



« Jeudi » de l'AFREF – 14 juin 2007

**VAE : COMMENT « APPORTER LA PREUVE SANS VIVRE UNE EPREUVE » ?**

Compte rendu de la séance

La séance est introduite par le nouveau président de l'AFREF, **Paul-Dominique POMART** *Directeur Formation de BAYARD PRESSE* qui remercie les intervenants et les participants pour leur présence à cette demi journée.

Cette ouverture lui permet de présenter les axes stratégiques de l'association pour les années à venir.

Tout d'abord, l'échange et la réflexion restent favorisés par la liberté de parole et d'expression et la pluralité des acteurs. Il ne s'agit pas de se retrouver exclusivement entre responsables de formation mais de mutualiser les expériences en accueillant aussi bien des chercheurs et des universitaires, des OPCA ou encore des offreurs de formations afin d'aborder des thèmes d'actualité, des thèmes utiles et pratiques.

Le deuxième axe porte sur le maintien de la qualité des activités. Il s'agit de conserver un certain niveau de qualité, tant sur le plan des interventions que sur le plan des comptes-rendus et ce, sans but lucratif.

Le troisième axe porte sur le nombre d'adhérents à l'association. Aujourd'hui, d'une cinquantaine, il est important que ce nombre soit doublé si l'AFREF souhaite avoir un poids plus important.

Le quatrième axe concerne les partenaires. Le développement du partenariat doit s'inscrire dans nos relations avec d'autres associations et de nouvelles formes de manifestations doivent être trouvées afin d'établir une collaboration.

Enfin, le dernier axe s'intéresse aux nouvelles formes d'échange avec les adhérents : accroître les groupes de travail et les commissions permanentes, permettre un enrichissement mutuel des adhérents à travers les expériences de chacun et l'élaboration de points de vue communs sur certains champs de la formation et du développement des compétences.

**Denis CRISTOL**, *responsable du département Entreprises au CESI Ile de France* et secrétaire de l'AFREF explicite alors le déroulement de la séance.

Après une présentation générale de la problématique de la VAE qu'il assurera, la première partie de la séance sera consacrée à une mise en perspective de la problématique de la certification par **Anne-Marie CHARRAUD**, *rapporteur général à la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)* avec les enjeux économiques et sociaux, les logiques françaises et européennes de certification, et le rôle des acteurs.

Dans la deuxième partie de la séance, quatre regards croisés sur la VAE seront présentés :

- **Noémia MARQUES**, *chef de projet à l'OPCA Professions libérales*, témoignera de pratiques au sein de branches des professions libérales
- **Claudine GUERLUS**, *animatrice de la cellule VAE à la direction stratégie et RH groupe à Groupama* présentera son parcours VAE et sa trajectoire en tant que salariée
- **Myriam PUYRAVAU**, *responsable de l'accompagnement des salariés au FONGECIF Ile de France* explicitera les enjeux de la VAE et les premiers résultats d'une enquête concernant la VAE.
- **Jean-Louis CHAIGNEAU**, *ex secrétaire national de la CFDT cadre*, présentera la démarche de la CFDT sur la valorisation du parcours des militants.

Après ces différents exposés, des ateliers de travail permettront aux participants d'échanger sur leurs pratiques et leurs visions à travers deux questions :

- Comment apporter la preuve sans que cela soit une épreuve ?
- préconisations pour construire un accompagnement de la VAE

Ces ateliers de travail feront l'objet d'une restitution à l'ensemble des participants dont l'animateur Denis CRISTOL fera une synthèse et en tirera les conclusions.

## I – LA PROBLEMATIQUE DE LA VAE

### 1) Intervention de Denis CRISTOL (CESI IDF)

*L'école d'ingénieurs du CESI a été créée en 1958 pour répondre à une demande du monde de l'entreprise industrielle exprimée par des entreprises telles que la SNECMA, RENAULT, La TELEMECANIQUE, CEM et CHAUSSON. D'abord dispensée dans le cadre de la formation continue, la formation d'ingénieurs généralistes de l'école a été déclinée à partir de 1989 par la voie de l'apprentissage.*

*L'Ecole est habilitée par la Commission des Titres d'Ingénieur à délivrer le titre d'ingénieur depuis 1978. Membre de la Conférence des Grandes Ecoles, elle est également accréditée pour délivrer le label MS dans différentes spécialités (maintenance, génie industriel, électronique...).*

Trois constats préalables posent le cadre de l'évolution de la VAE en 2007. Un nouveau modèle social se met en place. Ce modèle conditionne les finalités et les pratiques du monde de la formation. Pour chaque acteur impliqué, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), est dès lors amenée à donner un autre destin à l'expérience.

#### ▪ UN NOUVEAU MODELE SOCIAL SE MET EN PLACE

Ce modèle se caractérise par de nouvelles relations entre l'emploi et la formation. Nous glissons d'un monde de la qualification, du statut, de la régulation collective, voire de la lutte des classes à un monde qui valorise la compétence, la flexsécurité, l'individualisation, voire de la lutte des places.

Certains sociologues tels BAUMAN évoquent le passage d'un monde moderne à un monde post moderne. Le nombre de diplômés augmente. En 10 ans le nombre de bac+5 a été multiplié par deux. La promotion sociale disparaît (voir étude du CEREQ, ou PHILIPPON « le capitalisme d'héritier »), les carrières deviennent incertaines. La carrière organisationnelle de progression continue cède la place à des parcours et des trajectoires moins prévisibles.

