

Inspection générale
de l'éducation nationale

Inspection générale de l'administration
de l'Éducation nationale et de la Recherche

La validation des acquis de l'expérience à l'Éducation nationale

Rapport à monsieur le ministre
de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche



IGAENR

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

*Inspection générale
de l'éducation nationale*

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

**La validation des acquis de l'expérience
à l'Éducation nationale**

NOVEMBRE 2005

Jean PIGEASSOU
*Inspecteur général
de l'éducation nationale*

Daniel VIMONT
*Inspecteur général de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

SOMMAIRE

Introduction	1
1. Le contexte national et son évolution depuis 1992	2
1.1. De la validation des acquis professionnels... ..	2
1.2. ...à la validation des acquis de l'expérience (VAE)	4
<i>1.2.1. Le contexte législatif et réglementaire</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2. Une mise en œuvre régionale</i>	<i>4</i>
2. La VAE à l'éducation nationale	5
2.1. Le pilotage et l'organisation de la VAE	5
<i>2.1.1. À l'administration centrale.....</i>	<i>5</i>
<i>2.1.2. Au niveau académique</i>	<i>6</i>
2.2. Les différentes étapes du parcours du candidat à la VAE.....	8
<i>2.2.1. L'information des candidats.....</i>	<i>8</i>
<i>2.2.2. L'assistance et la recevabilité du livret 1.....</i>	<i>11</i>
<i>2.2.3. L'accompagnement.....</i>	<i>12</i>
<i>2.2.4. La validation du dossier par le jury.....</i>	<i>16</i>
3. La gestion du dispositif	20
3.1. Le rôle du DAVA	20
3.2. Le rôle des divisions des examens et concours	21
3.3. Les personnels	21
3.4. Le financement.....	21
4. Le bilan	22

5. Les préconisations	24
5.1. Faire connaître et valoriser cette voie dynamique de certification	24
5.2. Faciliter l'accès à l'information et au conseil	25
5.3. Accroître le rendement du dispositif VAE de l'éducation nationale.....	27
5.3.1. <i>Accroître la qualité et l'accessibilité de l'information pour les futurs candidats, avant leur participation aux réunions d'information</i>	<i>27</i>
5.3.2. <i>Améliorer les conditions de réussite des candidats.....</i>	<i>27</i>
5.3.3. <i>Fluidifier les parcours.....</i>	<i>29</i>
5.4. Se doter d'une organisation efficiente et des moyens adéquats.....	30
5.4.1. <i>L'organisation.....</i>	<i>30</i>
5.4.2. <i>Le financement</i>	<i>32</i>
 Conclusion.....	 34
 Annexes.....	 37

Introduction

Le Sommet européen de Lisbonne, en mars 2000, a décidé de faire de l'Union européenne « l'économie de la connaissance la plus compétitive dans le monde à l'horizon 2010, capable d'une croissance économique durable avec davantage de meilleurs emplois et de cohésion sociale ».

Intégrant dans une approche globale le Processus de Bologne pour l'enseignement supérieur et celui de Bruges pour l'enseignement et la formation professionnels, les objectifs du Sommet de Lisbonne ont été précisés et les modalités de mise en œuvre définies par la Déclaration de Copenhague de novembre 2002, signée des ministres de l'éducation des quinze pays alors membres de l'Union, de ceux des pays candidats à l'adhésion et des partenaires sociaux représentés au niveau européen. Les principaux axes de travail arrêtés sont :

- la transparence des qualifications, au sens du diplôme ;
- la qualité des systèmes éducatifs ;
- la mise en œuvre d'un système de crédits pour favoriser la mobilité ;
- la construction d'un cadre européen des certifications professionnelles¹.

Dans la perspective d'une économie et d'une société de la connaissance, la formation tout au long de la vie s'impose comme une exigence sociale et économique pour développer le niveau de qualification de la population active. Dans cet esprit, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social², en créant le droit individuel à la formation (DIF), fait écho aux objectifs de Lisbonne.

Mais si la formation professionnelle au sens premier – l'apprentissage formel selon la terminologie de la commission européenne – est la modalité d'apprentissage la plus ancienne et la plus développée, la commission souligne aussi l'importance des apprentissages non formels – stages, situations professionnelles, *etc.* – et informels – l'expérience – qu'elle propose aux pays membres de reconnaître et de valoriser. Mais comment promouvoir la reconnaissance des acquis de ces apprentissages non formels et informels et comment les certifier ? En effet si l'examen sanctionne traditionnellement les acquis de la formation, comment certifier des acquis liés à l'expérience ? Comment apporter la preuve de ces acquis sans recourir aux épreuves de l'examen ?

La France en développant dès 1992 la validation des acquis professionnels (VAP) – puis la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002 – a ouvert une nouvelle voie originale et exigeante. Et l'éducation nationale, pionnière dans la conception de cette modalité de validation – dès 1994, elle a créé les premiers centres académiques de validation –, a su développer les outils conceptuels (par exemple, le dossier du candidat étudié par le jury) ainsi que les modalités d'organisation de la certification.

¹ European qualification framework (EQF).

² Loi 2004-391, 4 mai 2004.

Le travail du groupe chargé d'analyser « la mise en œuvre de l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie par l'éducation nationale » a donc privilégié l'étude des modalités d'accès à la validation des acquis de l'expérience, trois années après la loi de modernisation sociale³, compte tenu à la fois des objectifs du Sommet de Lisbonne, des enjeux de la certification des acquis de l'apprentissage non formels et informels et du positionnement historique de l'éducation nationale dans ce domaine de la formation professionnelle.

Pour conduire cette étude, le groupe de travail composé de six IGAENR et de sept IGEN⁴ a établi un protocole d'enquête⁵ à renseigner par les autorités académiques, complété par les observations effectuées dans 22 académies⁶.

Le rapport, élaboré à partir des informations recueillies et des observations pratiquées, s'ordonne en cinq parties :

- le contexte national et son évolution depuis 1992 ;
- la VAE à l'éducation nationale ;
- la gestion du dispositif ;
- le bilan de la VAE ;
- les préconisations.

1. Le contexte national et son évolution depuis 1992

1.1. De la validation des acquis professionnels...

L'éducation nationale a, dès 1992,⁷ décidé de valoriser et de reconnaître les acquis professionnels des adultes : « Toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation des acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention de diplômes de l'enseignement technologique ».

« Le jury apprécie la demande au vu d'un dossier constitué par le candidat. Il détermine les épreuves dont le candidat est dispensé pour tenir compte des acquis ainsi validés⁸ ».

Et le décret d'application⁹ de la loi, qui définit les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit, dispose dans son article 4 : « la demande de validation, qui précise les épreuves ou les unités de contrôle capitalisables dont la dispense est demandée, est accompagnée d'un dossier dont les éléments constitutifs, fixés par arrêté du ministre compétent, comprend notamment la

³ Loi 2002-391 de modernisation sociale, 17 janvier 2002.

⁴ Annexe 1 : les membres du groupe de travail.

⁵ Annexe 2 : le protocole d'enquête.

⁶ Annexe 3 : liste des académies observées.

⁷ Loi 92-678 relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance des diplômes, 20 juillet 1992.

⁸ Article 2 de la loi.

⁹ Décret n° 93-489 relatif à la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels, 26 mars 1993.

description des fonctions exercées et des tâches remplies définies, s'il y a lieu par référence aux classifications en vigueur dans la ou les professions exercées par le candidat et attestées dans la mesure du possible par ses employeurs ainsi que, le cas échéant, les documents attestant les formations suivies, les stages effectués et les diplômes obtenus ».

Ce même article explicite aussi une autre innovation majeure dans le domaine de la certification : le jury délibérera non pas à partir des résultats des épreuves d'un examen, mais à partir de l'examen du dossier qui devra apporter la preuve des compétences acquises. Les membres des jurys, rompus à la correction de copies et à l'évaluation des compétences à partir d'une situation professionnelle, devront également être capables dorénavant d'identifier les compétences et les connaissances exigées pour la certification des unités du diplôme à la lecture d'un dossier.

Enfin l'arrêté du 29 juillet 1993¹⁰ complète le dispositif réglementaire et la note de service du 11 juillet 1994¹¹ précise les modalités d'application et d'organisation de la VAP dans les académies.

Reconnaître que les situations de travail permettent d'acquérir des connaissances et des compétences identifiées dans les référentiels des diplômes professionnels a constitué, à l'époque, une véritable « révolution culturelle » pour la très grande majorité des professeurs et des inspecteurs. En effet, la validation des acquis par un examen terminal avait toujours été l'aboutissement logique d'un parcours de formation pour les élèves comme pour les stagiaires de formation professionnelle.

À l'éducation nationale, dès septembre 1994, les académies ont mis en place les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) et les modalités organisationnelles pour à la fois informer le public et instruire les demandes de recevabilité et les dossiers. Elles ont aussi conduit un très important travail d'ingénierie pour créer les outils d'analyse des dossiers et de formation auprès des enseignants et des inspecteurs membres des jurys.

Mais seuls deux ministères – le ministère de l'agriculture et celui de l'éducation nationale – se sont dotés des outils et des moyens pour répondre à la demande sociale de validation des acquis, ce qui a limité les possibilités des candidats. Par ailleurs, l'attribution de dispenses pour toutes les unités constitutives du diplôme postulé – sauf une – en prenant en compte uniquement l'expérience professionnelle d'une durée minimale de cinq ans, imposait aux candidats de se présenter à au moins une épreuve d'examen, ce qui pouvait paraître paradoxal.

Ces dispositions contraignantes ont néanmoins permis en 2001, d'informer 38 500 personnes, d'en accompagner 9 127 et de délivrer au moins une unité à près de 5 000 candidats, pour le seul ministère de l'éducation nationale.

¹⁰ Arrêté relatif à la constitution du dossier dans le cadre de la validation des acquis professionnels pour le ministère de l'éducation nationale, 29 juillet 1993.

¹¹ Note de service n° 94-201 relative à la procédure de validation des acquis professionnels, 11 juillet 1994.

1.2. ...à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

1.2.1. Le contexte législatif et réglementaire

La loi *de modernisation sociale* de janvier 2002, en créant la validation des acquis de l'expérience, a réaffirmé le droit du salarié et les moyens de le mettre en œuvre par :

- la création d'un congé VAE¹² ;
- la prise en charge du congé et des frais par l'employeur¹³.

Elle a également assoupli les conditions de délivrance des diplômes et des certifications professionnelles. D'une part, tous les diplômes et titres à finalité professionnelle, et pas seulement les diplômes technologiques et professionnels, sont dorénavant ouverts à cette voie de certification, dans la mesure où ils sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur proposition de la commission nationale de certification professionnelle (CNCP) – répertoire et commission étant aussi créés par la loi. D'autre part, l'expérience minimale exigible est ramenée à trois ans au lieu de cinq ans ; cette expérience s'inscrivant dans le champ d'activités salariées, non salariées ou bénévoles et non plus uniquement dans le champ professionnel. Enfin la loi prévoit la délivrance de la totalité des unités constitutives du diplôme postulé et non plus seulement la délivrance de dispenses pour les unités acquises.

Cet assouplissement des conditions de délivrance des diplômes et l'ouverture à cette voie de certification par la plupart des ministères ont largement contribué à donner un nouvel essor à la demande sociale.

La loi du 4 mai 2004 a conforté cette nouvelle dynamique. Reprenant l'essentiel de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 et celui du 5 décembre 2003, elle réaffirme le droit du salarié à la VAE et renvoie à des accords de branches, c'est-à-dire au droit conventionnel, les conditions de mise en œuvre de la VAE pour les salariés.

1.2.2. Une mise en œuvre régionale

La loi *de démocratie de proximité* du 27 février 2002 confère aux régions, dans le cadre du programme régional de développement des formations professionnelles, la définition des priorités relatives à la VAE¹⁴.

La loi relative *aux libertés et responsabilités locales*¹⁵ dispose en son article 8 que « la région organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience » à compter du 1^{er} janvier 2005. Cette loi renforce les dispositions antérieures, notamment pour la formation et le conseil en VAE.

¹² Décret n° 2002-795, 3 mai 2002.

¹³ Décret n° 2002-1459, 16 décembre 2002.

¹⁴ Article 108 de la loi.

¹⁵ Loi 2004-809, 13 août 2004.

