



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES DE
FORMATION ET DU CONTRÔLE

La Ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue
social

La Secrétaire d'Etat chargée de la formation
professionnelle et de l'apprentissage

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi
(DIRECCTE)

Mesdames et Messieurs les Directeurs des
entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi
(DIECCTE)

INSTRUCTION N° DGEFP/SDPFC/2016/190 du 11 juillet 2016 relative à la mise en œuvre de
l'expérimentation « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi » au
bénéfice des demandeurs d'emploi

Date d'application : immédiate

NOR : ETSD1616195J

Classement thématique : emploi/chômage

Résumé : *La présente instruction définit le cadrage et les modalités de mise en œuvre d'un des volets du plan d'urgence pour l'emploi portant sur l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il s'agit de mettre en place une procédure intégrée bénéficiant à 10 000 demandeurs d'emploi pour leur permettre d'obtenir un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi. Cette démarche innovante est pilotée par l'Etat, en étroite coordination avec les conseils régionaux. L'opération s'appuie sur Pôle emploi et l'Afpa au titre de leurs missions respectives de service public.*

En lien avec l'évaluation de politiques publiques lancée en décembre 2015, l'expérimentation vise à s'assurer des conditions qui permettront à moyen terme, dans un cadre collectif, à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi d'obtenir une certification professionnelle dans le cadre de la VAE.

Pour déclencher une dynamique territoriale favorable au déploiement de cette expérimentation et piloter celle-ci au regard des objectifs fixés, une mobilisation des services de l'Etat est indispensable.

Mots-clés : *territoires, emploi, VAE, certifications, demandeurs d'emploi, formation professionnelle, titres professionnels, action collective, conseils régionaux, Pôle emploi*

Textes de référence :

*Articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3, L. 613-4, R. 338-1 à R.338-8 du code de l'éducation
Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la
démocratie sociale*

Annexes :

Annexe 1: Tableau des objectifs régionaux (pour rappel)

Annexe 2 : Protocole de l'expérimentation nationale « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi » au bénéfice des demandeurs d'emploi

Annexe 3 : Enseignements tirés des initiatives locales de 2014-2015

Diffusion complémentaire : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, conseils régionaux, Afp, Pôle Emploi, UNML, AGEFIPH

Le 18 janvier dernier, le Président de la République a défini les principales orientations du plan d'urgence pour l'emploi, qui prévoit notamment le financement par l'Etat de 500 000 actions de formation supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi en 2016. En complément des formations régionalisées qui se mettent en place dans le cadre de conventions quadripartites associant l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux, ce plan comprend un volet relatif à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ce volet du plan consiste en une expérimentation de démarche intégrée portant sur 10 000 VAE, reposant sur une mobilisation *collective* des demandeurs d'emploi, à partir d'une analyse *territoriale* des opportunités du marché du travail et des besoins en qualification attendus dans les bassins d'emploi et d'un service *intégré* entre les différents acteurs.

1- Objectifs

Le choix d'un dispositif expérimental répond à un objectif de fond et un objectif de méthode : l'objectif de fond est de trouver les voies et moyens d'une augmentation très sensible du recours à la VAE, outil de sécurisation des parcours professionnels des actifs efficace mais trop peu connu et utilisé, notamment par les demandeurs d'emploi. L'objectif de méthode est d'alimenter les réflexions en cours dans le cadre de l'évaluation de politiques publiques de la VAE lancée par le Premier ministre le 16 décembre 2015 qui vise à définir les conditions d'un meilleur accès à la certification professionnelle, dans l'objectif souvent d'amener les actifs à disposer d'une première qualification.

2 – Périmètre et organisation

L'expérimentation est centrée sur les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi, ce qui permettra, au-delà de la certification elle-même, de tester la validation de blocs de compétences et l'organisation rapide de sessions de jurys de VAE.

L'expérimentation est orientée vers les demandeurs d'emploi dont l'expérience acquise au cours de leurs contrats de travail successifs peut être valorisée par l'obtention d'un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi. Elle peut aussi bénéficier aux jeunes d'un niveau infra V dont les contrats en emploi d'avenir sont arrivés à terme, ainsi qu'aux bénéficiaires de contrats aidés et aux salariés engagés dans un parcours au sein d'une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), ou enfin, aux personnes sorties de contrat à durée déterminée.

