



**et votre vie s'active**

## REFORMER LA VAE / CONTRIBUTION DES CIBC

5 messages clés pour la reconnaissance

29 mai 2020

---

**Fédération Nationale des CIBC**

Siège : 2 place de la Liberté 03200 Vichy

Bureau Parisien : Domaine des Entreprises 149 rue Saint Honoré 75001 Paris

Tél : 04.70.98.12.83 – mail : [contact@cibc.net](mailto:contact@cibc.net) - [www.cibc.net](http://www.cibc.net)

## CONTEXTE

La Réforme de la Formation Professionnelle de 2018 vise à transformer en profondeur le développement des compétences et les trajectoires professionnelles.

L'enjeu réside dans l'articulation des dispositifs afin de prendre en compte la réalité et les objectifs de chacun dans une approche « sans couture ».

La Validation des Acquis de l'Expérience fait partie des dispositifs de droit commun permettant de fluidifier la reconnaissance des compétences et l'accès à la certification dans un contexte de rareté des ressources (CPF monétisé) et de modularisation des parcours.

Elle fait l'objet d'une mission d'étude et de proposition visant à lui redonner la dynamique attendue.

Le réseau des CIBC intervient sur le conseil en gestion de carrière et le développement des compétences depuis 30 ans. Ancrés sur les territoires, les CIBC interviennent sur le champ de la VAE en qualité de conseil ingénierie en amont de la démarche et/ou en phase d'accompagnement méthodologique en lien avec de nombreux acteurs (accompagnateurs, certificateurs, valideurs, prescripteurs, financeurs, branches professionnelles, ...).

Ils interviennent aussi dans des dispositifs ou actions visant à promouvoir la reconnaissance ouverte des compétences en favorisant des logiques d'écosystèmes ancrés sur les territoires.

C'est forts de leur expérience que les CIBC ont souhaité livrer au débat public leur vision sur les évolutions de la VAE qui fête bientôt ses 18 ans. Cette contribution a été élaborée après une phase de retour d'expériences tant des dispositifs publics et expérimentations conduits et des partenariats territoriaux mis en œuvre que de leur pratique auprès du public.

C'est de cette approche macro et opérationnelle que les CIBC souhaitent porter 5 messages clés visant à promouvoir le droit universel de la VAE dans son passage à l'âge adulte. Au travers de ces messages, les CIBC invitent les pouvoirs publics à la repenser dans une approche plus large de reconnaissance des compétences rendue possible par un appui neutre et ouvert à tous.

**La finalité de la VAE est indissociable d'une ingénierie de reconnaissance plus large au service de l'emploi et/ou du projet personnel de l'individu.**

La démarche va au-delà d'une approche adéquationniste basée sur les compétences.

Elle s'inscrit aujourd'hui dans une logique de parcours, d'accès à la qualification par la reconnaissance formelle des acquis de l'expérience.

Elle doit aussi s'inscrire, dans une logique plus large de parcours d'identification et de reconnaissance des compétences.

En ce sens, elle s'articule notamment avec toute démarche de reconnaissance informelle des compétences initiée par ailleurs par la personne et qui peut servir la reconnaissance formelle.

La démarche suppose une adaptation :

- des *modalités de preuve* (les approches de reconnaissance ouverte, ancrée sur les territoires, sont de nature à étendre les possibilités de preuve, notamment pour les publics les moins autonomes) ;
- des *modalités pédagogiques* (mixte pédagogique : individuel-collectif, synchrone-asynchrone, présentiel-distanciel) aux besoins de la personne, co-construites avec un professionnel.

### Actions concrètes :

- Ouvrir les modalités de preuve (enregistrements, vidéos, tuto, photos, dessins, récit collectif v/s récit individuel, compte-rendu d'entretien d'évaluation/annuel (manager/collaborateur), récit collectif...) pour l'ensemble des publics et préparer leur acceptabilité par les jurys :
  - Intégrer les REX de dispositifs auprès de publics cibles déjà mis en œuvre :
    - Expérimentation de VAE - CIBC Douai Cambrai : auprès de public illettré, les schémas, les dessins ont été acceptés pour expliquer les outils professionnels utilisés (espaces verts) par exemple, des enregistrements audios, des retranscriptions d'explication des tâches réalisées, ...
    - Expérimentation de VAE dans les ESAT et Entreprises Adaptées - CIBC Sud Aquitaine, CIBC Centre Val de Loire et le CIBC AgirE : permet de construire des parcours VAE mixtes et d'accompagner le secteur dans les parcours personnalisés de formation facilitant l'inclusion en milieu ordinaire. Condition de réussite : associer OPCO et partenaires institutionnels et les structures (référénts de parcours et moniteurs d'ateliers).
    - Les démarches de Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels conduites par l'AFPA et de "Différents et compétents", procèdent de la même dynamique de reconnaissance et d'une familiarisation avec les logiques de "preuve", plus que d'épreuve