Enfin, il est important de rappeler que le marché du travail est scindé en deux. D'une part un ensemble d'emplois salariés permanents en CDI et jouissant d'avantages sociaux, d'autre part, un groupe de salariés vivant plus de précarité, souvent en CDD, peu protégés et peu qualifiés, subissant des identités professionnelles non choisies. Il n'est pas inutile de souligner qu'en 2004, selon l'INSEE, 54% de la population était de niveau CAP ou BEP ou sans niveau.

#### ▪ LE MONDE DE LA FORMATION SE RATIONALISE

La formation devient un marché de prestations intellectuelles comme les autres. Le secteur accélère sa mutation et adopte des logiques de performance économique. Il semble que cela réponde à la vision d'investisseurs. A titre d'exemple l'introduction de DEMOS en bourse et la souscription de l'action plus de 29 fois est un indice. De la même façon, le rachat de l'IFG par LAUREATE INSTITUTE, le rachat de quatre écoles d'ingénieurs par des actionnaires américains, la constitution de réseau d'éducation autour du marché du soutien scolaire sont des signes de financiarisation de la formation. Le rapport critique CAHUC-ZILBERBERG sur le fonctionnement du système de la FPC est lui aussi promoteur d'une certaine efficacité.

La formation à distance continue à se développer régulièrement moins sous la pression des éditeurs et de l'argument de la panacée technologique, que par l'appropriation des formateurs qui prennent la main sur la technique. Enfin, la réforme de la FPC en 2004 et le slogan associé « la formation tout au long de la vie », pousse aussi à la réforme du secteur et en particulier des formes d'ingénierie.

Pour mémoire les années 60 et 70 ont été marquées par l'ingénierie pédagogique et le triptyque contenu-groupe-formateur. Les années 80 ont été marquées par l'ingénierie de la formation et de l'alternance. Les questions tournaient autour des dispositifs et des motivations.

Aujourd'hui, l'ingénierie s'enrichit de nouvelles facettes. L'ingénierie de la professionnalisation sort la formation de la salle et la rapproche des professionnels et de la situation de travail. L'ingénierie des compétences envisage les contextes et la personne face à l'événement. Enfin, l'ingénierie de la certification vise à sortir de la logique de programme-contenu-durée et de tendre vers une logique de référentiel métier.

Mais que certifier ? Comment certifier ? Qui certifier ? Gérard LARCHER avait fixé 120 000 VAE pour 2007. Depuis 2002, 45 000 titres et diplômes ont été délivrés par la VAE. Après une montée en puissance, le rythme actuel est passé à 20 000 par an. Dans le champ de la formation, la VAE se situe « tout au large de la vie ». La VAE se présente comme un autre moyen d'approche de la compétence. Alors que la formation initiale valide des connaissances accumulées et mémorisées, la formation continue reconnaît des savoir-faire démontrés. Dans la VAE, l'objet est constitué des acquis de l'expérience. Il s'agit ici pour reprendre la distinction de MALGLAIVE (Enseigner à des adultes) de savoirs procéduraux ou savoir dire. Cette qualité d'approche impacte plus intimement l'identité de la personne.

#### ▪ LES ENJEUX SONT DE DONNER UN AUTRE DESTIN A L'EXPERIENCE

Les enjeux sont diversifiés en fonction des acteurs.

**Pour les personnes :** il s'agit d'obtenir un plus de reconnaissance et de développer de la confiance en soi. C'est une prise de repère, une prise de conscience de son expérience, une consolidation de son identité professionnelle. Une démarche pour soi.

**Pour l'entreprise** trois attitudes sont identifiées : l'évitement, l'opportunisme, ou l'intégration dans sa politique de formation. Dans ce cas, l'entreprise peut poursuivre plusieurs buts tels que l'employabilité, l'intégration à une politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, la mobilité professionnelle, la fidélisation ou la motivation des salariés.

**Pour les organismes de formation :** il s'agit de s'adapter au marché et de se professionnaliser dans la dimension d'accompagnement, dans la capacité à décrire une expérience, dans l'ingénierie de certification, ce qui entraîne une réflexion sur la force probante des expériences spécifiques à chaque métier. Il s'agit de tendre vers des référentiels métiers, au risque de laisser de côté les compétences transversales. Il faut encore gagner en compétence dans la façon de rechercher des preuves et professionnaliser les jurys externes parfois perplexes face au référentiel. Il s'agit encore de construire des modularisations répondant aux situations de validation partielle en évitant plusieurs écueils. Le premier serait la consommérisation de la formation et le strict engagement utilitaire. Le deuxième serait « la casse des groupes » et du sens de la formation. En effet, la modularisation qui se contenterait de penser en briques de connaissances accumulables négligerait le ciment qui fait tenir l'ensemble. Le ciment est notamment porté et co-construit par le groupe, « l'inter-module », la transversalité.

**Pour les financeurs,** notamment OPCA, et FONGECIF, l'enjeu est de rationaliser les offres d'accompagnement à la VAE, de faire face à un afflux de demandeurs (depuis 2003, plus de 300 000 personnes ont été renseignées par les Points Relais Conseil) et d'éviter des effets d'aubaine pour des organismes de formation peu scrupuleux.

Pour les partenaires sociaux, l'enjeu est de réguler le système, de repérer et promouvoir les bonnes pratiques.

**Enfin pour la Commission Nationale de Certification professionnelle,** il s'agit d'organiser le cadre de l'action en mettant plus de clarté dans l'accès aux 15 000 certifications. En effet, la difficulté de construire un parcours reconnu par un tiers est bien réelle quand la concurrence entre certificateurs impose des normes différentes allant des titres universitaires, aux titres homologués par les différents ministères, aux labels de type conférence des grandes écoles, aux certificats de qualification de branche, aux standards internationaux (bachelor, MBA). Et l'arrivée dans le paysage du processus Licence, Master, Doctorat de Bologne complique encore (pour l'instant) la donne.

