

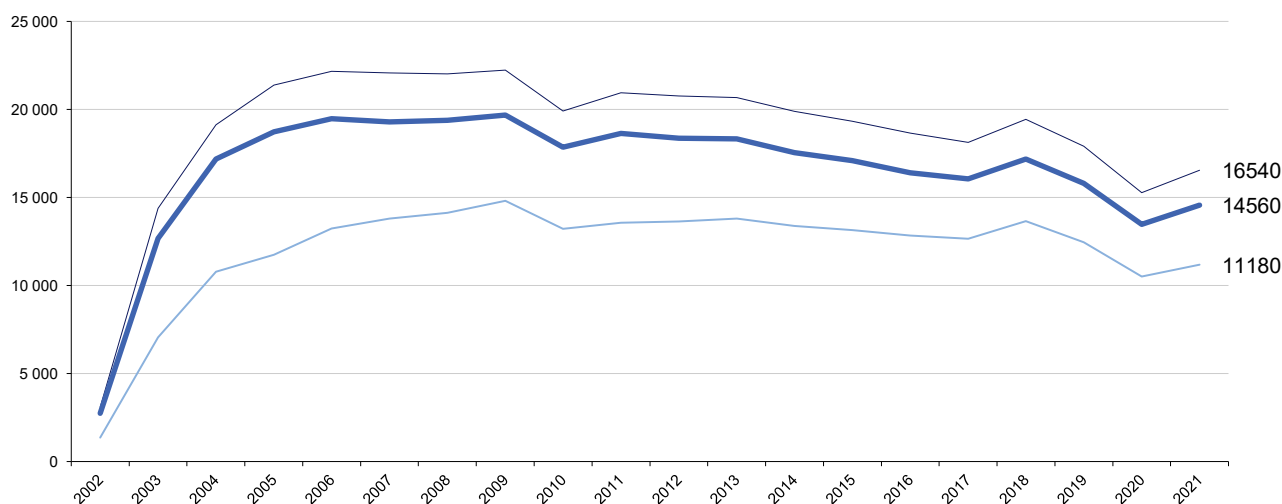


## VAE : mise en œuvre des premières mesures d'une « réforme » d'ampleur

### 1) VAE où en est-on ?

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) connaît depuis sa création, il y a tout juste 20 ans une baisse continue de son nombre de candidat·es avec une accélération du phénomène ses dernières années.

[1] Évolution du nombre de candidats à la validation ayant obtenu un diplôme ou des unités constitutives de celui-ci



L'année 2009 marque un pic d'activité et entre 2011 et 2017, le déclin du nombre des candidatures examinées est en partie compensé par des décisions de jurys plus favorables et une progression régulière du taux de validation totale (+ 0,8 point annuel en moyenne sur cette période). Près de huit candidat·es à la VAE sur dix sont en emploi (79 % des candidatures). Ils et elles ont au moins 30 ans (87 %) et sont déjà diplômé·es (77 %). Par ailleurs, la prédominance des femmes (les deux tiers des candidatures sont portées par des femmes) renvoie aux spécialités des diplômes visés : dans neuf cas sur dix (87 %) les candidatures concernent une spécialité de services et, une courte majorité (53 %), une spécialité de services à la personne.

Six dossiers sur dix (57 %) visent un diplôme des niveaux supérieurs au baccalauréat (niveaux 6 à 8). Les autres niveaux sont en recul : 11 % pour les CAP, (niveau 3) et -17 % pour le baccalauréat (niveau 4).

En 2021, un peu plus de 11 000 diplômes professionnels ont été délivrés par les jurys sur 16 540 dossiers examinés pour 26 400 demandes jugées recevables, soit un taux d'abandon d'environ 37 %.

### 2) Vers une transformation de la VAE.

Malgré la diminution en 2017 de la durée minimum d'expérience professionnelle requise (de 3 ans à 1 an) pour entrer dans le dispositif de la VAE, le nombre de candidat·es n'a pas arrêté de diminuer. En décembre 2019, le gouvernement missionne Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire pour proposer des solutions susceptibles d'améliorer le dispositif (cf lettre de mission décembre 2019). Un rapport est remis en mars 2022 au gouvernement et formule des propositions pour transformer la VAE. Ce rapport<sup>1</sup> propose des pistes pour supprimer

1 <https://www.centre-info.fr/content/uploads/2022/03/20210119-rapport-mission-vae-19012021.pdf>

les freins de la VAE et des solutions pour faciliter son accès. C'est en fait une tout autre conception de la VAE qui est proposée. Elle s'appuie sur le concept de la « société de l'apprenance »<sup>2</sup>.