Les objectifs de volume par région figurent à l'annexe 1. La comptabilisation des entrées dans la démarche se fait sur la base des personnes à la recherche d'emploi dont le dossier de candidature sera déclaré recevable par la DIRECCTE. Les réalisations seront appréciées au 31 décembre 2016.

Sur la base de remontées territoriales, les objectifs fixés seront suivis au niveau national. Des retours d'expérience seront réalisés avec les DIRECCTE (par l'intermédiaire de leurs correspondants VAE) au plus tard le 31 octobre 2017 et seront communiqués à la DGEFP.

3 – Processus opérationnel

L'ampleur de l'expérimentation suppose une organisation et une structuration des moyens en conséquence : travail de repérage et de mobilisation des bénéficiaires, appui administratif et méthodologique à la démarche de reconnaissance des acquis, modules de formations complémentaires (si nécessaire), accompagnement vers l'emploi.

Le processus expérimental est décrit en détail dans le protocole national figurant à l'annexe 2. Il se compose de sept étapes :

0. Identification des besoins de compétences significatifs et susceptibles d'être pourvus par des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un parcours en VAE.
1. Détection des demandeurs d'emploi pouvant être intéressés.
2. Promotion de la VAE auprès de ces demandeurs d'emploi.
3. Instruction de la recevabilité de la candidature.
4. Accompagnement à la constitution du dossier pour l'accès à un titre professionnel.
5. Identification et accès à une formation complémentaire (si nécessaire), avant le passage devant le jury.
6. présentation des candidats au jury VAE.

Les parcours de VAE devront être réalisés dans une période de six mois maximum depuis la notification de recevabilité du dossier de candidature.

4 – Pilotage et mise en oeuvre

La **maîtrise d'ouvrage** de l'expérimentation est assurée par l'Etat, dans le cadre d'une étroite coopération avec les conseils régionaux. Une présentation en CREFOP - en tant que volet du plan d'urgence pour l'emploi - est nécessaire, dans des modalités et selon une temporalité qu'il vous appartient de choisir. Le CREFOP a également vocation à assurer le suivi du déploiement de l'expérimentation.

La **maîtrise d'œuvre** de l'expérimentation est confiée à Pôle emploi et à l'Afpa dans le cadre de leurs missions de service public. Compte tenu des spécificités des structures Afpa outre-mer, les modalités de mise en œuvre devront être ajustées dans les départements et régions ultra-marines.

Les conseils régionaux peuvent utiliser, pour la prise en charge des formations complémentaires en faveur des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans une démarche de VAE, les financements prévus de l'Etat dans le cadre des conventions pour le plan 500 000 formations supplémentaires. Une articulation opérationnelle est à rechercher avec les structures existantes, notamment les points relais-conseils ou conseils experts en VAE financés par les conseils régionaux.

Les indicateurs de suivi au niveau national et au niveau régional permettront d'apprécier le nombre de bénéficiaires aux différentes étapes du parcours (entrées dans la démarche, présentations au jury, accès à la certification partielle ou totale,...). L'expérimentation fera l'objet d'un premier bilan fin 2016 puis d'un bilan plus complet courant 2017.

Enfin, une démarche d'**évaluation globale** sera menée par un conseil scientifique afin d'identifier les impacts de l'expérimentation pour les individus mais également sur les dynamiques partenariales et enfin, les conditions de mise en place de pratiques innovantes.

Au terme de l'expérimentation, il reviendra à l'Etat de statuer sur un éventuel déploiement pérenne de cette procédure intégrée applicable à la VAE, y compris vers d'autres ministères certificateurs.

*

La mobilisation des services de l'Etat est indispensable pour la réussite de cette expérimentation.

Vous veillerez tout particulièrement à la sensibilisation des conseils régionaux à la bonne exécution de ce volet du plan 500 000 formations supplémentaires, à l'instruction des dossiers reçus dans les DIRECCTE dans les deux semaines suivant leur dépôt et à la qualité du partage d'informations au sein du CREFOP permettant un suivi efficace de la mise en œuvre de l'expérimentation.

Nos services restent à votre disposition pour répondre à toute question concernant la mise en œuvre de cette instruction.

La Ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

signé

Myriam EL KHOMRI

La Secrétaire d'Etat chargée
de la formation professionnelle
et de l'apprentissage

signé

Clotilde VALTER

ANNEXE 1
TABLEAU DES OBJECTIFS REGIONAUX
du volet « VAE COLLECTIVE » du plan d'urgence pour l'emploi

Régions	objectifs 2016 entrées dans la démarche
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	869
Auvergne/Rhône-Alpes	1 072
Bourgogne/Franche-Comté	385
Bretagne	494
Centre-Val-de-Loire	379
Corse	42
Grand Est	883
Hauts de France -Nord-Pas-de-Calais/Picardie	1 046
Ile-de-France	1 440
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	969
Normandie	536
Pays-de-la-Loire	550
Provence-Alpes-Côte d'Azur	843
Total France Métropole	9 508
Guadeloupe	104
Guyane	37
Martinique	90
Mayotte	10
Réunion	251
Outre Mer	492
Total France Entière	10 000

Annexe 2
Protocole de l'expérimentation nationale
« Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi ».

Introduction :

Ce protocole définit le contenu et les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi » qui s'inscrit dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi annoncé le 18 janvier par le Président de la République.

1) Contexte

Depuis sa création, la VAE est considérée comme un outil favorisant la sécurisation des parcours et les transitions professionnelles. Pourtant, son utilisation, notamment par les demandeurs d'emploi, n'augmente pas et reste relativement faible : en 2013, presque 27 500 candidats ont obtenu une certification complète par la VAE, sur un total de 46 600 candidats examinés par le jury¹. Après un pic en 2009 (31 619), ce nombre a décliné en moyenne de 3,3% par an.

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique, le Gouvernement a commandité fin 2015, une évaluation de politique publique relative à la validation des acquis de l'expérience afin d'identifier les pistes d'amélioration de son ingénierie et de coordination entre les opérateurs intervenant tout au long d'un parcours de certification VAE.

La loi du 5 mars 2014 introduit des modifications importantes pour le système de la formation professionnelle en France : création du conseil en évolution professionnelle (CEP) et du compte personnel de formation (CPF), reconnaissance des blocs de compétences, renforcement des dynamiques de gouvernance quadripartite sur les territoires et au niveau national, ce qui autorise à engager des innovations pour que la VAE devienne un outil majeur de l'évolution professionnelle des demandeurs d'emploi et de leur retour plus durable dans l'emploi.

L'article 34 du projet de loi relatif « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » prévoit l'accès à la certification par la VAE à partir d'un an d'expérience dans le métier visé. Cette modification législative permettra ainsi à de nouveaux publics d'accéder à la VAE : des jeunes, notamment à l'issue d'un contrat d'avenir, mais aussi les personnes ayant jusqu'alors suivi des parcours composés de contrats de travail de courte durée ou de contrats aidés.

Depuis le début de l'année, le plan d'urgence pour l'emploi mobilise l'ensemble des outils utiles pour l'accès à la qualification et à l'emploi. C'est dans ce cadre, en complémentarité des actions de formation professionnelle, que l'expérimentation « Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi » est mise en place.

2) Objectifs

Pour optimiser l'accès des demandeurs d'emploi à la VAE, élargir son utilisation à de nouveaux publics et renforcer son usage dans les démarches de retour à l'emploi, l'expérimentation nationale a pour finalité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques facilitant l'accès à la VAE et la réussite de la démarche de validation.

¹ Soit un taux de réussite de 58,9%

Ces innovations ont pour objectifs d'apporter des réponses aux difficultés opérationnelles qui ont pu être détectées :

- malgré les campagnes de communication, la mise à disposition d'outils d'information, la VAE reste encore insuffisamment connue d'une partie du public, notamment les demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification ;
- la VAE n'est pas toujours suffisamment identifiée comme un outil utile pour accéder durablement à l'emploi ;
- l'organisation actuelle du parcours de VAE est une succession d'étapes, potentiellement décourageantes pour la personne, car trop longues et trop complexes et faisant intervenir trop d'acteurs différents.