#### ▪ EN CONCLUSION, LA VAE INDUIT DE NOUVELLES PRATIQUES

Un nouveau regard peut être porté sur l'évaluation. Un des effets de la VAE est de se reposer des questions sur l'évaluation de la façon dont on exerce un métier. Avec la VAE, il s'agit de faire face au paradoxe suivant : l'individu part de l'expérience singulière et la compare avec un référentiel normé socialement. Or il n'y a pas de référentiel pour toutes les expériences singulières. D'où l'importance de ne pas se tromper dans le choix initial du référentiel auquel on se confronte. Le dispositif de validation est un acte singulier de prise de conscience et d'exposition. Il ne s'agit pas d'un examen scolaire, mais d'une mise en lumière de son expérience et l'acceptation du sens que l'on peut donner à celle-ci. La validation procède d'une formalisation socialement compréhensible et d'une argumentation devant un jury qui va lui attribuer une valeur.

L'accompagnement est un acte important. Il vise la consolidation de l'identité professionnelle, plutôt que la préparation d'une argumentation. Il s'agit de donner du sens à la démarche. En effet, dans le processus de VAE, en cas d'échec l'individu est placé devant une inquiétude : et si mon expérience n'était pas reconnue ? Et si elle ne valait rien ? L'accompagnement nécessite dès lors d'entrer dans le monde signifiant de l'autre. Le candidat dépense de l'énergie à comprendre le vocabulaire, le processus propre au langage du référentiel, alors que l'accompagnateur cherche par son positionnement, sa proximité relationnelle à faciliter la démarche. Cette posture reste largement à professionnaliser, elle s'apparente à celle d'un coach dans le sens où le candidat demeure le maître de sa parole, de son expérience et du sens qu'il lui accorde. L'accompagnateur par sa posture en miroir, non intrusive, son juste niveau d'implication construit l'alliance de changement nécessaire pour que le sens de l'expérience pour soi soit rendu accessible aux autres. Cela pose la question de la déontologie des accompagnateurs et pose des questions : quelle déontologie construire ? Faut-il agréer les accompagnateurs ? Qui le ferait ? Pour un titre visé, peut-t-on être accompagnateur et formateur ?

En conclusion, la VAE apparaît comme une réelle démarche de formation car un regard réflexif sur l'expérience est créateur de sens et d'identité professionnelle. La VAE entraîne chacun dans un processus de connaissance et auto-formation puisqu'il porte sur l'extériorisation des savoirs intimes. Les méthodes d'accompagnement des personnes et de

construction de la preuve sont encore largement à explorer, la poursuite d'un groupe de travail sur ces thèmes est à imaginer.

## 2) La problématique de la certification. Intervention d'Anne-Marie CHARRAUD (CNCP)

*La CNCP est la Commission Nationale de la Certification Professionnelle. Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, elle est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle.*

*Elle a pour mission de :*

- *Répertorier l'offre de certifications professionnelles (Répertoire national des certifications professionnelles),*
- *Veiller à l'adaptation des diplômes et titres à l'environnement professionnel,*
- *Émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification.*
- *Signaler les éventuelles correspondances entre certifications,*
- *Élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification.*

Anne-Marie CHARRAUD précise que la CNCP n'est pas directement impliquée dans les dispositifs de la VAE. Cette commission a pour mission de recenser et de donner de la lisibilité aux certifications accessibles par la VAE. C'est donc sur le champ de **la certification que portera cette intervention.**

Ce terme peut s'appliquer à plusieurs objets. Il est fréquemment utilisé dans le monde de l'entreprise pour expliciter la preuve qu'une entreprise a été évaluée par un tiers et est conforme à certaines normes. (ISO par exemple). Dans le cadre de l'évaluation des personnes la certification est généralement entendue comme une vérification d'acquis en conformité à un référentiel pouvant se renvoyer à différents objets : des compétences, des qualifications, des listes de savoirs transmis ...

Une des difficultés du développement de la VAE est liée au fait que ce dispositif a pour finalité l'accès à des diplômes, titres et certifications sans que l'on se soit interrogé sur le contenu de ce qu'il atteste

La mise en œuvre de ma VAE oblige à revisiter le fondement de la certification, son sens ainsi que les raisons du choix de son existence. Dans un contexte où la certification relève d'un contrôle de ce qui a été transmis dans un cadre de formation, instaurer une VAE nécessite obligatoirement des évolutions et des modifications dans la construction des certifications mais aussi des pratiques d'évaluation. Ainsi avant de concevoir la procédure même il est indispensable d'être au clair sur ma « référence » qui constitue sa finalité.

La certification représente un repère social voire sociétal que l'on retrouve dans tous les pays en particulier au niveau européen.

En France, la structuration de nos certifications professionnelles date de l'après-guerre. Il s'agit d'une tradition, d'une culture liée à l'apprentissage et aux processus de professionnalisation des personnes. Ce processus vise au développement de capacités à combiner des connaissances, des compétences, des comportements etc.... Autrement dit, une personne est qualifiée dès lors qu'elle a démontré un ensemble de savoirs, de savoirs faire, d'aptitudes pour un spectre large de situations de travail, c'est-à-dire au-delà du contexte spécifique d'une entreprise.

Or, en France, l'évaluation telle qu'elle est pratiquée pour baccalauréat reste emblématique. Ce dernier peut être considéré comme un « modèle » d'évaluation et de référence. Il ne s'agit en aucun cas de le dénigrer, mais dans le monde professionnel, il apparaît particulièrement difficile d'envisager les mêmes principes du fait que d'autres éléments que la culture générale sont à prendre en compte.

