



2ème Rapport intermédiaire



Mars 2023



Contexte et objectifs

1. Rappel des objectifs et des enjeux de REVA 2
2. Rappel des délais et des ressources de REVA 2

Etat des lieux et enseignements

1. L'état des lieux intermédiaire de l'expérimentation
2. La phase d'information et de sensibilisation
3. La phase de candidature
4. La phase d'entrée dans le parcours

Focus sur la fonction d'architecte de parcours

1. Pourquoi la fonction d'architecte de parcours ?
2. Les principes directeurs recommandés
3. Une complémentarité de profils
4. La responsabilité du service public de la VAE
5. Comment garantir la pluralité et la qualité d'exécution des acteurs

Pour aller plus loin

1. Des améliorations encore attendues au fil du parcours candidat
2. La reconnaissance des compétences
3. Le dialogue avec les parties prenantes

Conclusion



Préambule

Dans le cadre de la réforme de la VAE, une seconde phase d'expérimentation élargie a débuté en septembre 2022 et jusqu'en Juin 2023. Conduite autour de 8 certificateurs et 19 certifications, elle permettra de confirmer à plus grande échelle les conclusions de l'expérimentation initiale et de produire des recommandations complémentaires.

Ce rapport intermédiaire synthétise les conclusions à mi-parcours de l'évaluation externe conduite par le cabinet TENZING. Il fait suite au rapport remis à la Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels en septembre 2022, et qui avait pour objectif de faire un état des lieux de la construction de cette phase d'expérimentation.

Cette évaluation intermédiaire mesure l'impact des dispositions testées sur les premières étapes du parcours des candidats à la VAE. Elle traite notamment de la phase d'embarquement des candidats sur la plateforme REVA, du processus de financement unique et de la nouvelle fonction d'architecte de parcours, pivot essentiel de cette réforme.

Chacune de ces étapes a fait l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative, du point de vue du bénéficiaire comme de toutes les parties prenantes, avec une interrogation systématique de l'efficacité du dispositif et des meilleures propositions favorisant un passage à l'échelle. Il est nécessaire de louer ici la qualité du travail de concertation et la contribution significative à l'évaluation de toutes les parties prenantes engagées dans l'expérimentation : certificateurs, architectes de parcours, accompagnateurs, partenaires publics et collectivités.

Un rapport final sera produit à l'issue de l'expérimentation, en juillet 2023.

Contexte et objectifs

1. Rappel des objectifs et des enjeux de REVA 2

Les premiers travaux d'expérimentation de REVA, menés entre septembre 2021 et février 2022, ont permis de tester le dispositif sur la base de 7 titres et diplômes opérés par 5 certificateurs et ont concerné 200 bénéficiaires. Ces travaux ont permis de valider une réduction significative des délais et abandons.

Une seconde phase d'expérimentation a été lancée en septembre 2022 et jusqu'au mois de juin 2023, avec pour objectif de confronter le dispositif REVA à un passage à l'échelle et de confirmer les premières conclusions, parallèlement à l'ouverture au public du portail REVA en ligne (reva.beta.gouv.fr) et à l'écriture de la réforme réglementaire.

Cette seconde phase d'expérimentation permettra également de créer les conditions nécessaires à l'atteinte de l'objectif affiché de 100 000 parcours de VAE engagés par an d'ici la fin d'année 2026.

Pour y parvenir, la réforme, votée par le parlement et publiée au JO du 21 décembre 2022, est construite autour de trois ambitions :

- Simplifier la procédure de la VAE en améliorant le cadre législatif,
- Moderniser la gestion de la VAE au travers d'un service public dédié d'une plateforme numérique mise à la disposition de tous,
- Sécuriser le parcours des candidats en renforçant l'accompagnement grâce au soutien d'un architecte de parcours et au recours possible à des compléments formatifs.

Pour tester et valider ces ambitions, l'expérimentation passe de 7 à 19 certifications dans les secteurs professionnels des métiers du secteur « santé, soin, dépendance et petite enfance ». Les objectifs sont :

- d'accompagner 3000 bénéficiaires d'ici la fin du mois de Juin 2023,
- de maintenir les délais de prise en charge des dossiers de candidature à la VAE sous 48 heures,
- d'assurer une prise de contact avec le candidat sous 8 jours afin de planifier un 1er entretien avec un architecte de parcours,
- d'inclure 100% des candidats dans une logique de parcours,
- de tenir le jury dans un délai maximum de 2 mois après la fin du dossier d'expériences du candidat,
- de réaliser le parcours global VAE dans un délai de 6 à 8 mois.

Cinq certificateurs ministériels et une branche professionnelle sont impliqués dans le projet : le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, le Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées ainsi que le CNEAP / XELYA-BCCA et IPERIA, à lequel se sont rajoutés le Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, le Ministère de la Santé et de la Prévention, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, ainsi que le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

Le présent rapport a pour principaux objectifs, au travers de l'analyse des données quantitatives et qualitatives disponibles à date, de faire un point d'étape sur l'état d'avancement du dispositif expérimental à destination de l'ensemble des acteurs de la VAE. Ce point d'étape permettra d'évaluer les évolutions testées dans le cadre du changement d'échelle de l'expérimentation et facilitera les prises de décisions. Il permettra également de livrer un état des lieux des enseignements tirés de la première phase d'expérimentation pour proposer d'éventuelles améliorations. Ce sera en particulier le cas de la fonction et du positionnement de l'architecte de parcours (AP), nouvel acteur central dans l'orientation et l'accompagnement des candidats à la VAE.

2. Rappel des délais et des ressources de REVA 2

Le calendrier de REVA 2

La décision de lancer la seconde phase d'expérimentation a été prise au printemps 2022, confirmée par une lettre de couverture signée par la Ministre du Travail après une validation du 1er Ministre en Avril 2022 et couvrant la période de Juin 2022 à Juin 2023. Des moyens supplémentaires ont été affectés au projet et ont permis un lancement opérationnel en septembre 2022 pour une période de 10 mois. Ce calendrier opérationnel s'articule également avec le calendrier législatif : le vote puis la publication de la loi le 21 décembre 2022 et les décrets d'ici l'été 2023. Les conclusions des évaluations intermédiaires puis finales ont pour objectifs d'alimenter la réflexion du Ministère du travail en vue de prendre des décisions en matière de réglementations et d'évolution des textes.

Les principaux jalons de l'expérimentation sont :

- L'ouverture du portail REVA le 12 septembre 2022,
- Le cap des 1000 candidats engagés dans le dispositif, passé fin janvier 2023

Calendrier de REVA 2



Description

- **Juin-Septembre 2022** : Construction du protocole d'expérimentation avec les certificateurs, les architectes de parcours et le tiers financeur retenu (Uniformation)
- **Juin-Juillet 2022** : Création de la maquette du portail ReVa2
- **Aout-Septembre 2022** : Recettage, tests et livraison
- **12 Septembre 2022** : Ouverture au public
- **Mi-Septembre 2022** : Remise du 1er rapport d'évaluation sur la phase de construction
- **Septembre à Décembre 2022** : Déploiement auprès des branches professionnelles, OPCO, entreprises, Pole Emploi...
- **Janvier 2023** : Livraison de l'espace professionnel / back office des architectes de parcours et de l'espace statistiques
- **1er Février 2023** : Intégration des certifications du Ministère de la Santé
- **Mars 2023** : Remise du 2eme rapport d'évaluation sur la fonction d'architecte de parcours
- **Mars 2023** : 1er jury

Au cours de cette expérimentation, 8 certificateurs et 19 certifications, répartis sur l'ensemble du territoire, ont validé leur participation pour tester le dispositif REVA en conditions réelles.

Les certificateurs et certifications de l'expérimentation REVA 2

Certificateur	Certification	RNCP	Régions concernées
CNEAP / XELYA-BCCA	Surveillant visiteur de nuit en secteur social et médico-social	5983	Auvergne-Rhône-Alpes, Ile de France, Hauts de France, Bretagne, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine
	Conducteur accompagnateur de personne à mobilité réduite	17163	Auvergne-Rhône-Alpes, Ile de France, Hauts de France, Bretagne, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine
IPERIA	Employé familial	34692	Toutes régions
	Assistant maternel / garde d'enfant	34691	Toutes régions
	Assistant de vie dépendance	34690	Toutes régions
Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	Responsable coordonnateur service au domicile	35993	Toutes régions hors outre-mer
	Assistant de vie aux familles	35506	Toutes régions hors outre-mer
	Agent de service médico-social	35028	Toutes régions hors outre-mer
Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées	Accompagnant éducatif et social	36004	Auvergne-Rhône-Alpes, Ile de France, Hauts de France, Bretagne
	Technicien de l'intervention sociale et familiale	4503	Auvergne-Rhône-Alpes, Ile de France, Hauts de France
	Fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	2514	Auvergne-Rhône-Alpes, Ile de France, Hauts de France
Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse	Accompagnement, soins et services à la personne : B	330	Grand-est, Hauts de France, Occitanie, Martinique, Ile de France
	Accompagnement, soins et services à la personne : A	330	Grand-est, Hauts de France, Occitanie, Martinique, Ile de France
	Accompagnant Educatif Petite Enfance	332	Grand-est, Hauts de France, Occitanie, Martinique, Ile de France
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Carrières sociales - Parcours coordination et gestion des ESS	35513	Toutes régions
Ministère de la Santé et de la Prévention	Auxiliaire de puériculture	35832	Centre-Val de Loire, Normandie
	Aide-soignante	35830	Centre-Val de Loire, Normandie
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	Services aux personnes et vente en espace rural	25085	Martinique, Bretagne, Auvergne Rhône Alpes
	Services aux personnes et territoires	13905	Martinique, Bretagne, Auvergne Rhône Alpes

Un appel à projet mené en juillet 2022, mené par le tiers financeur (Uniformation) et l'équipe REVA, a permis de référencer 48 architectes de parcours pour intégrer l'expérimentation. Ils opèrent, dans le cadre des fonctions définies dans le cadre de la proposition de réforme :

- Accueil, analyse de la candidature, choix de la certification ou réorientation,
- Co-construction du parcours, financement,
- Suivi du parcours du candidat jusqu'à la décision finale.

Une équipe REVA renforcée

La seconde phase de l'expérimentation a nécessité un redimensionnement de l'équipe REVA, pour absorber le changement d'échelle du volume de candidatures et de certificateurs, le développement de la plateforme digitale et la préfiguration du GIP.

L'expérimentation s'est appuyée pour son lancement en septembre 2022 sur le travail de 11 collaborateurs assurant 3 fonctions principales :

- **Le Pilotage** : 1 Chef de projet pour représenter le sponsor et sa commande et 1 coach agile pour faciliter les relations de l'équipe et conseiller la stratégie du projet,
- **Le Produit** :
 - Pour le design : 1 CPO (Chief product officer) et 2 UX designers
 - Pour la technique : 1 Product owner pour piloter et cadencer les tâches à réaliser et 2 développeurs
- **Le Déploiement** : 1 Responsable de déploiement et 2 Business developers qui accompagnent et animent les cohortes de l'expérimentation.

18 personnes collaborent au projet depuis janvier 2023. L'équipe s'est renforcée sur le Produit (*1 UX designer, 1 Product Owner et 2 développeurs supplémentaires*) et a par ailleurs recruté 1 personne experte des certifications et des relations sociales et 2 personnes spécialisées en Marketing/Communication pour renforcer la stratégie Marketing numérique et l'acquisition de candidats dans le cadre de la préfiguration du GIP.

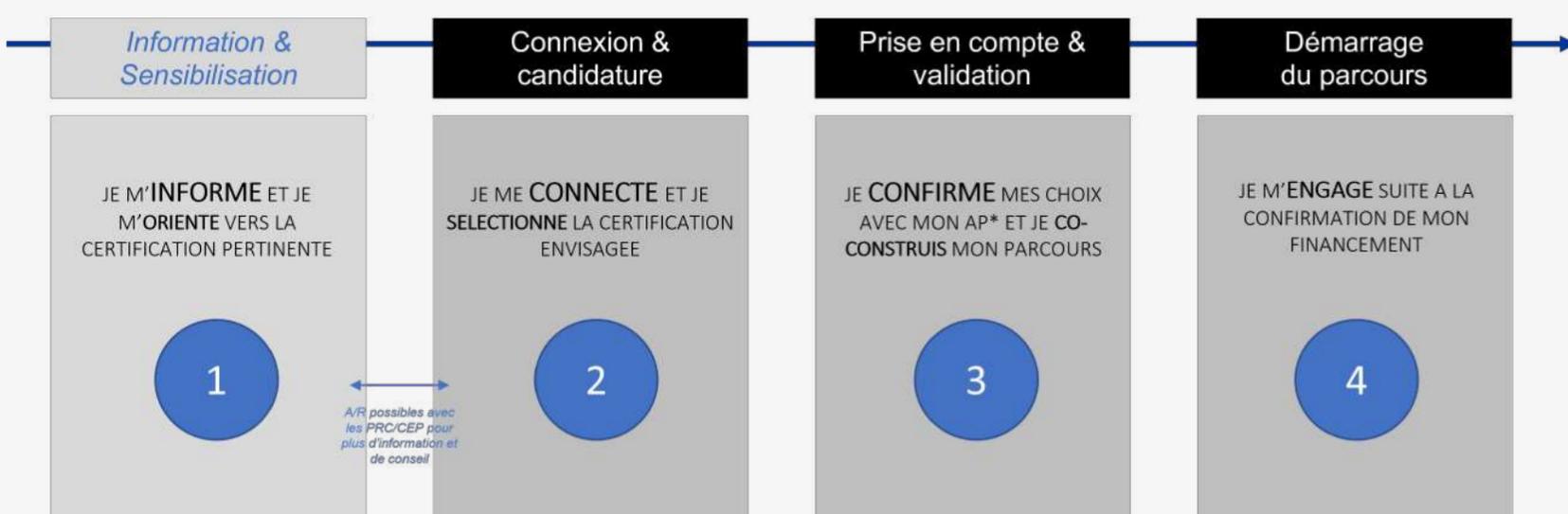
Etat des lieux et enseignements

1. L'état des lieux intermédiaire de l'expérimentation

Le rapport d'évaluation dresse l'état des lieux de l'expérimentation à l'issue du mois de février 2023, soit 5 mois complets après le lancement de l'expérimentation. A ce stade, les candidats les plus avancés dans leur parcours VAE ont démarré l'étape d'accompagnement. Les constats porteront donc sur les étapes initiales du parcours : l'information et la sensibilisation, la connexion à la plateforme, la création de la candidature, l'entrée en relation avec l'AP et la validation du parcours.