La circulaire DGEFP n° 2002-24 du 23 avril 2002 décrit « l'organisation au niveau national régional et local du service d'information-conseil en matière de validation des acquis de l'expérience pour faciliter l'accès aux diplômes, titres ou certifications » et précise « les conditions de financement d'un tel service dans le cadre d'un dispositif dont les composantes locales et régionales assurent la cohérence ».

À ce titre, sous la responsabilité des préfets de région en partenariat avec les conseils régionaux souhaitant s'y associer, ont été mis en place dès 2002 :

- des cellules régionales inter services (CRIS), chargées notamment de la production et de la diffusion de l'information sur les certifications accessibles régionalement auprès du réseau des points relais conseil en VAE dont elles assurent également l'animation ;
- des points relais conseil (PRC), chargés d'accueillir, d'informer et de conseiller toute personne en vue d'une validation de son expérience.

Les implications respectives des services de l'État sous l'autorité des préfets de région et des conseils régionaux doivent contribuer à donner une nouvelle dynamique à cette voie de certification. De plus, un maillage territorial dense des points d'information et de conseil doit favoriser l'émergence de la demande.

2. La VAE à l'éducation nationale

Les inspecteurs généraux ont observé le pilotage et l'organisation générale du dispositif et examiné les différentes étapes conduisant à la certification.

2.1. Le pilotage et l'organisation de la VAE

Tout nouveau dispositif nécessite un fort pilotage de la part de l'administration centrale et des services déconcentrés. Les inspecteurs ont donc analysé comment au regard des pratiques à l'administration centrale et dans les services académiques, s'exerce le pilotage et se met en place l'organisation de la VAE.

2.1.1. À l'administration centrale

La direction de l'enseignement scolaire (DESCO) en charge – parmi ses nombreuses responsabilités – de la création et de la rénovation des diplômes ainsi que de la réglementation des examens, est naturellement la direction pilote de cette nouvelle forme de certification qu'est la VAE. Au sein de cette direction, la VAE relève de la sous-direction des formations professionnelles. La VAE intéresse tous les secteurs de cette sous-direction, qu'il s'agisse de la création des diplômes professionnels, de la réglementation des examens et de la formation continue des adultes. Un chargé de mission anime le réseau des correspondants académiques, prépare et suit les différentes réunions relatives à l'évolution de ce domaine.

▪ 2.1.1.1. Une action positive

Le travail, conduit lors de la rénovation du livret 2 bis, en liaison avec des correspondants académiques et les corps d'inspection, témoigne de la qualité de l'écoute manifestée par la DESCO à l'égard des difficultés rencontrées par les candidats face à l'inadaptation de la première version de ce livret. Conçu en 1994 lors de la mise en place de la VAP, ce dossier de plus de 100 pages, dans lequel devaient être décrites les activités permettant de repérer les compétences conduisant au diplôme postulé, était inadapté pour les candidats relevant des faibles niveaux de qualification. Utilisé depuis septembre 2005, le nouveau livret 2 bis, plus concis, plus accessible, tout en respectant les exigences des jurys, devrait favoriser le développement de la VAE.

▪ 2.1.1.2. Des difficultés à surmonter

L'animation du réseau national des correspondants académiques à la VAE est insuffisante. L'organisation régulière de regroupements nationaux permettrait la transmission d'instructions, des mises en commun et des échanges sur les pratiques, ce qui apparaît indispensable compte tenu des disparités académiques constatées (*cf. infra*).

La situation des candidats postulant un nouveau diplôme n'est pas satisfaisante : un délai d'attente de deux ans est imposé aux candidats, sauf disposition spécifique prise par l'administration centrale. En effet les candidats à la VAE, s'ils n'ont pas obtenu la totalité des unités du diplôme, doivent soit présenter un nouveau dossier VAE l'année suivante, soit pouvoir se présenter aux épreuves de l'examen traditionnel, pour obtenir les unités manquantes. Mais pour ces nouveaux diplômés aucune session d'examen n'est organisée avant la fin du premier cycle de formation initiale.

L'épreuve complémentaire spécifique à la VAE, annoncée dans la circulaire du 1^{er} août 2003¹⁶, n'est pas en place. Cette circulaire conjointe aux directions de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur prévoit, le cas échéant, une épreuve complémentaire. Même si cette disposition paraît complexe, voire inappropriée, pour les diplômés professionnels de l'enseignement secondaire qui sont découpés en unités de certification, il convient de répondre aux interrogations des jurys et aux questions des candidats.

2.1.2. Au niveau académique

Les inspecteurs ont observé, plus particulièrement, la place occupée par la VAE dans le projet académique, le contenu des divers partenariats et le positionnement du DAVA à l'intérieur des groupements d'intérêt public de formation continue et d'insertion professionnelle (GIP-FCIP). Ils se sont aussi intéressés à la qualité du coordonnateur académique VAE désigné par le recteur.

¹⁶ Circulaire DESCO-DES n° 2003-127.

▪ **2.1.2.1. Le pilotage par le recteur et la délégation de la coordination**

Le recteur en charge, au nom du ministre, de la collation des grades est donc le responsable de la VAE, nouvelle forme de certification pour les diplômés relevant du ministère de l'éducation nationale. Il délègue la coordination de cette mission le plus souvent au délégué académique à la formation continue (DAFCO), exceptionnellement au délégué académique à l'enseignement technique (DAET). Cette mission est mise en œuvre par le dispositif académique de validation des acquis (DAVA), structure créée dès la prise en charge de la VAP.

Dans plusieurs académies, les relations entre le coordonnateur et le chef du DAVA sont concurrentes et mériteraient d'être éclaircies : le coordonnateur définit, sous l'autorité du recteur, la stratégie académique ; le directeur du DAVA la met en application.

Ces difficultés illustrent l'importance des choix faits par le recteur et de son implication personnelle dans le pilotage.

▪ **2.1.2.2. Le positionnement du DAVA**

Le DAVA est chargé d'informer et de conseiller le public et d'accompagner les candidats. Implantés dans des EPLE lors de leur création en 1994, situation jugée irrégulière par les chambres régionales des comptes, les DAVA sont désormais intégrés aux GIP-FCIP depuis leur mise en place en 2002.

L'examen des différentes étapes de la VAE (*cf. infra*) fait apparaître, selon les académies, des modalités différentes de mise en œuvre.

▪ **2.1.2.3. La place de la VAE dans les contrats et les projets académiques**

L'importance accordée à la VAE peut se mesurer à la place qu'elle occupe dans le contrat signé entre l'administration centrale et l'académie. Dans la plupart des académies cette place est peu importante voire inexistante. Quelquefois la VAE ne figure pas dans le contrat alors même qu'une activité importante dans ce domaine est développée comme dans l'académie de la Martinique.

Le projet de l'académie et le projet académique de formation continue font le plus souvent référence à la VAE.

D'une manière générale on observe qu'il n'y a pas de lien entre la place occupée par la VAE dans les textes académiques et l'importance de l'action conduite par l'académie. Il est donc bien nécessaire de rappeler régulièrement que la VAE fait partie intégrante des missions de l'éducation nationale.

▪ **2.1.2.4. Les partenariats conclus entre les services de l'État et la collectivité régionale**

Les partenariats concernent pour l'essentiel les points relais conseil (PRC) (*cf. infra*) et les contributions financières au financement de l'accompagnement.

Si plusieurs académies (Amiens, Besançon, Rouen) n'ont signé aucune convention, d'autres académies sont signataires de multiples conventions alors même que parfois il n'y a pas de PRC (Aix). Les différences entre les conventions témoignent du rôle que chacun entend prendre dans la VAE et des relations établies entre les académies et les régions. L'académie de Strasbourg et la région Alsace ont tissé des relations étroites : le plan régional des formations et le projet académique y consacrent plusieurs axes de travail ; par ailleurs, la VAE est mentionnée dans tous « les contrats objectifs Alsace » signés par la région avec les branches professionnelles. En Martinique, la cellule inter-services pilotée par le directeur du travail (DTEFP) a organisé, avant le transfert à la région, un partenariat très efficace entre les services de l'État. *A contrario*, par exemple en Rhône-Alpes, la convention scelle la prééminence de la région dans ce domaine : elle pilote la VAE, l'éducation nationale n'étant qu'un certificateur parmi les autres.

Dans la plupart des académies, la convention fixe les conditions de la participation financière de la région à la VAE, en particulier pour la prise en charge de l'accompagnement. Il s'agit parfois de l'attribution d'une somme globale au DAVA (Créteil), ou de la gratuité de l'accompagnement ou d'une partie de celui-ci pour les demandeurs d'emplois. Toutefois quelques exceptions sont constatées : la région Picardie (académie d'Amiens) qui finançait la VAP refuse désormais tout financement pour la VAE au motif qu'il s'agit d'une mission régaliennne ; la région Lorraine (académie de Nancy) refuse également toute participation au financement de la VAE.

2.2. Les différentes étapes du parcours du candidat à la VAE

Le parcours du candidat comprend quatre étapes principales : l'information ; la recevabilité de son dossier ; l'accompagnement ; la validation par le jury. Ces différentes étapes n'ont pas le même statut : certaines sont facultatives (l'information et l'accompagnement), d'autres sont de nature réglementaire (la recevabilité et la validation par le jury).

2.2.1. L'information des candidats

La VAE est un dispositif nouveau encore mal connu du public. Son développement nécessite la diffusion d'une information générale auprès des candidats assurée par les PRC et d'une information spécialisée relevant de chaque ministère ou organisme certificateur.

Les constats effectués dans les académies révèlent des pratiques éloignées de cette répartition théorique. Les dispositifs sont extrêmement différents d'une région à l'autre, et parfois ils n'existent pas ! Des informations inexactes ou imprécises sont quelquefois diffusées. Une concurrence entre les ministères en charge de la validation s'installe. Tout cela concourt à une absence de lisibilité pour l'utilisateur et à une forte inégalité entre les candidats selon leur région.

▪ 2.2.1.1. L'information générale diffusée par les points relais conseil (PRC)

Pour assurer une large diffusion de l'information, l'État a mis en place un dispositif comprenant :

- au niveau régional, les commissions régionales inter-services (CRIS), au nombre de 24, elles ont notamment pour mission d'animer le réseau des PRC ;
- au niveau *infra* régional, un réseau de proximité constitué des PRC chargés d'informer le public et d'aider le demandeur à s'orienter vers le certificateur correspondant le mieux à sa demande. Placés sous l'autorité du préfet de région à leur création en 2002, ils sont transférés aux régions depuis le 1^{er} janvier 2005.

Les points relais conseil devaient permettre de réaliser un maillage territorial de proximité et tenir ainsi une place essentielle dans le développement de la VAE. Malheureusement l'organisation actuelle n'est pas satisfaisante dans de nombreuses régions.

➤ *2.2.1.1.1. Un nombre de PRC très variable*

La répartition des 868 PRC comptabilisés au plan national est très hétérogène d'une région à l'autre.

Dans quelques régions aucun PRC n'a été créé ni par l'État ou la région : Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), Languedoc-Roussillon et Guadeloupe. Dans ces régions, c'est le DAVA qui remplit cette mission.

Dans d'autres, il existe un trop grand nombre de PRC et cela conduit alors à la diffusion d'informations parfois divergentes, les personnels chargés de diffuser l'information n'ayant pas le professionnalisme requis. L'exemple de la région Rhône-Alpes est illustratif : il y a dans cette région 330 PRC et la diffusion d'informations non concordantes par les différents PRC a été observée.

La région Ile-de-France ne dispose que de 9 PRC dont les 3 DAVA des trois académies franciliennes ; en outre, elle a confié au DAFCO de l'académie de Créteil la coordination régionale du dispositif. La région Picardie compte 26 PRC et celle de la Réunion 4.

Cette hétérogénéité du maillage territorial nuit à l'efficacité de la mission d'information générale. De plus les PRC sont adossés à des structures très diverses selon les régions. Cela implique, le cas échéant, l'exercice par le même service de deux missions différentes : celle d'informateur sur le dispositif général et celle de responsable d'un domaine de validation. Cela exige un respect scrupuleux de règles déontologiques afin de ne pas privilégier les diplômes ou titres professionnels relevant de son domaine de responsabilité. Les inspecteurs ont constaté que ces règles ne sont pas toujours observées.

➤ *2.2.1.1.2. Un recours variable à des structures de l'éducation nationale pour l'implantation des PRC*

Des situations très différentes ont été observées d'une région à l'autre : allant du recours important à l'éducation nationale à sa mise à l'écart systématique – par principe.