La mise en place de dispositifs VAE s'est imposée sur la base du constat que la population active française, dans une large proportion ne pouvait présenter aucun indicateur formel de qualification en dehors d'un bulletin de salaire comportant une indication du poste occupé. Or, dans les années 1990, lorsque le chômage a commencé à s'accroître de manière fulgurante, sans certification et il était très difficile de trouver un emploi.

Si l'on se réfère à d'autres cultures, on notera une différence entre les pays nordiques et latins. Dans les pays nordiques une réelle crédibilité est accordée à la parole individuelle. Au contraire, dans les pays latins, on a besoin de preuves et le

diplôme, le titre ou le certificat représente constitue preuve crédible dans la mesure où ils sont délivrés après une évaluation réalisée par un tiers.

Cela permet d'expliquer l'origine de la valeur d'une certification. En effet, toute valeur d'une certification vient du fait que celle-ci est prononcée par un tiers. Ce tiers est une garantie, un recours dès lors que l'on n'est peu sûr de la garantie.

En France, la VAP (Validation des Acquis Professionnels) en 1992 qui a évolué depuis en VAE ont eu pour objectif l'accès à des certifications officielles qui constituaient des références déjà connues par le monde de l'entreprise et des repères déjà identifiés dans notre société. Le choix d'autres types de références aurait conduit à un refus de reconnaissance des qualifications attestées.

**Anne-Marie CHARRAUD** insiste sur le fait que l'usage des mêmes références pour évaluer des acquis individuels après formation et après expérience aurait dû dès le départ interpellé les acteurs sur les contenus des certifications et leur structuration.

Or, comment peut-on développer la VAE en ayant un référentiel basé uniquement sur la formation? La VAE valide l'expérience. Mais comment, lire et identifier, déduire et positionner, évaluer des acquis de l'expérience si le référentiel est uniquement une liste de savoirs ?

Jusqu'en 2002 la plupart des référentiels se focalisaient sur les modalités pédagogiques (processus d'apprentissage dans l'entreprise) et d'une liste de savoirs dans l'ordre de transmission. Lorsqu'a été créée la CNCP pour faire le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une lourde tâche l'attendait. En effet, il existe 15 000 certifications en France dont 12 000 diplômes de l'Education Nationale délivrés via les Universités. Un vaste programme incluant les certificateurs a été engagé afin que ces derniers réécrivent leurs référentiels. En effet, les certificateurs ont parfaitement connaissance des aptitudes qu'il faut transmettre pour qu'une personne puisse exercer une activité. Ce programme a été mené dans le but de pousser les certificateurs à s'attacher davantage à la formalisation de ces aptitudes et les formateurs à expliciter davantage les représentations qu'ils ont des métiers vers lesquels se dirigeront leurs étudiants et élèves,

C'est souvent en passant par une déclinaison des objectifs de formation en termes d'activités et de compétences que l'on parvient à ce but.

Sur ce point, **Anne-Marie CHARRAUD** indique qu'il convient de ne pas tomber dans le piège de définitions de la compétence trop étroites, car lorsqu'on est dans l'univers de la compétence, on se situe obligatoirement dans un contexte. Or, la mission d'un certificateur est de ne pas trop contextualiser : l'important est la transversalité que l'on peut identifier en se fondant sur le principe de combinatoires de compétences qui permettent d'apprécier alors une capacité d'innover, d'évoluer, de prendre des décisions. Toutes les certifications présentes dans le RNCP sont conçues dans cette optique car elle renvoie au concept de qualification qui doit rester un enjeu majeur dans le processus de certification.

**Anne-Marie CHARRAUD** achève son intervention en insistant sur deux points essentiels.

Le rôle de la CNCP est de donner de la lisibilité aux certifications et de faire évoluer la façon de formaliser des référentiels de certification. Cette démarche est d'ailleurs actuellement menée auprès des universités.

Tout au long du processus de la VAE le maître mot doit être " l'accompagnement ". Cet accompagnement est surtout visible et identifié dans sa dimension de financement pour les candidats. Mais il conviendrait de penser également à accompagner les certificateurs car ils doivent être le plus transparents possible sur l'objectif de la certification. Il faut aussi accompagner les jurys car ces derniers sont sujets à des interprétations qui leur sont propres. Dans le même sens, il convient d'accompagner les entreprises afin qu'elles saisissent le sens de la certification.

En conclusion, deux points :

- Si le dispositif VAE n'est pas mis en place, la demande d'enregistrement au RNCP sera refusée.
- Si on est clair sur l'objectif de certification son ingénierie est facilitée notamment en termes de modularisation.

### *Questions et témoignages de la salle*

Pour **Laurence SCHAAP** (ACFCI, Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie) la gageure est d'abandonner la logique de la formation pour y revenir in fine. Accompagner les jurys est indispensable, il est impératif

également d'apporter des réponses post VAE. **Laurence SCHAAP** souligne également que la modularisation a des limites.

Pour **France UEBERSFELD** (*Université Paris VI*), il faut que le contexte du candidat coïncide avec le contexte du vérificateur.

Sur ce point **Anne-Marie CHARRAUD** insiste : si les référentiels de certification avaient été créés pour lire l'expérience, on pourrait l'intégrer dans le processus d'accompagnement.

**Catherine BISSEY** (*OPCA PL, professions libérales*) est actuellement en train d'élaborer un bac professionnel en architecture. Elle souligne leur difficulté car ils ont travaillé à partir de l'activité mais ils rencontrent un réel problème pour formaliser les savoirs car l'éducation nationale souhaiterait construire quelque chose de plus transversal.