Parcours du candidat à la VAE – Phase initiale (vue 1)

De l'information au démarrage du parcours



Les définitions

Le statut du candidat évolue à chaque étape du parcours. Une définition précise des statuts comptabilisés au fil de l'expérimentation a été définie par REVA pour mieux évaluer l'avancement des candidats :

- Statut « Projet » : le candidat s'est connecté à la plateforme REVA (phase 2),
- Statut « Validation » : le candidat a soumis sa candidature (phase 2),
- Statut « Prise en charge » : l'architecte de parcours a accusé réception de la candidature (phase 3),
- Statut « Parcours envoyé » : le candidat et l'architecte de parcours ont entériné le choix de la certification et co-construit le parcours (phase 3),
- Statut « Parcours confirmé » : le candidat accepte le parcours co-construit avec son accompagnateur (phase 3),
- Statut « Demande de financement envoyée » : l'architecte de parcours s'assure de la demande de financement (phase 4)
- Statut « Demande de paiement envoyé » : le parcours est terminé et l'AP facture l'ensemble des prestations (phase 4).

Pour rappel, l'objectif de la seconde phase d'expérimentation de REVA est d'engager 3000 candidats dans un parcours de VAE à l'horizon de la fin du mois de juin 2023. Chaque candidat sera considéré engagé dès lors qu'il aura acquis le statut « Validation »

Les chiffres clés de l'état des lieux intermédiaire

Ce rapport d'évaluation est réalisé à partir des données disponibles correspondant à l'activité menée du 12 Septembre 2022 à la semaine du 20 Mars 2023.

Les données d'activité lors de la semaine du 20 mars 2023 sont les suivantes :

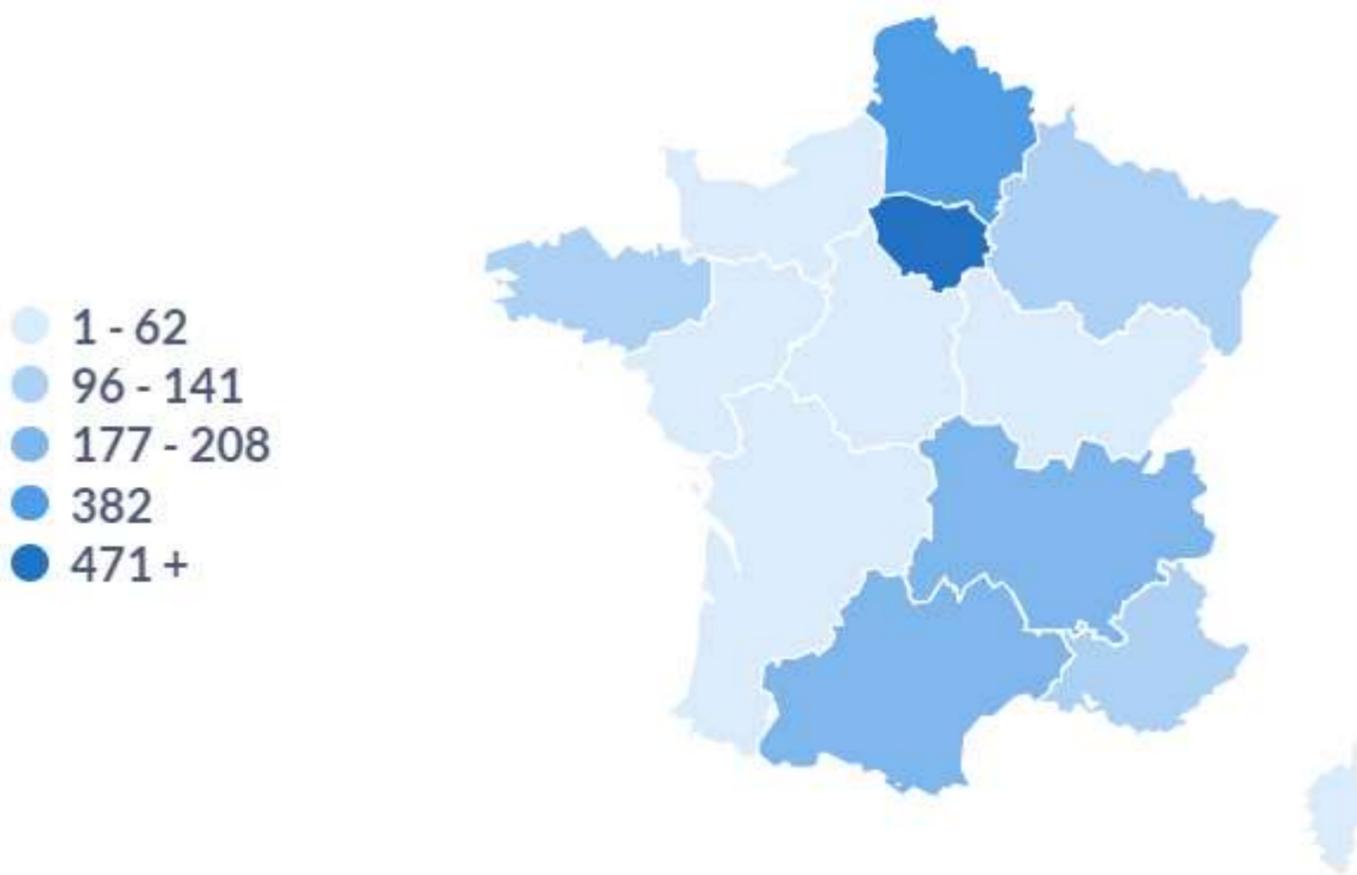
- 2718 projets initiés (« Projet »),
- 1574 candidatures ont été soumises (« Validation »),
- 1554 candidatures ont été prises en charge (« Prise en charge »),
- 754 parcours ont été co-construits (« Parcours envoyé »).

Le public est assez peu qualifié, voire non qualifié, et essentiellement féminin. 86% ont un niveau BAC ou infra BAC et 93% des candidats sont des femmes.

Répartition géographique des candidatures au 20 mars

Du projet à la demande de paiement envoyée

Nombre de candidatures par région



Si les salariés représentent 77% des candidats, contre 23% de demandeurs d'emploi, cette proportion sera à préciser à l'issue de l'expérimentation, 40% des profils utilisateurs n'étant pas renseignés en premier lieu. Les architectes de parcours compléteront cette information.

Tous les acteurs de l'expérimentation jouent le jeu en France et des candidatures ont été initiées dans toutes les Régions.

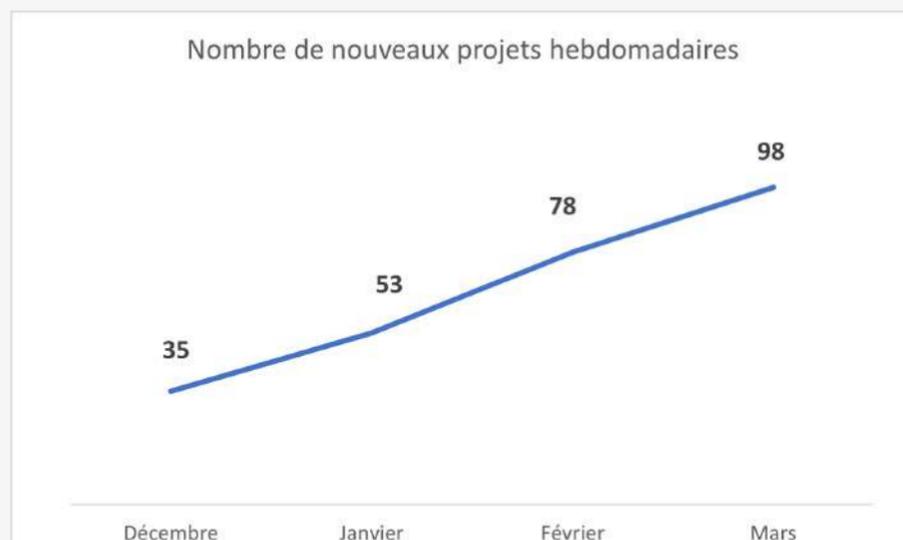
A retenir

50% de l'objectif de recrutement de candidats a été atteint lors de la semaine du 20 Mars 2023, avec plus de 1500 candidatures au statut « Validation ».

La tendance est positive en terme d'acquisition de nouveaux candidats et l'écosystème des acteurs est optimiste quant à l'atteinte de l'objectif d'ici la fin du mois de juin 2023. En effet, le nombre de nouveaux projets de candidature est en croissance constante entre décembre 2022 et mars 2023 : la moyenne hebdomadaire était de 35 nouveaux projets pour les semaines du mois de décembre, elle était 78 nouveaux projets pour les semaines de février 2023 et de 98 nouveaux projets hebdomadaires pour les 2 premières semaines du mois de mars.

Tunnel de conversion

Du projet à la demande de paiement envoyée



Le rythme d'acquisition s'est donc nettement accéléré. Le maintien du volume actuel de nouveaux projets chaque semaine, associé à un taux de conversion favorable, permettrait d'atteindre l'objectif de recrutement.

Le maintien voire l'accélération de ce rythme d'acquisition nécessitera néanmoins de nouvelles actions de communication et un engagement constant de l'ensemble des certificateurs.

Pour une compréhension plus fine de l'avancement de l'expérimentation, le rapport se propose de décliner l'état des lieux pour chacun des étapes du parcours candidat.

2. La phase d'information et de sensibilisation

Si la dynamique de recrutement des candidats est satisfaisante et permet d'être optimiste sur l'atteinte de l'objectif de 3000 candidats engagés dans un parcours à la fin du mois de juin 2023, elle a mis un temps plus significatif que prévu à se déployer.

Plusieurs constats permettent de comprendre cette situation.

Le premier constat est que les moyens et relais de communication ont dû être renforcés. En termes d'acquisition de candidats, l'équipe REVA n'a pu compter que sur ses moyens propres limités lors des premières semaines. Les certificateurs et l'écosystème n'ont en effet pas eu le même engagement initial. L'OPCO UNIFORMATION a été le premier à s'impliquer fortement dans la promotion de l'expérimentation. Les autres OPCO concernés (OPCO Santé, OPCO EP), malgré plusieurs sollicitations, n'ont réalisé aucune campagne de communication ou d'information à destination des branches professionnelles dépendantes de leur champ.

Les architectes de parcours, privés ou rattachés à un champs conventionnel, ont mené une véritable campagne d'acquisition en direction des entreprises. Le Salon des Services à la personne qui s'est déroulé à Paris à la fin du mois de novembre 2022 a également permis de toucher un certain nombre d'entreprises intéressées par le dispositif grâce à la mise à disposition par l'AFPA d'un espace sur leur stand. L'équipe ReVa a réalisé de nombreux webinaires en direction de l'ensemble des organisations patronales et des entreprises

Cette phase initiale d'acquisition en format réduit a été opportunément contrôlée par l'équipe REVA afin de permettre un développement et une stabilisation plus efficaces de la plateforme en ligne. L'échantillon initial a été jugé suffisant pour permettre de vérifier les hypothèses émises en amont de l'expérimentation tout en modérant la montée en charge du dispositif sur une plateforme constituant désormais le point d'entrée unique de tout parcours de VAE.

Des moyens supplémentaires ont ensuite été déployés pour renforcer les capacités d'embarquement de l'expérimentation : l'intégration au sein de REVA de 2 spécialistes du marketing digital et de l'acquisition, une campagne de communication portée par Pôle Emploi et l'AFPA à partir du mois de fin janvier 2023 en direction des publics demandeurs d'emploi.

Par ailleurs et malgré la volonté de réunir 19 certifications au démarrage de cette seconde phase d'expérimentation, l'équipe REVA n'a pu compter sur l'embarquement initial de deux certifications du secteur de la Santé. En effet, le stock de candidats à la VAE en attente de jury pour ces certifications était tel qu'il était impossible de le basculer dans le dispositif REVA. Cette situation met en avant les importantes problématiques liées à l'organisation des jurys qui constituent un élément central des réflexions menées par l'équipe REVA. La réintégration de ces deux certifications au dispositif au cours du premier semestre 2023 devrait permettre un volume supplémentaire d'acquisition de candidats dans 2 régions de tailles modestes.

A terme, REVA aura besoin de pouvoir compter sur les branches professionnelles pour faire le lien avec l'ensemble des entreprises de leur secteur d'activité, offrir une meilleure visibilité à la VAE et favoriser une plus large acquisition de candidats. Une fois convaincues, les entreprises et notamment les Grands Groupes seront en mesure de mobiliser des ressources très significatives sur le sujet, dans un contexte de tension sur les recrutements.

Pour rappel, une étude menée par Tenzing en 2022 sur un échantillon de Directeurs des Ressources Humaines d'Entreprises de Taille Intermédiaire et de Grands Groupes montrait que 75% des répondants n'avaient pas étudié l'opportunité du dispositif pour leur entreprise, et que seulement 8% de l'échantillon avait déjà proposé à ses salariés un dispositif de VAE collective. Pour faire évoluer cette situation, le futur GIP de la VAE aura pour mission de coordonner et d'appuyer les initiatives proposées par les branches.

3. La phase de candidature

Dans le cadre de l'expérimentation, les candidats sensibilisés à la pertinence d'une validation des acquis de leur expérience sont dirigés vers la plateforme unique REVA (<https://reva.beta.gouv.fr/>) pour s'inscrire, qualifier leur vécu expérientiel, sélectionner la certification de leur choix et soumettre leur candidature.