3) Principes directeurs

Pour promouvoir la VAE auprès d'un public plus large, l'expérimentation doit permettre de développer les **articulations de service** entre le conseil en évolution professionnelle (CEP) et les projets de VAE. A cette fin, dans chaque territoire concerné par l'expérimentation, des coopérations avec les opérateurs seront organisées pour faciliter l'utilisation de la VAE par les personnes bénéficiaires du CEP et engagées dans une démarche de transition professionnelle.

- ⇒ Cette volonté de mieux mettre à disposition des publics l'offre de VAE se traduira par une démarche active et systématique organisée par les opérateurs vers les demandeurs d'emploi pour qu'ils découvrent la VAE et se l'approprient comme un outil au service de leur recherche d'emploi.

Développer le recours à la VAE par les demandeurs d'emploi suppose que la VAE soit considérée comme un véritable outil au service de l'**accès durable à l'emploi**. Pour cela, il est nécessaire de partir des besoins d'emploi identifiés dans le cadre du plan d'urgence par les différents partenaires en région, afin de permettre à des demandeurs d'emploi d'obtenir les certifications professionnelles nécessaires.

- ⇒ Dès lors que dans un territoire, des besoins d'emploi sont identifiés sur un même métier, Pôle Emploi, en coopération avec d'autres opérateurs du CEP et du SPRO, proposent à des demandeurs d'emploi porteurs d'expériences dans ces métiers de s'engager dans une démarche de VAE. A l'issue de leur parcours de VAE, les personnes sont accompagnées par Pôle Emploi pour être mises en relation avec des employeurs potentiels et accéder ainsi rapidement à l'emploi.

Pour répondre à la problématique liée à la « complexité » actuelle du dispositif, les opérateurs de l'expérimentation mettent en place un **service intégré**. Le résultat attendu de ce service « clé en main » est d'exonérer les participants des différentes démarches à effectuer lors d'un parcours classique et d'assurer à chaque participant qu'entre le début de sa démarche et l'obtention de son titre professionnel, la durée maximum sera de six mois.

- ⇒ Pôle emploi et l'Afpa organisent et gèrent les différentes étapes et démarches à effectuer pour le compte de la personne, qui peut alors se centrer sur le « cœur » de son projet de certification, et non sur les contraintes administratives.

Enfin, l'expérimentation vise également **ouverture de la VAE à de nouveaux publics**, ce qui peut se traduire par la nécessité d'un complément de formation.

- ⇒ A partir d'un diagnostic réalisé avec l'Afpa, chaque personne identifie les compétences non acquises par son expérience, et définit un plan de formation personnalisé qu'elle réalise dans un organisme choisi par la Région ou Pôle Emploi. L'Afpa s'appuie sur l'ingénierie construite par blocs de compétences comme « brique élémentaire » de la certification.

La méthode proposée est donc porteuse de plusieurs innovations dont les résultats attendus sont d'améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi. Pôle Emploi et l'Afpa mobilisent l'ensemble de leurs compétences au service de ce projet et, avec l'appui des services de l'Etat, s'attachent à réunir les conditions de réussite dans les territoires.

4) Processus expérimental

Les étapes du processus expérimental, récapitulées dans le schéma de la page suivante, sont les suivantes :