**Anne-Marie CHARRAUD** précise que la mission de l'éducation nationale en instaurant les bacs professionnels est de permettre à un individu de rentrer sur le marché du travail et en même temps de poursuivre ses études. Cette vision, bien que très large n'en reste pas moins obligatoire. Mais à côté de l'Education Nationale, il y a des certifications élaborées par d'autres ministères où l'objectif est moins large.

**Philippe TAPIN** (*UNMFR : L'Union nationale des maisons familiales rurales*) témoigne sur l'accompagnement de la VAE et la nécessité de modularisation.

Pouvoir modulariser, c'est revoir les référentiels, ainsi que les outils de positionnement.

Concernant les formateurs, il faut travailler l'entretien d'explicitation. Il faut se poser la question de la façon dont l'individu passe de l'activité aux preuves.

En réponse, **Anne Marie CHARRAUD** indique qu'il faut développer l'ingénierie de la certification. Il faut préciser la façon dont on définit les objets qu'on évalue, qui les évalue et les critères d'évaluation.

Au niveau européen, on se trouve aujourd'hui dans une approche où on utilise la certification comme outil de communication entre les experts des différents pays.

## II – REGARDS CROISES SUR LA VAE

**Témoignage de Noémia MARQUES, OPCA PL (Professions Libérale).**

*L'OPCA PL est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales (médecins, dentistes...) et de leurs salariés. Il regroupe 110 000 entreprises et 405 000 salariés. Il s'agit donc de petites entreprises qui n'ont pas toujours de politique RH pour gérer une population avec des salariés ayant des niveaux de diplôme IV ou V. D'où la nécessité du service Recherche et développement au niveau de l'OPCA pour aider les entreprises des branches dans les domaines de l'emploi, de la formation et des politiques RH.*

Les premières branches à s'être posées la question de la certification sont celles des cabinets vétérinaires, puis dentaires. Les salariés de ces branches sont souvent peu ou pas diplômés et assurent souvent un rôle d'assistantat. Or, un diplôme est devenu obligatoire, comme pour les assistantes des dentistes. La démarche de la VAE s'est donc naturellement imposée pour répondre à l'obligation légale.

La première question posée est celle du référentiel. En effet, les branches avaient des référentiels pour la formation, avec des entrées par savoirs. On a du retravailler ces référentiels, en associant les différents acteurs, afin d'augmenter leur pertinence grâce à une entrée par activités.

On a réinterrogé les dispositifs de formation pour les modulariser afin de ne former, après une VAE, que sur les besoins restant, en associant tous les partenaires, y compris les formateurs.

La deuxième étape est la construction du processus de la VAE :

- Rappeler les conditions d'accès au dispositif de la VAE (3 ans)
- Informer et communiquer
- Vérifier l'éligibilité du candidat
- Prévenir que la démarche n'est pas simple, qu'elle demande du temps, que la validation peut être totale, partielle ou nulle.

- Mettre en place un entretien de faisabilité
- Inscrire et accompagner : l'OPCA PL travaille avec le CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences) dans toute la démarche afin d'avoir un seul interlocuteur.
- Accompagner à distance : grâce à une plateforme informatique individualisée.
- Organiser le jury : composé d'un représentant salarié, d'un représentant employeur et d'un tiers extérieur au métier qui est garant du référentiel. Le jury et détient un guide qui indique les conditions de preuves. Le jury doit justifier ses décisions.

Aujourd'hui, les cabinets vétérinaires ont reçu 130 candidats et les cabinets dentaires 600.

#### **Témoignage de Claudine GUERLUS (GROUPAMA).**

*GROUPAMA est la première mutuelle d'assurance et le deuxième assureur généraliste en France. C'est un Groupe qui trouve sa force dans ses principes d'action, hérités du mutualisme agricole : proximité, responsabilité et solidarité.*

**Claudine GUERLUS** livre son propre témoignage sur le parcours de la VAE qu'elle a mené en tant que salariée.

Entrée au GAN à l'âge de 16 ans et autodidacte, elle exerce depuis 9 ans, les différentes fonctions au sein de la DRH du Groupe, dans le domaine de la formation. Elle explique les raisons pour lesquelles elle s'est donnée ce challenge personnel à l'âge de 50 ans.

- La première raison est qu'elle souhaitait être confortée dans ses différentes expériences (dans le domaine de la formation) afin qu'elles soient validées.
- La deuxième raison est qu'elle souhaitait avoir un meilleur positionnement dans la perspective de profiter d'une mobilité interne ou externe.
- Enfin, la dernière raison concerne sa volonté à se prouver sa capacité à obtenir un titre d'un certain niveau (II) pour, probablement, se rassurer alors que son CV était « vierge » dans ce domaine.

**Claudine GUERLUS** explique ensuite le déroulement du processus.

Tout a commencé grâce à l'entretien professionnel avec sa hiérarchie qui fut en quelque sorte l'élément déclencheur. Cet entretien est un processus ancré à GROUPAMA auquel les managers sont préparés via des formations spécifiques et des outils (support d'entretien, guide et note de cadrage). C'est un moment privilégié entre le manager et son collaborateur pour faire le bilan de l'année écoulée et pour préparer l'avenir.

C'est lors de cet entretien, il y a 3 ans, que qu'elle a émis l'idée d'une possible reconnaissance de ses compétences dans le domaine de la formation grâce à la VAE dans le but de faire reconnaître ses neuf années professionnelles dans la formation.