- Expérimenter des démarches de reconnaissance collective (ex : pour des salariés d'une même entreprise ou pour des personnes issues d'une même branche professionnelle). Ce qui est produit et apporté comme élément de preuve n'est plus le récit d'une compétence individuelle dans un contexte collectif mais un récit collectif ou bien encore l'individu s'appuie sur un récit collectif pour situer et prouver/illustrer sa propre pratique.
- Articuler reconnaissance non formelle, et reconnaissance formelle (confrontation à un référentiel).
  - Développer le sentiment de compétences pour favoriser la projection des individus dans la démarche de VAE : une première marche...
  - Expérimenter articulation entre reconnaissance non formelle et formelle en collaboration avec une branche professionnelle.
  - Expérimentation à conduire : nous disposons aujourd'hui d'outils permettant l'identification des compétences transversales (serious games spécifiques à certains métiers + outils de réflexivité) que nous pouvons articuler à un dispositif de reconnaissance non formelle et ouverte avec les badges numériques, qui peuvent aboutir pour certaines personnes à aller chercher la reconnaissance formelle de la certification.  
Application possible et immédiate sur les métiers de l'aide à domicile.
- Redéfinir le rôle du référent / accompagnateur VAE.
  - Le référent VAE devient référent de la reconnaissance et pas seulement de la validation.
  - Le parcours de reconnaissance est un parcours de reconnaissance territorial ou sectoriel (= articulation de la formation, de l'expérience apprenante collective ou individuelle, des phases de réflexivité, sur un territoire et non dans une structure) et non plus un parcours de reconnaissance linéaire.
  - Expérimentation à conduire : dans l'Economie Sociale et Solidaire créer des systèmes de reconnaissance des compétences en lien avec les acteurs du territoire (dont les GEIQ) grâce à la coordination des acteurs et faciliter des parcours par filière (ex dans la propreté).

**L'information conseil constitue une étape en soi du parcours** et fait l'objet d'une prestation en tant que telle pour :

- Garantir la liberté de choix ;
- Assurer l'ingénierie de parcours personnalisé d'accès à la reconnaissance et/ou à la certification ;
- Offrir la neutralité nécessaire dans le positionnement du conseiller au regard de l'offre d'accompagnement et de reconnaissance / certification.

Elle est essentielle, doit être soutenue, y compris financièrement, et harmonisée voire normalisée.

Elle peut aboutir à d'autres voies d'accès à la qualification ou à d'autres préconisations comme solution aux besoins de la personne, notamment si la VAE ou un parcours de reconnaissance n'est pas le moyen le plus adéquat. Elle participe à la pertinence d'ensemble (y compris financière) du système.

### Actions concrètes :

- Harmoniser et élargir le rôle des "Points Relais Conseil" en "Espace Relais de la Reconnaissance" (ERR) dans un cahier des charges.

L'info conseil permet la compréhension par le candidat du système de reconnaissance / certification dans son ensemble et dans toutes ses spécificités (différences entre diplômes, titres, CQP, reconnaissance informelle).

Cette information vise à former le candidat sur les différentes voies et modalités d'accès possibles, des parcours envisageables..., et ce qu'il pourra en attendre en termes d'objectifs et de délais d'atteinte selon les possibilités qui s'offrent à lui....

Elle permet aussi d'offrir un espace réflexif sur les compétences développées par la personne durant son parcours de reconnaissance / certification.

C'est cette connaissance qui lui permet l'accès au principe de liberté de choix de certifications et d'en déterminer en toute conscience les moyens qu'il se donne pour atteindre son objectif dans un environnement de conseil neutre.

Concernant spécifiquement la démarche de VAE, le rôle de l'information conseil en VAE est "d'aiguiller" le candidat dans sa démarche en lui donnant la possibilité de choisir la certification la plus adéquate en fonction de critères personnels établis (comme la plus-value d'avoir la certification de tel ou tel ministère...), d'être informé sur les modalités d'accès, les calendriers, voire les coûts engendrés, les exigences du livret de preuves, ...