Le site web REVA enregistre un trafic en hausse au fil des mois, avec une moyenne de 6500 visites mensuelles uniques en 2023, à 68% depuis un ordinateur et 29% depuis un téléphone portable. Ce trafic est très fortement lié aux opérations de communication portées par l'équipe REVA et les acteurs engagés dans l'expérimentation, qui restent le moteur d'acquisition principal du projet.

Lors de la semaine du 20 mars 2023, 2718 parcours avaient été initiés sur la plateforme. Il est demandé à chaque candidat, lors de leur inscription sur la plateforme, la raison de leur démarche. Les 3 objectifs les plus régulièrement mentionnés sont :

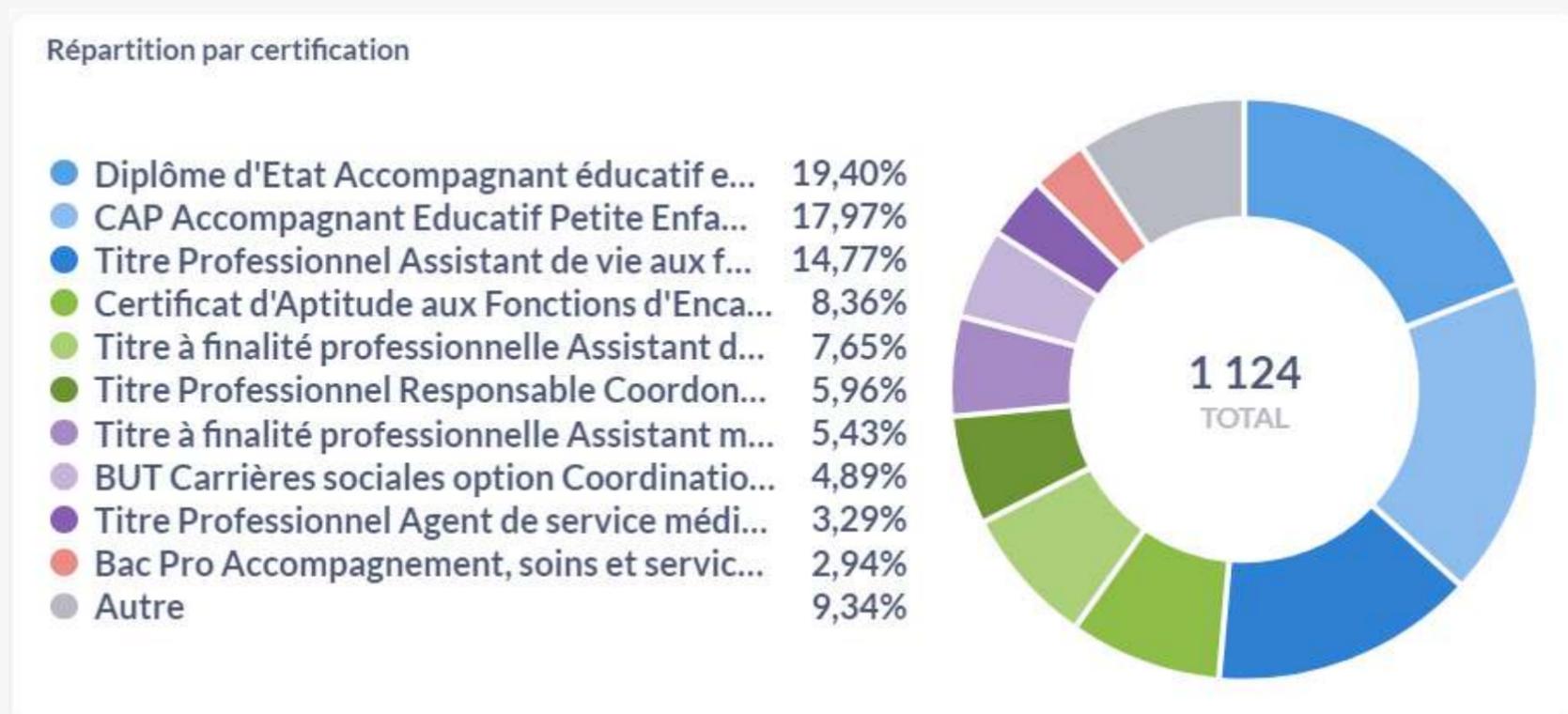
- « être reconnu dans ma profession » (27%),
- « consolider mes acquis métier » (25%),
- « obtenir un meilleur salaire » (15%).

Cette phase initiale du parcours est réalisée en autonomie par chaque candidat. En moyenne en Mars 2023, le délai de soumission d'une candidature est de 51 heures. C'est un délai a priori satisfaisant en termes de rapidité et qui témoigne de la capacité de la plateforme REVA à proposer aux candidats un parcours de connexion et de candidature suffisamment simple et fluide.

L'état des lieux intermédiaire de l'expérimentation permet d'identifier les certifications les plus demandées par les candidats.

Répartition des candidatures par certification

Mesure arrêtée au 13 mars 2023



3 certifications concentrent 52% des parcours :

- 19% pour le DEAES,
- 18% pour le CAP Petite enfance,
- 15% pour le titre professionnel ADVF.

Les 10 premières certifications, sur les 19 engagées, représentent 91% des demandes.

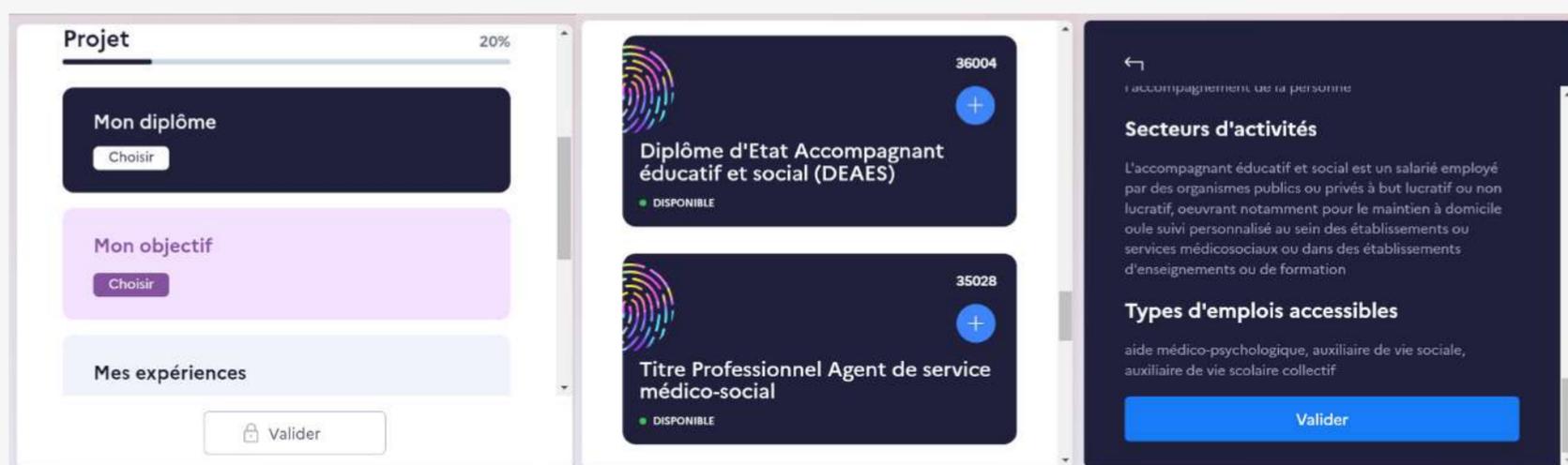
L'équipe REVA, forte de ces constats, organise des séances de travail avec les certificateurs moins représentés pour identifier des leviers d'augmentation du nombre de candidats.

Le développement de la plateforme unique REVA

La plateforme REVA, canal unique de candidature à la VAE dans le cadre de l'expérimentation, est en ligne depuis le mois de septembre 2022 et a connu plusieurs évolutions dans une logique d'amélioration continue appuyée sur les retours d'expérience de ses utilisateurs

Extraits d'écrans de la plateforme REVA

Copies d'écrans du parcours de soumission de candidature



Les étapes de connexion et de création de la candidature ont été développées pour être les plus intuitives possibles et favoriser la prise en main autonome par les candidats. Une fois son profil créé, l'utilisateur est immédiatement orienté vers une succession d'écrans lui permettant de formaliser son projet autour de 4 champs d'information :

- Mon diplôme,
- Mon objectif,
- Mes expériences,
- Mon architecte de parcours.

Chaque champ d'information a intégré les prémices d'une aide au choix pour les candidats. Le choix du diplôme nécessitant de comprendre les différences entre les différents titres et diplômes, il a par exemple été ajouté pour chaque proposition une description de la certification mentionnant les activités exercées, les compétences requises, les secteurs d'activités ainsi que les types d'emplois accessibles une fois certifié. L'objectif est de permettre à chacun de se positionner au mieux.

Plusieurs fonctionnalités ont été développées depuis le lancement pour :

- Fluidifier les parcours pour les candidats : possibilité de créer un compte pour retrouver sa candidature en projet, création et amélioration de l'outil de contact,...
- Améliorer la performance pour les acteurs de la VAE : amélioration du back office pour les architectes de parcours, calcul automatique du montant budgétaire des parcours, pré-remplissage de formulaires, ...

Dans cette perspective d'amélioration continue de la prise en main de l'outil, plusieurs avancées sont également planifiées pour la suite de l'expérimentation : automatisation de l'envoi des demandes de prise en charge à Uniformation, possibilité de préciser que la certification est visée partiellement...

Plusieurs candidats ont été sollicités lors des premiers mois d'expérimentation, pour recueillir leurs retours d'expérience et leur évaluation de la fluidité du parcours initié sur la plateforme. L'analyse des réponses permet de dresser un constat qualitatif satisfaisant, les réponses étant très majoritairement positives vis-à-vis des évolutions proposées.



« J'avais déjà essayé la VAE et j'avais arrêté, c'était trop compliqué. Là, c'est vraiment plus simple ».

Mariam C.

candidate (TP ADVF)

Par ailleurs, la création d'un service public exclusivement numérique pose nécessairement la question de l'accessibilité de ce dernier à l'ensemble des publics. Avec 17% de la population française concernée par l'illectronisme et seulement 5 % des sites internet publics accessibles aux personnes en situation de handicap (selon un rapport du défenseur des droits paru en février 2022), ce sujet doit être pris en compte par l'équipe REVA. A ce stade de premiers moyens ont été engagés dans la construction d'une plateforme accessible à tous et le recrutement en Mars 2023 d'un expert accessibilité au sein de l'équipe REVA permettra d'accentuer la prise en charge de cet enjeu. Cette démarche doit faire l'objet d'un plan d'action spécifique renforcé d'ici la fin de l'expérimentation et rester une priorité des futurs développements.

4. La phase d'entrée dans le parcours

La validation de la candidature, gérée par le candidat en autonomie sur la plateforme, déclenche automatiquement une demande de prise en charge par un architecte de parcours et engage la phase d'entrée dans le parcours.

Cette étape, caractérisée par les premières rencontres entre le candidat et les acteurs de la VAE, est essentielle à la réussite de la démarche de VAE et permet aux candidats de conserver et de développer leur motivation à poursuivre leur démarche.

Plusieurs objectifs ont été fixés dans le cadre de l'expérimentation :

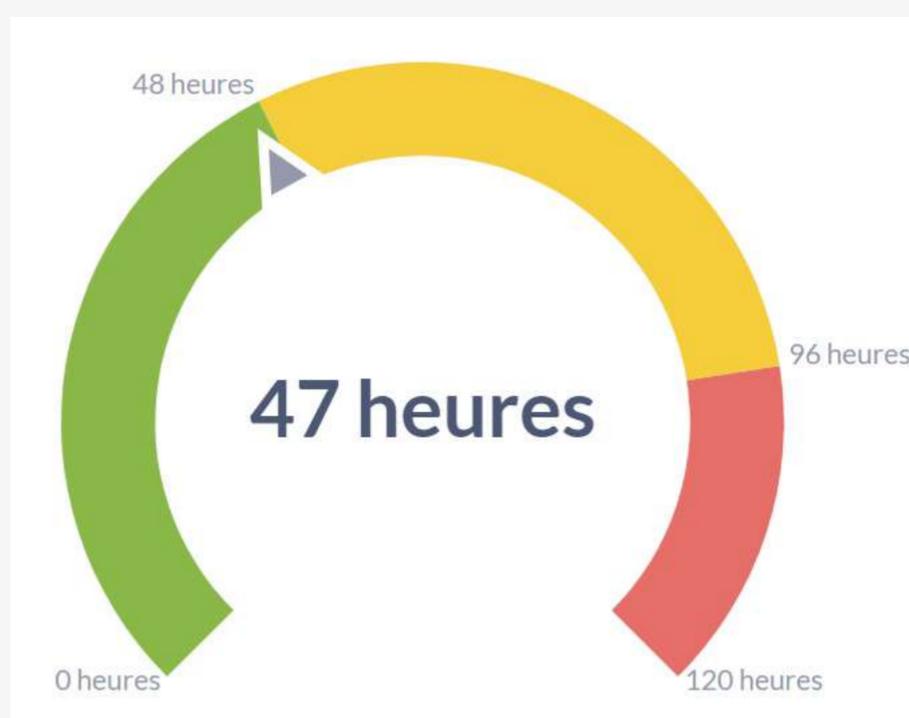
- Réduire le délai moyen d'accusé de réception de la candidature par les architectes de parcours à 48h,
- Proposer dans un délai de 8 jours ouvrés après le dépôt de candidature une date pour un premier RDV,
- Orienter 100% des candidats dans une logique de parcours, soit à travers la recevabilité de leur candidature soit à travers une solution de réorientation.