Le deuxième temps fut consacré à la réflexion. C'est le temps où l'on approfondit ses motivations, où l'on recherche le titre en adéquation avec ses expériences et où l'on se pose des questions, précise-t-elle : « Que se passe-t-il vis-à-vis de l'employeur ? Aurais-je suffisamment de temps ? Saurais-je faire ? Quel titre souhaiterais-je viser ? Suis-je en possession de toutes les informations concernant la VAE ? ».

Le troisième temps est l'initialisation de la démarche. La découverte du titre de niveau II : le R.I.F (Responsable Ingénierie Formation) du CESI et la mise en œuvre de la démarche auprès du responsable formation de l'entreprise.

Arrive ensuite la prise de conscience que ce processus ne pourrait être débuté sans l'aide d'un accompagnement. L'accompagnement est indispensable pour se faire aider à choisir les expériences les plus significatives, à adopter la méthodologie adéquate et également à recadrer.

Pour sa part elle a bénéficié d'un double accompagnement.

D'une part avec le responsable formation du département RH qui l'a accompagné sur la faisabilité du projet, sur ses motivations, sur le mode d'emploi de la VAE, sur les conditions de celles-ci, sur le calendrier.

D'autre part avec le CESI qui l'a aidé à monter son dossier. Lors de cette dernière étape, quatre entretiens de deux heures ont été nécessaires pour l'aider à prendre le recul nécessaire par rapport aux compétences acquises, sélectionner et valoriser les expériences professionnelles, pour construire le dossier et le soutenir devant le jury professionnel et ainsi obtenir le titre de RIF par une validité totale.

Aujourd'hui, l'une des missions qui vient de lui être confiée, est la mise en place et l'animation de la cellule VAE nationale GROUPAMA dont la finalité est de faciliter la mise en œuvre des dispositifs de VAE au sein des entités du Groupe. La création et l'animation de cette cellule découle d'un accord signé avec les partenaires sociaux et s'appuie sur une communauté de correspondants VAE dans les entreprises du Groupe. Elle a pour missions :

- De collecter les informations générales (légales, ministérielles, universitaires, émanant de la Branche Assurance ou d'organismes professionnels...) qui concernent la VAE et le CQP et de les actualiser de manière régulière.
- De faire le lien avec la Branche Assurance afin d'être destinataire des informations spécifiques à la Branche en matière de VAE et de CQP et de lui faire remonter les attentes et l'actualité de GROUPAMA quant à ce dispositif.
- D'instaurer un contact suivi avec les services des OPACIF compétents pour la VAE.
- De répondre aux demandes de renseignement que les salariés intéressés par ces dispositifs de formation formulent par l'intermédiaire de la DRH de l'entreprise dont ils relèvent.

Pour terminer son intervention, **Claudine GUERLUS** cite les facteurs de réussite pour une démarche VAE:

- L'entretien professionnel et la préparation des managers dans la conduite de ces entretiens.
- L'accompagnement du collaborateur avant et pendant sa démarche de VAE.
- Une démarche partagée entre l'employeur et le salarié prenant en compte les intérêts de l'entreprise et les objectifs personnels du candidat à la VAE.

#### **Témoignage de Myriam PUYRAVAU (FONGECIF Ile de France).**

*Le FONGECIF Ile de France est tout d'abord un financeur qui a pour mission de collecter et gérer les contributions des entreprises pour les congés CIF, bilan de compétences, et VAE. A ce titre, il doit définir les priorités, les critères, et l'échéancier pour la prise en charge des dépenses afférentes aux congés spécifiques. Le FONGECIF IdF est également un accompagnateur des différents congés spécifiques.*

Le FONGECIF IdF a fait réaliser une étude, sur 260 dossiers, entre avril 2005 et février 2006, afin de repérer l'impact du dispositif de congé VAE sur la gestion du parcours professionnel. En voici les principaux résultats.

- Les demandeurs de congé de VAE sont en grande majorité des femmes (70%, alors que pour la formation en général, la majorité des demandeurs sont des hommes).
- Les demandeurs de VAE sont principalement des salariés dont le diplôme initial est inférieur ou égal au Baccalauréat (77%), 43% ont entre 30 et 40 ans et 38 % ont plus de 40 ans.
- La plupart ont eu connaissance de la VAE via les médias (29%) ou grâce à un bilan de compétence (26%), contre seulement 6% par le biais de l'entreprise.
- La moitié des candidats ont choisi seuls leur certification, et 30% ont été aidés par un professionnel.
- Les certifications demandées sont à 44% de niveau III, principalement de l'enseignement secondaire (52%) et d'universités (27%). Elles concernent surtout les domaines du secrétariat et de l'assistantat (20%), et de la commercialisation (16%).
- Concernant les caractéristiques par tranche d'âge, on constate que les « 40 ans et plus » se situent aux extrémités : ils représentent 61% des diplômés initiaux de niveau inférieur à V, et 63% des candidats à un niveau supérieur à III.
- L'étude révèle que les motivations diffèrent selon l'âge du candidat.  
A 30 ans, ils cherchent à faire évoluer leur carrière et à rester compétitifs.  
Entre 30 et 39 ans, ils souhaitent évoluer dans leur entreprise.  
Les 40 ans et plus veulent rester compétitifs tout en se prouvant à eux même qu'ils sont capables d'obtenir la certification.
- En ce qui concerne l'accompagnement, 40% ont été accompagnées par le valideur, et 16% par un organisme conseillé par le valideur, alors que 30% n'ont pas été accompagnés du tout.
- Pour les résultats de la démarche de VAE, 15% des candidats sont face à un échec total, 53% valident totalement et 32% partiellement. En cas d'échec, les préconisations des jurys étaient à 73% de suivre une formation complémentaire.
- La VAE a permis d'évoluer professionnellement pour 34% des bénéficiaires de validation totale, particulièrement pour les 30 à 39 ans.



