité à 4 mois
- Collective, pour jouer sur la motivation de groupes
- Présentielle, pour casser l'isolement du demandeur d'emploi
- Multi-diplômes, pour favoriser l'échange et la découverte de domaines professionnels
- Hybride pour répondre aux besoins d'individualisation des parcours et de montée en compétences de chacun

→ **Favoriser le financement de ce type de parcours en mobilisant des dispositifs de financements collectifs** (ex : achat sur marché, la POEC (préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective, POEI avant embauche et en groupe, autres)) **sur des approches multi-diplômes et pour des besoins identifiés en emploi dans les branches et sur les territoires**

→ **Rendre le demandeur d'emploi totalement disponible pour sa démarche REVA en le passant de la catégorie 1 à catégorie 4 (stagiaire de la formation professionnelle) – passage conditionné par deux facteurs : limitation de la durée de la VAE à 4 mois hors jury, obligation d'assiduité attestée par l'accompagnateur**

→ **Dématérialiser l'accès à l'aide VAE, en lien avec le SPN REVA**

8. AIDER ET SOUTENIR LES PUBLICS SPÉCIFIQUES PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

Ce sont toujours les derniers ou les plus mal servis, alors que ce sont les premiers à avoir besoin de dispositifs fiables et performants pour pallier l'inégalité qui les frappe. Et leurs conditions d'existence, le plus souvent difficiles, autant que leurs situations (peu ou pas diplômés, réfractaires à la formation et à l'écrit, délinquants, décrocheurs scolaires, handicapés...) méritent qu'on leur accorde une attention privilégiée concernant le dispositif REVA.

LA PROPOSITION

→ La mission ne livre aucune mesure clef en main. Elle se contente de faire quelques propositions qui prennent en compte le contexte particulier de chaque public. Chacune de ces propositions doit être soumise à des groupes de réflexion animés par le SPN REVA ; ces groupes réuniront l'ensemble des acteurs, associations, encadrants... qui travaillent à l'accompagnement de ces publics.

La proposition principale est simple : aider ces populations à (re)trouver une place active dans la société et leur donner des outils de conscientisation et d'autonomisation pour qu'ils prennent leur destin en main à travers REVA.

LES MESURES

→ Mesures d'ordre général

- Charger le SPN REVA de construire un groupe de travail par type de public cible pour identifier les besoins, construire les dispositifs ad hoc, piloter leur mise en œuvre et mesurer leur efficacité pour procéder aux ajustements si nécessaires
- Décréter un budget d'état dédié à REVA pour chaque public concerné

→ Mesures par type de public

• Salariés en insertion

- Accompagner via la REVA / FEST l'élargissement des compétences du salarié

– cf le cas d'un préparateur de commandes inscrit dans une REVA / FEST pour obtenir un diplôme en logistique lui ouvrant d'autres possibilités d'évolution

• Travailleurs handicapés

- Structurer un groupe de travail (SPN REVA, secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, ESAT, Entreprises adaptées, associations, financeurs, accompagnateurs-certificateurs...) pour mobiliser des financements significatifs, travailler à la multiplication des pratiques de RAE (VAE *ultra modularisée non diplômante*) et tisser les liens d'équivalence diplômante permettant la validation progressive de la certification souhaitée par RAE

• Décrocheurs scolaires / Quartiers prioritaires

- Considérer le contrat REVA / FEST comme une voie d'accès au développement et à la réalisation de soi aussi viable que la formation initiale ou la formation par alternance

- Créer un groupe de travail (*Éducation nationale, groupe SPN REVA, associations, etc*) pour initier cette transformation, former les enseignants, créer des passerelles et inciter les entreprises à devenir "entreprises apprenantes" (cf rapport de Sylvie Charrière et la notion d'entreprise pédagogique)

• Seniors / 2ème partie de carrière

- Fixer des objectifs spécifiques aux OPCO et à Pôle Emploi pour la mise en place de parcours REVA susceptibles de raccrocher

professionnellement les seniors sortis de l'emploi

- Réfléchir à la création de certifications de type "diplôme blanc ou diplôme de sagesse" initié par François Taddéi, afin de permettre aux seniors de mettre leur acquis expérimentiel à jour (professionnel ou de vie)