Dans la région Languedoc-Roussillon où il n'y a pas de PRC, le DAVA assume cette mission en ayant une organisation déconcentrée avec des « centres de validation » implantés dans des EPLE. Mais le plus souvent des centres d'information et d'orientation (CIO), des lycées –

lycées des métiers notamment –, des collèges, des centres inter-institutionnels de bilans (CIBC) et des ateliers pédagogiques personnalisés (APP) implantés dans des GRETA sont utilisés comme structures supports.

▪ **2.2.1.2. L'information spécialisée délivrée par le ministère de l'éducation nationale**

Chaque ministère a la responsabilité de l'information sur les modalités qu'il met en place pour les diplômes ou les titres qu'il délivre. À l'éducation nationale, dans les académies, cette mission est exercée par les DAVA au moyen de divers supports de communication et de rencontres aux modalités variées.

➤ *2.2.1.2.1. Les outils d'information*

Les différents services de l'État et les régions ont recours à l'ensemble des nouvelles technologies disponibles : numéro de téléphone indigo, l'Internet (présentation de la VAE sur le site et renseignements en ligne). Mais cette abondance d'outils de communication ne facilite pas pour autant les recherches par les usagers en raison de l'absence de coordination entre les différents acteurs intervenant dans une même région. La répartition des compétences entre les PRC et les DAVA est parfois confuse. Deux exemples peuvent illustrer cette difficulté : le site de la région Poitou-Charentes ne mentionne pas l'activité de l'éducation nationale et l'accès à la rubrique VAE est difficile sur le site de l'académie ; dans l'académie de Nancy-Metz, la mauvaise répartition des compétences entre les PRC et le DAVA a conduit à la diffusion, par le CARIF, d'informations contradictoires avec les propos tenus par le recteur devant le comité de pilotage du DAVA.

➤ *2.2.1.2.2. Les séances d'information*

Les académies de petites tailles privilégient les entretiens individuels dans différents lieux (PRC, DAVA, CIO, GRETA, etc.) afin de compléter l'information générale diffusée par les supports de communication existant et d'apporter une aide à la préparation du livret 1. Quelques exemples intéressants ont été observés. L'académie de Besançon ne fait pas de séances collectives tout public. Elle adresse à chaque candidat, après un premier contact, une demande d'entretien préalable pour une étude personnalisée. Elle réserve les séances collectives aux rencontres avec les entreprises ou avec les OPCA. Il en est de même pour l'académie de Poitiers.

Des académies organisent des séances collectives suivies d'entretiens individuels gratuits, soit systématiques pour tous les candidats (Amiens, Clermont Ferrand, Lyon), soit pour ceux qui ont adressé préalablement à la réunion la liste de leurs activités et une description de leur parcours professionnel (Reims). D'autres, (Créteil, Versailles) organisent des séances collectives, parfois après envoi d'un CV, en regroupant les candidats par champ professionnel. Dans tous les cas, à l'issue de cette séance d'information, le livret 1 est remis.

Dans toutes les académies visitées, d'importantes actions aux modalités diverses sont organisées en matière d'information. Toutes organisent au minimum une séance collective d'une demi-journée par semaine, voire une séance par semaine dans chaque centre de

validation. Quelques exemples attestent de l'importance de ces séances : académie de Créteil (4 centres, 190 réunions, 5 600 personnes accueillies, 2 275 candidatures) ; académie de Martinique (1 centre, 73 réunions dont 20 délocalisées, 3 462 personnes accueillies, 625 dossiers). Par ailleurs, toutes les académies organisent également des séances de présentation, à la demande, dans les entreprises ou les autres administrations. Ces présentations sont animées conjointement par des membres du DAVA et des conseillers en formation continue.

2.2.2. L'assistance et la recevabilité du livret 1

L'assistance à la constitution du livret 1, lorsqu'elle est pratiquée à l'issue d'entretiens individuels ou de séances d'information, peut être appréhendée comme un acte assimilable à de l'accompagnement. Mais cette pratique est très peu développée. L'académie de Nancy-Metz a créé un outil informatique permettant la recherche du diplôme correspondant le mieux aux activités décrites par le candidat, facilitant ainsi le travail des conseillers.

▪ 2.2.2.1. Le retrait et le dépôt du livret 1

Le livret 1 est remis à l'issue de la séance d'information collective ou de l'entretien individuel.

Dans les académies de Bordeaux et de Créteil le livret 1 est remis après la participation obligatoire à une séance d'information. Cette demande est irrégulière car elle impose une condition non prévue par la réglementation. De plus, elle est contradictoire avec la possibilité de télécharger le dossier à partir du site Internet. Le dossier doit être déposé soit au siège du DAVA, soit dans les centres de validation délocalisés implantés dans des EPLE, exceptionnellement à la division des examens et concours (DEC).

▪ 2.2.2.2. La recevabilité du livret 1 et la remise du livret 2 bis

La recevabilité du livret 1 ouvre le droit d'accéder à la VAE. Le candidat doit justifier d'au moins trois années dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec le champ du diplôme postulé. Après le dépôt du livret 1, la recevabilité est prononcée dans un délai de deux à quatre semaines en moyenne.

Dans toutes les académies, sauf quelques exceptions, après une première vérification effectuée par le DAVA qui donne son avis à la division des examens et concours (DEC), le chef de la DEC, par délégation du recteur, notifie au candidat la décision de recevabilité. Cette notification est de la responsabilité l'inspecteur d'académie pour les diplômes du niveau V, lorsque l'organisation n'a pas été centralisée à l'échelon académique.

Dans quelques académies la décision de recevabilité est prise, par délégation du recteur, soit par le coordonnateur de la VAE (Amiens), soit par le responsable du DAVA (Aix, Clermont-Ferrand, Créteil, Poitiers et Rouen).

Dès lors que le dossier a été déclaré recevable le candidat reçoit le livret 2 bis dans lequel il doit décrire les emplois, activités et tâches qui lui ont permis d'acquérir les connaissances et les compétences correspondant au diplôme postulé. À ce stade le candidat peut décider de remplir seul le dossier ou bien de solliciter une aide sous la forme d'un accompagnement.

2.2.3. L'accompagnement

L'accompagnement est une procédure facultative proposée aux candidats soit par le secteur privé soit par le DAVA ou les services et structures qu'il a désignés ou habilités. L'accompagnement doit permettre au candidat de décrire ses activités lors de la rédaction du livret 2 bis. L'accompagnateur apporte une aide à la formulation et à la recherche des activités pertinentes à retenir.

Compte tenu de l'effet déterminant de l'accompagnement sur la réussite du candidat, la mission a observé que des pratiques extrêmement hétérogènes conduisent à instaurer une inégalité entre les candidats. Les formes, les délais de réponse, les tarifs et les aides accordées sont très différents d'une région à l'autre.

▪ 2.2.3.1. L'accompagnement revêt des formes diverses

Dans toutes les académies, l'accompagnement associe des entretiens individuels et des regroupements collectifs de 8 à 12 personnes. D'une académie à l'autre, les modalités que prend cet accompagnement, dépendent du statut du demandeur et de la position adoptée par les financeurs. Elles se réfèrent toutefois aux principaux temps de l'accompagnement.

Dans un premier temps, l'accompagnement comprend :

- une présentation collective du ou des référentiels d'activités professionnelles comparés aux activités des participants (6 heures à Montpellier) ;
- un entretien individuel avec un enseignant de la spécialité et un conseiller d'orientation psychologue (COP) ou un conseiller en formation continue des adultes (CFC) ou un spécialiste de l'analyse du travail. Cet entretien se substitue parfois à la présentation collective précitée (Lyon 3 heures).

Ces deux démarches poursuivent le même objectif, elles visent à aider le candidat à analyser dans son parcours les compétences acquises nécessaires pour l'obtention du diplôme postulé. Les entretiens ont une durée qui varie généralement de 1 heure 30 à 3 heures.

Dans un deuxième temps, un atelier méthodologique est proposé au candidat pour l'aider à rédiger son dossier afin de lui permettre de « mettre en mots » son expérience. Sa durée moyenne est de 3 heures. Cette aide ne doit en aucun cas consister pour l'accompagnateur à rédiger le dossier à la place du candidat. Ce principe déontologique n'est pas de pure forme puisque les accompagnateurs peuvent être des personnes publiques ou privées. Des dérives peuvent se produire : ainsi dans l'académie de Rouen, un jury ayant remarqué la ressemblance entre deux dossiers a pu vérifier lors de l'entretien que l'un des candidats avait recopié le dossier d'un autre postulant.

Un troisième temps est dédié à la préparation à l'entretien avec le jury. Facultatif, l'entretien avec le jury est cependant demandé par la quasi-totalité des jurys. Pour de nombreux candidats au CAP ou au BEP, c'est un obstacle difficile à franchir.

L'accompagnement est une étape essentielle et connaît un développement important. Il impose une grande rigueur dans le conseil et le respect de principes déontologiques. C'est à

cet effet que des académies, notamment celles d'Amiens, de Dijon et de Grenoble, ont élaboré des instruments de cadrage tels que convention, cahier des charges, charte de l'accompagnement et procédure d'habilitation des GRETA pour devenir opérateurs de la VAE.

Enfin, il convient de mentionner l'entretien « post VAE ». S'il ne fait pas partie *stricto sensu* de l'accompagnement, quelques académies le proposent cependant dès ce stade aux candidats qui n'obtiendraient pas la totalité de la certification recherchée.

▪ **2.2.3.2. Les délais pour bénéficier d'un accompagnement sont divers**

La durée de ce délai est essentielle car s'il est trop long, il peut décourager le candidat et le détourner de son aspiration à engager une démarche de VAE.

Les académies ont toutes cherché à le réduire au maximum. Il est en moyenne de 2 à 12 semaines. Il peut être plus long de 5 à 6 mois pour les diplômes rares dans les académies qui ne dispensent pas ces formations ou qui ont des difficultés à trouver des spécialistes de l'analyse du travail (Guadeloupe, Martinique) et qui doivent recourir à des experts d'autres académies.

▪ **2.2.3.3. La durée de l'accompagnement dépend du statut du demandeur**

Le financeur, la région ou l'organisme collecteur (OPCA) fixe le montant de sa participation et donc la durée de la prise en charge de l'accompagnement. Elle varie de 3 à 24 heures réparties sur 6 à 18 mois, mais certains financeurs imposent une durée maximale, tel le FONGECIF à Montpellier avec une durée de 4 mois. C'est un élément déterminant car les coûts sont relativement élevés (*cf. infra*).

▪ **2.2.3.4. Les tarifs de l'accompagnement dépendent du statut du demandeur**

L'accompagnement est une prestation le plus souvent payante. Trois types de tarifs sont pratiqués par les académies en fonction du statut du bénéficiaire (demandeur d'emploi, candidat individuel, candidat dont l'accompagnement est financé par une entreprise ou un OPCA). Parmi les académies observées, seules deux d'entre elles, la Guadeloupe et la Réunion, offrent un accompagnement gratuit pour les demandeurs d'emploi et les candidats individuels.

Tableau 1
Tarifs et durées des accompagnements en fonction du statut du demandeur

	Entreprise OPCA en euros	Durée en heures	Individuel en euros	Durée en heures	Demandeur d'emploi en euros	Durée en heures	Aides au financement
Aix	600	22	600	22	Gratuit (FSE)	22	aucune
Amiens	700	20	700	20	450	13	CR pour DE
Besançon	600	8	200	8	Gratuit	8	CR 150 €
Bordeaux	225	20	758	Variable	257		
Clermont-Ferrand	630	11	630	11	630	11	aucune
Créteil	450	11	140	7	Gratuit	11	CR 450 €
Dijon	50	12	50	12	50	12	CR pour DE
Guadeloupe			132	18	132	18	CR pour DE et individuel
Grenoble	900	18	720	15	600	12	
Lyon	600-920	12-20	600	12-15	600	12-15	CR 450 €
Martinique	330	14	330	14	330	14	
Montpellier	550	13h30	550	13h30	550	13h30	aucune
Nancy	300	3h30	100	3H30	Gratuit (FSE)	3H30	aucune
Nantes	450	7	450	7	Gratuit	7	CR pour DE
Orléans-Tours	500	14	500	14	500	14	CR 500 €
Poitiers	1100	20	560	4	820	16	CR pour DE
Réunion		24	Gratuit	24	Gratuit	24	
Reims	510	10	105	10	26	10	
Rennes	500	10	500	10	500	10	CR pour DE
Rouen	750-1170 Fongecif	14-24	704	4-12	70	14	CR 704 €
Strasbourg	1080	12	960	12	Gratuit	12	CR pour DE
Versailles	450	11	140	8	Gratuit	11	CR 450 €

Légende: CR : conseil régional ; DE : demandeurs d'emploi

a. Les candidats demandeurs d'emploi

Les DAVA cherchent à obtenir la gratuité pour les demandeurs d'emploi. Le financement le plus fréquent vient des régions. Lorsqu'elles n'accordent aucun crédit pour la VAE (PACA, Auvergne) le DAVA fait financer l'accompagnement par le GIP-FCIP au moyen des crédits du FSE, mais la pérennité de ces crédits n'est pas assurée. La gratuité offerte aux demandeurs d'emploi est parfois étendue aux détenus (Ile-de-France).

b. Les candidats individuels

Ils recherchent et obtiennent dans la plupart des cas un financement, ainsi dans l'académie d'Aix-Marseille 95 % des demandeurs individuels ont trouvé un financement. Mais certains candidats ne souhaitant pas aviser leur employeur de leur démarche de VAE, préfèrent payer de leurs propres deniers, bien que cette dépense soit importante dans certaines académies puisqu'elle varie de 100 à 1 000 € avec une forte fréquence à 700 €

c. Les candidats dont le financement est pris en charge par une entreprise ou un OPCA

Les tarifs pratiqués sont souvent plus élevés que ceux demandés aux candidats individuels mais cette dépense est imputable sur les crédits du plan de formation de l'entreprise¹⁷.