Les acteurs de l'expérimentation ont été sollicités afin de recueillir leurs retours d'expérience et permettre la meilleure évaluation. Dans ce cadre, la totalité des architectes de parcours et des certificateurs inclus dans l'expérimentation ont été rencontrés. Une enquête a par ailleurs été diffusée auprès des architectes de parcours après 3 mois d'expérimentation. L'analyse de 30 réponses, soit environ 2/3 des architectes actifs dans le cadre de la démarche, permet de mettre en perspective les mesures de l'état des lieux intermédiaire.

Des premiers résultats encourageants mais un nécessaire renforcement de la plateforme

Délai moyen de prise en charge des candidatures

Délai moyen sur l'ensemble des candidats de l'expérimentation / mesurée en mars 2023



Premier constat : les candidatures soumises par les candidats sont prises en charge par un architecte de parcours dans un délai de 47 heures, week-end, congés et jours fériés compris.

La prise de contact avec le candidat et la planification du premier rendez-vous a ensuite lieu dans un délai moyen de 11 jours après la soumission de la candidature.

Ces résultats intermédiaires correspondent aux objectifs de l'équipe REVA, le constat est donc positif. Ils ont cependant été obtenus dans des conditions qui ne sont pas encore considérées comme totalement satisfaisantes par les architectes de parcours. 39% d'entre eux ont en effet signalé rencontrer des difficultés pour prendre en charge les candidatures envoyées sous 48h ouvrées. Par ailleurs, 58% d'entre eux rencontrent des difficultés à contacter le candidat sous un délai de 8 jours ouvrés pour lui proposer un premier rendez-vous et 71% considèrent avoir besoin de plus de temps pour réaliser l'étude de faisabilité et émettre une proposition de parcours.

Quelles sont les raisons de ces difficultés ?

Le dimensionnement du dispositif a été le premier champ d'analyse critique. Avec 48 architectes référencés pour réaliser les premiers entretiens de 3000 candidats potentiels pendant les 40 semaines de l'expérimentation, le rythme moyen est de 1,5 premier entretien de 2h mené par semaine. L'analyse statistique réalisée à la fin du mois de février 2023 sur les parcours déjà initiés dans le cadre de l'expérimentation font état d'une moyenne de 1,55 RDV par candidat lors de cette phase initiale du parcours. Le temps hebdomadaire moyen passé par chaque AP en RDV avec des candidats est donc de 4,6 heures par semaine.

Cette charge est largement absorbable par les architectes volontaires pour l'expérimentation, et les échanges menés avec ces acteurs ont permis de confirmer qu'ils plébiscitent le format retenu et le délai de 2 à 3 heures affecté à la réalisation d'une analyse de faisabilité lors des RDV candidats. Ce délai est jugé pertinent, hors du cas particulier de certains publics (maîtrise fragile du français, connaissance limitée des mécaniques de certification...) pour qui un temps supplémentaire serait nécessaire pour une étude de faisabilité optimale. L'évaluation finale de l'expérimentation en juillet 2023 permettra d'évaluer le plus précisément possible cet éventuel délai additionnel.

Les points d'amélioration majeurs expliquant les insatisfactions manifestées dans l'enquête « utilisateurs » relèvent plutôt de considérations techniques liées au développement itératif et progressif de la plateforme ou à la meilleure mobilisation de services complémentaires comme le financement. Lors des premiers mois de l'expérimentation, les architectes de parcours ont en effet eu à réaliser des tâches alourdissant leur charge de travail, tâches qui à terme seront attribuées à d'autres acteurs de la VAE ou mieux prises en charge par la plateforme.

A titre d'exemple, une des priorités identifiée est de faciliter la capacité des architectes à joindre et mobiliser les candidats, notamment en intégrant au produit REVA une solution favorisant la prise de RDV automatique et la gestion des RDV (sur un modèle comparable à Doctolib). A ce stade et pour sécuriser l'objectif de proposer dans les 8 jours suivant le dépôt de candidature une première date de RDV, les architectes de parcours assument la gestion des relances régulières de nombreux candidats ne répondant pas.

La professionnalisation de la gestion du financement est une autre priorité. Il est jugé nécessaire d'améliorer la fluidité et le caractère « sans couture » du parcours sur la plateforme pour épargner les efforts de « conciergerie » de l'équipe REVA ou le risque d'une expérience utilisateur dégradée.

Si la posture agile de start-up d'Etat et l'engagement des équipes REVA comme des architectes permettent de pallier aux limites actuelles, le dispositif en l'état ne permettra pas un passage sécurisé à l'échelle. A titre d'exemple, les demandes de prise en charge initiales nécessitant en cours de parcours une modification du budget alloué à l'organisme de formation sont aujourd'hui traitées par mail avec Uniformation, rendant le contrôle des opérations dépendant des statistiques et de la gestion de la base de données d'Uniformation.

Or ce qui est aujourd'hui considéré sur la plateforme comme une rupture de parcours liée à un circuit de financement initialement mal conçu reflète en réalité une pratique habituelle du marché de la formation. Il est en effet considéré qu'actuellement près de 40% des parcours de formation font état d'écarts – même minimes, à la hausse ou à la baisse – entre leur budget prévisionnel et leur budget réalisé. L'enjeu est donc d'adapter le fonctionnement de la plateforme aux usages concrets de l'écosystème.

Un besoin d'équipement des architectes de parcours

Les architectes de parcours ont accueilli favorablement la mise en place de plusieurs solutions pour soutenir la réforme : 74% d'entre eux accordent une note équivalente ou supérieure à 7 sur 10 à la « boîte à outils » mise à leur disposition. 61% considèrent le financement unique comme « vraiment facilitant » et 65% estiment que le passage de la recevabilité à la faisabilité simplifie l'entrée des candidats dans le parcours.



« La rapidité de traitement du financement est vraiment très appréciable ».

DAVA Toulouse



« La faisabilité, c'est vraiment plus simple que la recevabilité et comme on reprend tout de suite le référentiel de la certification, le candidat s'en saisit très tôt ».

AP Compétences conseils

Tous ne se sont néanmoins pas encore approprié les outils et processus spécifiques à REVA et les échanges qualitatifs ont mis en évidence le besoin d'un accompagnement renforcé et d'un temps d'adaptation à la prise de fonction. Si dans le cadre de l'expérimentation l'équipe REVA a pu jusqu'à présent apporter le support nécessaire, au travers d'échanges téléphoniques personnalisés, le dispositif n'est pas encore structuré pour un passage à l'échelle.



« Le backoffice est plutôt intuitif mais la participation au rituel mensuel est nécessaire et très utile pour suivre les évolutions ».

Askoria AP

L'ensemble des acteurs de l'expérimentation s'entendent sur le fait qu'il est nécessaire de renforcer la professionnalisation des architectes de parcours au travers d'outils complémentaires permettant le déploiement de parcours d'intégration AP conformes et en autonomie. Les premiers accompagnements ont en effet mis en valeur la complexité de certains actes métier : les modalités d'interruption d'une candidature en cas de désertion d'un candidat, la prescription formelle d'actes formatifs, ...

Les outils complémentaires souhaités par les acteurs de l'expérimentation sont identifiés :

- Des supports de sensibilisation simplifiés rappelant les consignes précises de REVA,
- Un meilleur outillage réglementaire pour connaître les décrets et la future réglementation VAE,
- Des tutoriels et supports de communication pour faciliter leur pratique quotidienne (comment paramétrer la plateforme, comment télécharger les documents, quel format recommandé de contact des candidats...)
- Des rituels communs et l'encouragement d'espaces d'échange de pairs à pairs. L'expérimentation a confirmé le constat d'une communauté d'acteurs active et friande de lieux de discussions et de partage d'expériences (succès des webinaires REVA et des communautés existantes sur les réseaux sociaux).

La création d'un espace dédié aux certificateurs sur la plateforme est également à envisager et permettrait de faciliter l'activité de tous les acteurs. Les certificateurs pourraient ainsi déposer dans cet espace plusieurs éléments : leurs référentiels, les contacts pertinents pour les étapes de recevabilité ou de jurys. La mise à disposition de ces éléments est à ce jour assurée par l'équipe REVA via une boîte à outils ad hoc pour les 19 certifications engagées dans le cadre de l'expérimentation, mais il sera nécessaire d'industrialiser la gestion de cet espace lors du passage à l'échelle pour des centaines de certifications.

Le développement de ces outils complémentaires sera un réel facteur clé de succès d'une adoption rapide de la réforme et ne nécessitera pas l'engagement de ressources significatives au regard de ses bénéficiaires, d'autant plus que ces outils seraient communs à l'ensemble de la communauté des architectes de parcours et accompagnateurs de la VAE.



Une des premières missions du GIP sera de professionnaliser l'écosystème, de fluidifier ces processus et de produire ces outils complémentaires.

La confirmation des recommandations liées à la recevabilité

Pour des raisons techniques (lacune initiale de l'outil et faible capacité de collecte), les conditions permettant de mesurer et de suivre les données relatives aux taux d'abandon n'ont été disponibles qu'à partir du mois de janvier 2023. En conséquence, les constats partagés dans ce rapport ne correspondent qu'aux seuls trois premiers mois de l'année 2023. Ils n'offrent pas assez de recul pour une analyse approfondie et nécessiteront d'être éprouvés à la fin de l'expérimentation. Les données collectées laissent néanmoins présager une tendance positive avec un taux d'abandon constaté des candidatures de 8,8%, entre l'expression initiale du projet et l'étape en cours pour les candidats engagés (la majorité des candidats de l'expérimentation ont validé l'étape « Parcours confirmé »). Cette mesure marque une nette amélioration par rapport aux taux historiquement constatés de 60% d'abandons pour la VAE et confirme l'efficacité des mesures déployées dans le cadre de la réforme. Elle est dans la lignée des résultats de la première expérimentation, qui avaient alors permis de constater un taux d'abandon de 9% sur ces mêmes phases du parcours.

Les raisons d'abandon principales sont :

- Dans un tiers des cas le changement d'orientation vers un autre projet, une formation ou une reprise d'emploi,
- Dans 19% des cas un empêchement personnel (manque de temps, contraintes familiales ou de santé, découragement),
- Dans 9% des cas un avis défavorable de l'architecte de parcours.

37% des abandons ne sont pas qualifiés à fin février 2023. L'équipe REVA relancera les architectes de parcours pour améliorer d'ici la fin de l'expérimentation le taux de qualification de cette information, qui permettra de mieux piloter les futures améliorations du dispositif.

Il est également à noter que 79,8 % des répondants affirment restés motivés par une démarche de VAE malgré le fait de ne pas avoir poursuivi l'expérimentation. Cette statistique illustre l'existence d'un marché de la VAE au-delà d'une offre de certifications encore trop peu étoffée dans le cadre de l'expérimentation REVA 2.

Les acteurs de la VAE plébiscitent par ailleurs la simplification de l'étape de recevabilité et le passage à une logique de faisabilité, dans des délais largement réduits.

99,8% des candidatures soumises ont été jugées recevables dans le cadre de l'expérimentation. Ce résultat est très satisfaisant et a notamment été obtenu grâce au travail explicatif réalisé en amont des candidatures par les Points Relais Conseil et les branches et partenaires. Le délai de validation de la recevabilité est un autre indicateur très satisfaisant à ce stade, avec une moyenne de 6,9 jours.

Ces résultats positifs seront évidemment à réévaluer en fin d'expérimentation, notamment au regard du taux de certification des candidats.

L'étape du financement est aussi un succès à ce stade, sur la base des informations collectées par l'équipe REVA dans le cadre des échanges entre le tiers financeur et les architectes de parcours. La mise en place du financement unique permet d'obtenir des accords de prise en charge financière en 48h en moyenne, contre des durées de démarche de 1 à 4 mois en droit actuel. C'est un facteur incontestable de réduction du taux d'abandons.

Concernant les conditions d'accompagnement et pour rappel, les règles définies pour l'expérimentation sont les suivantes :

- Un maximum de 30h d'accompagnement individuel et 30h d'accompagnement collectif pour les profils infra-Bac et publics fragiles,
- Un maximum de 15h d'accompagnement individuel et 15h d'accompagnement collectif pour les profils supérieurs au Bac.
- Un maximum de 78h d'actes formatifs pour tous les publics

Au début du mois de mars 2023, sur les 700 premiers parcours VAE enregistrés sur la plateforme REVA, le nombre moyen d'heures prescrites sont les suivants :

- 20,9 heures d'accompagnement individuel,
- 17,7 heures d'accompagnement collectif,
- 30,3 heures d'actes formatifs.

Les durées prescrites sont donc cohérentes avec les règles définies.
L'évaluation finale permettra d'en évaluer l'efficacité au regard du succès des candidats.

En conclusion, ces premiers constats sont positifs et plaident a priori pour la pérennisation de la fonction d'architecte de parcours. C'est l'occasion de réinterroger plus largement les meilleures modalités de déploiement du dispositif. Les principes directeurs retenus dans le cadre de l'expérimentation auront en effet vocation à être intégrés aux décrets législatifs.

Focus sur la fonction d'Architecte de parcours

1. Pourquoi la fonction d'architecte de parcours ?

L'état des lieux

Les rapports et évaluations relatifs à la VAE réalisés ces dernières années ont permis d'identifier la défaillance des étapes d'information, d'embarquement d'orientation et d'accompagnement dans le parcours des candidats. Comme le rapport IGAS de 2016 l'a amplement précisé, les différentes étapes d'un parcours de VAE sont semées d'embûches et génèrent un taux d'abandon extrêmement important : 60% lors des phases d'information, d'orientation et environ 30% durant la durée du cycle de VAE

L'offre de certification foisonnante du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), avec environ 7 000 certifications professionnelles actives, souvent présentées sous des formats et des rédactions non homogènes, est un premier frein majeur au développement de la VAE. En effet, elle ne permet pas aux candidats, en l'état actuel des choses, de prendre une décision éclairée.

La multiplicité des acteurs remplissant un rôle de conseil et d'accompagnement est un autre frein au développement de la VAE comme le rappelait là encore le rapport de l'IGAS en 2016.

