



ES

LES JEUDIS DE L'AFREF – 11 décembre 2003
Validation des acquis de l'expérience –
inventaire des pratiques à fin 2003 :
Potentialités et risques

Alors que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a élargi le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), il semble important de connaître aujourd'hui l'avancement des actions dans ce domaine.

Sylvia ARCOS-SCHMIDT, Présidente de L'AFREF, a rappelé les enjeux liés à cet outil mis en exergue lors de la conférence sur la VAE du 19 septembre 2002. La séance du 11 décembre 2003 s'inscrit dans la continuité du processus et vise à exposer un inventaire des pratiques en offrant un premier bilan.

Anne-Marie CHARRAUD, Secrétaire Générale de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), s'est appuyée sur trois points afin de donner un aperçu de la situation actuelle.

- 1- L'avancement des mises en place des procédures
- 2- Les périphériques de la VAE autour des Cellules Régionales Interservices
- 3- Les mises en place du Répertoire National des Certifications Professionnelles

1- L'avancement est variable et contrasté suivant les certificateurs. Les procédures de validation visent l'accès à une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de branche) à partir de l'expérience et pour cela nécessitent des référentiels pour "lire" l'expérience.

En 2002, trois Ministères (l'Education Nationale, l'Agriculture, des Sports) appliquaient la VAP. Le Ministère de l'emploi, quant à lui, expérimentait des procédures différentes. En parallèle, un élargissement des procédures était envisagé pour l'ensemble des certificateurs. Actuellement, une réflexion est en cours au Ministère de la Santé.

Ces ministères ont abordé ces procédures de façon centralisée. Par contre, les présidents des universités ont la responsabilité des procédures émises au sein de leur établissement. Chaque certificateur établit son propre dispositif de validation. De fait, une hétérogénéité des procédures est à relever.

Les certificateurs doivent réécrire leurs référentiels dans la perspective d'un enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles. En effet, pour qu'une demande d'inscription soit valide, le référentiel doit prévoir un dispositif de VAE.

Les référentiels qui serviront de support à la VAE, devront mentionner une "lecture" de l'expérience en adéquation avec la certification, autrement, la VAE sera difficile à mettre en œuvre. Il faut noter que l'écriture d'un référentiel pour la VAE peut entraîner également une modification du système de certification et des supports de formation.

2- Le réseau des points relais conseil, qui existait avant la loi de 2002, afin d'accueillir, conseiller, informer les candidats à la VAE, a été amélioré.

Les points relais conseil renseignent d'une part, sur une démarche au regard des procédures de VAE, et d'autre part, peuvent fournir des éléments autour d'un projet professionnel, d'une formation.

En effet la VAE n'a un sens que si elle est reliée à un projet professionnel. Un important travail en amont, de conseil et d'information est nécessaire afin de vérifier si l'objectif poursuivi rentre bien dans une certification.

En chapeau de ces points relais, ont été créées des structures régionales interservices qui collectent des informations et forment ces points relais.

Fin 2003, toutes les régions ont leurs Cellules Régionales Interservices et s'appuient notamment sur les CARIF pour mutualiser les ressources. Elles sont financées par l'Etat et les Conseils Régionaux.

Pour 2004, le système d'accompagnement est quasiment opérationnel pour chaque région (excepté la Corse)

3- Pour développer la Validation des Acquis de l'Expérience, il fallait connaître les certifications accessibles par ce dispositif. Actuellement, le Répertoire National des Certifications Professionnelles est en cours de rédaction au niveau interministériel et interinstitutionnel. Une base de donnée électronique (Internet) sera accessible au printemps 2004. Chaque certification doit mentionner : les activités; les compétences requises; les emplois auxquels on peut accéder; comment on y accède (formation initiale, continue, VAE...); qui est responsable de cette certification; qui valide; les passerelles avec d'autres certifications.

Il est important de bien maîtriser ces référentiels qui doivent mentionner l'enjeu de la formation notamment par la VAE.

