

Charte des bonnes pratiques de la VAE

COPIRE PACA

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi PACA (COPIRE) mise en place par le protocole d'accord du 6 juillet 1992, en application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, est l'outil paritaire interprofessionnel régional d'approche des problèmes d'emploi et de formation professionnelle. Dans ce cadre, elle se donne pour vocation :

- *La réflexion et la concertation en amont des interventions des diverses institutions.*
- *Le suivi des actions économiques et sociales en aval des interventions régionales.*

PREAMBULE

La Validation des Acquis de l'Expérience est un dispositif apprécié des partenaires sociaux qui permet de favoriser la valorisation et la mise en lumière de compétences et de savoir-faire parmi les salariés, au delà des schémas classiques de la formation initiale. La VAE constitue un outil proche des besoins exprimés dans les entreprises, aussi bien par les employeurs que par les salariés, de pragmatisme, de reconnaissance et d'équité.

A ce titre, la COPIRE PACA a pris connaissance avec beaucoup d'attention du rapport BESSON, ainsi que des conclusions du groupe de travail présidé par Vincent MERLE. Les partenaires sociaux partagent globalement l'analyse qui est faite des difficultés rencontrées dans le développement de la VAE. Les chiffres parlent d'eux-mêmes et les objectifs fixés ne sont pas atteints. Bien qu'en diminution, le taux de déperdition des candidats tout au long de la procédure est particulièrement préoccupant et peut s'expliquer par de multiples facteurs :

- Mauvaise information et orientation des candidats à la VAE
- Complexité des procédures
- Insuffisances de l'accompagnement
- Accès inégal à la certification en fonction des métiers et filières

Toutefois, la COPIRE PACA réfute toute position pessimiste sur l'avenir de la VAE et, dans la perspective d'un nouvel accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, réaffirme son attachement à ce dispositif de certification qui – manifestement – monte en puissance et commence à porter ses fruits. Il convient de rappeler que la VAE est encore jeune et qu'elle représente un progrès significatif vis-à-vis de la prédominance accordée à la délivrance des diplômes de la formation initiale ou professionnelle. Il est donc capital de rester mesuré après un premier bilan chiffré et de se donner les moyens de lever les obstacles qui ralentissent son développement. Des pistes de progression se dessinent tout au long du cheminement que le salarié suit pour aboutir à la VAE :

- Un pré-accompagnement efficace est essentiel. Un certain flou perdure aujourd’hui quant à cet ensemble de prestation délivré au salarié (information / validation de projet / orientation). La solidité de cette étape permettrait de réduire sensiblement le nombre d’abandons en cours de procédure, mais aussi d’assister les salariés les moins enclins à se confronter aux procédures administratives parfois complexes. A l’heure actuelle, cette prestation n’est pas encadrée juridiquement, difficilement finançable et pourtant essentielle. La COPIRE PACA propose – à ce titre – de produire cette charte des bonnes pratiques du pré-accompagnement VAE afin de fournir un cadre de référence aux organismes financeurs de la formation professionnelle et les encourager à s’engager dans ce sens.
- L’accompagnement à la VAE se doit d’être qualitativement sans concession. L’esprit même de la VAE consiste en une démarche proche du terrain et de la réalité de l’activité professionnelle. Il s’agit effectivement d’une voie de certification à part entière et le refus par principe des demandes de VAE, pour quelque raison que cela soit, restent des pratiques inacceptables que les partenaires sociaux condamnent fermement.
- L’évaluation qui conduit à la certification doit s’appuyer davantage sur les compétences et savoir-faire professionnels constatés en situation, modalité qui correspond parfaitement à l’objet de la VAE. L’abandon progressif de cette pratique est d’autant plus préjudiciable qu’elle pénalise prioritairement les bas niveaux de qualification, cible pourtant essentielle de la VAE.
- Les difficultés rencontrées pour constituer des jurys de professionnels en activité, employeurs et salariés, posent également question. La raison principale réside sans aucun doute dans la non-indemnisation des jurys, la charge de leur mise à disposition reposant exclusivement sur les entreprises qui les emploient.