Les auteurs et autrice du rapport posent comme postulat de départ la limite de la VAE. Pour faire reconnaître ses compétences acquises autrement que par la voie formelle, il faudrait obtenir une preuve formelle « le diplôme ». De leur point de vue, ce n'est donc pas adapté à la VAE. Tout est là. Cet argument vise bien à fragiliser les qualifications. Ainsi ils et elle déclarent que le diplôme (donc la reconnaissance formelle) ne permet pas à la personne de faire reconnaître toutes les compétences acquises par expérience, notamment les compétences transversales qui permettraient de développer une agilité globale entre plusieurs champs d'activité. Ils et elle veulent ajouter à la VAE la RTLTV (Reconnaissance Tout au Long de la Vie). Cette dernière permettrait de faire reconnaître l'ensemble des compétences acquises dans toutes les situations de la vie courante, qu'elles soient les fruits de la FTLV (Formation Tout au Long de la Vie) ou d'autres contextes informels.

Dans ce rapport, la VAE doit donc devenir un système plus global qui s'adresse à toutes et tous. Elle doit prendre en compte toutes les possibilités d'acquisition de compétences grâce à une démarche **réflexive permanente, initiée dès le plus jeune âge** (reconnaissance continue). On passerait ainsi de la VAE à la Reconnaissance de l'Expérience dans sa globalité et la Validation des Acquis de cette expérience (**REVA**). Pour se faire, ce système devrait être complété par un outil de reconnaissance informel, inspiré de la technologie des « Opens Badges<sup>3</sup> », par la création d'un portefeuille numérique de compétences de la personne, alimenté et disponible tout au long de son parcours. Il s'agit là d'un fractionnement extrêmement poussé des diplômes, des toutes petites briques nommées « blocs de compétences » pour créer un super « marché » des certifications. De plus, la surestimée technologie, sic, des « Opens Badges », reposera sur des « data centers », à l'heure où la sobriété énergétique et la sécurisation des données nous obligent à repenser et révolutionner notre façon de vivre !

Concernant plus globalement la formation professionnelle, d'après le rapport, en partant de l'acquis expérientiel de la personne pour individualiser son parcours de formation, la durée de formation serait plus courte. Il y aurait donc moins d'heures à financer. Cette réduction de la durée de formation entraînerait un gain de temps et par voie de conséquence moins d'absence au poste de travail pour les salarié·es et plus de disponibilité pour les personnes en recherche d'emploi... L'accompagnement, et la pédagogie, seraient plus efficaces parce qu'individualisés, ouverts à la multi-modalité (FEST,<sup>4</sup> e-learning, auto-apprentissage...). Le candidat ou la candidate est ainsi invité·e à entrer dans une démarche réflexive. Il ou elle gérerait sa montée en compétences et inscrirait sa démarche dans une « dynamique apprenante ». Ce nouvel accompagnement « enrichi » mettrait la personne à l'abri de possibles ruptures de parcours professionnels. Il participerait, à moyen ou long terme, aux efforts déployés pour réduire et prévenir le chômage... et le tout à ses frais grâce au CPF (Compte Personnel de Formation) tout au long de sa vie. Pour concrétiser leur vision de la VAE, les auteurs et autrice du rapport veulent notamment supprimer la durée légale d'un an expérience professionnelle encore exigée, et officialiser une déclaration sur l'honneur afin de mettre fin à l'obligation de fournir des preuves administratives pour l'étude de la recevabilité du dossier. Ils et elle veulent instaurer un système de délégation d'organisation des jurys aux branches professionnelles et entreprises du secteur. Ils et elle recommandent de mettre en place des jurys à la demande et de généraliser les modalités de mise en œuvre à distance. Autre recommandation disruptive : **Créer un contrat de professionnalisation REVA-FEST avec 100% d'activité en entreprise, juste jalonnée par un accompagnement pour permettre à « l'apprenant·e » de conscientiser les situations de travail sources d'apprentissage et de construire au fur et à mesure son dossier d'expériences dans le but d'obtenir un diplôme.** Dans l'esprit des auteurs et autrice, cette « modalité pédagogique » pourrait être élargie à l'apprentissage...