• Migrants / réfugiés

- Imbriquer des parcours REVA dans les parcours de formation en français à destination des réfugiés ou des publics migrants. Ce dispositif a 3 objectifs essentiels :

- la valorisation de l'expérience acquise dans le pays d'origine,

- l'adaptation de son savoir-faire par le biais d'un complément de parcours multimodal,

- la possibilité d'appuyer sa progression en français grâce à la narration de son récit d'expérience centrée sur son vécu personnel.

• Milieu carcéral ou sous-main de justice

- Valoriser par le biais d'une REVA l'expérience professionnelle acquise pendant l'incarcération (*dispositif pouvant être mis en place pendant le temps d'incarcération*)

- Identifier la transférabilité des compétences acquises dans un contexte illicite pour leur ré-emploi dans un contexte licite

• Aidants

- Valider les différents types de compétences des personnes travaillant auprès de leurs proches, sans cadre : gestion de l'administratif, gestion des déplacements médicalisés, compétences organisationnelles, aides aux personnes handicapées ou diminuées... afin de leur ouvrir des perspectives de reprise d'emploi

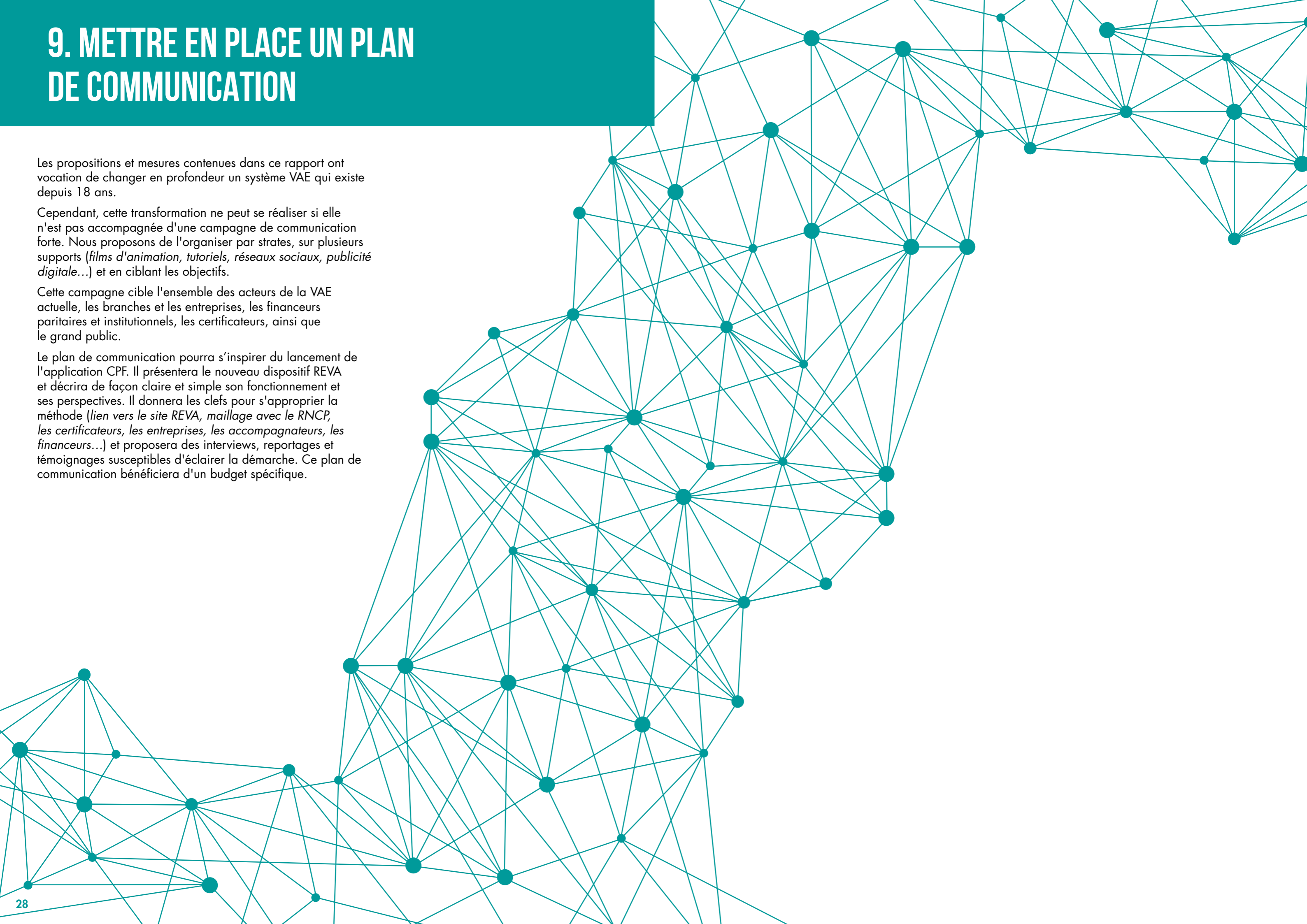
9. METTRE EN PLACE UN PLAN DE COMMUNICATION