Pour résumer l'hétérogénéité des prises en charge résultant du statut du demandeur, des financeurs, et de l'organisme réalisant l'accompagnement, l'exemple de la région / académie de la Réunion est particulièrement démonstratif.

Tableau 2
Tarifs et durées de l'accompagnement à la Réunion

Service valideur	Durée	Modalités	Prix
DAVA	24 H	Individuel	Gratuit pour tous les candidats
Université	24 H	Individuel/collectif	1 000 € pour les salariés
CNAM	24 H	Individuel/collectif	1 000 € pour les salariés
DAF	10 à 12 H	Individuel	450-600 €
DTEFP	24 H	Individuel/collectif	1 000 € pour les salariés
DRASS	3 jours	Collectif	Gratuit pour tous les candidats
DDJS	3 jours	Individuel/collectif	Gratuit pour tous les candidats

▪ **2.3.3.5. Le statut des accompagnateurs**

La place importante occupée par l'accompagnement et la déontologie qu'il requiert, nécessitent de faire appel à des personnels compétents et formés à cette tâche.

Les accompagnateurs sont le plus souvent au nombre de deux : un spécialiste du diplôme et un spécialiste de l'analyse du travail. D'une manière générale, il est fait appel à des personnels titulaires ou contractuels ou à des professionnels intervenant dans les jurys des examens. Dans une académie un cabinet privé intervient.

De nombreuses académies ont confié l'accompagnement aux GRETA, parfois aux centres de validation (CDV) implantés dans des EPLE. Les professionnels et les enseignants sont payés en vacations selon des calculs non uniformes entre les académies. Quelques académies ont financé des demi-postes, l'enseignant partageant son service entre l'enseignement et l'accompagnement (Bordeaux, Créteil).

¹⁷ Cf. *supra*, décret n° 2002-1459 du 16 décembre 2002.

Toutes les académies ont mis en place des formations pour les accompagnateurs mais la procédure d'habilitation des centres et des accompagnateurs est assez rarement mise en œuvre.

2.2.4. La validation du dossier par le jury

Il s'agit d'une certification sur dossier, puisque l'entretien est facultatif. Sa mise en œuvre a conduit à en examiner les différentes phases : la composition du jury, la fréquence des sessions, la formation et la disponibilité de ses membres, les modalités d'examen des dossiers ainsi que l'entretien facultatif avec le candidat.

▪ 2.2.4.1. La composition du jury et le recours à des commissions spécialisées

Les textes indiquent que le jury pour la VAE est le jury du diplôme dont la composition ne soulève au plan théorique aucune difficulté. Il doit comprendre des enseignants et des professionnels pour moitié employeurs et moitié salariés et il convient d'assurer une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes¹⁸. Au plan pratique, les viviers d'examineurs disponibles ne permettent pas toujours de respecter ces équilibres.

Il est prévu qu'une commission spécialisée puisse être créée lorsqu'il y a un grand nombre de candidats ou lorsque les dossiers sont très complexes. Cette commission, dont l'un des membres participe au jury, ne constitue qu'une instance préparatoire qui établit un rapport d'expertise.

À ce stade les inspecteurs n'ont pas constaté de difficultés majeures. Les membres des jurys sont nommés et convoqués par le recteur ou l'inspecteur d'académie, sur proposition des corps d'inspection. Tous les jurys des diplômes des niveaux III et IV sont organisés au plan académique ou inter académique pour les diplômes rares. On observe parfois lorsque les inspecteurs d'académie ont conservé les examens de niveau V, une répartition sectorielle entre les inspections académiques de l'académie. De nombreux rectorats organisent dorénavant les examens des diplômes de niveau V, dans le cadre de la stratégie ministérielle de réforme (SMR).

Une liaison insuffisante entre les DEC et les DAVA a été fréquemment signalée par ces derniers, ce qui les met en difficulté à l'égard des candidats qui les considèrent comme le service référent pour le traitement de leur dossier. Pour remédier à cela l'académie de Reims a institué, sous la présidence du secrétaire général d'académie, un comité de pilotage de la VAE. Il regroupe le DAVA, la DEC et les IA. Il se réunit deux fois par an pour assurer la fluidité dans l'organisation du travail entre les services.

▪ 2.2.4.2. La fréquence des jurys et la disponibilité des membres de jury

Afin de réduire les délais d'attente, il est souhaitable que la date de réunion du jury soit la plus rapprochée possible du dépôt du dossier (livret 2 bis), ce qui induit plusieurs sessions de jury par an.

¹⁸ Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle, article 4.

Pour la formation initiale, il y a une session par an et une session de rattrapage pour les élèves malades. Pour la VAE, toutes les académies organisent deux sessions par an, une en automne et une au printemps. Parmi les académies visitées trois d'entre elles organisaient trois sessions (Aix-Marseille, Bordeaux, Reims), seule celle d'Aix-Marseille a maintenu trois sessions. L'académie de Caen pratiquait jusqu'à présent une validation en continu délocalisée dans les EPLE, mais elle sera abandonnée à la prochaine rentrée en raison du nombre insuffisant de candidats et du coût prohibitif de ce dispositif.

La multiplication des sessions soulève plusieurs difficultés.

La première difficulté est organisationnelle. Elle provient de la nécessité de pouvoir transférer les notes obtenues par la VAE dans l'application de gestion des examens : OCEAN. Tous les candidats à la VAE doivent être inscrits dans cette application pour pouvoir se présenter aux épreuves de l'examen traditionnel, session de juin, en vue d'obtenir les unités non attribuées. Lorsque la première session de VAE est en décembre et la seconde en mars, il est possible techniquement de transférer les notes obtenues pour la session de juin. Si une session de VAE avait lieu en juillet, les candidats devraient attendre pour se présenter aux épreuves des unités manquantes la session de juin de l'année suivante. Il s'ensuit que techniquement, il est difficile, dans les conditions actuelles, d'organiser plus de deux sessions. Il serait peut-être possible de les inscrire à la session de remplacement qui n'est organisée qu'en cas de besoin.

La deuxième difficulté concerne la participation des membres de jury :

- l'obligation de participer au jury. Au lancement du dispositif les enseignants proposés par les corps d'inspection participaient sur la base du volontariat. Avec le développement du dispositif, il faut faire appel à un plus grand nombre de membres de jury et certains enseignants refusent de participer. Or, il n'y a pas eu de texte rappelant que la participation aux jurys de VAE constitue une obligation statutaire des enseignants, comme la correction des épreuves de tous les examens organisés par l'éducation nationale ;
- la rémunération des membres de jury. Les modalités de rémunération n'ont pas fait l'objet d'une réglementation spécifique, ce qui conduit à des interprétations et à des rémunérations différentes d'une académie à l'autre ;
- les absences répétées des enseignants mobilisés pour les examens. Les chefs d'établissement, notamment pour les spécialités à petits flux, considèrent que la participation des enseignants à la VAE désorganise les cours. Il n'en est pas de même pour la validation de la formation initiale puisque les élèves des classes d'examen n'ont pas de cours pendant leurs examens ;
- la compétence des enseignants pour cette nouvelle forme de validation. Des inspecteurs participant à des séances de formation des membres des jurys ont noté les difficultés éprouvées par quelques professeurs pour apprécier globalement à partir d'un dossier, les connaissances et les compétences du candidat. Cela représente pour eux une « révolution culturelle ». Ils cherchent toujours à vérifier que les connaissances qu'ils enseignent en formation initiale sont toutes acquises par le candidat à la VAE. Fort heureusement, ils évoluent rapidement. Toutefois cette attitude est inquiétante dès lors que la participation au jury de VAE n'est plus facultative mais obligatoire ;

- la charge de travail des divisions d'examens et concours. Plusieurs DEC ont signalé être à la limite de la rupture de charge.

▪ **2.2.4.3. La formation des membres de jury**

Toutes les académies organisent des stages de formation à l'attention des membres de jury. Ils sont pilotés par le DAVA en liaison avec les corps d'inspection ou par le service de formation des enseignants dans le cadre du programme académique de formation (PAF). Jusqu'à présent des effectifs importants ont été formés, en moyenne plus de 200 par académie.

▪ **2.2.4.4. Les modalités d'examen des dossiers par les jurys**

Les DEC poursuivent deux objectifs : éviter de trop déplacer les dossiers et éviter trop de déplacements aux membres de jury. Dans toutes les académies visitées les dossiers sont adressés par les DEC aux EPLE centres d'examen qui sont le plus souvent les EPLE où le diplôme est préparé en formation initiale, et notamment les lycées des métiers. Les professeurs concernés de ces établissements sont réunis préalablement par l'inspecteur coordonnateur et ils examinent les dossiers chez eux ou sur place.

▪ **2.2.4.5. L'entretien avec le jury**

La réglementation prévoit que le candidat peut préciser en déposant son dossier s'il souhaite bénéficier d'un entretien ; le jury pour sa part peut organiser un entretien s'il estime qu'il ne peut délivrer le diplôme au vu du seul dossier du candidat.

Les inspecteurs ont constaté que dans toutes les académies examinées, l'entretien est la règle. Il y a donc un décalage entre les textes et les pratiques académiques. Si la demande d'entretien présentée par le candidat doit être valorisée, il convient toutefois de s'interroger sur ces pratiques. La novation que constitue l'approche globale de la compétence place-t-elle les enseignants, faute de formation suffisante, dans l'incapacité de se prononcer ? Par ailleurs, quelques interlocuteurs souhaitent l'organisation d'un entretien afin de vérifier si les activités décrites dans le dossier correspondent bien à celles pratiquées par le candidat et à déceler ainsi les fraudes.

Ces attitudes introduisent une lourdeur qui représente un frein au développement de la VAE en raison des coûts que cela engendre et de la mobilisation d'examineurs qu'elle nécessite.

Tableau 3
Les Résultats en 2004

	Personnes accueillies	Livrets 1 déposés	Accompagnements (1)	Candidats reçus par le jury	Validations totales (2)	Validations partielles	Aucune unité délivrée
Aix	3421	760	742 98%	734	262 35%	443	23
Amiens	1054	453	228 50%	290	184 63%	66	40
Besançon	856	195	59 30%	189	100 53%	73	16
Bordeaux		1050	1010 343%	983	564 57%	321	98
Clermont	1771	728	316 43%	161	84 52%	60	17
Créteil	5100	3783	3150 83%	2275	1375 60%	598	302
Dijon	1694	246	386 157%	216	123 57%	63	30
Grenoble	2185	1140	423 37%	682	346 51%	281	55
Guadeloupe	811	152	108 71%	135	31 22%	85	19
Lyon	2176	571	608 106%	547	274 50%	225	48
Martinique	1770	584	188 32%	550	167 30%	270	147
Montpellier	2983	366	288 79%	270	142 53%	108	20
Nancy	1483	1338	635 47%	526	339 64%	134	53
Nantes	2327	755	341 45%	205	116 56%	74	15
Orléans-Tours	2383	811	351 43%	722	420 58%	242	60
Poitiers	2377	423	324 77%	302	178 59%	96	27
Rennes	3050	2443	567 23%	1930	1169 60%	619	142
Réunion	1832	444	395 89%	399	247 62%	152	45
Reims	1513	701	254 36%	362	171 47%	128	63
Rouen	3537	2192	347 15%	1222	697 62%	371	154
Strasbourg	1300	427	346 81%	279	189 68%	61	23
Versailles	4237	1183	752 63%	1183	699 59%	364	120

Légende :

(1) le pourcentage est le rapport entre le nombre de candidats accompagnés et le nombre de livrets déposés

(2) le pourcentage est le rapport entre les validations totales et le nombre de candidats reçus par les jurys

L'analyse de ces résultats permet de confirmer les informations communiquées aux inspecteurs lors des rencontres avec les responsables académiques : l'entretien avec le jury est généralisé. Seule l'académie de la Martinique a délivré un nombre de validations supérieures au nombre de candidats reçus par le jury, dans l'échantillon retenu.