### 3) Mise en œuvre des premières mesures en urgence :

Le gouvernement affiche un objectif de **100 000 parcours par an d'ici à la fin du quinquennat**. Pour celui-ci, c'est un des leviers pour atteindre l'objectif de plein-emploi en 2027. L'actuelle Première ministre Élisabeth Borne rappelle que la VAE permet d'accéder à une qualification qui sécurise le parcours professionnel de chacun. Elle précise de plus que face au besoin de main-d'œuvre et à la pénurie de candidats prévus à l'horizon des métiers de 2030, il est nécessaire de repenser l'accès à la formation et à la validation des diplômes.

---

2 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 ».

3 Un « Open Badge » constitue une déclaration numérique vérifiable et infalsifiable relative aux expériences, réalisations, compétences, engagements, valeurs ou aspirations d'une personne.

4 FEST : Formation En Situation de Travail

### **La loi « Marché du travail » instaure un service public de la VAE**

La loi<sup>5</sup> va bien au-delà de ce qui était prévu et reprend en grande partie les préconisations du rapport de 2022. Elle crée le service public de la VAE, chargé d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience. **La mise en œuvre des missions du service public de la VAE sera confiée à un groupement d'intérêt public (GIP)<sup>6</sup>.** Celui-ci contribuera à l'information des personnes, à la promotion du dispositif et à la cohérence des pratiques sur l'ensemble des territoires. Il assurera en outre un suivi statistique des parcours. L'État, les régions, Pôle emploi, l'Afpa, mais aussi les opérateurs de compétences (Opco) et les associations Transition pro (AT pro) seront membres de droit de ce GIP auquel d'autres personnes morales publique ou privées pourront adhérer. **C'est le monde du travail qui prend le dessus dans la délivrance de la VAE**, diminuant ainsi le poids de l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, ce que dénonce la FSU.

### **Libérer l'accès à la VAE**

Les paramètres de la VAE sont « révisés et allégés afin d'ouvrir l'accès au dispositif », et devront être précisés par décret. **Ainsi, la durée d'expérience minimale d'un an, qui était encore requise pour être éligible à une VAE, est supprimée.** En outre, le dispositif ne sera plus réservé aux personnes engagées dans la vie active. Une personne considérée comme inactive sur le marché du travail pourra ainsi enclencher une démarche de VAE pour faire reconnaître les compétences qu'elle a acquises dans le cadre d'anciennes activités professionnelles ou bénévoles, ou encore notamment dans le cadre familial (comme les proches aidants par exemple). **Le texte définit le principe selon lequel la VAE est ouverte à toute personne qui justifie d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.** La longue liste des activités et catégories de personnes considérées par la loi comme éligibles à la VAE est simplement supprimée afin de couvrir l'ensemble des publics en s'exonérant d'une approche catégorielle. Le texte continue cependant à préciser que pour déclarer une demande de VAE recevable, l'organisme certificateur pourra prendre en compte des activités de natures différentes exercées sur une même période, des périodes de stage et des périodes de formation initiale ou continue ainsi que des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

**Ainsi, sans durée d'expérience requise, une personne pourrait entrer en VAE, y compris lorsqu'elle est en formation initiale en basculant d'une voie à l'autre très facilement.** La dernière année de formation pourrait ainsi se faire ou bien sous statut scolaire (ou d'étudiant·e) ou bien sous statut d'apprenti·e ou bien après décrochage ou démission, en tant que demandeur d'emploi ou salarié·e sous VAE. C'est ainsi qu'un·e jeune en échec en formation initiale pourrait obtenir un diplôme quelques mois après grâce à la VAE. De plus, un diplôme risque d'être validé sans les contraintes des formations initiales, comme par exemple la dispense de la soutenance et du mémoire de thèse pour le doctorat. Ces nouvelles dispositions amoindrissent les formations initiales sous statut scolaire et universitaires.

### **Simplifier le parcours de validation**

Afin de « favoriser le bon déroulement de la procédure de validation », la loi supprime le délai de deux mois aux organismes certificateurs pour se prononcer sur la recevabilité des demandes de VAE.

---

5 L'article 10 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail procède à une réforme de la validation des acquis de l'expérience. À cette fin, il abroge notamment les articles L. 613-3 à L. 613-6 du code de l'éducation organisant la délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur au titre de la validation des acquis de l'expérience et insère notamment au sein du Code du Travail un nouvel article L. 6412-3 relatif au jury en charge de cette validation.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781> (JO du 22 décembre 2022).

6 Le Groupement d'intérêt public (GIP) permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général.

**La loi définit de manière sommaire les éléments pouvant composer le parcours de VAE**, à savoir : des actions d'accompagnement, des actions de formation ou des PMSMP. L'accompagnement des candidat·es à la VAE pourra débuter en amont de l'étape de recevabilité de leur dossier. En effet, l'article L. 6423-1 est abrogé et n'imposera donc plus qu'une candidature ait été déclarée recevable pour qu'une personne puisse être accompagnée.