En aval de l'intervention des Point Relais Conseil, les fonctions d'information et d'embarquement sont extrêmement diffuses et parcellaires. Parmi les acteurs recensés :

- De nombreux accompagnateurs privés aux niveaux d'exécution hétérogènes,
- Les acteurs du CEP, dont le rôle est de replacer le candidat dans son projet d'évolution et d'environnement professionnelle, doivent aussi de l'avis général améliorer l'efficacité de leur contribution,
- Les acteurs des centres de bilans interprofessionnels, dont une partie des missions peut se chevaucher avec ceux des acteurs du CEP, quand d'ailleurs ils ne cumulent pas les 2 fonctions sur le même territoire,
- Les certificateurs ministériels ou du secteur privé (grandes écoles, ayant développé des entités en concurrence avec des structures privées d'accompagnement).

Pour faire face à ce problème, il est devenu impératif de simplifier et de professionnaliser toutes les étapes de la chaîne de l'accompagnement pour proposer une nouvelle ressource aux candidats : l'architecte de parcours. Cette fonction trouve tout son sens dans le passage d'une logique de recevabilité à une logique de faisabilité, afin de remettre le candidat au cœur du système dans une logique de construction de parcours. Cela nécessite d'établir en amont le « juste positionnement » au regard de la certification visée et d'encourager la démarche réflexive du candidat.

Au final, cette fonction sera d'autant plus nécessaire dans les années à venir face à la tendance à toujours plus de modularité et de diversification des certifications et des parcours, à plus forte raison depuis que la loi autorise des compléments formatifs en matière de VAE. Jusqu'à présent, les demandes en VAE se concentrent sur un petit nombre de diplômes. Cette tendance s'est accentuée au cours des années : les 20 diplômes les plus visés représentent 71 % des demandes en 2012, contre 60 % en 2001.¹

La volonté politique affichée d'une multiplication par quatre du nombre de parcours VAE à l'horizon de la fin d'année 2026 s'appuiera sur une croissance naturelle du nombre de certifications des titres professionnels et des CQP comme des diplômes de l'enseignement supérieur. Elle s'inscrira également dans la logique des blocs de compétences encourageant des certifications partielles dans une logique de parcours.

¹ <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/webographie/>

L'ambition de la fonction d'architecte de parcours

L'objectif de l'expérimentation est de sécuriser les parcours des candidats en proposant un accompagnement dès l'amont de la démarche pour embarquer les candidats et limiter le nombre d'abandons. Il s'agit aussi de fluidifier le processus pour proposer un parcours « sans couture » : la centralité de l'accompagnement des personnes est ainsi réaffirmée dans la loi du 21 décembre 2022. L'accompagnement doit par ailleurs bénéficier d'un volume horaire plus important mais individualisé en fonction des besoins du candidat et se déploiera tout au long de la démarche, de l'étape de faisabilité à la préparation de l'examen, en passant par la construction d'un parcours avec des modules de formation et jusqu'à l'entretien post-jury.

En systématisant l'intervention de l'architecte de parcours dans l'expérimentation, REVA souhaite assurer une égalité de traitement à tous les candidats et garantir la réussite du plus grand nombre de bénéficiaires.

Aujourd'hui 90% des diplômes obtenus grâce à la VAE sont issus des Ministères de l'Education Nationale, de la Cohésion sociale ou de l'Enseignement Supérieur. Demain, au regard de l'accélération des mutations économiques et de la nécessaire adaptabilité des compétences il sera nécessaire de mettre en visibilité, à niveau égal, les certifications de branches, les titres professionnels et les diplômes afin de rééquilibrer l'accès des salariés à la validation des acquis de l'expérience. Plusieurs branches ont déjà manifesté leur intérêt à s'engager proactivement dans la démarche, en priorité celles caractérisées par une forte densité de main d'œuvre pas ou peu qualifiée.

Cette innovation illustre la volonté de l'équipe REVA de mener une expérimentation mettant l'utilisateur au cœur du dispositif, et non seulement l'écosystème des acteurs de la VAE.

Cet angle d'approche réinterroge plus fortement les structures et processus en place, mais il est indispensable pour satisfaire aux ambitions élevées de la politique prioritaire du Gouvernement en faveur de l'emploi et de la transition professionnelle.

Pour rappel la cible à fin 2026 est d'atteindre 100 000 candidats engagés dans une démarche de VAE chaque année. Ce qui induit une montée en puissance significative du nombre de professionnels en mesure d'assurer cette fonction d'architecte de parcours.

2. Les principes directeurs recommandés pour la fonction d'architecte de parcours

Un architecte accompagnateur de parcours plutôt qu'un architecte de parcours

L'équipe REVA a réinterrogé sa proposition initiale consistant à scinder les rôles d'architecte et d'accompagnateur et recommande d'associer les deux fonctions. Cette scission a créé de fait un point de rupture dans le parcours du candidat, qui semble affaiblir le taux de réorientation et faire augmenter le taux d'abandon.

Plus largement, l'expérimentation confirme que l'accompagnement doit être personnalisé au plus proche du candidat tout au long du parcours, depuis l'information et l'orientation jusqu'au passage en jury.

Par ailleurs, la fonction de pur architecte de parcours est difficilement viable économiquement, notamment au regard des tâches administratives et comptables additionnelles qui leur incombent en lieu et place du candidat. Le déploiement d'architectes accompagnateurs de parcours (AAP) sous la forme d'une fonction unique permettra de sécuriser le marché et de le faire monter en puissance rapidement pour répondre aux enjeux des transitions et de l'emploi.

Un référentiel de compétences exigeant

L'architecte accompagnateur de parcours (AAP) devient alors un acteur majeur dans la réalisation du projet de certification du candidat. Sa fonction vise à renforcer l'orientation en amont du parcours VAE, par un conseil éclairé, et sa posture de co-construction accroît la motivation et l'engagement des candidats dans le parcours.

Les principaux gestes métier de l'AAP ont été identifiés par l'équipe REVA et confortés par une étude commandée par l'équipe Reva et la DGEFP à l'AFPA. Ils ont été synthétisés dans un rapport en annexe.

Principaux gestes métiers de l'architecte accompagnateur de parcours (AAP)



Proposition de l'AFPA et de l'équipe REVA

Après réception et prise en compte de la candidature, la phase d'analyse et de co-construction peut débuter. Elle consiste d'abord à confirmer le parcours par la voie de la VAE et, le cas échéant, à proposer une autre orientation. L'AAP détermine ensuite la certification la plus appropriée au profil du candidat ou étudie la faisabilité de la certification visée, puis mesure les écarts entre les compétences exigées et celles qu'il détient.

L'architecte accompagnateur peut alors co-construire le parcours d'accompagnement adapté et, si besoin, un parcours de développement des compétences pouvant inclure des actes formatifs (courts et nécessaires à la sécurisation du parcours du candidat) dont il sera prescripteur. Il enregistre ensuite ces informations dans le « dossier de faisabilité » envoyé au certificateur, contractualise et fournit au candidat une feuille de route opérationnelle.

Une fois cette étape franchie, l'AAP assure le suivi du parcours : l'assiduité du candidat, le suivi de la consommation du budget, le recueil des éléments de paiement et l'inscription à la session d'examen. Dans le cas d'une réussite partielle devant le jury, il élabore avec le candidat un plan d'actions pour une réussite totale.

Les actions de l'AAP encouragent la démarche réflexive du candidat. Le parcours construit de la sorte permet un accompagnement personnalisé, au plus proche du candidat. L'architecte accompagnateur de parcours développe aussi une capacité d'anticipation des étapes de parcours VAE en s'appuyant sur sa connaissance des rôles, fonctions et conditions de mobilisation des autres acteurs intervenants sur le parcours.

Le détail des blocs de compétences produit par l'AFPA est disponible en annexe de ce rapport.

En complément de ce référentiel de compétences et pour permettre la montée en puissance efficace du dispositif, il est fondamental de s'assurer que les futurs AAP auront à la fois la connaissance de l'environnement professionnel des certifications et celle de l'environnement local/territorial du candidat dont, notamment, l'offre d'accompagnement et de formation modulaire disponible. La construction des meilleurs parcours reposera donc sur l'articulation des titres et des diplômes avec le champ conventionnel et l'environnement des branches professionnelles. Et ce d'autant plus que la mise en visibilité des titres de ces branches au même niveau que les diplômes nationaux ou d'Etat va accroître la complexité de l'orientation.

A l'avenir, il sera en effet nécessaire de savoir indexer un titre donné à la convention collective pertinente : quel est par exemple l'intérêt du CQP Monteur ou Câbleur de la métallurgie par rapport à un diplôme national équivalent, selon la situation personnelle du bénéficiaire ? Le risque existe que les accompagnateurs actuels ne connaissent pas suffisamment les politiques de branches.

Comment améliorer alors la connaissance des environnements professionnels par les AAP ? Un effort significatif d'acculturation sera attendu. Parmi les pistes de réflexion en cours d'étude :

- L'obligation faite aux branches d'un travail préalable de qualification de leurs titres, au moment de leur inscription sur la plateforme REVA puis dans la refonte régulière du référentiel RNCP (équivalences avec les référentiels de compétences et les diplômes, conventions collectives référentes, classifications et types d'emplois occupés...),
- Une offre de formation portée par les certificateurs.

En synthèse, la fonction d'architecte accompagnateur de parcours nécessite une véritable montée en compétences des acteurs de l'accompagnement, fondée à la fois sur la maîtrise de la pédagogie et sur une capacité d'itération.

La multiplication par quatre en trois ans du nombre de parcours va obliger à repenser l'écosystème, avec comme conséquence le besoin d'élargissement de l'offre.

3. Une complémentarité des profils pour couvrir l'ensemble des certifications

Un des enjeux prioritaires de la réforme de la VAE est de déterminer le profil des futurs architectes accompagnateurs de parcours. Plusieurs profils sont envisageables :

- L'AAP « indépendant » du certificateur, qui peut être :
 - Un AAP généraliste
 - Un AAP spécialiste d'une filière, d'une branche ou d'un métier
 - Un AAP lié à la fonction d'acteur du CEP
- L'AAP « intégré » faisant partie de l'offre de service intrinsèque du certificateur. L'ensemble de la chaîne de valeur est ici maîtrisé et le marché est « fermé » : le certificateur évalue la faisabilité, a délégation pour prononcer la recevabilité, détient sa structure d'accompagnement et son offre de formation (par blocs et mini blocs de compétences) sectorisée et territorialisée suite à un processus de labellisation, enfin opère le jury et la certification.
- L'AAP « hybride », délégué à un représentant du certificateur. Les fonctions de positionnement et de construction de parcours sont en marché « fermé » à la main du certificateur. L'accompagnement est lui en marché « libre ».

Afin d'éprouver ses recommandations, l'équipe REVA a fait le choix pour la seconde phase de l'expérimentation d'embarquer toutes les options de configuration d'AAP selon les certificateurs, pour observer la façon dont ces acteurs opèrent et interagissent.

Les configurations suivantes sont représentées dans l'expérimentation :

- **AAP indépendants** : plusieurs cabinets indépendants sont représentés, le plus souvent affiliés aux Acteurs de la Compétence, au SYNOFDES, ou à la FNP VAE. Qu'ils soient généralistes ou spécialistes (d'un secteur, d'une branche ou d'un métier), ils disposent d'une réelle expertise dans leur format d'accompagnement.
- **AAP intégrés** : par exemple représentés par Iperia, en tant que certificateur de branche du salarié du particulier employeur. Les dispositifs de l'enseignement supérieur relèvent aussi de cette catégorie, toutefois non seulement le modèle est intégré mais ce certificateur impose des frais d'inscription universitaires au candidat pour bénéficier du travail d'accompagnement et de recevabilité.
- **AAP hybrides** : par exemple représentés par le DAVA avec l'Education Nationale (articulation de la recevabilité avec l'accompagnement et la formation via le réseau des Greta, sur un marché de l'accompagnement ouvert au marché par ailleurs). Ou représentés également par l'AFPA avec le Ministère du Travail (délégation en marché « fermé » à un représentant du certificateur des fonctions de positionnement et de construction du parcours, associé à un accompagnement en marché libre).

Les AAP indépendants

A ce jour, la majorité des accompagnateurs de la VAE sont « indépendants » et le marché opère leur régulation. Ce modèle, considéré comme neutre par rapport au certificateur, assure aux candidats une ouverture sur l'ensemble du champ des possibles des certifications et permet d'assurer le meilleur choix au regard de leur vécu expérientiel. Ce sont souvent des accompagnateurs de territoires, ayant une connaissance éprouvée des écosystèmes locaux et de leurs offres de formation. Ce sont par ailleurs des structures agiles, comme l'attestent les statistiques de l'expérimentation : elles ont la meilleure réactivité en termes de délais de réponse aux sollicitations de la plateforme REVA.

Les Conseils en Evolution Professionnelle (CEP) pourraient être également des profils éligibles à la fonction d'AAP. Ces CEP sont des acteurs « généralistes » du service public des actifs, à côté d'autres outils au service du plein emploi comme le CPF ou la VAE. Ils aident les personnes à construire leur projet d'évolution et pourraient aussi porter à terme la fonction d'Architecte accompagnateur de parcours. Ces CEP devenus « spécialisés », détenant des compétences spécifiques en ingénierie de professionnalisation, pourront alors construire des parcours de certification. Cette montée en compétences peut être organisée au niveau de la région et du SPRO, comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de territoires. Ce choix de spécialiser des CEP a par exemple été celui de l'APEC après la loi de mars 2014, avec la spécialisation de certains conseillers sur l'ingénierie financière.

La principale limite de ces acteurs est d'une manière générale leur méconnaissance de l'environnement des certifications, notamment celles relevant du modèle intégré des branches professionnelles. Cette méconnaissance ne leur permet pas d'exploiter au mieux les potentialités d'évolution ou de positionnement entre les différents titres professionnels/ CQP. Par ailleurs, si l'offre de service est de qualité, elle est souvent parcellaire et sa tarification fixée en fonction du financeur.