On remarque qu'il n'y a pas de relation entre la taille de l'académie et le nombre de dossiers déposés (livrets 1). Dans l'académie de Versailles, il y a eu 1 183 dossiers déposés alors que dans l'académie de Rouen, il y en a eu 2 192.

Il y a toujours une très forte déperdition entre le nombre de personnes informées et le nombre de livrets 1 déposés. La plus forte déperdition constatée est de 87 % dans l'académie de Montpellier.

Il s'agit d'une certification sélective qui varie de 22 % en Guadeloupe à 68 % à Strasbourg pour les validations totales. Une telle différence est difficile à expliquer lorsque les candidats sont accompagnés.

Il existe un écart très important entre les livrets 1 déposés et le nombre des accompagnements, probablement lié aux longs délais d'attente des candidats.

3. La gestion du dispositif

La validation des acquis de l'expérience est gérée dans les académies par le dispositif académique de validation des acquis (DAVA) et la division des examens et concours des rectorats et des inspections académiques.

3.1. Le rôle du DAVA

Le DAVA est généralement dirigé par l'inspecteur formation continue de la DAFCO ou par un CFC qui est assisté d'un directeur pédagogique ou technique (CFC, enseignant ou administratif).

Le DAVA a capitalisé une expérience certaine dans l'organisation et la méthodologie de la validation, ce qui confère à l'éducation nationale une expertise reconnue par tous ses partenaires. Ses missions sont l'accueil et l'information sur les diplômes que délivre l'éducation nationale et l'accompagnement des candidats à la VAE. Il doit aussi délivrer une information générale sur toutes les certifications existantes lorsqu'il cumule en même temps la fonction de PRC. Mais d'une académie à l'autre les situations sont très contrastées.

Lorsqu'il n'y a pas de PRC (Aix, Montpellier, Guadeloupe) ou lorsqu'ils sont en petit nombre (Ile-de-France) le rôle du DAVA est essentiel et de premier rang.

Pour développer leurs activités les DAVA ont recours à des organisations diverses présentant des points communs tels que la création d'un site Internet spécifique VAE ou académique, la centralisation des appels téléphoniques par l'intermédiaire d'un numéro indigo, les appels pouvant être ventilés vers des centres de validation délocalisés. Les différenciations se font essentiellement au niveau de l'organisation territoriale, certains DAVA sont très centralisés, d'autres réalisent la coordination et l'animation entre les activités des centre de validation (CDV) délocalisés et implantés dans des EPLE qui apportent une réponse de proximité (Aix, 13 CVP ; Clermont-Ferrand, 4 CVP regroupant 10 antennes ; Montpellier, 5 CDV). Cette délégation se fait dans l'académie de Créteil au profit des 30 lycées des métiers.

3.2. Le rôle des divisions des examens et concours

Elles exercent la partie obligatoire et réglementaire de cette nouvelle forme de certification à deux moments du processus de la VAE : celui de la recevabilité de la demande (livret 1) ; celui de l'examen du dossier (livret 2 bis) par le jury. Dans toutes les académies ces divisions sont en surcharge.

L'organisation systématique d'un entretien peut conduire à un blocage si on ne prend pas une décision faisant de la participation au jury de VAE une obligation statutaire du service des enseignants. Le dispositif va en tout état de cause nécessiter une augmentation du nombre des membres de jurys qu'il faudra former pour expertiser les livrets 2 bis lorsque les effectifs de candidats vont devenir importants.

3.3. Les personnels

Outre les membres des jurys et les personnels des DEC, les DAVA sont des structures créées *ex nihilo* pour la VAP. Elles comprennent en moyenne 4 à 8 personnels permanents pour moitié enseignants et administratifs et à plus de 50 % contractuels. Ces personnels proviennent en majorité du réseau de la formation continue des adultes. Ils assistent le directeur pour l'information, l'examen de la recevabilité des livrets 1 et l'organisation de l'accompagnement. Ils participent à la formation des accompagnateurs et des membres des jurys. Les personnels en charge de l'accompagnement sont des enseignants en complément de service ou des formateurs de la formation continue des adultes notamment des spécialistes de l'analyse du travail ou des professionnels du domaine, parfois des intervenants de cabinets de conseil.

3.4. Le financement

Au cours des deux dernières années l'IGAENR a conduit à la demande de l'Union européenne une mission de contrôle sur l'utilisation du Fonds social européen (FSE). Quelles que soient les difficultés rencontrées par les académies pour sa mise en œuvre, compte tenu des critères administratifs d'éligibilité, il apparaît que la part occupée par le FSE dans la totalité des crédits ministériels des DAVA est de 45 %. Si la contribution du FSE au dispositif est en diminution dans le prochain programme, la situation sera préoccupante.

Par ailleurs l'examen des tarifs de l'accompagnement a montré qu'il n'est accessible qu'avec l'aide des crédits des régions et des OPCA.

Dans ces conditions le développement de cette nouvelle forme de certification est subordonné à des financements qui, majoritairement, ne dépendent pas de l'État et dont la pérennité n'est pas garantie.

4. Le bilan

Les éléments de bilan global de la VAE à l'éducation nationale sont à référer à la fois aux objectifs de l'Union européenne et au contexte socio-économique français.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie et afin de faciliter la mobilité européenne des travailleurs, le Conseil européen de Copenhague en novembre 2002 propose de développer « la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications entre les pays »¹⁹. Dans ce contexte, la commission souligne l'importance de la reconnaissance des compétences acquises lors des apprentissages non-formels et informels qui devrait contribuer de façon significative à l'indispensable élévation du niveau de qualification de la population active européenne.

Les deux études prospectives conduites en France par le bureau d'information et de prospective économique (BIPE) et la direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) du ministère de l'éducation nationale²⁰ sur les besoins en qualification à l'horizon 2010 et 2015 mettent aussi en lumière cette nécessité, dans tous les scénarios socio-économiques étudiés.

En effet la pyramide actuelle des qualifications de la population active française – qui est dans la moyenne de l'OCDE, grâce essentiellement à l'élévation depuis 15 ans du niveau de qualification des jeunes entrant dans la vie active – ne correspond qu'imparfaitement aux besoins exprimés et prévisibles : 45 % des actifs sont titulaires d'un niveau V, CAP ou BEP, selon la nomenclature de 1969 et 17 % n'ont aucune qualification reconnue.

Même si culturellement en France, l'expérience acquise dans diverses activités, souvent génératrice de savoir-faire et de compétences, reste peu valorisée, le dispositif législatif et réglementaire de la validation des acquis de l'expérience permet de reconnaître et de certifier les acquis pour répondre à la fois à l'attente sociale et à l'enjeu collectif global. Dans ce cadre les diplômes nationaux, et particulièrement ceux de l'éducation nationale, inscrits de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constituent une solide référence reconnue par les partenaires sociaux et les organisations professionnelles.

L'expérience acquise depuis 1994 par le ministère et les académies, dans l'ingénierie et les modalités de certification de la validation des acquis, devrait permettre de répondre à la demande. La méthodologie d'évaluation adoptée par le ministère²¹, fondée sur l'analyse de la situation de travail pour repérer les compétences et connaissances détenues et identifiées dans les référentiels de certification, offre la possibilité d'une validation totale ou partielle des acquis sans avoir recours à la mise en situation professionnelle qui ne peut que partiellement correspondre aux compétences attendues dans un diplôme national. Si cette méthodologie originale, fondée sur le narratif, à savoir la description écrite et distanciée des emplois et fonctions occupés, et des tâches assumées par le candidat, paraît parfois insuffisante à certains jurys, en particulier pour la validation de certains domaines généraux comme le niveau de

¹⁹ Cf. « La Déclaration de Copenhague ».

²⁰ Cf. dossier 129 de la DEP publié en 2002 et actualisé en 2004, dossier 155 pour une prospective emploi-formation à l'horizon 2015.

²¹ Note de service n° 94-201 relative à la procédure de validation des acquis professionnels qui définit les principes généraux, la méthodologie d'évaluation et les modalités d'application, du 11 juillet 1994.

maîtrise d'une langue étrangère par exemple, le recours quasi systématique aujourd'hui à un entretien pour notamment vérifier l'authenticité de la déclaration et approfondir l'adéquation des activités-compétences des candidats permet sans doute de contourner la difficulté, tout en accroissant les problèmes et les coûts d'organisation.

Les données du tableau ci-dessous soulignent une progression importante (+ 44 %) des personnes accueillies et informées par les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) entre 2002 et 2004. En 2004, d'après le rapport de l'inspection générale des affaires sociales, les points relais conseils (PRC) ont informé 80 000 candidats. Pour la même année, la DEP a recensé 84 000 candidats informés par les DAVA. Même si les doubles comptes sont nombreux, à l'évidence l'éducation nationale joue un rôle moteur dans ce domaine. Mais cela a touché moins de 0,5 % de la population active, tous dispositifs d'information confondus et 1 % si l'on ne prend en compte dans cette population, que les actifs de la tranche d'âge 25-49 ans ayant au mieux un niveau IV.

L'éducation nationale a délivré près de 17 000 validations dont 10 717 totales et 6 315 partielles en 2004, soit plus de 70 % de l'ensemble des validations attribuées par cette modalité, tous certificateurs confondus. En trois ans le nombre de dossiers déposés a plus que triplé et le nombre de certifications délivrées a été multiplié par 2,5, ce qui atteste de la demande sociale et prouve le dynamisme des DAVA, mais ce nombre ne représente en 2004 que 30 % des diplômes délivrés aux seuls stagiaires de formation continue dans les GRETA.

Tableau 4
Bilan global de la VAP-VAE à l'éducation nationale, 2001-2004
(hors enseignement supérieur)

	Accueil information conseil	Dossiers déposés	Candidats accompagnés	Validations totales	Validations partielles
2001	38500	5377	9124		4578
2002	58500	7549	12820		6762
2003	70200	14374	15251	6958	5321
2004	84000	24964	19122	10717	6315

Source : DEP du MENESR

Le candidat type²² à une demande de validation des acquis à l'éducation nationale en 2004 est une candidate, salariée, âgée de 30 à 45 ans, qui s'est vue délivrer la totalité du diplôme – un BTS tertiaire – après un parcours d'une durée moyenne d'un an (entre le premier contact et la délibération du jury) et qui a bénéficié d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement. Ce portrait type révèle de nombreux enseignements sur le profil et le parcours du lauréat. On constate que :

- les candidats de niveau V et infra V majoritaires dans la population active, sont très minoritaires sauf pour le CAP petite enfance ;
- après une première information, un conseil personnalisé et un accompagnement du candidat sont des facteurs déterminants pour la réussite du parcours ;

²² Cf. la note d'information 04.36 de la DEP.

- la durée du processus de validation est trop longue, décourageante pour certains candidats. Cette durée excessive est notamment liée à l'engorgement de certains jurys.

Si la dynamique constatée à partir de 2002 est encourageante, elle nécessite un soutien ministériel volontariste, un nouveau souffle, et les moyens pour, à la fois, adapter sa méthodologie aux faibles niveaux de qualification et raccourcir de façon significative les parcours de validation.

5. Les préconisations

S'il est manifeste que l'éducation nationale joue un rôle moteur dans la VAE, notamment par l'implication voire le militantisme des DAVA et les résultats obtenus, le dispositif ne répond que partiellement aux attentes et à l'enjeu.

Pour faire connaître et reconnaître cette voie récente et novatrice de certification, et pour améliorer les modalités de fonctionnement et le taux de réussite des candidats, il paraît indispensable de :

- promouvoir et valoriser la VAE ;
- faciliter l'accès à l'information et le conseil personnalisé ;
- améliorer le rendement du dispositif ;
- se doter des moyens et d'une organisation efficiente.