- Les candidats sont globalement satisfaits de leur congé VAE, de l'accompagnement, du financement, et de leur situation actuelle.
- Les difficultés relevées sont notamment le temps de travail personnel (pour 58%), la compréhension du dossier (26%) et la présentation orale devant le jury (20%). De plus, 10% estiment que la non-reconnaissance du diplôme par l'employeur est une difficulté.

### **Témoignage de Jean-Louis CHAIGNEAU (CFDT Cadres)**

*La CFDT Cadres rassemble et représente les 70 000 ingénieurs et cadres des secteurs privés et publics, adhérents dans les différents syndicats de la CFDT. La CFDT Cadres agit pour l'emploi, l'organisation et la santé au travail, pour la formation et la négociation collective, ainsi que pour la définition actualisée du rôle et des fonctions des cadres dans le respect des identités professionnelles et des spécificités de métiers.*

**Jean-Louis CHAIGNEAU**, pilote au sein de la Fédération Chimie Energie - CFDT un groupe de travail sur la valorisation du parcours militant. Il considère que la VAE est une ouverture positive de la formation professionnelle. Mais ce serait une erreur de laisser croire que le savoir est engendré systématiquement par l'action. Il rappelle que la pratique ne produit pas directement de la compétence.

La question est de déterminer ce que l'on reconnaît dans la VAE : l'expérience, les acquis de l'expérience, les compétences, tel ou tel type de compétences, les savoirs...

**Jean-Louis CHAIGNEAU** souligne que l'échec à la VAE est autrement plus impliquant pour l'individu que l'échec à un diplôme. Dans le cas d'un diplôme, on peut se dire qu'on fera mieux la prochaine fois alors que dans la démarche de VAE, c'est sa propre expérience qui est mise en cause. Il y a un réel risque de destruction de l'individu et de sa confiance en lui. C'est pourquoi un travail de réflexion sur soi doit accompagner la démarche.

La CFDT s'est engagée dans cette démarche pour des militants qui ont développé des compétences en assurant un mandat syndical, afin de les réintégrer dans l'entreprise.

Pour les militants CFDT, l'activité syndicale représente de 10-20 % à 100 % de leur activité professionnelle. Les militants à temps plein pendant plusieurs années se retrouvent déconnectés du monde professionnel dont ils viennent mais ont développé d'autres compétences grâce au militantisme. C'est cette expérience que la CFDT veut valoriser. En effet, cela permet à l'ancien militant de ne pas être frustré en arrêtant son activité syndicale, et à l'entreprise d'éviter le « gâchis » de l'expérience accumulée.

Dans ce but, la CFDT a élaboré une démarche en plusieurs temps :

- Le processus de repérage des compétences par activité
- La création d'un référentiel (à partir de référentiels existants)
- L'organisation d'entretiens d'accompagnement (équivalent des entretiens professionnels de la loi de 2004) au cours desquels on évalue les compétences pour aider au développement, par le VAE et la formation.
- Le développement d'un partenariat avec le CESI pour des certifications de type : management, RH ou sécurité et environnement.
- La valorisation de la démarche dans des accords d'entreprise ou de branche, afin d'assurer la reconnaissance de la VAE au retour en entreprise.

### **Questions de la salle**

*Y a-t-il eu un réel accompagnement des RH dès le début ?*

Réponse: Il s'agissait d'un souhait de la CFDT, mais le dispositif de la VAE reste très personnel et la CFDT ou l'entreprise ne peut pas forcer les militants à s'y investir.

*D'autres syndicats ont-ils eu la même démarche de promotion de la VAE en leur sein ?*

Réponse: La Fédération Chimie Energie - CFDT est la seule organisation syndicale à avoir conduit cette démarche approfondie. La démarche n'est pas encore relayée au niveau confédéral. Pour sa part, la CGT a réfléchi à un diplôme spécifique dans le même esprit avec le CNAM.

### III – ATELIERS DE REFLEXION

Les participants, répartis en trois groupes, ont échangé sur leur vécu et pratiques à travers deux questions :

- Comment apporter la preuve sans que cela soit une épreuve ?
- Préconisations pour construire un accompagnement de la VAE

A l'issue de ce travail, une synthèse de chaque groupe a été présentée à l'assistance par un rapporteur. On en trouvera une synthèse ci-dessous.

**Laurence SCHAAP** (*ACFCI, Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie*).

Il est essentiel de faire un focus sur l'entretien de faisabilité, entretien préalable pour le candidat afin de l'aider à prendre conscience du risque d'échec.

L'entreprise doit se situer en amont pour jouer un rôle d'information auprès des salariés. Elle doit assurer la qualité de l'accompagnement, grâce à un la mise en place de référents et la formation des accompagnateurs. Il faut savoir faire un cahier des charges pour choisir le bon interlocuteur.

L'entreprise doit prévoir des actions et un cadre de financement pour le retour des salariés après des actions de VAE.

Par ailleurs, il faut distinguer les notions d'examen et d'épreuve, passer devant un jury est une épreuve.

**Marie-Odile PETITIMBERT** (*Etudiante à l'IEMS : Institut Européen de Management Social*).

Le groupe propose que le thème de la formation professionnelle soit abordé par l'Education Nationale, au même titre que l'éducation civique, afin de faire prendre conscience que chacun est responsable de sa formation et du rassemblement des preuves de son expérience.