Le futur passage à l'échelle de la réforme de la VAE, avec une multiplication par quatre du nombre de parcours à l'horizon de la fin d'année 2026, va entraîner une évolution significative de la structuration du marché de l'accompagnement avec la montée en puissance d'autres natures d'acteurs.

Les AAP intégrés

La mise en visibilité de l'ensemble des titres professionnels et des CQP va probablement créer un appel d'air pour ces dispositifs d'accès à la qualification qui sont aujourd'hui le parent pauvre des démarches VAE. A titre d'exemple, l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) certifie moins de 10 CQP par an par la voie de la VAE. Cette évolution va probablement faire apparaître de nouveaux AAP intégrés.

Ce modèle intégré fait avant tout preuve d'une très grande opérationnalité dans le parcours d'accès à la certification. Les professionnels en charge de la VAE pour le compte d'un certificateur ont une connaissance fine des métiers et des référentiels de compétences en lien avec les titres professionnels ou diplômes du certificateur. Ils ont aussi une bonne visibilité de l'offre de formation et s'appuient sur un réseau d'organismes qu'ils peuvent mobiliser pour une expertise métier afin d'affiner le positionnement des candidats. Les parcours de renforcement des compétences se faisant pour tout ou partie dans leurs structures, la mise en place et le suivi du parcours des candidats s'en trouve par ailleurs facilité.

Les organisations existantes peuvent ainsi être directement mobilisées sur la mission d'architecte accompagnateur de parcours. Et pour accélérer le déploiement de nouveaux AAP intégrés, des prestations, méthodes et outils déjà développés chez certains certificateurs peuvent être partagés avec de nouveaux entrants.

Certaines branches ont prévu un tel accompagnement dès le démarrage. A titre d'exemple, la branche du Particulier Employeur a développé une offre de service simplifiée pour ses candidats salariés à la VAE en intégrant plusieurs dimensions : l'appui en amont, le taux de recouvrement, l'accompagnement par un partenaire local labellisé, la prescription d'actions de formation courtes complémentaires et le financement simplifié unique par un accord de branche. Autre exemple, le CNEAP (Conseil national de l'enseignement agricole privé) fonctionne sur un modèle identique et a déjà intégré plusieurs des ambitions de la réforme de la VAE : la prise en compte des besoins des candidats, un parcours sans couture, une offre de formation modulaire en lien avec les CQP...

La fonction d'architecte de parcours et plus généralement le renforcement de l'orientation en amont, sont donc moins des innovations formelles que la généralisation de bonnes pratiques déjà existantes.

Ce modèle a néanmoins un point faible majeur : sa difficulté à rester neutre. Il « enferme » dans une logique complète de branche les organismes intervenant dans le dispositif VAE. Or, ceux-ci sont présents sur tout le parcours, du sourcing jusqu'au passage devant le jury. De plus, ce modèle est difficilement répliquable sur les territoires, faute de relais locaux sur les certifications. Il n'a pas un caractère universel dans la mesure où les branches se sont encore peu appropriées cette logique. Créer et pérenniser ce type de réseau prend du temps et nécessite une volonté forte des partenaires sociaux et des branches professionnelles.

Les AAP hybrides

Les modèles hybrides sont eux depuis longtemps structurés pour pouvoir adresser les besoins des candidats dans tous les territoires. Ils sont très professionnalisés, savent organiser les parcours et piloter les jurys. Ils ont une forte capacité d'action et d'intégration de grands volumes de candidatures.

Trois limites majeures sont inhérentes à ce modèle. En premier lieu et au même titre que le modèle « intégré », il ne donne pas une vision pleine et entière du champ des possibles en matière de certification, notamment lors du positionnement du candidat.

Une autre contrepartie majeure de ce modèle est son déficit d'agilité. L'accompagnement à la VAE n'est pas leur raison d'être initiale. En effet, la vocation historique de ces outils déployés par les Ministères certificateurs est d'adresser la formation continue ou la formation des demandeurs d'emploi. Et c'est le fait de gérer ces certifications qui les a conduits à déployer une offre VAE de complément dans les territoires. Les mesures réalisées dans le cadre de l'expérimentation positionnent ces acteurs parmi les moins réactifs du champ du fait d'une organisation très administrée. Cet historique conduit aussi à un déficit de modularité de leurs offres de formation, comparée aux autres modèles d'accompagnement à la VAE, et peut générer des ruptures de parcours.

Ces organisations peuvent enfin donner le sentiment de privilégier leurs certifications en tant qu'elles sont leurs zones d'expertise et de confort. A titre d'exemple, 50% des abandons et des refus de faisabilité comptabilisés à date dans le cadre de la seconde phase d'expérimentation émanent de ce type d'AAP.

Le modèle hybride est donc adapté à certaines certifications mais n'est pas une réponse efficace à l'ensemble des parcours de VAE dans le cadre de la montée en puissance liée à la réforme.



Notre recommandation

Au regard de la multiplicité des approches des acteurs, expliquée par la complexité de mise en œuvre de l'accompagnement à la VAE selon les certifications, il n'existe pas de modèle unique permettant de satisfaire à l'ensemble du champ des candidats. Les modèles indépendants, intégrés et hybrides sont complémentaires.

Au regard des échanges que nous avons eu avec l'équipe REVA, nous estimons donc pragmatiquement de lancer la réforme en organisant la coexistence de ces trois dispositifs couvrant l'ensemble des certifications, pour respecter la volonté de déployer rapidement cette politique prioritaire de l'emploi. Cette coexistence doit néanmoins être déployée sous certaines conditions.

4. La responsabilité du service public de la VAE

Le futur service public de la VAE a pour mission d'assurer l'équité de traitement des candidats en termes de financement et d'accompagnement, alors qu'il délègue l'exécution de la fonction d'AAP au marché. A ce titre, il aura la responsabilité de ne pas discriminer les futurs AAP en régulant la cohabitation des modèles « indépendants », « intégrés » et « hybrides » pour le bénéfice de chaque candidat à la VAE. L'objectif final est de permettre à chacun de ces candidats de faire un choix libre et éclairé et d'être « acteur » de son parcours.

Proposer une pluralité de choix en équivalence au candidat

Pour garantir cette équité de traitement tout en assurant la performance du dispositif pour le plus grand nombre, le premier engagement concret sera de proposer systématiquement au candidat sur la plateforme une pluralité de choix d'AAP en équivalence, à un niveau de qualité élevé et standardisé.

Pour être effectif, cet engagement repose sur la capacité de la plateforme REVA à accompagner en premier lieu les candidats dans le choix de leur certification. En effet, nombre d'entre eux ne savent pas quelle est la plus pertinente au regard de leurs qualifications.

A date, la plateforme REVA impose de choisir un strict intitulé de certification au moment du dépôt de la candidature. Ce n'est pas un obstacle aujourd'hui au regard du champ restreint de l'expérimentation. Mais dans l'optique d'un passage à l'échelle, le futur service public de la VAE doit pouvoir aider à décider du titre ou du diplôme le plus pertinent, pour proposer en conséquence la sélection d'AAP adéquate.

En conséquence et pour aider au positionnement, un outil de diagnostic fondé sur l'analyse du vécu expérientiel (compétences acquises et activités exercées) permettrait de mesurer un taux de recouvrement par rapport aux différentes certifications. Pour proposer une telle solution dans un délai contraint, l'équipe REVA s'est associée à la start-up d'Etat Diagoriente afin d'utiliser sa base de données. Fondé sur le traitement du référentiel de compétences ROME 4.0 (Référentiel Opérationnel des Métiers et des Emplois) de Pôle Emploi et du RNCP, Diagoriente doit permettre de réaliser ce diagnostic en amont du parcours VAE. Un premier test est initié sur les certifications de l'expérimentation. Les résultats de ce test seront évalués au cours des prochains mois.

La pleine réussite de ce diagnostic innovant sera conditionnée par la capacité à produire en parallèle un outil plus précis sur les données du marché du travail, des emplois, des certifications et des mobilités possibles vers d'autres filières ou métiers.

La commande publique faite à l'AFPA par le Ministère du Travail pour préfigurer la refonte des titres et diplômes du RNCP s'inscrit dans cette logique. En coordination avec la refonte des blocs de compétences et la correspondance entre blocs, le nouvel outil d'ingénierie et la banque de données statistiques associée aideront les professionnels et les publics à se repérer dans l'écosystème en offrant un premier niveau d'information solide. Ce dispositif pourrait dans un premier temps ne concerner que les cinquante certifications les plus demandées en VAE afin de permettre des premières expérimentations.

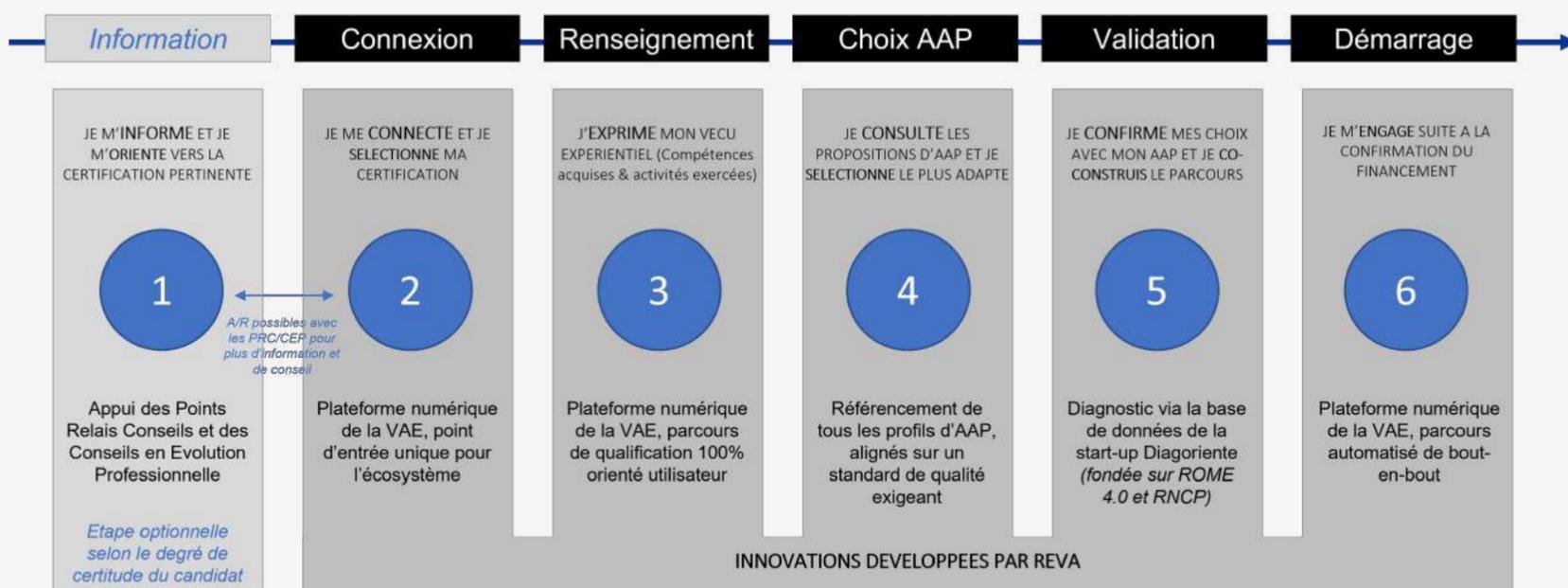
Comme évoqué précédemment, la mise à disposition d'une telle innovation devra s'accompagner d'un programme de montée en compétence des acteurs de l'accompagnement sur la connaissance de l'environnement professionnel des branches.

S'appuyer sur les compétences existantes de l'écosystème

Les Points Relais Conseil (PRC) et les Conseils en Evolution Professionnelle (CEP), dont la raison d'être consiste à être des relais d'information efficaces, pourront également appuyer les bénéficiaires dans la formulation de leur choix. REVA souhaite capitaliser sur l'expérience et le savoir-faire de ces dispositifs existants d'appui aux candidats, notamment pour les plus éloignés de l'emploi. Les Conseils Régionaux pourront ainsi continuer à jouer un rôle important dans le dispositif, en complément du parcours REVA. Ils auront une véritable utilité pour les demandeurs d'emploi nécessitant un soutien pour une meilleure maîtrise du numérique ou de la langue française, en articulation avec l'offre de formation régionale.

Parcours du candidat à la VAE – Phase initiale (vue 2)

De l'information au démarrage du parcours



Piloter la bonne exécution du dispositif

Le service public de la VAE s'appuiera sur une régulation renforcée de l'activité des accompagnateurs, dans le cadre de l'exercice de la fonction d'AAP.

Suite à la première phase de l'expérimentation REVA, un volume d'heures d'accompagnement maximum prescrit aux candidats a été instauré : 30h d'accompagnement pour les profils supérieurs au Bac, 60h pour les profils infra-Bac et publics fragiles et un plafond de 78h d'actes formatifs. Ce levier de régulation permettra d'éviter les prescriptions abusives de la part d'acteurs maîtrisant l'ensemble de la chaîne d'accompagnement.

En ce qui concerne l'offre locale de formation nécessaire au parcours du candidat et afin de respecter la libre concurrence, l'AAP devra rechercher sur son territoire plusieurs organismes susceptibles de répondre au besoin du candidat. Il sera donc obligatoire de produire et de proposer au candidat un minimum de 2 devis en cas de prescription d'actes formatifs. Dans la mesure où la plateforme s'adressera à un nombre restreint d'AAP, il sera possible de suivre les parcours de bout en bout et des indicateurs de performance du dispositif seront mis en évidence. C'est le moyen pour les opérateurs du service public de la VAE de s'assurer du bon respect du cahier des charges et en cas d'abus caractérisé, une procédure de déréférencement de la plateforme pourra être initiée à l'encontre d'un AAP, conformément au dispositif déjà déployé dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).