- Renforcer le rôle des régions dans le financement et le pilotage des ERR

Faire de ces espaces un levier de politique régionale en matière de formation des actifs pour :

- Permettre l'accès à la reconnaissance des compétences acquises à tous les individus quel que soit leur statut, et comme essentielles à la construction de parcours.

- S'assurer qu'une aide à la décision neutre et qualifiée (car nécessitant une expertise des systèmes de reconnaissance / certification et actualisation constante) permet de choisir la meilleure voie d'accès à la reconnaissance / certification, y compris par la VAE mais pas uniquement.
- Faciliter pour les employeurs la reconnaissance des compétences acquises par une aide à l'identification des parcours de VAE potentiels, à la construction de parcours des compétences attendues par l'entreprise sans lien nécessaire avec une certification (fiche de postes, compétences rares, émergentes, ...) tout en mobilisant ses salariés dans une dynamique de professionnalisation continue.
- Assurer les missions d'information, conseil, soutien à la recevabilité, ingénierie financière et suivi du parcours, pour tous, sur l'ensemble du territoire.
- Alimenter un observatoire des parcours, animé par le CARIF permettant d'adosser la politique régionale aux axes prioritaires issus des travaux de l'observatoire.
- Permettre de sécuriser des plans de développement des compétences en lien avec les OPCO.

Le rôle de « fil rouge » de l'ERR permet au candidat, comme aux employeurs, et aux acteurs multiples (accompagnateurs, financeurs, ...) d'avoir un interlocuteur dédié facilitateur.

Il est essentiel que les différents acteurs de la reconnaissance travaillent ensemble (et non côte à côte), de concert, afin de permettre la fluidité du parcours pour le candidat à la reconnaissance, mais aussi d'identifier un interlocuteur référent au sein de chaque acteur de la reconnaissance pour faciliter le travail partenarial et l'actualisation des informations au fil des évolutions ...

Cela pourrait aussi se traduire par un espace dématérialisé commun, initié par l'ERR et enrichi par chaque acteur. Cet outil pourrait enregistrer à chacune des étapes du parcours de reconnaissance :

- Les objectifs poursuivis
- La valorisation des démarches réalisées par la personne,
- Les critères de choix,
- Les appuis sollicités,
- Les résultats des démarches (ex pour la VAE : VAE totale, partielle, aucune validation, VAP85, VES, les open badges obtenus, ...)
- ...

Lorsque la VAE ou la reconnaissance n'est pas le moyen adéquat au regard de la situation, l'ERR apporte une première information sur les modalités (projet, formation, AFEST et toute expérience apprenante, ...) et le candidat identifie le/les interlocuteurs adaptés. A chaque rendez-vous, est remis un compte rendu écrit faisant état de la situation, des hypothèses de certifications, des ressources du candidat et du plan d'action.

**La promotion de la reconnaissance non formelle ou formelle**, dont la VAE, s'appuie sur une dynamique territoriale, animée par une mission ressource, financée et déliée des certificateurs et des accompagnateurs pour assurer l'engagement de tous au service du dispositif. Les acteurs économiques, du CEP et, plus généralement, du SPRO, sont associés à cette promotion comme relais efficaces de projets qualifiés.

Au-delà de la promotion de la reconnaissance pour tous et du droit individuel à la VAE, la mission participe à :

- Inscrire la démarche dans une dynamique collective de « territoire capacitant » ;
- Promouvoir l'accompagnement comme un acte métier concourant au développement des capacités réflexives de l'individu.

Les publics sont invités à prendre part activement à la dynamique territoriale en développant une analyse critique des parcours de reconnaissance proposés, contribuant à la création de ces parcours.

La participation active est un gage d'engagement : chacun est à la fois reconnu et reconnaissant.

### **Actions concrètes :**

- Créer une mission financée par les Régions dont la mission/la fonction est de promouvoir la reconnaissance des compétences (et de la VAE), avec une mission ressources :
  - De professionnalisation et de coordination des acteurs en vue de mobiliser les publics cibles ;
  - De répondre aux attentes de reconnaissance et développement des compétences des territoires et des individus ;
  - De favoriser la création d'écosystèmes
- Penser la complémentarité des outils de sourcing et de promotion de la VAE (tels qu'AVRIL) avec des dispositifs d'accompagnement physiques, assurant un niveau de conseil expert, personnalisé sur les territoires et prenant en compte la singularité des situations et des parcours possibles.