5.1. Faire connaître et valoriser cette voie dynamique de certification

Afin de faire connaître cette voie récente de certification, il serait souhaitable d'organiser une communication nationale pour promouvoir ce dispositif auprès d'un large public, notamment pour valoriser la reconnaissance des acquis des faibles niveaux de qualification et faciliter le retour vers l'emploi des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre d'un pilotage national volontariste, il est nécessaire de :

- développer des partenariats au niveau national par des accords entre les ministères valideurs, et en particulier avec le ministère en charge des affaires sociales pour répondre à la forte demande liée aux prescriptions réglementaires ou conventionnelles pour les diplômes concernés (CAP petite enfance, par exemple), mais aussi l'UNEDIC pour les demandeurs d'emploi ;
- assurer la promotion et le suivi des dispositions concernant la VAE dans les conventions signées avec les branches professionnelles et les grands clients pour à la fois développer l'information des salariés concernés, les accompagner dans leur parcours, et pour bénéficier de l'expertise d'un nombre croissant de professionnels dont les jurys ont besoin.

Préconisation 1

Valoriser la VAE comme une voie dynamique de reconnaissance des acquis et de certification par une communication nationale volontariste et développer la promotion et le suivi de la VAE dans les conventions nationales signées avec les branches professionnelles.

L'organisation annuelle d'une journée nationale en relation avec l'ensemble des ministères certificateurs et les branches professionnelles, au cours de laquelle témoigneraient des lauréats, mettrait en lumière cette nouvelle voie de validation trop méconnue et conforterait les efforts des services.

5.2. Faciliter l'accès à l'information et au conseil

Le niveau régional est le niveau stratégique et opérationnel pour la mise en œuvre de l'information et du conseil sur la VAE²³.

Au cours de l'enquête, une très grande hétérogénéité du dispositif a été constatée selon les régions, tout particulièrement en ce qui concerne les PRC, et une implication variable des académies au gré des politiques régionales. À l'évidence, selon les régions, il y a des différences notables d'accès à l'information sur la VAE. Or la phase d'accueil, d'information, voire dans un deuxième temps de conseil approfondi – qui n'est ni un bilan de compétences, ni un accompagnement vers la validation – est essentielle dans le processus, et les modalités de mise en œuvre sont déterminantes pour la suite du parcours. Un bon maillage territorial des PRC, bien coordonné, disposant d'animateurs formés à cette mission et d'outils adaptés, favoriserait l'émergence de demandes de proximité et de conseils utiles.

Pour faciliter l'accès à l'information et au conseil, et estomper les inégalités d'accès des candidats, il paraît souhaitable de conforter et de mieux structurer les dispositifs. Pour cela il paraît utile de :

- prendre une part active au fonctionnement de la CRIS, chargée notamment de la production et de la diffusion de l'information sur les certifications accessibles régionalement auprès des PRC. Les académies sont naturellement membres des CRIS, parfois même pilotes opérationnels. Il paraît toutefois indispensable de veiller à ce que la qualité de l'information, de sa mise à jour en temps réel et de sa diffusion auprès des opérateurs soient optimales afin d'éviter des déconvenues regrettables aux candidats. Dans ce domaine, la région Bretagne a développé un outil remarquable²⁴ ;

²³ Circulaire DGEFP n° 2002-24 relative à l'organisation du service d'information conseil en matière de validation des acquis de l'expérience, du 23 avril 2002.

²⁴ Cf. outil pour l'information sur la VAE élaboré sous l'égide du GREF, en Bretagne.

- prendre une part active, si possible, dans les missions des PRC, lorsqu'ils existent, soit en mettant du personnel à disposition – à temps partiel – soit même comme pilote et support, comme c'est le cas dans certaines régions ;
- poursuivre le développement des antennes des DAVA qui assurent notamment l'information et le conseil aux candidats, dans la mesure des possibilités économiques, et raccourcir les délais de réponse aux demandes à trois semaines maximum. Les DAVA ont mis en place depuis de nombreuses années des outils opérationnels d'information et disposent de personnels compétents. En l'absence de PRC, ces antennes en nombre insuffisant ne peuvent apporter une réponse de proximité car elles sont trop éloignées des lieux de vie. La possibilité offerte par la circulaire du 1er août 2003²⁵ d'habiliter des établissements, des services ou des structures pourrait au moins partiellement aider à surmonter les difficultés ;
- poursuivre le développement, au sein des sites Internet académiques, d'espaces VAE conviviaux pour le grand public offrant une première information claire et incitative ;
- contribuer, le cas échéant, à la mise en place d'un site Internet régional dédié à la VAE avec des liens vers les sites académiques ;
- développer les partenariats avec les PME – PMI, les accords de coopération avec les OPCA, FONGECIF et autres collecteurs de fonds de la formation professionnelle pour promouvoir la VAE et favoriser l'information et le conseil auprès des salariés.
- développer des outils d'analyse des demandes et des outils de suivi des candidats afin d'anticiper les réponses dans un contexte de développement important notamment dans certains secteurs professionnels (la santé et la sécurité) qui nécessitent des prises en charge spécifiques.

Préconisation 2

Prendre part, dans la mesure du possible, aux initiatives régionales favorisant une information de qualité et de proximité sur la VAE.

Développer les antennes des DAVA et le nombre d'établissements ou de structures habilités pour l'information et le conseil.

Développer et mutualiser des outils Internet d'information, ainsi que les coopérations avec les divers collecteurs de fonds de la formation professionnelle pour l'information du public et des salariés.

Développer des outils d'analyse des demandes et des outils de suivi des candidats afin d'anticiper les réponses dans un contexte de développement important notamment dans certains secteurs professionnels (la santé et la sécurité) qui nécessitent des prises en charge spécifiques.

²⁵ Cf. *supra*, circulaire du 1^{er} août 2003 et la note de juillet 2004 sur les prestations de services et l'habilitation académique des opérateurs.

5.3. Accroître le rendement du dispositif VAE de l'éducation nationale

5.3.1. *Accroître la qualité et l'accessibilité de l'information pour les futurs candidats, avant leur participation aux réunions d'information*

Une information claire, bien ciblée, accessible téléphoniquement grâce à des personnels compétents aptes à analyser les demandes et à conseiller utilement, ou par Internet voire par échange de courriers permet aux candidats potentiels une première prise de conscience et les rend plus avisés.

L'observation dans les académies montre que dans ce domaine les pratiques sont différentes, ce qui conduit à des écarts importants (de 10 % à 50 %), selon l'approche mise en œuvre, entre le nombre de personnes accueillies et le nombre de dossiers déposés pour examen par les jurys. La moyenne nationale est de 29 % et en constante progression : 13 % en 2002, 20 % en 2003.

Sans définir « UNE bonne pratique », on constate que les académies qui, préalablement aux réunions d'information, trient les demandes à partir d'une première analyse, voire de l'examen des CV, puis regroupent les candidats en fonction d'objectifs communs par diplôme (CAP petite enfance ou BTS tertiaire, par exemple) les fidélisent mieux que celles qui invitent tous les candidats à la même réunion sans analyse préalable.

Préconisation 3

Avant les réunions d'information, rendre accessible une information claire et analyser les demandes – soit par un échange de courrier, de courrier électronique ou par un échange téléphonique – afin de regrouper, si possible, les candidats par diplôme postulé ou toutes autres modalités pertinentes pour mieux cibler l'information.

5.3.2. *Améliorer les conditions de réussite des candidats*

Le taux moyen de réussite pour l'obtention globale ou partielle du diplôme est de 20 % en 2004. Le taux moyen de réussite des candidats accompagnés est supérieur à 80 % : 56 % obtiennent une validation totale et 32 % une validation partielle.

Lorsqu'on corrèle ces résultats aux modalités académiques mises en œuvre, on constate que certaines pratiques sont déterminantes pour la réussite des candidats.

- Préalablement à la demande de recevabilité (livret 1), la systématisation d'une information préalable accessible pour faciliter l'auto évaluation et la systématisation d'un conseil personnalisé avec l'envoi d'un procès-verbal d'entretien, le cas échéant, sont efficaces. Ces deux premières modalités conjuguées entre elles améliorent significativement le taux de dépôt du livret 1 par rapport au nombre de personnes accueillies : de 18 % à 73 %.

- Après la recevabilité, l'accompagnement est une étape essentielle dans la réussite du parcours. Il permet aux candidats de s'appropriier le dossier, de bien analyser son expérience et de préparer l'entretien avec le jury. C'est une phase décisive, très discriminante au vu des résultats. L'accompagnement étant payant, il est donc indispensable, pour assurer l'égalité des chances entre les candidats, de les aider à trouver les prises en charge financières en fonction de leur statut.

Par ailleurs, la conception du livret 2 bis et de ses variantes expérimentales par filière ou par académie – près de 100 pages – utilisés jusqu'en septembre 2005 ne permettait pas la valorisation de l'expérience des faibles niveaux de qualification. La nouvelle version de ce livret, version unique pour tous les diplômes et toutes les filières, répond désormais aux exigences des jurys tout en restant accessible aux faibles niveaux de qualification.

En analysant les résultats des délibérations des jurys pour un même diplôme, des différences significatives, difficiles à comprendre, sont constatées quelquefois selon les académies. Une harmonisation nationale des modalités d'évaluation des jurys paraît indispensable.

Enfin, si la réussite à l'ensemble des unités constitutives des diplômes est l'objectif de nombreux candidats, il est essentiel pour ceux qui n'obtiendraient pas toutes les unités de pouvoir leur proposer une offre de formation post VAE, adaptée dans ses modalités et son calendrier, et les aider pour la recherche de financement. Une analyse des résultats des délibérations des jurys mettrait en évidence des besoins récurrents de formation complémentaire pour certains diplômes et permettraient d'anticiper les demandes.

Cela suppose des formations organisées par modules, articulées aux parcours post-VAE. Il appartient aux DAFCO, qui sont souvent aussi les responsables académiques de la VAE, de coordonner les dispositifs VAE et les GRETA pour faciliter la mise en œuvre et l'atteinte de l'objectif par les candidats.

Préconisation 4

Pour améliorer les conditions de réussite des candidats, il est nécessaire :

- **de systématiser une information préalable facilitant l'auto évaluation ;**
- **de systématiser le conseil personnalisé ;**
- **d'inciter à l'accompagnement en facilitant les prises en charge financières ;**
- **d'harmoniser les modalités d'évaluation des jurys ;**
- **de s'assurer de l'utilisation systématique du livret 2 bis rénové pour favoriser l'accessibilité du dossier pour les faibles niveaux de qualification et sécuriser leur parcours.**

Il est également important de pouvoir proposer aux candidats n'ayant pas obtenu l'intégralité du diplôme une offre de formation adaptée pour leur permettre d'atteindre l'objectif initial et/ou un accompagnement pour une meilleure prise en compte de leur expérience.

5.3.3. *Fluidifier les parcours*

La durée moyenne d'un parcours VAE entre le premier contact du candidat et la délibération du jury est rarement inférieure à un an.

Les délais maxima prévus contractuellement ou par circulaire, sont de :

- 30 jours entre le premier contact et la séance d'information ;
- 8 semaines pour se prononcer sur la recevabilité de la demande ;
- 30 jours entre la demande d'accompagnement et le début effectif de celui-ci.

Si ces délais sont respectés, ce qui n'est pas toujours le cas, il faut donc entre 3 et 4 mois pour entrer dans la phase d'accompagnement qui elle-même dure de plusieurs semaines à plusieurs mois avant le dépôt du livret 2 bis. Les jurys se réunissant, en moyenne, deux fois par an, la durée constatée du parcours type est presque toujours supérieure à un an.

Si le nombre et le professionnalisme des personnels chargés des diverses fonctions de la VAE sont essentiels pour rendre le service attendu, l'adaptation de l'organisation aux besoins – développement des centres habilités, recours à des vacataires formés – devrait aider à raccourcir les délais.

L'optimisation de l'organisation devrait tendre à réduire les délais d'attente pour :

- s'inscrire à une séance d'information ;
- bénéficier d'un conseil personnalisé ;
- bénéficier d'un accompagnement ;
- réduire le délai d'instruction de la recevabilité de la demande (livret 1) ;
- réduire la durée de la période d'accompagnement, dans la mesure du possible et des disponibilités du candidat.