Si l'ensemble de ces mesures permet d'assurer l'égalité de traitement des candidats, il est également nécessaire de sécuriser le risque d'un défaut d'exécution, alors que le nombre d'opérateurs actifs sur le marché sera en forte croissance, tiré par l'augmentation significative du nombre de VAE. L'équipe REVA propose en conséquence les mesures nécessaires à une montée en gamme de l'accompagnement.

5. Comment garantir la pluralité et la qualité d'exécution des acteurs

Face à la nécessité de garantir au bénéficiaire de la VAE une structuration de son parcours ainsi qu'un accompagnement de qualité et de proximité prenant en compte la totalité de son parcours professionnel vis-à-vis de son projet de certification, il est nécessaire de renforcer l'exigence de référencement des AAP. Au regard de l'état actuel des dispositions prises par les certificateurs ou leurs représentants et des solutions offertes aux candidats sur le marché actuel de la VAE, l'équipe REVA considère qu'il n'existe que 2 options pertinentes pour ce référencement :

- Un marché public, sur le modèle de celui conduit pour les CEP,
- Le maintien d'un marché libre de l'accompagnement/architecture de parcours avec une redéfinition des missions de l'AAP portée par l'évolution drastique de la norme Qualiopi VAE, pour renforcer ses exigences qualitatives.

L'option du marché public n'apparaît pas comme la meilleure solution si l'on considère l'esprit de la réforme. La VAE a vocation à être une démarche individuelle pour le candidat, qui doit être en mesure de choisir son accompagnateur et d'en attendre un niveau standard de qualité. Par ailleurs, la mise en œuvre d'un marché public revêt une temporalité particulière incompatible avec les délais de mise en œuvre prévus pour la réforme.

Vers une certification Qualiopi renforcée et profondément transformée

L'option privilégiée par l'équipe REVA est donc de s'appuyer sur le marché existant en l'ouvrant à l'ensemble des acteurs et en le régulant par la garantie d'un standard de qualité et de proximité basé sur un nouveau référentiel.

Quatre champs d'intervention sont aujourd'hui reconnus par la certification Qualiopi : la formation, le bilan de compétences, le CFA et la VAE. 2750 organismes de formation étaient certifiés VAE à fin décembre 2021 selon data.gouv.fr. L'objectif est de structurer la fonction d'AAP en créant un champ d'intervention supplémentaire, basé sur un référentiel spécifique et qui constituerait la condition de référencement sur la plateforme numérique.

Un cahier des charges précisant les activités et les attendus de la certification qualité est à construire avec les acteurs de la VAE. La transformation de la norme pourra s'appuyer sur les retours d'expérience du référentiel Qualiopi depuis sa mise en place, afin d'éviter notamment son utilisation abusive ou détournée.



« Cette approche est la bonne solution, dès lors qu'elle est accompagnée d'une certification bien calibrée. Nous ne sommes pourtant pas adeptes a priori de la régulation par le marché ».

Fédération d'opérateurs de la formation de l'ESS (Synofdes)

A la demande de la DGEFP et de l'équipe REVA, l'AFPA a d'ores et déjà proposé une grille de lecture et d'analyse des critères et indicateurs Qualiopi ainsi que leur déclinaison pour l'accompagnement VAE et le Bilan de compétences (document en annexe). Ce travail recense des activités de conseil, de diagnostic de compétences et de construction de parcours, soit des activités proches de celles de l'architecte accompagnateur de parcours. Une réflexion sur les critères qualité pour certifier le travail de l'AAP pourrait être mise en place à partir de cette grille.

Les acteurs certifiés via cette nouvelle norme pourront être référencés automatiquement sur la plateforme. Ils seront mis en visibilité région par région et territoire par territoire. La connaissance avérée d'une filière, d'un secteur ou d'un métier permettra au candidat de se voir proposer sur la plateforme des AAP pertinents en fonction de son projet. Cette approche bénéficiera aux opérateurs qui se sont engagés depuis des années dans des logiques d'accompagnement et qui en ont fait leur cœur de métier au sein d'organismes de formations de niche. Le cadre d'un appel d'offres public aurait restreint leur possibilité de se positionner face aux acteurs leaders.

Un déploiement pragmatique en anticipation de la certification Qualiopi renforcée

L'objectif est de mettre à disposition ce référentiel amélioré d'ici la fin de l'année 2023. Les concertations nécessaires devront être organisées d'ici là pour permettre sa production. La mise à niveau des opérateurs prendra ensuite du temps.

Afin de permettre un passage à l'échelle accéléré de la réforme, une situation transitoire est suggérée par l'équipe REVA à partir du mois de juillet 2023 : l'ensemble des acteurs Qualiopi VAE actuels seront considérés membres de droits de la plateforme REVA et pourront être référencés sur la plateforme, sous réserve qu'ils en fassent la demande et qu'ils explicitent leur offre de service selon un modèle standard préfigurant l'évolution de la certification. A titre d'exemple, les critères de ce cahier des charges pourraient porter sur la connaissance de la filière, la capacité à rencontrer les candidats sur les territoires ou l'expérience minimum des interlocuteurs dans l'accompagnement social. Une option serait de leur accorder un délai de 2 ans pour monter en compétence sur le nouveau référentiel, avant de concourir ensuite à son évolution.

En conclusion, les différents modèles d'AAP, « indépendants », « intégrés » et « hybrides » peuvent coexister. Au regard de la multiplicité des statuts actuels des potentiels AAP, le législateur devra définir précisément un statut harmonisé dans les décrets d'application prévus pour la loi du 21 décembre 2022.

Par ailleurs, face à l'augmentation à venir du nombre d'AAP et dans le souci de garantir à la fois une saine concurrence et un choix libre et éclairé pour le candidat, REVA travaille à améliorer la mise en visibilité des propositions d'AAP sur la plateforme, en dehors de toute question sur le statut de ces structures d'accompagnements. Le futur service public de la VAE envisage pour cela de classer les AAP en fonction de leur savoir-faire par domaine d'expertise. Le candidat se verrait ainsi simultanément proposer les profils d'architectes accompagnateurs de parcours suivants :

AAP dit spécialiste rattaché à un champ conventionnel,

AAP dit de filière(s) ou de domaine rattaché à un secteur d'activité (industrie, sanitaire et social...),

AAP dit Généraliste capable d'intervenir sur l'ensemble des titres et diplômes en s'appuyant sur une méthodologie d'accompagnement éprouvée.

Un AAP intégré de filière ou de branche sera alors présenté conjointement à un minimum de un ou deux AAP de filières ou généralistes. Le candidat sera informé du savoir-faire spécifique et de l'offre de services proposée par chacun et pourra choisir en connaissance de cause parmi des prestataires détenant tous la norme Qualiopi VAE améliorée.



Synthèse des recommandations relatives à l'architecte accompagnateur de parcours

Vers plus de fluidité et de qualité

La seconde phase de l'expérimentation REVA, destinée à éprouver les recommandations de la réforme de la VAE, porte plusieurs évolutions ayant pour objectif de rendre l'accès à la certification plus simple, rapide et accessible, tout en remettant l'utilisateur au cœur du dispositif.

Dans ce cadre, un nouvel acteur est introduit au cœur de l'écosystème : l'Architecte de Parcours (AAP). Son principal objectif est de sécuriser les parcours des candidats en proposant un accompagnement dès l'amont de la démarche.

Nous recommandons d'associer les deux fonctions d'architecte et d'accompagnateur, pour plus d'efficacité en évitant les ruptures de parcours.

Trois profils d'acteurs opèrent aujourd'hui sur le marché de l'accompagnement à la VAE : les AAP indépendants, les AAP intégrés au certificateur et les AAP hybrides. L'équipe REVA a fait le choix pour la seconde phase de l'expérimentation d'embarquer ces trois options de configuration d'AAP pour observer la façon dont ces acteurs opèrent et interagissent.

Chaque modèle ayant des points forts et des limites, ils sont considérés comme complémentaires et nous recommandons de les faire coexister dans le cadre de la réforme.

Le futur service public de la VAE aura alors pour mission d'assurer la neutralité du dispositif, soit la non-discrimination des futurs AAP et l'égalité de traitement des candidats pour leur permettre de faire un choix libre et éclairé en étant « acteurs » de leur parcours.

Le premier engagement concret sera de proposer systématiquement sur la plateforme REVA une pluralité de choix d'AAP en équivalence pour chaque parcours, à un niveau de qualité élevé et standardisé.



A ce titre, un outil innovant de diagnostic, fondé sur l'analyse du vécu expérientiel permettrait d'aider au positionnement des candidats. Pour proposer une telle solution dans un délai contraint, l'équipe REVA s'est associée à la start-up d'Etat Diagoriente pour tester une solution basée sur le traitement du référentiel de compétences ROME 4.0 de Pôle Emploi et du RNCP.

En complément, la réforme de la VAE capitalisera sur l'expérience et le savoir-faire des PRC et de CEP pour renforcer l'appui aux candidats en amont de leurs parcours.

Afin de structurer au mieux la fonction d'AAP sur un futur marché porté par la forte croissance du nombre de VAE, et pour assurer un niveau élevé et homogène de qualité, **l'équipe REVA privilégie un référencement fondé sur l'obtention d'une certification attestant de la maîtrise des compétences de ce nouveau rôle. Dans ce cadre, il est nécessaire d'envisager rapidement une profonde évolution de la norme Qualiopi VAE, afin d'en faire une certification AAP.** Une période transitoire de 2 ans sera accordée aux titulaires actuels de la certification Qualiopi pour se conformer à ces nouvelles exigences, afin de permettre le déploiement accéléré de la réforme.

Enfin pour améliorer la mise en visibilité des propositions d'AAP sur la plateforme et garantir un choix libre et éclairé pour le candidat, le futur service public de la VAE envisage de **classer les AAP en fonction de leur savoir-faire** par domaine d'expertise :

- **AAP dit spécialiste** rattaché à un champ conventionnel,
- **AAP dit de filière(s)** ou de domaine rattaché à un secteur d'activité (industrie, sanitaire et social...),
- **AAP dit Généraliste** capable d'intervenir sur l'ensemble des titres et diplômes.

Pour aller plus loin

1. Des améliorations encore attendues au fil du parcours candidat

Un financement centralisé et simplifié

La seconde phase d'expérimentation REVA permet de tester les propositions de financement recommandées à la suite de la première phase. Dans ce cadre, les 48 AAP retenus par appel à projet pour cette seconde phase sont rémunérés selon le schéma suivant :

- Faisabilité / recevabilité : 70 € net / heure pour
 - 4h maximum (dont post-jury) pour les profils infra-Bac et publics fragiles
 - 2h maximum (dont post-jury) pour les profils supérieurs au Bac
- Accompagnement individuel : 70 € net / heure pour
 - 30h maximum pour les profils infra-Bac et publics fragiles
 - 15h maximum pour les profils supérieurs au Bac
- Accompagnement collectif : 35 € net / heure pour
 - 30h maximum pour les profils infra-Bac et publics fragiles
 - 15h maximum pour les profils supérieurs au Bac
- Actes formatifs : 20 € net / heure pour
 - 78h maximum pour tous les publics



« Selon 41% des répondants, le volume de 2h à 3h pour le RDV avec le candidat lors de la phase de faisabilité n'est pas suffisant, pour une partie significative des profils de candidats. Le forfait serait une meilleure solution ».

Extrait de l'enquête AAP dans le cadre de l'expérimentation

Janvier 2023 ·

Le constat de l'expérimentation en cours est que les seuils de volumes horaires et les niveaux de rémunération ne sont pas pertinents pour la phase initiale de faisabilité / recevabilité. Par ailleurs le découpage opéré est trop complexe par rapport à l'enjeu financier (2 RDV de 2h, soit 140€ pour un AAP intervenant sur un profil post-bac).

Si l'ensemble des acteurs reconnaît le bien fondé du financement unique et valide l'ordre de grandeur de la somme totale allouée, le découpage actuellement testé génère des difficultés de pilotage notamment pour ceux qui ont endossé la seule fonction d'architecte, et qui de fait suivent l'ensemble du parcours candidat.

En conséquence, l'équipe REVA envisage de modifier le format de rémunération recommandé pour les AAP. La logique de rémunération à l'heure passerait à une logique de forfait pour cette phase de faisabilité et de construction du parcours. Dans le cas d'abandons de candidats, les acteurs pourraient alors être rémunérés à hauteur de 50% du forfait.

Le financement de l'accompagnement doit en revanche rester modulaire afin de respecter la logique de parcours. Le modèle forfaitaire pourra également être étudié pour le volet des actes formatifs (actuellement prévu au taux de 20 € de l'heure), dans le cadre d'une révision des coûts à engager à la fin de l'expérimentation.

Il restera ensuite à traiter, dans une phase ultérieure de l'expérimentation, le coût forfaitaire des jurys, pour lesquels il conviendra dans une logique de service public de réfléchir à des modalités d'homogénéisation et de réajustement à la hausse.

En synthèse, si le coût maximum de 4000 € à 5000 € pour un parcours VAE n'est pas à remettre en cause, son découpage sera repensé entre faisabilité, accompagnement, formation et coût du jury.

La mise en visibilité des titres et diplômes

Il n'est pas envisageable d'intégrer tel quel l'ensemble des titres et diplômes du RNCP sur la plateforme REVA. Le volume et la non-homogénéité des données disponibles sur les fiches RNCP oblige à envisager une solution plus pragmatique. Par ailleurs, de nombreux diplômes ne correspondent pas à des besoins de VAE ou ne sont éligibles en tant que tels. A titre d'exemple, il n'est pas possible de revendiquer une expérience d'ergothérapeute pour bénéficier d'une VAE sans avoir exercé ce métier, exercice qui n'est envisageable qu'une fois obtenu le diplôme. Ce type de certification est donc disqualifié par nature.