Un projet professionnel doit être clairement défini pour donner un sens à cette procédure. Pour l'entreprise et les salariés, la lisibilité des démarches est indispensable pour tout processus de mobilité (y compris au niveau européen).

A l'issue de ce bilan, trois expériences de terrain concernant des secteurs d'activités très différents ont été relatées.

Georges CAUSSANEL, directeur d'une maison de retraite, a exposé la mise en œuvre du dispositif VAE dans son établissement.

Au sein des hôtels médicalisés où séjournent des personnes âgées dont la situation demande une attention particulière, le personnel est en charge de tâches multiples qui requièrent une polyvalence importante compte tenu de l'organisation particulière s'appuyant sur un principe de vie communautaire en petits groupes. Il est primordial que ces personnes soient à l'écoute des pensionnaires et les accompagnent dans cette vie en communauté. Tout en gérant leurs missions d'accompagnement, ce personnel est censé accomplir des tâches de "maîtresse de maison" (entretenir le linge, commandes alimentaires, soins divers...). Cette pluralité d'activités qui suscite une entière polyvalence du personnel n'est pas sans conséquence sur le recrutement. Ce dernier s'opère, en effet, selon les qualités propres aux personnes et non sur leurs diplômes qui sont souvent un élément de frein à la polyvalence.

Le métier, et plus particulièrement celui d'accompagnateur, est alors appris sur le terrain. Toutefois, trouver une qualification pour ces personnes est devenu une priorité, ne serait-ce que pour les rémunérer à la hauteur de leurs activités (vide de la convention collective).

Par l'intermédiaire des Certificats de Compétences Professionnelles (CCP), la Validation des Acquis de l'Expérience du personnel, s'est avérée être la solution adéquate. Cinq CCP ont été recensés correspondant aux tâches (mentionnées précédemment) effectuées par le personnel. Afin d'obtenir une certification, 25 salariés ont pu valider la totalité des cinq CCP ou celles correspondant uniquement à leurs activités.

Ce dispositif a été un franc succès. Il a permis de faire état des qualifications et d'apporter une reconnaissance à ce personnel "atypique". La fonction Ressources Humaines a été impactée à plusieurs niveaux. L'outil VAE devient, en ce sens, un outil transversal qui a nécessité une refonte du système de recrutement et du système de rémunération avec la création d'une prime d'intéressement au personnel.

Chantal Boucher a ensuite présenté quelques mises en œuvre au sein de la Banque de France.

Plusieurs éléments ont encouragé et facilité l'utilisation de l'outil de VAE dont les plus significatifs sont :

Les réflexions faites sur les compétences et les objectifs d'excellence dans le cadre du système européen de banque centrale, l'évolution de la pyramide des âges, la volonté d'homogénéisation des niveaux.

Il est apparu intéressant également de valoriser les compétences de salariés exerçant une activité n'ayant pas de relation avec leur diplôme initial.

En 2002, une information autour de la VAE a été réalisée vers les différents métiers utilisateurs potentiels. Une première expérience de VAE a été en parallèle lancée par la direction de la formation, visant à qualifier des formateurs internes par l'obtention du diplôme universitaire de formateur d'adultes (DUFA). Une dizaine de personnes ont été concernées et cette première expérimentation a été riche d'enseignements : Huit personnes sont allées au bout de la validation. Un tiers du diplôme a été validé d'entrée de jeu, puis ces personnes ont reçu un complément de formation pour l'obtention complète du DUFA.

Suite à cette expérience réussie, des démarches similaires ont été renouvelées pour d'autres métiers. A chaque fois, un important travail concernant les compétences a donc été réalisé en interne avec la réalisation d'un référentiel calé sur le contenu opérationnel des métiers.

Une deuxième expérience caractéristique a été réalisée au profit d'un groupe de 16 salariés du réseau des succursales, spécialisés dans l'analyse financière. Ces personnes ont été retenues pour valider un DESS en Ingénierie Financière. Il était très important de trouver un diplôme correspondant étroitement au travail effectué par ces agents tout comme il était essentiel d'ajuster le calendrier de la formation avec les impératifs de leur fonction.