**Le texte permet aux candidat·es de viser non plus seulement la validation totale ou partielle d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais celle d'un bloc de compétences composant une certification enregistrée dans ce répertoire.** Sous couvert de simplification, le gouvernement continue ainsi à s'attaquer aux qualifications en continuant à privilégier l'approche par compétences. Il est à craindre que cette dernière ne permette pas à plus de salarié·es d'atteindre la qualification et donc de pouvoir aussi la faire reconnaître au niveau de son employeur ou de ses futurs employeurs. L'élévation du niveau de qualification nécessite une validation de tous les blocs de compétences pour obtenir la certification professionnelle. Or, la possibilité de ne candidater en VAE que sur un bloc de compétences risque fort de mettre en difficulté les candidat·es qui devront, pour élever leur qualification, multiplier les demandes et par là même favoriser une offre commerciale qui va pouvoir se concentrer sur des dispositifs de formation très segmentés et partiels mais extrêmement rémunérateurs pour les sociétés à but lucratif. Sans changement, la validation des acquis de l'expérience (VAE) restera prononcée par un jury. Cependant, les dispositions relatives à sa composition et à son fonctionnement, actuellement portées par le Code de l'éducation, en particulier par son article L. 335-5, sont supprimées. **Le principe du jury de VAE sera intégré au Code du travail et les modalités d'organisation et de composition de celui-ci seront désormais fixées par voie réglementaire.** L'Éducation nationale et l'enseignement supérieur se voient dessaisir de l'organisation et de la validation. Il faudra être vigilant à l'écriture du futur décret qui pourrait minimiser la place des enseignant·es dans cette validation voire la supprimer.

#### **Autoriser les AT Pro à financer les frais liés à la VAE**

La possibilité offerte aux associations de transitions professionnelles, pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19, de prendre en charge les frais afférents à une procédure de VAE (v. l'actualité n° 18035 du 3 avr. 2020) est pérennisée. Ce financement interviendra dès lors que le caractère réel et sérieux du projet de validation est reconnu, et cela dans des conditions qui seront définies par voie réglementaire. Le futur décret devrait permettre à l'AT Pro de prendre en charge l'ensemble des frais liés à la VAE (frais de positionnement du bénéficiaire, d'accompagnement et de constitution des jurys de VAE). Le montant pourrait rester fixé à 3 000 €.

#### **Nouvelle expérimentation pour aller plus loin dans le cadre du contrat de professionnalisation**

La loi prévoit d'expérimenter la possibilité d'intégrer des actions visant une VAE aux contrats de professionnalisation. Elle doit être menée pendant trois ans à compter d'une date qui sera fixée par décret au plus tard le 1er mars 2023. D'après le gouvernement, qui est à l'origine de cette mesure, « il s'agit notamment de favoriser l'accès à la certification des personnels exerçant des activités d'aide aux personnes vulnérables et, par suite, leur intégration sur des métiers qui peinent à recruter ».

Dans le cadre de cette expérimentation, il sera possible de déroger aux dispositions légales relatives à la nature des actions de formation financées, à l'objet du contrat et aux publics visés, au principe de l'alternance entre les formations théorique et pratique pendant le contrat de professionnalisation, à la durée du contrat, à la durée minimale des enseignements et des actions de formation suivies ainsi qu'aux modalités de financement du contrat de professionnalisation par les opérateurs de compétences (Opco).

#### **En conclusion, ces dispositions sont une nouvelle attaque de la VAE que la FSU dénonce.**

La FSU considère que la VAE doit rester l'œuvre de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les seuls acteurs de délivrance des diplômes et certifications. Ils doivent donc être les acteurs principaux dans les jurys VAE. La FSU défend l'accès à tous et toutes à la VAE avec une durée minimale d'expériences de trois ans, un cadrage

*Note FPQE janvier 2023 (mise en jour de la note de septembre 2022)*

de l'éligibilité à la VAE qui ne doit pas affaiblir les formations initiales, un délai de recevabilité de la demande de VAE et un accompagnement suite à cette dernière. La FSU considère que la VAE ne doit pas conduire à la validation d'un seul bloc de compétences, ce qui remettrait en cause les diplômes d'État et les titres professionnels et serait un frein à la montée en qualification des candidat·es. La VAE doit rester dans le cadre d'un service public d'État.