L'option préconisée est de mettre en visibilité les titres et diplômes sur la requête des certificateurs. Aujourd'hui 10 diplômes représentent 70% des candidatures et seront référencés de droit. Dans le cadre de la montée en puissance attendue des CQP, les certificateurs sélectionneront ceux qu'ils souhaitent voir apparaître sur la plateforme. Cette option sera testée en premier lieu avec les 4 secteurs volontaires pour le passage à l'échelle (sanitaire et social, sport, commerce et métallurgie), sur la base de la liste des certifications les plus demandées par les candidats. Pour le sport par exemple, 10 certifications sur les 800 existantes seront ainsi proposées.

Le pilotage du panel d'AAP

La croissance du nombre d'AAP, induite par l'accroissement du volume de VAE, nécessitera pour nombre d'entre eux de s'engager sur des certifications pour lesquelles ils n'auront que peu d'expérience, avec le risque d'une qualité d'accompagnement et d'orientation dégradée. Pour garantir la bonne exécution de sa mission, le futur service public de la VAE devra alors assurer le référencement performant des AAP en fonction des certifications, pour minimiser notamment le taux de réorientation des candidats. Pour ce faire, il sera nécessaire de consolider ces données de réorientation pour identifier les certifications et les typologies d'AAP les plus concernées puis de mener une démarche d'amélioration continue du panel d'AAP. Cette mesure du taux de réorientation par certification et par AAP n'est pas disponible à date et nécessitera un travail d'optimisation réalisable à l'horizon de la fin d'année 2023.

L'organisation des jurys

L'organisation des jurys constitue l'une des problématiques majeures de la VAE. Le défaut criant de jurys, les difficultés à mobiliser des jurys professionnels et le manque de ressources allongent considérablement les délais et ont pour conséquence un rehaussement du taux d'abandon à cette étape du parcours de VAE.

Par ailleurs, les délais moyens entre la recevabilité et le passage devant le jury sont extrêmement variables, non seulement en fonction du diplôme visé mais aussi en fonction des territoires. La constitution même des jurys par les certificateurs est en effet liée à chaque titre ou diplôme. La non-homogénéisation des jurys par certificateur et leurs modalités de constitution sont des freins importants à la réduction des délais.

Au travers des divers et nombreux rapports, plusieurs propositions ont émergé afin de répondre aux problématiques d'organisation des jurys : renforcement des financements, implication des jurys en amont de la soutenance, plus grande liberté laissée aux certificateurs dans la composition des jurys, jurys inter-régions, jurys inter-certificateurs, jurys à distance, jurys en binôme, etc. Des modalités de preuves complémentaires ont également été proposées : témoignage d'un ou plusieurs employeur(s) (écrit, vidéo, son), activités réelles filmées, interventions dans un univers de réalité virtuelle/augmentée.

Il est en outre indispensable d'apporter une réponse pérenne à l'enjeu du financement des jurys. La définition d'un prix plancher et la refonte du système sont des premières solutions face au constat de pratiques disparates selon les ministères certificateurs, qui induisent en grande partie la pénurie de volontaires.

Quand certains certificateurs proposent 5€ par candidat, l'équipe REVA propose un prix plancher de 20€ de l'heure, soit 40€ par candidat. Ce montant serait intégré dans le cadre de l'acte d'accompagnement et de formation et serait facturé à l'accompagnateur lorsque celui-ci enclenche la demande de passage en jury. A titre d'exemple et pour illustrer ce modèle innovant à la charge de l'accompagnateur, un dispositif prescrit de 60h d'accompagnement et de formation intégrerait alors 2h directement affectées au coût des jurys.

Ces modalités existent déjà chez les certificateurs privés, puisque le coût du jury est en général intégré dans celui de l'accompagnement ou du complément formatif.

Quel que soit le dispositif finalement retenu, le principe de gratuité pour le candidat devra rester un pré-requis dans le cadre du déploiement du Service public de la VAE.

Les certificateurs engagés dans l'expérimentation ont d'ores et déjà entamé les réflexions pour mettre en œuvre les pistes les plus adaptées à leur fonctionnement spécifique et leur mise en place sera observée de près au cours de l'expérimentation en cours.

2. La reconnaissance des compétences

Dans la lignée de sa précédente phase d'expérimentation, REVA souhaite mettre en avant la possibilité pour les candidats de choisir un objectif de certification partielle, par blocs de compétences, dès leur entrée dans le parcours de VAE. Cette logique de parcours permet en effet de faciliter l'accès à la certification partielle, pour en faire une réussite plutôt qu'une sanction et de rendre plus accessible la reconnaissance des compétences acquises par les candidats.

En rendant possible la validation de blocs de compétences, valables sans avoir à obtenir la certification complète directement, REVA permet à chacun des usagers de développer ses compétences à un rythme adapté à son profil, son projet et ses disponibilités. Cette dynamique favorise également la poursuite d'une trajectoire de réussite en cas de prolongement du parcours du candidat ayant obtenu une validation partielle. Ainsi, des propositions de parcours pour valider les blocs manquants sont systématiquement proposées à l'ensemble des candidats concernés. Par ailleurs, la reconnaissance de blocs de compétences permettra de consolider des équivalences entre différentes certifications, et notamment entre certificats de qualification professionnelle (CQP) et donc de créer des passerelles qui permettront aux individus faiblement qualifiés de changer plus facilement de voie professionnelle.

Afin de développer ce principe de reconnaissance des compétences, REVA compte s'appuyer sur son partenaire Diagorente, une plateforme en ligne d'orientation professionnelle. Au travers de la mise à disposition d'outils permettant aux candidats de prendre conscience des compétences acquises durant leurs diverses expériences (professionnelles, personnelles, associatives, etc.), elle facilite la construction d'un projet professionnel. En effet, l'identification des compétences constitue une étape clé dans le parcours des individus en quête d'évolution professionnelle et il est important de la rendre accessible au plus grand nombre. A partir du travail conduit par les équipes de REVA et de Diagorente à partir de la base numérique commune des compétences, il conviendra de créer produit commun en direction des AAP et des PRC qui fait le lien entre les compétences exercées et les certifications possibles.

Dans le même cadre, le sujet des compétences transverses, étudié à l'occasion de la première phase d'expérimentation mais abandonné par manque de temps et de gestion des priorités, est à ce jour toujours inclus dans les réflexions menées dans le cadre de REVA. Il persiste en effet un besoin d'assurer une capacité des architectes de parcours à valider des compétences transverses (savoirs-être, compétences numériques, expression orale, etc.). Pour cela, il paraît dans un premier temps nécessaire de normer ces compétences et de les rapprocher du système de validation des blocs de compétences pour définir un véritable système normatif d'endossement des compétences transverses qui pourront alors être valorisées au regard des employeurs et intégrées au portefeuille de compétences. Dans cet objectif, les équipes de REVA et de Pôle Emploi devront travailler ensemble afin de structurer le modèle de reconnaissances de ces compétences.

3. Le dialogue avec les parties prenantes

Une réforme attendue par l'écosystème

Dans le cadre de l'expérimentation et pour co-construire la meilleure recommandation en complément des mesures d'impact réalisées, l'équipe REVA a sollicité de nombreuses parties prenantes afin de recueillir leurs avis et recommandations :

- Les ministères certificateurs impliqués dans REVA,
- Les organisations patronales : FEPEM, SYNERPA, FEDESAP, FESP, FFEC FCD, UIMM,,...
- Les fédérations d'acteurs de l'accompagnement : le Synofdes, les Acteurs de la compétence, la FNP VAE,
- Les entreprises : outre de nombreuses entreprises du secteur du Care (Seniors et cie, O2, Vitaliance, Domusvie, Auxilife ...), plusieurs entreprises concernées à terme ont été rencontrées (Airbus, Kingfisher...)
- Les architectes accompagnateurs de parcours engagés dans l'expérimentation.

Globalement, l'écosystème économique des entreprises et fédérations patronales est satisfait de la réforme conduite et adhère largement à la démarche expérimentale. Cet écosystème soutient les propositions formulées sur la sécurisation du parcours, le financement, la construction de l'accompagnement, la mise en visibilité des titres professionnelle et des CQP... Il en est de même pour les branches professionnelles et les partenaires sociaux.

Les acteurs du marché de l'accompagnement ont pour leur part signifié leur inquiétude quant à leur place et leur légitimité dans le futur dispositif, avec un risque de non-visibilité et une interrogation sur les modes de rémunération du parcours. L'engagement pris par REVA de ne pas les discriminer sur la future plateforme a été de nature à les rassurer.



Synthèse des recommandations complémentaires

« Pour aller plus loin »

Encore plusieurs enjeux à adresser dans le cadre de la seconde phase d'expérimentation

es premiers retours de la seconde phase d'expérimentation REVA militent pour une refonte du schéma de financement initialement envisagé au cours de la phase de faisabilité et de construction du parcours. **Une rémunération sous forme de forfait semble plus appropriée pour cette phase initiale** plutôt qu'une rémunération à l'heure. L'évaluation finale de l'expérimentation permettra de statuer sur le meilleur schéma financier.

Le volume et la non-homogénéité des données disponibles sur les fiches RNCP oblige à envisager une solution plus pragmatique. Une proposition est de **mettre en visibilité les titres et diplômes sur la requête des certificateurs** : dans le cadre de la montée en puissance attendue des CQP, ils sélectionneront ceux qu'ils souhaitent voir apparaître sur la plateforme.

Un pilotage affiné du **taux de réorientation des candidats**, en fonction des certifications et des AAP, permettra également d'identifier les améliorations à apporter au panel des AAP référencés. Nombre de ceux-ci seront en effet novices sur des certifications dans le cadre de la montée en puissance du dispositif, et il sera alors nécessaire de **piloter le risque de baisse de la qualité d'exécution du service**.

Sur le sujet de l'organisation des jurys, de nombreux rapports ont déjà fait émerger plusieurs propositions. Les certificateurs engagés dans l'expérimentation ont d'ores et déjà **entamé les réflexions pour mettre en œuvre les pistes les plus adaptées** à leur fonctionnement spécifique. Leur mise en place sera **observée de près au cours des derniers mois** de l'expérimentation en cours.



Dans la lignée de sa précédente phase d'expérimentation, REVA souhaite mettre en avant la possibilité pour les candidats de choisir un **objectif de certification partielle**, par blocs de compétences, dès leur entrée dans le parcours de VAE. Le travail initié par REVA avec son **partenaire Diagorienté** renforce et « opérationnalise » cette volonté en facilitant la construction d'un projet professionnel modulaire. L'évaluation finale de l'expérimentation sera l'occasion de juger de la performance du modèle.

Le sujet de la **reconnaissance des compétences transverses** est lui toujours un objectif à terme mais n'a pas été priorisé dans le cadre de l'expérimentation 2, en attente d'un **travail de structuration du modèle** de reconnaissance de ces compétences, à mener conjointement par REVA et Pôle Emploi.

Toutes les parties prenantes de l'expérimentation (ministères certificateurs, organisations patronales, acteurs de l'accompagnement, entreprises, AAP) ont été sollicitées pour partager leurs avis et recommandations : **elles saluent unanimement les innovations apportées** par le texte de loi paru au JO le 21 décembre 2022.

Les cas du MESRI, du Ministère de la Santé et de la Cohésion sociale nécessitent néanmoins encore un travail approfondi avec REVA et l'écosystème. Un dialogue est entretenu avec ces acteurs afin de créer les conditions les plus favorables à l'adoption du nouveau modèle de VAE, mais plusieurs obstacles sont encore aujourd'hui identifiés et obligent à émettre des réserves à ce stade sur leur capacité à déployer pleinement la réforme.

Conclusion

L'évaluation intermédiaire de l'expérimentation REVA 2, réalisée après 5 mois d'activité, confirme que le processus de transformation de la VAE est dans une phase de montée en puissance. Les mesures réalisées permettent de constater que l'exécution de l'expérimentation est conforme à ce stade aux objectifs qui lui ont été assignés.

Ce chantier public porte une transformation profonde de l'écosystème en mettant l'utilisateur au cœur de la réforme. Ce choix impose de revoir profondément l'organisation de chaque structure, et si le processus est largement engagé, il nécessitera encore de nombreux ajustements.

La rapidité des avancées réalisées a été rendue possible par le soutien permanent des équipes du Ministère du Travail et de la DGEFP et par la prise de conscience de chaque partie prenante de la nécessité de changer de paradigme. La publication du texte législatif le 21 décembre 2022 a permis une accélération décisive et le lancement des ateliers inter-certificateurs pour la construction des décrets d'application permet de maintenir la mise en tension de l'ensemble des acteurs.

Le calendrier de déploiement du gouvernement, et notamment la phase de création du futur service public, nécessite en effet des arbitrages dans des délais très courts. Les décisions consécutives aux recommandations issues de l'expérimentation, ainsi que le transfert des activités et de l'équipe REVA au sein du GIP doivent être concrétisés lors du premier semestre 2023 afin que la réforme soit effective au 1er juillet 2023, date de la fin du cadre juridique prévu par la lettre de couverture. Si ces échéances étaient jugées irréalistes au regard des délais nécessaires à la publications des décrets, il conviendrait de prévoir l'extension de la lettre de couverture du Ministre du Travail jusqu'à la rentrée de septembre afin de sécuriser la transition.

L'évolution de la certification Qualiopi-VAE devra être engagée au plus tôt afin que les architectes de parcours puissent se l'approprier au plus tôt et garantir ainsi un niveau de qualité homogène et satisfaisant de l'offre de service en direction du candidat. Le travail de refonte du référentiel sera une étape importante pour réussir le déploiement à grande échelle en Janvier 2024. La mise en visibilité simplifiée des titres et diplômes inscrits au RNCP et disponibles sur la plateforme sera également un défi à relever pour l'équipe REVA dans l'optique de parcours candidats optimisés.

Enfin, la transformation significative des processus d'organisation des jurys reste évidemment impérative pour la réussite de la réforme. Il conviendra d'être très volontariste, notamment pour un certain nombre de ministères certificateurs, faute de quoi un véritable goulet d'étranglement se constituerait avec la montée en puissance des candidatures.