Il est aussi nécessaire de :

- mettre en place des commissions spécialisées et adapter le nombre de sessions de jury en fonction du nombre de candidats, notamment pour les gros flux ;
- faire des regroupements inter académiques pour les faibles flux ;
- accroître le nombre des membres de jury, dans le respect des textes et des équilibres réglementaires, pour améliorer la disponibilité de ses membres.

Préconisation 5

Pour rendre le service attendu par les candidats dans des délais raisonnables, il est impératif d'adapter l'organisation et les moyens humains et techniques afin de réduire les délais de toutes les phases du parcours de validation. Il faut rappeler l'obligation statutaire des enseignants à participer aux jurys d'examen, dont la VAE.

Un objectif de six mois entre la première séance information et la délibération du jury serait optimal.

5.4. Se doter d'une organisation efficiente et des moyens adéquats

5.4.1. L'organisation

Les académies ont toutes adopté la même organisation selon le cahier des charges arrêté par le ministère en juillet 2004²⁶ qui définit les objectifs, les modalités, les moyens et les outils pour les activités liées à la VAE.

Le DAVA, dont la mission essentielle est la VAE, assure également la validation des acquis de formation dans le cadre des plans régionaux des formations destinées aux jeunes et adultes et dans celui de la MGI pour des formations en alternance ainsi que le positionnement dans le cadre de l'apprentissage.

Pour la VAE, les services académiques assurent trois grandes fonctions²⁷ :

- la fonction d'accueil et d'information des demandeurs sur les diplômes de l'éducation nationale ;
- la fonction d'accompagnement du candidat ;
- la fonction de validation.

Le coordonnateur académique, désigné par le recteur, est responsable du pilotage du dispositif. Il doit veiller à l'organisation générale de la procédure et à la cohérence des interventions des différents services impliqués.

La mise en œuvre de la VAE s'organise autour de deux types d'activités :

- l'information, le conseil et l'accompagnement qui relèvent du DAVA ;
- la recevabilité administrative de la demande, l'enregistrement de la candidature à un diplôme (livret 1) et l'organisation des jurys pour évaluer les dossiers (livret 2 bis) qui relèvent du service des examens et des corps d'inspection.

Pour assurer ces missions, les DAVA mettent en place des actions de formation pour :

- les personnels chargés de l'information et du conseil ;
- les personnels chargés de l'accompagnement ;
- les membres des jurys (inspecteurs, enseignants, professionnels) afin qu'ils soient aptes à l'analyse du travail, à l'évaluation des compétences et connaissances acquises par l'expérience et à la conduite d'entretiens avec des adultes.

Certains DAVA, via des conventions ou l'habilitation académique d'opérateurs internes (CIO, centres de bilan, lycées des métiers, *etc.*) ont démultiplié les points d'information et de conseil voire d'accompagnement. Quelques-uns expertisent les demandes de recevabilité voire traitent l'intégralité de la procédure de recevabilité pour le compte du service des examens, en relation avec les corps d'inspection. Il y a donc une grande diversité de modèles de développement, plus ou moins déconcentrés, selon les politiques académiques.

²⁶ VAE : prestations de services et habilitation académique des opérateurs, procédures et spécifications, juillet 2004.

²⁷ Cf. supra, circulaire du 1^{er} août 2003.

Parmi les 700 diplômes nationaux à finalité professionnelle de l'éducation nationale ouverts à la VAE, près de 400 ont été sollicités et les 11 diplômes les plus demandés regroupent 52 % des candidatures²⁸.

À l'évidence, la richesse de l'offre de certification est particulièrement appréciée et épouse les demandes les plus diverses. Mais le double phénomène de concentration massive de demandes pour certains diplômes et d'éparpillement de candidatures sur des centaines d'autres génère une double contrainte en matière d'organisation. Il faut adapter les moyens humains et techniques pour traiter les gros flux sans négliger les autres demandes qui exigent quelquefois une attention très particulière compte tenu de la spécificité du diplôme et de l'absence d'expert professionnel dans l'académie.

Depuis 2004, en raison du contexte budgétaire, la plupart des académies ont vu se réduire le nombre des personnels mis à disposition tout en devant faire face à une forte augmentation des demandes. Si le recours à des vacataires compétents, préalablement formés, peut résoudre certaines difficultés momentanées pour le conseil et l'accompagnement, il ne peut seul répondre durablement au service attendu par un nombre croissant de candidats.

La situation paraît aussi complexe pour les membres des jurys composés d'enseignants et d'experts professionnels. La mobilisation fréquente des mêmes professeurs, comme accompagnateurs ou membres de jury entraînant de fréquentes absences dans les classes, paraît inopportune. Il serait préférable de privilégier le développement d'un large vivier d'enseignants-valideurs, rompus à l'analyse du travail. Ils pourraient bénéficier d'un aménagement de service afin d'éviter les perturbations dans l'organisation des cours. Ces dispositions permettraient de renforcer le professionnalisme des membres de jury et de les mobiliser dans les meilleurs délais.

Parallèlement, il faut aussi augmenter sensiblement le nombre d'experts professionnels qui, trop sollicités par les DAVA et le service des examens, ne peuvent plus tenir leurs engagements. Nombre d'académies ont développé un vivier, quelquefois insuffisant, qui pourrait être enrichi par des accords avec les branches professionnelles ou les grandes entreprises.

²⁸ Cf. la note d'information 04.36 de la DEP.

Préconisation 6

Il est indispensable de développer des stratégies académiques volontaristes, impulsées par les recteurs. Compte tenu du nombre croissant de candidatures et de la diversité des diplômes sollicités, il est nécessaire de :

- **former un nombre croissant de personnels compétents – inspecteurs, enseignants, professionnels – pour assurer l'ensemble des missions liées à la VAE ;**
- **développer un large vivier d'enseignants-valideurs bénéficiant d'un aménagement de leur service pour accompagner les candidats, expertiser les dossiers et participer au jury ;**
- **développer le vivier des experts professionnels par des accords avec les branches professionnelles.**

5.4.2. *Le financement*

Les sources de financement des DAVA peuvent être multiples :

- les crédits spécifiques délégués par le ministère ;
- les moyens humains et matériels mis à disposition dans le cadre de la stratégie académique de développement de la VAE ;
- les crédits et subventions des collectivités territoriales ;
- la contribution des Fonds sociaux européens ;
- les ressources propres provenant de contrats et conventions de prestations.

Les fonctions d'accueil, d'information, de conseil personnalisé et de validation (recevabilité et jury) sont gratuites. Seul l'accompagnement peut être facturé.

La certification en France est culturellement liée à la formation. Celle-ci prépare naturellement les élèves ou les stagiaires à un diplôme et il revient à l'État – le recteur – de le délivrer au vu de la délibération du jury. Dans cette logique, le coût induit par la certification n'est qu'un coût marginal, les enseignants participant aux jurys dans le cadre de leurs obligations de service étant libérés de leurs cours devant les élèves. Cette logique ne peut pas s'appliquer à la VAE puisque, par principe, la demande ne procède d'aucune formation préalable mais de l'expérience. Or la loi de modernisation sociale ne prévoit pas l'imputabilité des dépenses de certification hormis l'assistance aux candidats à la VAE. Il revient donc à l'État et aux organismes valideurs d'assurer le financement du service et des prestations. Pour le ministère de l'éducation nationale et les autres ministères délivrant des diplômes nationaux, il s'agit d'une obligation pour que les candidats puissent exercer leurs droits.

L'examen des budgets des DAVA montre que :

- les crédits ministériels suivent globalement l'évolution des crédits du FSE ;
- les ressources provenant du FSE constituent un excellent levier de développement, mais d'une part il faut faire l'avance de fonds pendant deux ans en moyenne avant

remboursement (éventuel), ce qui obère singulièrement les fonds du GIP pour le développement d'autres dispositifs et d'autre part, 2006 étant le terme du programme, la visibilité à moyen terme de ces fonds n'est pas assurée ;

- les contributions directes (subventions) ou indirectes (aides aux candidats) des collectivités territoriales (essentiellement les régions) varient considérablement d'une académie à l'autre en fonction des politiques régionales. Certaines académies ne bénéficient d'aucun soutien ;
- les ressources propres liées aux contrats de prestations (l'accompagnement pour l'essentiel) sont en constante augmentation mais ne représentent qu'un faible pourcentage des budgets.

Il est donc essentiel que le ministère pérennise son soutien. Il est également essentiel que les académies, dans le cadre des budgets opérationnels de programmes académiques, se donnent les moyens de poursuivre la stratégie de développement de la validation des acquis. Il est indispensable, dans le contexte budgétaire, d'explorer tous les cofinancements possibles par des accords régionaux avec les collecteurs de fonds de la formation professionnelle (OPCA, FONGECIF, *etc.*) pour l'information et la prise en charge de l'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi. Seul un financement multiple assuré par l'État, les collectivités, les organismes collecteurs et les candidats, peut durablement permettre le développement du dispositif.

Préconisation 7

Pour assurer sa fonction de valideur des acquis et permettre d'exercer le droit à la VAE, il est impératif que :

- **le ministère et les académies accompagnent par des moyens humains et financiers appropriés le développement de la demande ;**
- **les DAVA, via les GIP, concluent des accords avec les services déconcentrés des autres ministères valideurs pour participer à la prise en charge des candidats aux diplômes de l'éducation nationale qui les concernent ;**
- **les DAVA diversifient leurs ressources en particulier avec les collectivités territoriales et les organismes collecteurs de fonds de la formation professionnelle, les branches professionnelles et les entreprises.**

Conclusion

La loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels n'a paradoxalement provoqué, à l'époque, aucune manifestation d'enthousiasme ou de refus. Elle aurait pourtant dû créer un véritable choc culturel dans un pays qui, d'une part, a toujours fortement valorisé le diplôme de première qualification à l'issue de la formation initiale, et qui, d'autre part, a toujours considéré que la validation de connaissances et de compétences ne pouvait valablement s'opérer qu'après une formation, niant ainsi les acquis potentiels d'une pratique professionnelle.

Toutefois, cette innovation réglementaire et pédagogique a généré de nombreuses réflexions et de multiples travaux, notamment sur :

- la refonte des référentiels de certification et leurs découpages en unités constitutives ;
- le toilettage réglementaire des diplômes ;
- l'analyse du travail et l'inférence des compétences identifiées dans les référentiels de certification ;
- l'élaboration d'un dossier type comprenant les éléments probants nécessaires à la délibération du jury ;
- la création des dispositifs académiques spécifiques et la mise en place des différentes étapes du processus de validation (information, conseil, accompagnement et validation).

Cette innovation majeure a incontestablement provoqué une prise de conscience parmi les corps d'inspection et les enseignants et a suscité un véritable militantisme innovateur chez certains d'entre eux.

Depuis plus de dix ans, l'éducation nationale a acquis, dans ce domaine, une solide expérience conceptuelle et organisationnelle, et l'action volontariste des académies a permis de rôder le dispositif mais également, et c'est essentiel, de crédibiliser cette voie dynamique de certification à l'interne comme à l'externe.

Aussi la VAE créée en 2002, dix ans après la VAP, est considérée à l'éducation nationale comme une nouvelle étape de développement dans laquelle est réinvestie la riche expérience antérieure, ce qui confère à notre ministère une expertise et un savoir-faire uniques et constitue un atout majeur.

Depuis le Sommet de Lisbonne en mars 2000 et la volonté affirmée de construire une société de la connaissance, une élévation importante du niveau de qualification de la population active s'impose comme une nécessité sociale et économique. Les deux études conduites en France par le BIPE et la DEP sur la prospective formation emploi à l'horizon 2010 et à l'horizon de 2015 confirment cette nécessité dans tous les modèles socio-économiques étudiés.

Avec 60 % de la population active ayant au mieux le niveau V – CAP, BEP – et 13 millions d’adultes possédant au mieux le niveau IV dans la tranche d’âge 25-49 ans, la France se situe dans la moyenne des pays de l’OCDE. De plus les départs massifs à la retraite dans les prochaines années et des générations de jeunes entrant dans la vie active, moins nombreuses sur la même période, créent une situation inédite en France et propice à la valorisation de l’expérience des adultes sans qualification ou peu diplômés mais qui ont acquis au cours de leurs activités de réelles connaissances et compétences reconnues dans leur environnement.

C'est précisément l'une des recommandations de la commission de l'Union européenne pour la mise en œuvre des objectifs du sommet de Lisbonne : la reconnaissance des acquis non formels et informels, c'est-à-dire des acquis de l'expérience.