**L'accompagnement est orienté sur la personne et ses besoins**, y compris dans le cadre d'une démarche de reconnaissance ou de VAE collective : la prise en compte globale de la personne permet de maximiser les chances de réussite et d'aboutissement de l'accès à la reconnaissance et/ou à la certification.

Concernant spécifiquement la démarche de VAE, l'accompagnement sur le livret de preuves et la préparation du jury, est avant tout une démarche méthodologique qui suppose appui, explicitation et réflexivité plutôt qu'une approche "métier". Le professionnel est expert de la méthode et du process tandis que la personne est experte de sa situation.

L'accompagnement intègre une dimension « ingénierie » en articulant les possibilités d'identification et de valorisation des compétences acquises ou en cours de développement ou à renforcer (reconnaissance ouverte, formation, AFEST, ... ) au regard de la stratégie d'accès à la qualification (VAE mixte, VAE bloc de compétences, VAE inversée...).

### Actions concrètes

- Intégrer une dimension d'ingénierie de construction et de reconnaissance de parcours multimodaux.

L'ingénierie de parcours a été expérimentée à de nombreuses reprises dans le cadre d'actions collectives ciblant un public, un secteur professionnel, ...

Ces actions ont permis d'innover en termes de développement ou de renforcement des compétences par la mise en place de stratégies différenciées d'accès à la qualification.

Ces actions restent néanmoins ponctuelles, ciblées et au "bon vouloir" de partenariats qui se déploient soit sur injonction (plan 10000 VAE par exemple) soit par l'intérêt de plusieurs partenaires sur un projet territorial (ex en région CVL, VAE mixte à venir sur DE Aide-soignant construit par l'IFAS). Ces ingénieries qui se construisent principalement dans un cadre d'actions collectives, se révèlent souvent plus complexes à mettre en place dans un cadre de VAE individuelle.

L'intégration d'une dimension d'ingénierie de construction et de reconnaissance de parcours multimodales apparaît essentielle pour mettre en place la nécessaire multimodalité en termes d'apprentissage, et la multimodalité en termes de reconnaissance. Il s'agit également de veiller à ce que cette multimodalité favorise l'accès aux personnes les moins qualifiées, et donc de travailler sur des modalités accessibles à ces personnes.

- Reconnaître/valoriser les compétences développées durant la démarche et inhérentes à la démarche de reconnaissance (valoriser ses compétences, argumenter, persévérer...)

En marge du livret de preuves, on pourra reconnaître les compétences transversales : notamment la capacité à s'adapter à un contexte de travail, central dans la VAE et pourtant non reconnue par la certification (cela reste implicite).

- Adapter les modalités d'acquisition de compétences en caractérisant des expériences qui peuvent être considérées comme apprenantes et qui peuvent permettre d'identifier et



reconnaître des compétences : plutôt que de former à une compétence, il peut être envisagé d'orienter la personne vers une expérience reconnue comme apprenante.

- Impliquer l'entreprise en la reconnaissant comme tiers de confiance de la reconnaissance des compétences acquises

L'entreprise pourrait également être amenée à s'impliquer plus fortement dans le processus de développement et/ou de renforcement des compétences de ses salariés permanents ou non, voire être soutien dans la reconnaissance de ses compétences. Cette reconnaissance pourrait se faire notamment sans le dossier VAE d'un candidat mais bien par son évaluation de la maîtrise des compétences exercées au sein de son entreprise ou dans le cadre d'une mission, d'une PMSMP.... La reconnaissance s'appuie non seulement sur le récit individuel, mais aussi sur des éléments que l'on peut qualifier de récit collectif : témoignages comme éléments de preuve, endossements.

L'entreprise peut être mobilisée comme partie prenante du jury.

C'est par ce biais que le candidat pourra être pris en charge dans sa globalité et dans son individualité de parcours, et maximisera ses chances de réussite.

- Professionnaliser et certifier les accompagnateurs dans leur rôle réflexif

Dans ce contexte, l'accompagnateur est bien un méthodologiste dont l'action consiste en l'appui du candidat à la réflexivité et à la prise de conscience de ses compétences développées, une aide à la structuration de l'expression sans qu'il ait besoin d'en maîtriser un métier.

Seule se pose la question de la nature, de la forme que peuvent revêtir les preuves acceptées par un certificateur dans un dossier, ainsi que la date limite de légitimité de la preuve.