0. **Identification des besoins de compétences significatifs et susceptibles d'être pourvus par des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un parcours en VAE.** Ce diagnostic peut reposer sur les priorités déjà identifiées dans le cadre du plan 500 000 formations supplémentaires, qui peut toutefois être utilement enrichi. Sans retarder le lancement de ce projet, les propositions de choix des titres professionnels sont à partager selon des modalités arrêtées par l'Etat (commission du CREFOP, instance *ad hoc*...). Elles devront être présentées et explicitées devant le CREFOP, au cours du second semestre 2016.
1. **Détection des demandeurs d'emploi intéressés**, par Pôle emploi ou, en lien avec ce dernier, par les Cap emploi, les missions locales et les autres structures du service public régional de l'orientation, si ceux-ci souhaitent s'associer à la démarche. Cette phase relève des mécanismes habituels, avec les points relais conseils ou les points conseils experts VAE financés par les conseils régionaux. Parmi les profils potentiellement éligibles à la VAE, les personnes issues des quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville feront l'objet d'une attention particulière, en lien avec les orientations gouvernementales en la matière.
2. **Promotion de la VAE auprès des demandeurs d'emploi intéressés.** Pôle emploi coordonnera la sélection des profils de demandeurs d'emploi et les invitera aux séances d'information ou ateliers collectifs, où, avec l'appui de l'Afpa, sera présentée la démarche afin de susciter l'adhésion des bénéficiaires dans la durée. Des collectifs de candidats visant la même certification pourront ainsi être constitués.
3. **Instruction de la recevabilité de la candidature.** Cette phase inclut une analyse de l'écart entre les activités réalisées au cours du parcours professionnel du demandeur d'emploi et les activités prévues par le référentiel de la certification visée. Les candidats seront considérés recevables en cas d'expérience manquante correspondant au maximum à une activité type du référentiel. Lors de cette étape, les DIRECCTE pourront solliciter la direction régionale de l'Afpa en soutien. Il s'agit de réduire cet écart durant le processus de la validation des acquis. Ce n'est qu'à l'issue de cette instruction qu'est confirmée l'entrée dans l'expérimentation et donc sa comptabilisation dans les outils de pilotage.
4. **Accompagnement à la constitution du dossier pour l'accès à un titre professionnel.** Il convient de s'assurer de l'accord de prise en charge, par le conseil régional qui en a la compétence, de l'accompagnement des candidats à la VAE. Un traitement groupé des demandes de prise en charge pourra être proposé aux conseils régionaux.

**En amont du
parcours : détection
des besoins de
qualification et des
titres professionnels
correspondants
(PE/AFPA/DIRECCTE)
en associant les
conseils régionaux**

1	2	3	4	5	6
Sourcing (repérage des profils potentiels)	Promotion de la VAE auprès des DE intéressés	Appui au candidat lors du dépôt de la candidature	Accompagnement à la VAE (décret 12/11/2014)	Formations courtes facultatives	JURY
Sélection des profils ayant l'expérience requis selon les dispositions légales en vigueur par les structures membres du SPRO en articulation avec Pôle emploi	Réunions d'information collective dans les territoires (présentation du dispositif de VAE et des titres professionnels ciblés par l'expérimentation 10 000 VAE collectives)	Appui pour la complétude du formulaire de candidature (livret 1)/ Instruction technique du dossier de candidature (mesure des écarts entre activités exercées et activités du référentiel de la certification visée)	Accompagnement à la constitution du dossier de validation (livret 2) post recevabilité de la candidature (réalisé par tout organisme susceptible d'accompagner les candidats sur les titres)	Formations complémentaires en cas d'écart constaté à l'étape 2 sur les activités réalisées (réalisé par tout organisme préparant au titre professionnel)	Présentation des plateaux techniques aux candidats + Passage devant le jury
Financement PE/Région	Financement PASP - AFPA		Financement conseil régional (décentralisé en 2015)	Financement Pôle emploi (AIF) ou Région	Financement PASP - AFPA

**Ingénierie de projet collectif de VAE (conduite de projet + ingénierie d'adaptation de module de formation)
Financement PASP - AFPA**

5. **Identification et accès à une formation complémentaire** (si nécessaire), avant le passage devant le jury. L'accès à la formation respecte les conditions de validation de l'orientation en formation prévues par les financeurs (formation individuelle ou collective). Les organismes de formation à mobiliser sont ceux déjà conventionnés ou en cours de conventionnement avec les financeurs existants (conseil régional et Pôle emploi).
6. **Présentation des candidats au jury VAE.** La préparation des candidats à la mise en situation professionnelle devant le jury peut nécessiter une phase préalable de découverte des plateaux techniques organisée par l'Afpa ou tout centre agréé au titre professionnel.

Les parcours de VAE devront être réalisés dans une période de six mois maximum depuis la notification de recevabilité du dossier de candidature.

5) Pilotage

Le pilotage d'ensemble de l'expérimentation est assuré par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Un comité de pilotage national animé par la DGEFP réunit mensuellement les directions nationales de Pôle Emploi et de l'Afpa. L'expérimentation fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation spécifiques dans le cadre de la convention de partenariat de ces deux acteurs du service public de l'emploi.