En conséquence, la COPIRE PACA marque son attachement à la Validation des Acquis de l’Expérience et salue le travail réalisé pour la constitution du rapport BESSON et du rapport du Groupe de Travail présidé par Vincent MELRE. Toutefois, les partenaires sociaux constatent l’absence d’information sur les ruptures et de mandent à ce que soient mobilisés les moyens nécessaires pour accompagner la montée en puissance d’une VAE qui a montré son intérêt et son efficacité. Au-delà des solutions proposées par ces rapports, il convient – grâce à des actions globalement simples et peu coûteuses – de permettre aux salariés qui le souhaitent de bénéficier de façon optimale de ce dispositif unanimement encouragé par les partenaires sociaux.

LES ÉTAPES EN AMONT DE L'ACCOMPAGNEMENT

Au regard de l'implication nécessaire du candidat dans son parcours de VAE, la Charte vise à inscrire l'accompagnement en cohérence et continuité avec l'amont du parcours de VAE, information conseil et recevabilité.

Au plan de l'information et du conseil des candidats à la VAE, les signataires considèrent qu'il est nécessaire :

- De conforter la phase de conseil VAE, et de garantir la cohérence du parcours de VAE avec le projet professionnel du candidat,
- De systématiser et enrichir les pratiques d'information des candidats à la VAE sur l'accompagnement pour inciter les candidats à y recourir le plus souvent possible.

Au plan de la recevabilité, les signataires considèrent nécessaire :

- d'affirmer clairement le statut et les objectifs de cette étape
- de conseiller les candidats durant cette phase pour sécuriser leur projet.

Après la décision de recevabilité et avant l'accompagnement, les signataires considèrent qu'il est nécessaire :

- de mettre en place une procédure systématique d'information et d'orientation vers l'accompagnement, visant à :
 - o recommander à la personne de recourir à l'accompagnement.
 - o informer sur les prestataires de l'accompagnement, les prestations accessibles et les financements mobilisables.
 - o informer sur les formations obligatoires qui pourraient être nécessaires dans le déroulement du parcours vers la certification.
 - o de permettre à tout candidat ayant choisi dans un premier temps de ne pas être accompagné, de bénéficier finalement, plus tardivement, d'un accompagnement.

Le pré-accompagnement à la VAE doit être considéré comme un module de formation en tant que tel dans la mesure où il apparaît comme une étape fondamentale pour clarifier, sécuriser et renforcer le processus de VAE. La réussite de cette étape nécessite rigueur, indépendance et professionnalisme de la part de l'organisme qui en assurera la mise en œuvre.

La COPIRE PACA propose que soit attribué un label de qualité aux prestataires ayant fait la preuve de leur compétence et de leur opérationnalité en région PACA, de leur capacité à informer et orienter les salariés susceptibles d'entamer un parcours de VAE.

Les OPACIF et OPCA concernés pourront attribuer ce label en se fondant sur les critères suivants :

- la présence opérationnelle sur le territoire
- les moyens humains et financiers dégagés pour cette prestation
- l'expérience acquise par l'organisme sur le plan de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le bilan de compétence, l'orientation professionnelle et/ou la formation professionnelle
- la qualité de la gouvernance de l'organisme, sa transparence et son indépendance
- le respect des principes énoncés par la présente Charte

Une évaluation annuelle, qualitative et quantitative, sera réalisée à partir des informations transmises par le prestataire pour que soit décidée la reconduction de l'agrément ou sa suppression.

LES ÉTAPES ET LE CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

La Charte vise à définir les principes communs que les prestations d'accompagnement, quelle que soit la certification visée, doivent respecter en PACA au plan des étapes et modalités de déroulement. Ces principes communs doivent garantir la pertinence et la qualité des prestations mais laissent une latitude au prestataire de l'accompagnement pour répondre au mieux aux besoins spécifiques de chaque candidat.

L'accompagnement se fonde sur une déclinaison et un enrichissement des étapes successives prévues par la charte nationale de l'accompagnement.