L'accompagnateur a aussi un rôle d'ingénierie territoriale pour créer un environnement favorable à la reconnaissance des compétences des candidats par la mise en place de modalités diverses d'identification et de reconnaissance des compétences (créer des situations qui permettent la reconnaissance de compétences non formelles et/ou transversales).

**Une évaluation harmonisée et pilotée** doit mesurer l'efficacité de l'allocation des ressources (humaines et financières) à chacune des étapes du dispositif, mesurer les effets produits sur l'accès à la reconnaissance et à la qualification, et l'efficacité du système collectif (indicateurs à définir).

L'Observatoire des Transitions Professionnelles doit jouer un rôle de veille sur les parcours de reconnaissance. Une fonction de régulation permettrait de coordonner et de rendre efficaces les dispositifs et les acteurs dans une logique de service.

### **Actions concrètes :**

- Associer l'ensemble des parties prenantes dans les processus d'évaluation et notamment les usagers.

Être associés aux recueils des données, aux travaux de l'observatoire en amont et en aval des publications et lors des réunions annuelles permet de repérer les axes d'amélioration individuels et collectifs du dispositif global effectivement observé.

La parole des candidats est d'autant prise en compte.

La meilleure communication est celle des candidats décrivant leur parcours de reconnaissance et les effets que cela a eu sur eux et par la suite dans leurs différents domaines de vie ...

- Au-delà de la démarche de certification Qualiopi visant les activités d'accompagnement VAE, établir les principes d'action de la reconnaissance de compétences et de l'accompagnement.

Si les opérateurs répondaient à un Cahier des Charges précis cela éviterait de se retrouver en situation de concurrence entre organismes et donc faciliterait une réelle collaboration.

- Développer des outils numériques permettant aux personnes d'enrichir leur profil d'éléments de preuves de leurs expériences apprenantes, de rendre visible leurs parcours de reconnaissance et de les évaluer au regard de leurs besoins et de ceux des territoires (badges numériques).

## CONCLUSION

Après 18 ans, la démarche de VAE a atteint son seuil tant quantitatif que d'usage social.

Après 18 ans, les professionnels ont développé un savoir-faire et une expertise concernant tant les publics que les enjeux pédagogiques.

Après 18 ans, la richesse du dispositif est partagée tant par les acteurs du territoire que par les personnes qui en ont bénéficié.

Pour les 18 prochaines années, l'enjeu réside dans la capacité à mobiliser acteurs publics, opérateurs privés, accompagnateurs et les publics à repenser la VAE autour de :

- Une ingénierie de la reconnaissance ;
- Une information conseil qui constitue une étape en soi du parcours ;
- La promotion de la reconnaissance non formelle ou formelle ;
- Un accompagnement orienté sur la personne et ses besoins ;
- Une évaluation harmonisée et pilotée.

Ces évolutions doivent permettre l'appropriation du dispositif et sa démocratisation au bénéfice de tous afin de rendre visible et valoriser les richesses de chacun sur les territoires, et permettre la mise en œuvre d'une société inclusive des compétences.

Reconnaître, c'est valoriser !

### **Contributeurs :**

Cathy BORDIS (CIBC Sud Aquitaine), Marie-Laure FARGEIX (Fédération Nationale CIBC), Marie-Noëlle GUINEDEAU (CIBC Pays de la Loire), Marie-Christine MATHIEU (CIBC Centre Val de Loire), Muriel MOUJEARD (CIBC Emploi Conseil), Laurence TESTARD (CIBC Douai Cambrai).

### **Animateur :**

Schany TAIX (Fédération Nationale des CIBC) – [schany.taix@cibc.net](mailto:schany.taix@cibc.net) – 06.89.59.30.92.

### **Ont aussi collaboré:**

Nadia AUFFRAY (CIBC Bretagne), David BERTELLE (Fédération Nationale CIBC , CIBC Océan Indien), Rachel BLONDEL (CIBC Orréa), Isabelle BROGNIART (CIBC Nord Pas de Calais), Sophie CLAMENS (vice-Présidente Fédération Nationale, CIBC AgiRe), Philippe COTTET (Président, Fédération Nationale CIBC, CIBC Alpes Provence), Carole DECHAMBENOIT (CIBC Vesoul), Nicole GUYOT (vice-Présidente Fédération Nationale CIBC, CIBC des Vosges), Gérald MAURY (Fédération Nationale CIBC, CIBC Gironde), Caroline ROUILLE (CIBC Pays de la Loire).