Outil de promotion sociale, la VAE est également très formatrice pour les candidats. S’obliger à réfléchir sur ses pratiques quotidiennes, en extraire l’essentiel, prendre conscience de ses acquis et constater qu’ils sont reconnus dans le référentiel de certification d’un diplôme national éclaire l’expérience du candidat d’un nouveau regard et redonne du sens à son activité et à la formation professionnelle.

Dans ce contexte, la richesse et la diversité de l’offre de certification de l’éducation nationale, la reconnaissance sur le marché du travail de la qualité et de l’adaptabilité des diplômés par les organisations professionnelles et les partenaires sociaux, et l’expérience et le dynamisme des DAVA constituent des atouts clairement identifiés par les candidats. En 2004, les académies, avec 17 000 validations totales et partielles, ont délivré plus de 70 % de l’ensemble des certifications, tous ministères et organismes valideurs confondus.

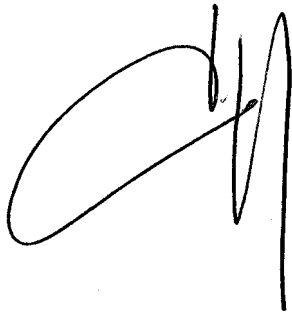
Dans la mesure où seulement 0,5 % de la population active a participé à une réunion d’information sur la VAE en 2004, il est indispensable, compte tenu des enjeux sociaux et économiques, de donner un nouvel élan à cette voie de certification.

Pour cela, l’analyse des pratiques dans les académies conduit à recommander :

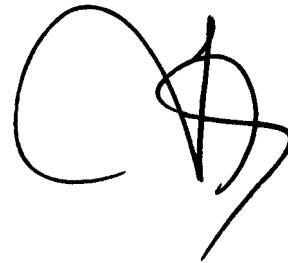
- une communication nationale incitative, en relation avec les partenaires de l’éducation nationale pour faire connaître la VAE et motiver les candidats potentiels, salariés ou demandeurs d’emploi ;
- un pilotage national volontariste et un pilotage stratégique académique déterminé, en partenariat avec les régions ;
- un meilleur accès à l’information et au conseil dans les académies et les régions ;
- une amélioration du rendement du dispositif en fluidifiant les parcours ;
- une amélioration des conditions de réussite des candidats ;

- l'adaptation de l'organisation des DAVA et des services académiques, pour répondre de façon efficiente et dans des délais raisonnables à une demande sociale croissante ;
- la pérennisation des soutiens financiers nationaux et académiques, et l'aide à la recherche de financements croisés pour se doter des moyens d'un développement soutenu.

Ces recommandations, qui résument les préconisations, doivent permettre de mieux répondre aux enjeux collectifs et à la forte croissance de la demande individuelle.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a series of vertical strokes on the right.

Jean PIGEASSOU

A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop on the left and a series of overlapping, vertical strokes on the right.

Daniel VIMONT

Annexes

Annexe 1 : Liste des membres du groupe de travail

Annexe 2 : Le protocole d'enquête

Annexe 3 : Liste des académies observées

Annexe 4 : Bibliographie

Annexe 5 : Glossaire des sigles utilisés

Liste des membres du groupe de travail

George ASSERAF, IGAENR

Alain BELLET, IGAENR

Alain GOMBERT, IGAENR

François LE GOFF, IGEN

Paul-Emile MARTIN, IGEN

André MONTES, IGEN

Michel PEREZ, IGEN

Christian PETITCOLAS, IGEN

Jean PIGEASSOU, IGEN, rapporteur du groupe de travail

Gérard POURCHET, IGEN

Jean-claude RAVAT, IGAENR

Philippe SULTAN, IGAENR

Daniel VIMONT, IGAENR, rapporteur du groupe de travail

Protocole d'enquête VAE

I. AU PLAN STRATEGIQUE

- **Partenariats avec la région et l'Etat (DRTEFP)**
 1. Lesquels ? convention, GIP (modalités de gestion)...
 2. Partenariat et relation et modalités de mise en place entre les Points relais et DAVA
 3. Place de la VAE de l'éducation nationale dans le dispositif régional d'information : lieux et personnels de l'éducation nationale
- **Place de la VAE dans le projet académique, dans le projet de développement de formation tout au long de la vie, dans le contrat académie-ministère**
- **Qui pilote au niveau académique ?**
 1. En autonomie
 2. Sous la coordination de...
 3. Quelle procédure académique ?
- **Rôle et organisation du DAVA**

II. ORGANISATION OPERATIONNELLE

- **Les modalités d'information aux individus**
 1. Modalités d'accueil et de traitement des demandes : courrier, téléphone, accueil du public, Internet ; un ou plusieurs lieux, lesquels ? IA, EPLE, site Internet de l'académie
 2. Séances d'information du public : fréquence, lieux, nature... (académie, départements, bassins, établissements, entreprises)
 3. Modalités d'assistance et de conseil pour le livret 1 : orientation de la demande, pertinence, et écart éventuel entre expérience et exigences du diplôme
 4. Retrait et dépôt des dossiers : organisation centralisée ou déconcentrée sur les lieux d'information et de conseil
- **Les modalités d'information et de conseil aux entreprises et organisations**
 1. Les diverses formes : information, proposition de dispositif complet : bilan de compétences, VAE, formations complémentaires.... ?
 2. Qui démarche : CFC, développeurs internes du dispositif ?
 3. Stratégie définie ou au gré des contacts ?

- **Les modalités d'accompagnement des candidats. (préparation au livret 2)**
 1. Organisation et modalités de l'accompagnement (deux collègues : COP spécialisé et expert du domaine ?), entretien individuel, atelier méthodologique, expertise, auto accompagnement... ?
 2. Statut des experts
 - Professeurs, professionnels... ?
 - Quelles modalités d'intervention ?...vacations, décharges.....
 - Quelles formations pour l'accompagnement ? analyse du travail, techniques de l'entretien...
 3. Délai pour l'accompagnement, après la demande
 4. Durée moyenne de l'accompagnement
 5. Tarif de l'accompagnement ; aides éventuelles selon les demandeurs (Régions, ANPE, rectorat...)

- **Les modalités de traitement des dossiers et de la validation (certification)**
 1. Relations entre le dispositif et la DEC, les IA (diplômes de niveau V)
 2. Fréquence des sessions des jurys : pré établie, en fonction du nombre de dossiers ?) et de délivrance effective des unités

- **Le jury**
 1. Modalités de constitution : émanation du jury du diplôme ou commission VAE par désignation d'experts
 2. Modalités de formation du jury (de la commission) : à l'analyse du travail, à l'entretien, à la méthodologie d'inférence entre expérience et compétences
 3. Qui pilote la formation ?
 4. Modalités d'information du jury sur les dossiers
 5. Modalités de fonctionnement : modalités d'expertise des dossiers, entretien systématique ? conseils et préconisations aux candidats après la délibération ?

III. ORGANISATION FONCTIONNELLE ET MATERIELLE

- **Organisation fonctionnelle et évolution depuis 2000**
 1. Organigramme (directeur...)
 2. Y a-t-il des développeurs ?
 3. Nombre de permanents :
 - Enseignants (mis à disposition, postes gagés, contractuels)
 - Administratifs (mis à disposition, postes gagés, contractuels)
 4. Nombre de vacataires (enseignants, administratifs, professionnels)

- **Organisation territoriale et évolution depuis 2000**
 1. Nombre de lieux d'accueil et d'information du public (mise à disposition, location...)
 2. Le lien entre le dispositif et les lieux (convention...)

- **Budget et évolution depuis 2000**

1. Politique tarifaire
2. Financements du dispositif : Part respective FSE- Etat (dont ministère), part des ressources propres (conventions avec la région, DRTEFP, entreprises et individuels) et évolutions depuis 2000, part des mises à disposition (budgétisée dans le GIP et non budgétisée – personnels et fonctionnement)
3. Participation des GRETA
4. Compte de résultat du dispositif – réserves disponibles – prévision budgétaire et sincérité du budget (demander les documents à l'agent comptable du GIP)

IV. BILAN

- **Quelques données**

1. Nombre de personnes accueillies - personnes accompagnées - dossiers retirés - dossiers déposés - validations obtenues (totales ou partielles par rapport aux demandes)
2. Nombre d'unités délivrées par individu, en moyenne, et de diplômes complets par individu

- **Les diplômes délivrés**

1. Nombre d'unités délivrées par le DAVA, par an
2. Nombre de diplômes délivrés par le DAVA par an et évolution depuis 2000
3. Diversité, niveaux et filières des diplômes délivrés et évolution depuis 2000
4. Rapport hommes/femmes et évolution depuis 2000

- **Coordination**

1. Entre le DAVA et les GRETA pour la mise en place de parcours individualisés de formation destinés aux demandeurs de VAE
2. Entre le DAVA et les universités pour une cohérence de l'information et des modalités de certification : accord tacite, convention...
3. Entre le DAVA et les Points relais conseils

V. OBJECTIFS POUR 2004 ET DE 2005

NB : des informations sur la VAE dans les universités seraient utiles

Liste des académies observées

Aix	Montpellier
Amiens	Nancy-Metz
Besançon	Nantes
Bordeaux	Orléans-Tours
Clermont-Ferrand	Poitiers
Créteil	Rennes
Dijon	Réunion
Guadeloupe	Reims
Grenoble	Rouen
Lyon	Strasbourg
Martinique	Versailles

Bibliographie

RAPPORTS

- Rapport pour la formation continue du XXI siècle. J.P. de GAUDEMAR. 1998
- La validation des acquis professionnels au sein de l'éducation nationale ; IGAENR-IGEN. Avril 2001
- La validation des acquis de l'expérience. Rapport d'étape du Haut comité éducation emploi économie. Mars 2004 ; La documentation française.
- La validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif. IGAS. Juin 2005

ETUDES ET NOTES SUR LA VALIDATION DES ACQUIS

- **CEREQ**
 - Bref n° 185, avril 2002
 - Brèves n° 212, octobre 2004
 - Dossier n° 88, octobre-décembre 2004
- **DARES**
 - Premières synthèses, n° 41-1, octobre 2004
- **DEP - dossiers**
 - Pour une prospective emploi formation à l'horizon 2010, dossier 129, 2002, La documentation française.
 - Pour une prospective emploi formation à l'horizon 2015, dossier 155, 2004, La documentation française.
- **DEP - notes d'information sur la VAE**
 - 03-04 janvier 2003
 - 04-13, mai 2004
 - 04-36, décembre 2004
 - 05-03, février 2005

Glossaire des sigles utilisés

ANI	accord national interprofessionnel
APP	atelier pédagogique personnalisé
BEP	brevet d'études professionnelles
BIPE	bureau d'information et de prospective économique
CAFOC	centre académique de formation continue
CAP	certificat d'aptitude professionnelle
CFC	conseiller en formation continue
CDV	centre de validation
CEREQ	centre d'études et de recherche sur les qualifications
CIBC	centre inter institutionnel de bilan de compétences
CIF	congé individuel de formation
CIO	centre d'information et d'orientation du ministère de l'Éducation nationale
CNAM	conservatoire national des arts et métiers
CNCP	commission nationale de la certification professionnelle
COP	conseiller d'orientation psychologue
CRIS	cellule régionale inter services
DAET	délégué académique aux enseignements techniques
DAF	direction de l'agriculture et de la forêt
DAFCO	délégué académique à la formation continue
DAFPIC	délégué académique aux formations professionnelles initiale et continue
DARES	direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (ministère du travail)
DAVA	dispositif académique de validation des acquis
DDJS	direction départementale de la jeunesse et des sports
DEC	division des examens et concours

DEP	direction de l'évaluation et de la prospective
DES	direction de l'enseignement supérieur
DESCO	direction de l'enseignement scolaire
DGEFP	délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	droit individuel à la formation
DRASS	direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DRTEFP	direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DTEFP	direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EPEP	entretien préalable pour étude personnalisée
EPL	établissement public local d'enseignement
FONGECIF	fonds de gestion du congé individuel de formation
FSE	fonds social européen
GIP	groupement d'intérêt public
GRETA	groupement d'établissements de l'Éducation nationale pour la formation continue
MENSR	ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
OPCA	organisme paritaire collecteur agréé
PAF	programme académique de formation
PRC	points relais conseil
PRDF	plan régional de développement des formations professionnelles
RNCP	répertoire national des certifications professionnelles
SMR	stratégie ministérielle de réforme
VAE	validation des acquis de l'expérience
VAP	validation des acquis professionnels