D'un autre côté, la procédure de validation a nécessité un lourd travail notamment sur la constitution des dossiers de VAE présentés à l'université. La validation obtenue, assise sur des bases communes de connaissances, correspondait à environ 30% du diplôme. Ces acquis partagés ont permis la composition d'un groupe homogène pour prévoir les cursus de formation complémentaire pour l'obtention du diplôme.

On peut noter une bonne écoute de l'université avec qui un vrai travail de partenariat a été possible notamment en tenant compte des problématiques de l'entreprise.

Des freins ont tout de même été identifiés :

coût des opérations, réticences parfois constatées des hiérarchies de proximités, doutes des partenaires sociaux, frein culturel...

Toutefois, la VAE reste un bon vecteur pour les changements au sein des organisations et facilite l'implication du salarié dans son propre développement professionnel et personnel.

Le témoignage de Martine GAILLARD (AFPA) touche le monde du loisir et plus précisément le Club Med.

Avant janvier 2002, le Club Med pratiquait déjà la Validation des Acquis Professionnels (VAP) avec comme principal partenaire l'université de Créteil (DESS pour les chefs de village).

La loi de modernisation sociale de janvier 2002 élargissant le dispositif a conforté le Club Med dans ses choix d'utiliser le dispositif de VAE.

Soucieux de fidéliser le personnel d'accueil du village de Vittel (population dont le turn-over est très élevé) et d'assurer une bonne image envers la clientèle, un plan de VAE a été mis en place pour ces personnes. Ces dernières, dont les activités sont polyvalentes (accueil, animation, restauration légère) sont "en mal de reconnaissance" et souffrent du regard des autres collègues mais également de la hiérarchie. Leurs nombreuses activités sont mal définies et très peu reconnues par les autres, alors qu'elles nécessitent cependant des compétences particulières.

La direction du Club Med soutenue par l'AFPA a donc proposé à ces salariés susceptibles de valider les CCP "Agent de loisir" une démarche de validation des acquis. La Direction des ressources humaines était prête à accompagner leur démarche (conduire leur carrière), même si aucune hausse de salaire n'était à prévoir à l'issue de l'obtention de la certification. En vue d'obtenir les certifications, 20 salariés se sont portés volontaires pour valider leurs expériences en situation de travail. Cette première expérience n'a été qu'en partie réussie (10 ont obtenu le titre) car l'accompagnement des candidats s'est avéré trop léger. En tout état de cause, il a été constaté une amélioration de l'image du Club et une redéfinition claire de la polyvalence des salariés (meilleure cartographie des postes). Pour les salariés eux-mêmes, la reconnaissance de leur travail fut très appréciée.

Compte tenu du succès de la démarche, le Club Med a proposé au personnel d'accueil du village de Pompadour la même démarche. Cette fois-ci les candidats, au nombre de 35, ont bénéficié d'un accompagnement plus long et plus individualisé. Cet accompagnement "plus musclé" a certainement contribué à l'énorme succès du projet (34 des salariés ont obtenu la totalité des CCP). L'impact de cette opération a eu le même effet : fidélisation du personnel, meilleure image de l'entreprise, meilleure reconnaissance de ce personnel.

Actuellement l'AFPA poursuit sa collaboration avec le club Med en examinant le processus pour les métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

L'échange avec les participants

De nombreuses questions ont été posées à l'issue de ces interventions. Elles ont particulièrement concerné l'accompagnement des candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience qui doit assurément être individualisé. D'autres questions ont porté sur les craintes d'être confronté à des demandes individuelles de VAE non maîtrisées, le souci de la constitution du jury et la résistance dans certains cas des certificateurs.