Les propositions et mesures contenues dans ce rapport ont vocation de changer en profondeur un système VAE qui existe depuis 18 ans.

Cependant, cette transformation ne peut se réaliser si elle n'est pas accompagnée d'une campagne de communication forte. Nous proposons de l'organiser par strates, sur plusieurs supports (*films d'animation, tutoriels, réseaux sociaux, publicité digitale...*) et en ciblant les objectifs.

Cette campagne cible l'ensemble des acteurs de la VAE actuelle, les branches et les entreprises, les financeurs paritaires et institutionnels, les certificateurs, ainsi que le grand public.

Le plan de communication pourra s'inspirer du lancement de l'application CPF. Il présentera le nouveau dispositif REVA et décrira de façon claire et simple son fonctionnement et ses perspectives. Il donnera les clefs pour s'approprier la méthode (*lien vers le site REVA, maillage avec le RNCP, les certificateurs, les entreprises, les accompagnateurs, les financeurs...*) et proposera des interviews, reportages et témoignages susceptibles d'éclairer la démarche. Ce plan de communication bénéficiera d'un budget spécifique.



II. L'OUVERTURE VERS UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE PLUS GLOBAL

Dans la première partie des recommandations, nous avons fait des propositions pour améliorer le système de validation actuel.

Rappelons ici que l'ambition de la mission est d'aller plus loin. En effet, nous le disions en introduction, moderniser le système de VAE actuel ne suffit pas. L'objectif est de mettre en place un environnement permettant à tous les individus d'entrer dans la démarche « Conscientisation – analyse réflexive – visibilité des compétences ». Dès lors, on ne peut se contenter de ne le faire qu'une fois dans une vie, en validant ses acquis métier dans le but d'obtenir un diplôme reconnaissant des compétences techniques. Pas plus que l'on peut se contenter d'un système exclusif des compétences transversales, sociales et comportementales.

Nous proposons donc de remettre au goût du jour la notion de « portefeuille numérique de compétences », en s'appuyant sur la technologie des Open Badges.

QU'EST-CE QUE LES OPEN BADGES ?

D'un point de vue technique, un *Open Badge* est une image numérique dans laquelle sont enregistrées un certain nombre d'informations, ou métadonnées, dont les principales sont :

- l'identité du récepteur du badge
- celle de l'émetteur le cas échéant
- les critères d'attribution du badge
- les preuves justifiant de son attribution

Ce qui rend le badge particulièrement attrayant est la combinaison de la simplicité du medium (une image) avec la richesse informationnelle qu'il véhicule (les métadonnées). Sa simplicité en fait un objet numérique à la fois extrêmement résilient et aisé à manipuler : une fois émis, un badge ne dépend d'aucune plateforme ou logiciel pour continuer d'exister et son récepteur en a le plein contrôle (le partager, l'afficher ou pas).