La gouvernance régionale de l'expérimentation a vocation à être assurée conjointement par l'Etat (Préfet / DIRECCTE) et le conseil régional dans le cadre d'un comité de pilotage, qui peut être le CREFOP. Les représentants des structures du SPRO, du conseil en évolution professionnelle, de l'AGEFIPH, ainsi que des OPCA et des OPACIF sont invités à participer à ce comité de pilotage régional mensuel.

Les directions nationales de Pôle emploi et de l'Afpa apportent un appui technique aux équipes opérationnelles à partir d'une ingénierie dédiée et d'outils spécifiques. Elles désignent des référents régionaux dont la responsabilité est d'assurer ensemble le déploiement du projet dans les territoires, d'apporter l'appui nécessaire aux acteurs locaux et de contribuer aux échanges avec les instances nationales des deux opérateurs.

Dans chaque site d'intervention, sous la responsabilité de leurs directeurs, un binôme Pôle Emploi / Afpa est identifié pour conduire opérationnellement l'expérimentation. Cette équipe a pour mission de réunir avec les différents acteurs concernés, l'ensemble des conditions nécessaires au bon déroulement des parcours de VAE et de résoudre les éventuels problèmes qui pourraient être sources de démotivation, voire d'abandon du projet par les demandeurs d'emploi.

6) Conditions de réussite

Une des conditions de réussite de l'expérimentation est de renforcer la dynamique collective autour de la promotion de la VAE ainsi que l'articulation opérationnelle entre les acteurs. A cet effet, Pôle Emploi et l'Afpa sont particulièrement attentifs à organiser le maximum de collaborations avec les structures locales du SPRO et du conseil en évolution professionnelle.

Pour faciliter ces synergies entre les acteurs, des rencontres spécifiques avec les partenaires potentiels sont organisées pour construire ensemble les meilleures modalités de coopération dans le respect des compétences de chacun. Cette dynamique collective devra notamment se traduire par des démarches pro-actives vers les publics, notamment les personnes les moins qualifiées, pour leur présenter l'intérêt d'engager un parcours VAE dans le cadre de cette expérimentation.

7) Suivi

Les indicateurs de suivi au niveau national et au niveau régional permettront d'apprécier le nombre de bénéficiaires aux différentes étapes du parcours : entrées dans la démarche, présentations au jury et accès à la certification partielle ou totale.

Les opérateurs Pôle Emploi et Afpa communiquent à la DGEFP et aux préfets / DIRECCTE les données mensuelles de suivi des actions territoriales et des résultats obtenus qui ont vocation à être utilisées par les comités de pilotage national et régional tout au long de l'expérimentation. Ces données sont les suivantes :

- nombre de demandeurs d'emploi invités à une information collective ;
- nombre de personnes présentes aux informations collectives ;
- nombre de candidats entrés dans une démarche de VAE post information collective, sur une certification hors cible ;
- nombre de dossiers déposés par titre professionnel ;
- nombre de dossier recevables ;
- nombre de dossiers recevables avec identification d'une activité type manquante ;
- nombre de candidats recevables selon leur typologie (avec et sans formation) et par titre professionnel ;
- nombre total de candidats bénéficiant d'un accompagnement et par titre professionnel ;
- nombre total de candidats entrés en formation complémentaire et par titre professionnel ;
- nombre total de candidats présentés au jury et par titre professionnel ;
- nombre de candidats accédant à la certification, partielle ou totale, ou le cas échéant n'obtenant aucune validation. ;
- nombre de candidats ayant, suite à la démarche, accédé à l'emploi.

8) Bilan

Fin décembre 2016, un premier rapport d'activité établi par Pôle emploi et l'Afpa sera adressé à la DGEFP qui, en lien avec les DIRECCTE, établira un bilan quantitatif et qualitatif (taux d'insertion, poste en relation avec la certification,...). Ce bilan sera présenté au comité de pilotage national et rendra compte du déploiement de l'expérimentation et des premiers résultats obtenus.

Un second rapport sera remis à la fin du premier semestre 2017 et permettra d'apprécier pour l'ensemble des personnes engagées dans la démarche en 2016, leur accès à la certification et à l'emploi à l'issue de leur parcours.

9) Evaluation

Un conseil scientifique est constitué au niveau national pour réaliser une évaluation des innovations proposées en vue de statuer sur un éventuel déploiement pérenne de ces nouvelles pratiques en matière de VAE. Le conseil scientifique est présidé par une personnalité qualifiée. Il se réunit une fois par trimestre et associe les membres du comité de pilotage national et des représentants des différents ministères certificateurs.