Les intervenants ont insisté sur le fait que depuis la Loi de Modernisation Sociale, on constate une avancée considérable concernant le dispositif de VAE. S'il est vrai que ce dispositif nécessite encore aujourd'hui d'être perfectionné, on peut toutefois noter les progrès réalisés en la matière et ce, dans un temps restreint. Il est trop tôt pour s'appuyer sur des statistiques car les premiers jury se sont mis en place au cours du 1^{er} semestre 2003. Depuis 2002, on constate une évolution importante des demandes de VAE mais seul 10% des dossiers sont recevables par souci d'articulation du projet et des procédures.

Vincent Merle, professeur au CNAM et membre initiateur de la VAE, a conclu cette conférence en mettant en exergue les avancées et les points à améliorer.

Conscient d'avoir "mis les pieds dans une fourmière", car la VAE bouscule beaucoup de choses établies, cet outil a été développé au bon moment en 2002, pour la construction des compétences. Si ce dispositif laisse encore apparaître certains manques, il permet d'avancer dans plusieurs domaines.

Un point d'avancement concret est l'appropriation de la VAE par les entreprises dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et particulièrement la motivation des DRH vis à vis notamment de :

- L'anticipation d'un futur marché du travail en rareté de main d'œuvre
- L'introduction d'une relation client plus forte, mise en concurrence, marchés difficiles
- Les difficultés de recrutement de certaines catégories de personnel, (la VAE est un outil au service de la gestion des carrières)
- La fragilisation de leurs activités (intérêt de l'employabilité)
- La mobilité interne, possibilité de promotion
- L'attractivité de l'entreprise au sein de laquelle l'expérience est reconnue

La VAE constitue donc une réponse face à une nécessité de reconnaissance externe qui entraîne, de fait, un engagement du salarié. Le salarié est lui-même acteur de sa propre progression.

Pour l'entreprise, c'est un point d'ancrage externe en relation avec sa politique de GRH interne relié à sa future gestion des compétences et des mobilités.

Il faut veiller toutefois à ne pas vouloir faire de cet outil un dispositif de masse qui est avant tout une démarche individuelle. Si l'on accélère ce dispositif, un modèle de "guichet" risque de se déployer. Une réflexion doit être engagée sur l'efficacité et la pertinence des objectifs que l'on veut atteindre.

Le nombre d'entreprises qui s'interrogent sur ces démarches est très positif. On peut constater que les grandes entreprises se sont appropriées cet outil alors que les plus petites s'y intéressent plus lentement. Des groupements de petites et moyennes entreprises peuvent être envisagés.

L'articulation entre les demandes de VAE au sein de l'entreprise et le Droit Individuel à la Formation (DIF) qui va prochainement se mettre en place avec la loi sur la formation tout au long de la vie, va permettre de construire des parcours combinés, notamment lorsque le diplôme n'est pas validé dans sa totalité. La maîtrise de la combinaison de ces deux outils n'est pas simple pour l'entreprise, mais la réflexion doit, dès à présent, être engagée.

Le positionnement des partenaires sociaux par rapport aux certificateurs nationaux était un peu tendu. En effet, les partenaires sociaux revendiquaient leur propre système de certification (CQP). Toutefois, dans l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre dernier, une position plus nuancée sur ce point se dessine.

La qualité même du processus (jury, référentiel, dossier...) est déterminante pour la pérennité du dispositif. La légitimité des certifications est en jeu, et les dérives démagogiques ne seraient que préjudiciables à ce dispositif. Chaque organisme responsable doit effectuer un travail qualitatif, accumuler les pratiques pour obtenir des évaluations de qualité. Plusieurs regards (sociologues, psychologues, accompagnateurs...) doivent intervenir pour enrichir et formaliser les pratiques.

Enfin, beaucoup de progrès ont été réalisés et un corpus émerge notamment dans le processus de développement de la personne construit au quotidien, et la connaissance dans l'action. La culture change, et le dialogue se noue entre les responsables des Ressources Humaines et les certificateurs sur la conception des référentiels.

La compétence est l'habitus (Bourdieu); ce que l'on sait faire sans s'en rendre compte, produit de l'expérience. La VAE est au cœur de ce mécanisme, et la réussite réside aujourd'hui, dans le fait que ce cœur bat.