Un badge est aussi un objet dynamique que l'on peut enrichir au gré de son parcours avec des preuves nouvelles (récit individuel ou collectif, endossements) afin de le valoriser dans le temps.

1. METTRE EN ŒUVRE LE PORTEFEUILLE NUMÉRIQUE DE COMPÉTENCES ET LA TECHNOLOGIE DES OPEN BADGES

Le système des open badges est un système open source datant de 2010 qui croît de façon exponentielle. Son principe est simple : rendre sa compétence visible en obtenant (ou en s'attribuant) des badges faisant état d'une expérience ou d'une compétence acquise dans un contexte ou environnement particulier. Ce qui fait la valeur d'un badge, c'est l'acceptation qu'il n'a pas de valeur intrinsèque lors de sa création. Sa valorisation va passer par des vecteurs d'objectivation et non par l'unique évaluation ou reconnaissance par une entité supérieure (l'état par exemple).

Et c'est justement –très paradoxalement– en s'inspirant de la VAE/REVA que l'on peut bénéficier de la toute-puissance des badges, dont la valeur se construira autour de 3 vecteurs d'objectivation :

- le récit individuel : explicitation d'une situation d'apprentissage par l'argumentation écrite stockée dans le badge
- le récit collectif : même principe d'explicitation écrite, construite par un groupe ayant vécu l'expérience ensemble
- la reconnaissance sociale : principe d'endossement (*reconnaissance par les tiers*)

Les Open badges sont également une source de données structurées permettant de construire un **Web des compétences**. Associés à des services pour les indexer, les cartographier, les relier, ils sont de nouveaux instruments de la reconnaissance des personnes, des communautés et de leurs compétences. Plus accessibles, plus simples, numériques, les Open Badges sont de nouveaux véhicules d'information au service de tous.

Pour que cela fonctionne il faut 2 ingrédients :

→ Développer un écosystème national

Les initiatives en matière de reconnaissances des compétences transversales, sociales et comportementales sont nombreuses. Les badges en sont parfois le support, pas toujours. Il y a 2 écueils :

- la tentation actuelle (liée à la tendance de la certification à tout prix) de faire reconnaître officiellement les compétences transversales, sociales et comportementales, en créant par exemple un référentiel de compétences et en l'inscrivant au répertoire spécifique, alors que, pour exister à leur juste valeur, ces compétences ne doivent justement pas être figées dans un référentiel mais rester une matière vivante, reflet du terrain et des expériences collectives et individuelles

- les initiatives naissantes mais déjà nombreuses de création de plateformes de badges, qui pourraient créer une confusion pour les (futurs) utilisateurs

Il est donc nécessaire d'inclure dans le SPN REVA des fonctionnalités permettant :

- A chaque individu de créer un portefeuille numérique de compétences badgées de manière gratuite
- De proposer des éléments de sélection de badges à travers l'analyse permanente des initiatives associatives et privées
- De s'appuyer sur le standard Badge Connect API qui assure l'interopérabilité de toutes les plateformes

C'est un système naissant qui représente l'avenir, l'état se doit d'être partie prenante de ce mouvement

→ Accompagner l'appropriation des outils numériques

L'expérience de la VAE depuis 18 ans le démontre. On ne s'approprie pas ses compétences sans être accompagné dans cette démarche. L'accompagnement à la création et à la mise à jour d'un portefeuille numérique de compétences est indispensable. Seront donc ajoutés aux modalités de l'accompagnement REVA défini plus haut, les items suivants :

- Prise en main de l'outil numérique
- Conscientisation et identification des compétences à valoriser
- Création de badges appropriés pour alimenter le portefeuille numérique
- Valorisation des badges :
 - Aide à la rédaction du récit individuel
 - Aide à la rédaction du récit collectif
 - Aide à la recherche de tiers pouvant endosser la compétence

Cet accompagnement, étant une des modalités de l'accompagnement REVA, est finançable par les fonds de la formation professionnelle.

2. PILOTER LA MISE EN ŒUVRE

➔ Créer un portefeuille numérique de compétences dans l'application REVA

Il conviendra de travailler avec les parties prenantes qui mettent déjà en œuvre les Open badges et contribuent au développement des usages, des outils et du standard.