Les travaux réalisés par ce conseil ont pour objectif de décrire les principaux enseignements de l'expérimentation, de capitaliser les bonnes pratiques, d'identifier les freins ainsi que les conditions d'un transfert de ces innovations à d'autres certifications professionnelles. La méthodologie retenue doit accorder une place particulière à la façon dont les demandeurs d'emploi ont perçu l'offre de services proposée.

Des monographies territoriales seront lancées afin d'évaluer plus précisément les dynamiques partenariales.

ANNEXE 3

BONNES PRATIQUES ET ENSEIGNEMENTS INDICATIFS

TIRES DES INITIATIVES LOCALES 2014-2015

Avant l'expérimentation prévue dans le cadre du plan 500 000 formations supplémentaires, des initiatives se sont développées en 2014 et 2015 dans cinq régions. Ces opérations, très localisées et portant sur un faible nombre de bénéficiaires (400 en tout) visaient à la fois l'assouplissement de la démarche de VAE (possibilité d'un parcours court de formation), l'amélioration des méthodes de conduite de projet de VAE et une meilleure identification des profils de candidats à partir des besoins de compétences dans les territoires. Les résultats constatés six mois après la fin des actions portent à 87 % la réussite au titre professionnel et près de 75% le retour à l'emploi.

Les bonnes pratiques identifiées et les enseignements tirés de ces initiatives sont les suivants :

- Management global :
 - o un cadrage initial avec les acteurs, à travers une phase d'avant-projet permettant de définir le cadre méthodologique, le mode opératoire et la répartition des rôles et des tâches, le processus de décision, le reporting, le plan de communication, et enfin le calendrier de réalisation des tâches et des étapes du projet ;
 - o l'existence et l'identification de référents locaux sur chacun des territoires de mise en œuvre.
- Pilotage :
 - o la mise à disposition d'un tableau récapitulant les agences de Pôle emploi de rattachement des candidats, les étapes suivies jusqu'à la certification, les résultats obtenus et la situation des candidats à trois mois avec, le cas échéant, la mention du secteur professionnel de l'emploi occupé ;
 - o la planification des actions pour l'ensemble des partenaires, notamment le conseil régional, avec un retro planning des tâches et des ressources mobilisées pour chaque acteur (type diagramme de Gantt) ;
- Méthode de ciblage des titres :
 - o la limitation du nombre de titres professionnels choisis afin de simplifier la mobilisation des acteurs et l'organisation de sessions de validation. Il est recommandé de limiter à 4 ou 5 titres par bassin d'emploi la sélection des cibles afin d'avoir un flux de candidats suffisant ;
 - o la prise en compte des données disponibles sur les opportunités d'emploi (BMO, SESE, OREF, observatoires de branche régionaux/territoriaux...) notamment dans les filières en développement (« silver économie », économie numérique, fibre optique, transition énergétique). Le niveau de décision relatif au choix des titres ciblés est le niveau régional pour harmoniser la sélection autour d'une variété de titres en fonction des plateaux techniques disponibles localement ;
- Sélection des profils :
 - o la construction d'une véritable stratégie de recherche s'appuyant sur l'analyse des correspondances entre les activités et compétences liées aux fiches ROME et aux titres correspondants ;
 - o l'identification consolidée des demandeurs d'emploi candidats potentiels à la VAE à partir des sources statistiques internes à Pôle emploi. Il est nécessaire que les conseillers de Pôle emploi vérifient, à partir de leurs portefeuilles propres, la conformité des informations contenues dans les dossiers des demandeurs d'emploi notamment eu égard à la durée d'expérience référencée ;