BIBLIOGRAPHIE

La validation des acquis de l'expérience, des enjeux majeurs pour l'université - Thèse de Isabelle Cherqui soutenue à l'université Paris-II Panthéon-Assas – 11 décembre 2003

Les entreprises et la validation des acquis professionnels – Josiane Paddeu, Alain Savoyant – Notes Emploi Formation (NEF) – CEREQ, octobre 2003

La VAE séduit les salariés, moins les entreprises – Anne-Cécile Geoffroy et Sarah Delattre – Dossier Liaisons sociales magazine – Septembre 2003

L'an I de la validation des acquis - les demandes de dossiers affluent au CNAM - Courrier Cadres, n°1486, du 3 au 9 avril 2003.

VAE au Club Med. Après le doute, l'enthousiasme - Entreprises formation, n°136, mars-avril 2003
La validation des acquis de l'expérience a un an. - Actualité de la formation permanente, n°182, janvier-février 2003.

La validation des acquis, 2002. - Centre INFFO. 2002.- 189 p

La validation des acquis de l'expérience : de nouvelles perspectives pour les diplômés professionnels. - Administration et éducation n°96, novembre 2002

Validation des acquis de l'expérience : des salariés prêts à jouer le jeu. - La semaine R.H. N°454, septembre 2002.

Le point spécial : la validation des acquis de l'expérience, définition, procédure, congé, financement. - Liaisons sociales, juillet 2002

Certifier les compétences, un enjeu stratégique.- *Expansion management Review*, juin 2002.

La Validation des acquis de l'expérience : un nouvel enjeu pour le développement des compétences. - GARF.- « Collection Etudes du GARF », juin 2002.- 49 p.

La validation des acquis de l'expérience : Bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs.- Céreq Bref n°185, avril 2002 (<http://www.cereq.fr/cereq/b185.pdf>)

VAE : 10 ans d'expérience dans l'Education nationale. Actualité de la formation permanente n°177, mars - avril 2002

La validation des acquis de l'expérience en France et en Europe .- *Personnel*, juillet 2001.

Les certificats de qualification professionnelle - Centre INFFO, 2001 - 123 p.

La validation des acquis... évolution ou révolution - Actes des rencontres professionnelles du 27 mars 2001 – RANFOR, 2001 - 98 p

La validation des acquis professionnels pour les diplômés et métiers de l'économie sociale : entre pratiques et projets – USGERES, 2001 - 32 p.

Expérience et formation, autour des nouvelles lois sur la reconnaissance des acquis - Université de Paris VIII.- formation permanente, 2001 - 202 p.

Reconnaitances et validations des acquis et des compétences - CIBC.Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.- CIBC, 1998 - 119 p.(Réactualisation 2001 : 24 p.)

Repères pour la certification et la validation des acquis - Cellule interministérielle nationale de professionnalisation, 2000 - 58 p.

Mémento de la validation d'acquis professionnels - CIPRA Annie. Ministère de l'Agriculture & de la Pêche – Educagri, 2000 - 82 p.

Valider les acquis et les compétences en entreprise. - BARKATOOLAH Amina. - INSEP Editions, 2000 - 163 p.

SITES INTERNET

Commission Nationale des Certifications Professionnelles

<http://www.cncp.gouv.fr/>

Sites régionaux des CARIF

<http://www.intercarif.net/>

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

<http://www.travail.gouv.fr/dossiers/vae>

Ministère de l'Education nationale : la validation des acquis de l'expérience

<http://www.education.gouv.fr/vae/>

Eduscol. dossier : validation des acquis de l'expérience

<http://www.eduscol.education.fr/D0077/accueil.htm>

Auteurs du compte-rendu : Patricia MARTIN Fanta TOURE du DESS « ATOGE » (analyse du travail, organisation et gestion de l'emploi) Paris X.

Coordonnateur : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

Contacts : Jacques PEVET ou Caroline TABANI à l'AFREF

Responsable du thème : Chantal BOUCHER

Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 11 décembre 2003