La plateforme permettra à tout individu de se créer un portefeuille numérique de compétences, de créer des badges, de les stocker, de les enrichir et de les partager.

Elle invite le candidat à les objectiver en fonction des trois critères définis précédemment.

C'est un outil d'accompagnement numérique à son profil badge.

La plateforme permettra de :

- ➔ Créer son profil
- ➔ Identifier des compétences à badger à travers l'exploration de son expérience
- ➔ Identifier des badges grâce à une recherche par thèmes

➔ Élargir le financement de l'accompagnement REVA

Il conviendra d'inclure dans l'accompagnement REVA une nouvelle ligne : l'accompagnement à la création d'un portefeuille numérique de compétences badgées et à sa mise à jour régulière.

➔ Développer l'utilisation des Badges

Cet outil ne fonctionnera que s'il est adopté par les utilisateurs et les entreprises. Nous proposons d'agir en deux temps :

- ➔ Conduire des expérimentations permettant d'itérer le processus intégrant des populations cibles, des branches et /ou des entreprises ainsi que Pôle Emploi
- ➔ Mettre en place un plan de communication, dans l'idéal inclus dans le plan de communication évoqué plus haut

Le SPN REVA aura la responsabilité de déployer ces expérimentations et d'adapter le dispositif en fonction.

➔ Faire de la Reconnaissance de l'Expérience et de la Validation des Acquis un outil pédagogique au service du système éducatif

Nous proposons d'insérer dans les programmes scolaires, dès la classe préparatoire, des temps d'accompagnement à l'analyse réflexive pour initier progressivement dans le parcours éducatif à la notion de portefeuille numérique de compétences et créer une "culture de la réflexivité".

Pour cela, il convient naturellement d'introduire l'analyse réflexive dans la formation des enseignants.

➔ Mettre en place une fonction Recherche et Développement au sein du SPN REVA pour étayer la transformation du système à moyen et long terme

Les politiques publiques ne sont pas suffisamment mesurées pour être adaptées. Preuve en est : la VAE à laquelle nous nous interrogeons aujourd'hui, 18 ans après sa création.

Nous avons formulé dans ce rapport des propositions concrètes à appliquer immédiatement. Nous suggérons néanmoins de mettre en place un dispositif qui permet de les mesurer et de pouvoir les faire évoluer.



CONCLUSION

La VAE de 2002 cherchait à concrétiser une ambition : permettre à chacun, en accédant au diplôme via la reconnaissance des acquis de son expérience, de s'élever et de trouver sa place dans la société, en l'outillant pour qu'il soit *au mieux de ce qu'il peut*. Elle entendait répondre à de nombreuses inégalités et problèmes éducatifs et sociaux qui, toujours aujourd'hui, creusent les disparités et entachent les développements économique et culturel de notre société.

La REVA de 2020 cherche à réaliser cette ambition et à la dépasser : en élargissant et multipliant les voies d'accès au diplôme, en les accolant à des parcours de montée en compétences, en les remariant à l'entrepreneuriat et à l'emploi, en s'appuyant sur la valorisation des compétences transversales par le portefeuille numérique de compétences, en intégrant la digitalisation de notre société qui bouscule nos pratiques éducatives et de formation, elle **veut sortir de la sacralisation du tout diplôme, pour aller vers une société qui parte de l'individu et de son potentiel et l'amène à être le propre entrepreneur de sa vie**, une société de l'apprenance qui garantit l'agilité permanente et propose un nouveau rapport au savoir et à l'emploi.

Découle alors l'urgence de créer "*cet ensemble durable de dispositions favorables*" dont parle Philippe Carré : entreprises apprenantes, REVA/FEST, REVA/VAE hybride, express... parcours de montée en compétences, création de portefeuilles numériques de compétences... toutes les initiatives sont bonnes pour mettre en place un accompagnement individualisé qui offre à la personne, dès son plus jeune âge, **la possibilité de grandir et de s'inscrire dans la société comme un actif apprenant** à part entière, dans une conscience écologique, civique et citoyenne du monde.