- l'association et l'articulation avec les membres du SPRO ;
- Organisation des étapes d'information et communication :
 - la prise en compte des pics d'activité saisonnière pour organiser des actions collectives de VAE en fonction des titres (pour illustration : éviter la période de fin d'année pour les activités logistiques, privilégier l'hiver pour l'accès aux titres liés au bâtiment) ;
 - la mobilisation des conseillers de Pôle emploi pour le sourcing des demandeurs d'emploi, même si cette préconisation ne saurait être exclusive ;
 - la diffusion de messages positifs et attractifs portés sur l'expérience du candidat dans son secteur d'activité, sur l'obtention d'un diplôme comme levier à la recherche d'emploi et sur l'appui personnalisé dont il peut bénéficier. Les messages sur les opportunités d'emplois locaux et sur les demandes des entreprises pour les compétences constitutives des différents titres professionnels, le parcours « clé en main » avec un engagement de durée maximum de 6 mois sont également incitatifs pour les personnes. Le fait que la validation ne passe pas par un examen mais par des mises en situation professionnelle est également de nature à dédramatiser les situations d'évaluation. Divers canaux de communication peuvent être utilisés (courriels, sms, appels téléphoniques) ;
 - la mise à disposition de supports d'information variés : flyers, affiches, films présentant des témoignages d'anciens candidats à la VAE (« ambassadeurs de la VAE »).
 - la co-animation des ateliers à destination des candidats, pour répondre aussi bien aux questions liées à l'indemnisation et aux droits en tant que demandeur d'emploi, qu'aux questions plus précises concernant la formation et l'accompagnement. La formule « atelier » (2h30) pour le même métier ou la même filière d'emploi pour favoriser les échanges entre pairs a porté ses fruits. Un entretien individuel avec les candidats intéressés doit avoir lieu consécutivement à l'atelier pour éviter une déperdition des publics ;
 - la segmentation des profils en trois groupes à l'issue de la réunion collective (public non intéressé, public relevant de la VAE sans complément de formation et public relevant de la VAE avec complément de formation) afin d'organiser les parcours adaptés ;
 - la programmation d'un entretien avec les candidats souhaitant déposer un dossier de candidature sur une échéance d'une semaine afin de leur permettre de rassembler les pièces justificatives ;
- Identification des écarts entre les compétences acquises et les exigences du titre professionnel :
 - une communication pédagogique auprès des différents acteurs experts afin d'expliquer la distinction entre le repérage des activités manquantes au moment de l'instruction du dossier de candidature sous l'autorité du certificateur et l'évaluation des compétences qui reste la prérogative des jurys du titre ;
 - un écart limité entre les activités exercées par le candidat et celles exigées dans le référentiel du titre pour que la VAE conserve tout son sens pour les candidats ;
 - le recours par le référent du candidat à des formateurs ou autres référents VAE experts des métiers en tant que de besoin ;
 - le référencement des expertises ;
- Instruction technique des dossiers de candidature :
 - l'envoi à l'unité départementale de la DIRECCTE des dossiers de candidature de manière groupée et identifiée « VAE collective » ainsi que l'utilisation de supports de liaison entre les différents acteurs (ex : fiche navette, complément diagnostic) ;
 - Un traitement par l'unité départementale n'excédant pas une semaine afin de tenir compte du délai d'instruction globale comprenant également le diagnostic et l'avis technique ;

- Accompagnement à la VAE :
 - des cohortes homogènes avec un volume significatif de personnes afin de garantir une dynamique collective, positive pour l'accompagnement des personnes ;
 - une organisation prévoyant des séances collectives facilitant les phénomènes de soutien et d'entraide entre pairs ainsi que le co-voiturage ;
 - l'écriture du Dossier Professionnels (ex DSPP) à la fin du module de formation si ce dernier est préconisé, avec un impact positif pour lever les freins liés à la peur de l'échec ;
 - en tant que de besoin, un sas de « remobilisation cognitive » pour une plus grande progressivité des apprentissages ;

- Jurys :
 - l'anticipation de la mobilisation des jurés et de la programmation des sessions de validation ;

- Accompagnement vers l'emploi :
 - la transmission des profils et CV actualisés des candidats, certifiés totalement ou partiellement, aux conseillers « entreprises » de Pôle emploi, dès la semaine suivant la session de validation. Ceux-ci seront davantage concernés s'ils ont été associés au début du projet ;
 - l'utilisation d'arguments de nature à rassurer les entreprises, à fournir des preuves de la compétence au-delà du déclaratif (exemple : évaluation en situation de travail reconstituée, jurys composés de professionnels du titre concerné, évaluation de toutes les compétences du métier) et toutes les techniques de mises en relation y compris le jobdating.