Ainsi en premier lieu, les signataires de la charte estiment nécessaire que l'accompagnement comporte les six étapes définies dans la charte nationale :

- Une réflexion approfondie permettant de resituer la demande de certification du candidat dans son projet professionnel et personnel.
- Un retour sur le parcours du candidat
- Un entretien d'analyse descriptive des activités du candidat
- Une assistance-conseil à la description écrite des celles-ci
- Une préparation de l'entretien du candidat avec le jury

Et/ou, le cas échéant,

- Une préparation à une mise en situation professionnelle

Les signataires estiment en outre nécessaires les trois compléments et approfondissements suivants : Les six étapes de la charte nationale seront précédées d'un temps de détermination, de formalisation et de contractualisation du « programme individualisé d'accompagnement du candidat » où, dans le cadre d'un engagement réciproque, sont rappelés :

- les finalités de l'accompagnement, son rôle pédagogique
- la personnalisation de la prestation au regard des besoins du candidat
- si nécessaire, les actions de formation permettant au candidat en difficulté vis-à-vis de l'écrit ou des savoirs de base (situations d'illettrisme notamment) de bénéficier d'un soutien supplémentaire. Il s'agira d'articuler explicitement la prestation d'accompagnement avec des dispositifs existant par ailleurs
- les différentes étapes de l'accompagnement, dans la perspective de l'épreuve du jury

Sans formuler un avis préalable à l'évaluation par le jury, l'étape d'assistance-conseil à la description écrite des activités pourra se conclure, si le candidat le souhaite, par une relecture du dossier.

Les étapes de préparation à l'entretien avec le jury et le cas échéant de mise en situation professionnelle seront organisées en fonction de la date du jury pour minimiser le temps entre la fin de l'accompagnement et l'épreuve du jury.

L'accompagnement se construit dans un cadre d'organisation pédagogique adapté à chacun des candidats, pouvant combiner les moments individuels et collectifs (6 personnes au maximum), susceptible d'intégrer des pratiques de travail à distance.

L'accompagnement se construit dans un cadre temporel adapté et contractualisé avec chacun des candidats. Toutefois, les signataires de la Charte estiment nécessaire, sauf cas particulier, que :

- la durée totale d'accompagnement ne soit pas inférieure à 10 heures.

- la période de déroulement de l'accompagnement respecte en principe une limite de 9 mois maximum.

L'accompagnement mobilise les compétences nécessaires sur les certifications et les métiers. Ainsi, les signataires de la Charte estiment nécessaire que :

- Tout prestataire de l'accompagnement connaisse les référentiels ou descriptifs de compétences de la certification visée
- Tout prestataire s'engage à disposer, progressivement, d'une offre de services d'accompagnement des candidats sur au minimum une filière ou un champ professionnel couvrant plusieurs certifications.
- Le prestataire désigne un accompagnateur référent en capacité de mobiliser d'autres intervenants, en particulier un expert de la spécialité ou du champ professionnel. Cette mobilisation peut prendre corps à différents moments de l'accompagnement.

L'accompagnement comporte une procédure d'évaluation par le candidat des prestations dont il a bénéficié.

Ainsi, les signataires de la Charte estiment nécessaire que :

Les financeurs de l'accompagnement incitent le prestataire à mettre en place une évaluation par le candidat portant sur la qualité et le déroulement de la prestation.

L'AVAL DE L'ACCOMPAGNEMENT

En cas de validation partielle ou d'aucune validation, un soutien adapté du candidat devra être assuré en vue d'une validation totale ou d'une autre orientation.

Ainsi, les signataires de la Charte estiment nécessaire :

- que les préconisations du jury donnent ensuite lieu dans un premier temps à un échange avec le candidat, portant sur le bilan du déroulement du jury et l'explicitation de ses préconisations.
- qu'un conseil soit apporté dans un deuxième temps au candidat afin de lui permettre d'aborder les modalités possibles de réponse aux préconisations formulées par le jury (formations, expériences complémentaires).