Le passeport formation doit être un levier pour aider les salariés à réunir les preuves des acquis de leur expérience et des formations suivies tout au long de leur vie.

Les salariés doivent comprendre que la certification dans le cadre de la VAE n'est pas automatique, qu'il s'agit d'une remise en cause, et qu'il faut envisager l'échec.

La VAE devrait être mieux connue du public. Il existe déjà un portail Internet dédié, mais une communication via la télévision aurait plus d'impact.

Dans les organismes, les salariés intéressés par la VAE devraient constituer des binômes ou être encadrés par des référents pour les aider.

**Martine THIBAUD** (*Enseignante à Paris X au CESU VAE et gestion de carrières*).

La vérification préalable de la faisabilité du projet est incontournable.

Le groupe estime que l'accompagnement doit être partagé entre les différents acteurs, depuis la naissance de l'idée à la certification, avec une certaine complémentarité. Il faut également laisser le temps au temps pour que le candidat se pose les bonnes questions. Il faut varier les modalités d'accompagnement, entre individuel et collectif.

Il faut amener le candidat à se considérer comme expert de son expérience, afin que l'épreuve de l'oral devienne un échange avec le jury entre experts.

**Denis CRISTOL** remercie les intervenants et tire une brève synthèse du travail de la matinée.

La VAE présente un nouveau sens de l'évaluation. L'expérience est singulière et on cherche à la confronter avec une référence, une norme sociale. L'acte de valorisation du dispositif de VAE est un acte singulier d'exposition et pas un examen.

En ce qui concerne l'accompagnement, on vise plutôt une consolidation qu'une argumentation. Il s'agit de donner du sens à la démarche et de faire face à la crainte que son expérience ne vaille rien.

L'accompagnement peut se faire sous plusieurs angles : attitude d'écoute, de vigilance, ou de coaching, afin de construire le changement.

L'accompagnement nécessite une certaine proximité relationnelle qui soulève des questions éthiques et déontologiques : Est-ce que l'accompagnateur peut être au centre de formation ? Tout le monde peut-il être formateur ?

# Bibliographie

## Sites Internet des organismes des intervenants

- [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)
- [www.opcapl.com](http://www.opcapl.com)
- [www.groupama.fr](http://www.groupama.fr)
- [www.fongecif-idf.fr](http://www.fongecif-idf.fr)
- [www.cadres-plus.net](http://www.cadres-plus.net)
- [www.cesi.fr](http://www.cesi.fr)

## Sites Internet fournissant des informations sur la VAE

- [www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/validation-acquis-experience-vae-1074.html](http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/validation-acquis-experience-vae-1074.html)
- [www.travail.gouv.fr/vae/640.html](http://www.travail.gouv.fr/vae/640.html)
- [www.education.gouv.fr/cid1106/fonctionnement-de-la-v.a.e.html](http://www.education.gouv.fr/cid1106/fonctionnement-de-la-v.a.e.html)
- [www.centre-inffo.fr/article.php3?id\\_article=120](http://www.centre-inffo.fr/article.php3?id_article=120)
- [www.infovae-idf.com](http://www.infovae-idf.com)

## Livres

ADJAS Sofia, *La VAE, quand l'expérience vaut le diplôme*, Les éditions Démos, 2006.

BERTHET DU PRAT-MIRAIL Thierry, *VAE, les clés d'un dossier gagnant : Transformez votre expérience en diplôme !*, Editions d'Organisation, 2004.

GAZAVE Martine, HENNETIER Nicole et CHARRAUD Anne-Marie, *La VAE, valoriser son expérience par un diplôme*, Vuibert, 2004.

GOURMELEN Bernard et SANTELMANN Paul, *La validation des acquis de l'expérience : Représentations et rôles de la VAE par les usagers*, L'Harmattan, 2006.

JOSSE Cécile, *Réussir Sa Démarche de Vae - Deuxième Edition - Monter le Dossier, Passer l'Entretien*, Dunod, 2007.

LAINÉ Alex, *VAE : quand l'expérience se fait savoir : L'accompagnement en validation des acquis*, Erès, 2005.

LEPLATRE Françoise, *VAE : mode d'emploi : La validation des acquis de l'expérience*, Centre INFFO, 2005.

PRETERRE DESHAYES Nathalie, *VAE informer, conseiller, accompagner : Guide à destination des professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation*, Editions Qui plus est, 2005.

TIBI-COGNET Nathalie, *DRH, salariés : sachez utiliser la VAE : Enjeux, mise en œuvre, bilan et perspectives*, EMS, 2006.

URSO Jean-Pierre, *La VAE du CAP au BTS*, Chiron, 2004.

## Articles

Entreprises et Carrières, du 9 au 15 janvier 2007, n°839.

Entreprises et Carrières, du 28 mai au 3 juin 2002, n°623, page 10.

"La révolution culturelle induite par la VAE pour les acteurs de la formation" in Pratiques innovantes en formation et enjeux pour la professionnalisation des acteurs, Collection Panorama, 2005.

"La VAE : quels enjeux pour les entreprises ?" in Actualité de la formation permanente n°195, Centre Inffo. Entreprises et Carrières, du 9 au 15 janvier 2007, n°839.

"Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation", rapport n°12 du CEREQ, janvier 2006.

**Auteurs du compte-rendu** : Aurélie CHOUQUET et Catherine LOUVEAU du Master 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris X Nanterre. [www.atoge.org](http://www.atoge.org)

**Coordinateur** : Jacques PEVET, Délégué de l'AFREF

**Contact** : Jacques PEVET ou Françoise CORFA

**Responsable du thème** : Denis CRISTOL