

« Jeudi de l'AFREF » 19 juin 2014

8h45-12h45

IGS

12 rue Alexandre PARODI  
75010 Paris

*Compte rendu de la séance*

## « L'APRES VAE... » A QUOI SERT LA VAE ? QUE DEVIENNENT SES BENEFICIAIRES

**Claude VILLEREAU**, *Délégué général* de l'AFREF, souhaite la bienvenue aux participants et remercie L'IGS, en la personne de M. **François MAHIEUX**, de recevoir les participants dans ces locaux. Il tient à remercier aussi de leur présence les « pères biologiques » des textes sur la VAE en la personne de **Bernard LIETARD**, *maître de conférences honoraire* à la chaire de formation des adultes du CNAM) et **Michel BLACHERE**, *coauteur de la loi sur la VAE* lors de son passage au cabinet de la Secrétaire d'État à la formation professionnelle (1999-2002).

Il passe alors la parole à **Michel LEMBERG**, *ex responsable* de la CNCP Ile de France (commission nationale de certification professionnelle) pour présenter le déroulement de cette matinée.

L'objectif de ce jeudi est de voir à travers des témoignages et une discussion avec la salle ce que la VAE a pu changer dans les comportements des différents acteurs de la Formation continue.

Pour ceci la séance s'articulera autour de plusieurs témoignages

**Christine DUFRENNE** *inspectrice de l'EN* au CAVA de Créteil (centre académique de validation des acquis) qui présentera les résultats d'une enquête réalisée auprès de candidats diplômés ;

**Gérard GALAND**, *accompagnateur de candidats VAE* du DAVA Créteil et **Olivier ENDERLIN**, *CFC* au CAFOC CRETEIL témoigneront sur le point de vue des entreprises

**Sylvette EGO**, *responsable de formation* de la société FORMIRIS fera part de son expérience de sa propre démarche de VAE.

Enfin **François ALBINET** et **David PRUDHOMME**, *responsables de formation* au campus fonderie de l'image témoigneront de l'évolution d'un organisme de formation face à la VAE

Puis, après ces témoignages, une discussion s'ouvrira avec les participants

## Introduction de Michel LEMBERG

Il rappelle que la VAE est la possibilité de faire valider ses compétences au travers d'une certification professionnelle reconnue par l'Etat. C'est l'accès à un diplôme par l'expérience et non par la formation

Un lien très fort existe entre VAE et CNCP car cette dernière a en charge de faire vivre le RNCP.

Le RNCP concerne des certifications publiques ou privées et ce quel que soit la structure de certification : Ministère Education Nationale, Enseignement supérieur ou demandes venant d'organismes privés ou publics (CQP)

Un des critères importants pour l'enregistrement de ces certifications est que celle-ci doit être obligatoirement accessible au titre de la VAE.

La transformation de la VAP en VAE en 2002 a entraîné un changement dans les pratiques des organismes de formation.

Pour cette séance, l'idée est de dépasser les difficultés de la mise en place de la VAE pour examiner ce que la VAE a changé dans les pratiques des entreprises et des personnes

## Intervention de Christiane DUFRESNE, (CAVA Créteil)

*Le centre académique de validation des acquis (CAVA) de Créteil est une structure de l'Éducation nationale chargée de mettre en œuvre la VAE sur l'académie de Créteil (qui regroupe le 77, 93 et 94) Cette structure existe depuis 1994 avec la VAP puis la VAE et est installée sur 6 sites.*

*Elle a un rôle de valideur et accompagnateur auprès de 2000 candidats en moyenne depuis 2005. Ses compétences portent sur l'information, l'orientation, l'étude personnalisée de chaque demande et sur la recevabilité, l'accompagnement et le conseil post-jury pour environ 640 diplômés potentiels sur 14 secteurs professionnels depuis des niveaux CAP jusqu'à doctorat.*

### Résultats d'une enquête réalisées auprès de diplômés de la VAE

L'intervention porte sur les résultats d'une enquête réalisée auprès de candidats diplômés de la VAE par le CAVA de Créteil : pour 4275 envois à tous les diplômés de 7 jurys consécutifs du CAVA , 1659 retours (soit 39%) avec une représentation des réponses homogène par rapport aux envois

Le questionnaire leur demandait « En plus du diplôme que vous a apporté la démarche de VAE sur les plans personnel et professionnel » avec une liste de réponses possibles

L'analyse des réponses donnent :

De la satisfaction	81,80%
Une reconnaissance de vos compétences	65,00%
Une meilleure confiance en vous	59,60%
Une meilleure image de vous-même	50,80%
Une reconnaissance au sein de la cellule familiale	31,30%
Une facilité à trouver un emploi ailleurs (mobilité)	24,20%
L'accessibilité à un concours	21,50%
La possibilité de retrouver un emploi	20,60%
Une augmentation de salaire	20,50%
De nouvelles missions	19,80%
Une reprise d'études	19,60%
Un changement d'emploi	15,30%
Le maintien en emploi	12,80%
Une promotion	10,20%
Un changement d'entreprise	8,60%

L'analyse de ces résultats sur les conséquences de l'obtention d'un diplôme par la VAE fait ressortir :

- Le plus fort impact de la VAE est sur le plan personnel.
- L'apport de la VAE, en terme de sécurisation du parcours professionnel est réel (*le maintien dans l'emploi est évoqué 3 fois plus par les niveaux V que les niveaux III*).
- La VAE est un outil dans un projet de développement des compétences (*passer un concours, reprendre des études...*).
- Grâce à la VAE, une reconnaissance des compétences (*promotion, augmentation de salaire, nouvelles missions...*).

Par ailleurs les résultats de l'enquête ne confirment pas des a priori :

- La crainte des employeurs pour leur salarié en VAE de les voir partir ne se vérifie que dans 9% des cas.
- la crainte des employeurs de devoir les augmenter ne se vérifie que dans 20% des cas

Quelques écrits de témoignage sont intéressants à noter :

- *"la VAE m'a réconciliée avec l'éducation nationale"*
- *"J'ai eu une place à la hauteur de mes espérances, j'ai soif de connaissances"*
- *"Il faut communiquer avec les entreprises sur la VAE"*
- *"Mon employeur est resté indifférent"*
- *"Un regard nouveau de mon employeur"*
- *"Changement de coefficient avant même de valider mon diplôme"*
- *"Intérimaire, mes candidatures se retrouvent sur le dessus de la pile, j'ai une mission pour la première fois d'assistante de direction" (bac pro validé)*
- *"Ouverture sur la recherche constante d'informations liées à mon métier"*
- *"Mention -VAE en cours- déterminante pour mon nouvel employeur"*
- *"Sans évolution possible dans mon entreprise, je m'autorise maintenant à envisager d'en changer, je compte reprendre des études pour une licence"*
- *"Le BTS ESF obtenu, j'ai passé aussi le DECESF et l'ai eu aussi, je poursuis mes études"*
- *"J'ai obtenu un CIF pour un DUT"*
- *"Je prépare un mémoire en sociologie"*

Pour terminer cette présentation, elle cite la réponse d'un DRH d'une entreprise à la question : « quels sont les effets concrets pour ceux qui ont réussi ? »

*« Les salariés ont une meilleure confiance en eux, une prise de recul par rapport à leur pratique professionnelle, et la fierté d'avoir valorisé leur longue expérience, et enfin une reconnaissance familiale et professionnelle. Les supérieurs hiérarchiques soulignent également une professionnalisation accrue et in e plus grande capacité d'analyser au jour le jour ».*

Enfin elle résume le témoignage d'une assistante du CAFOC (initialement niveau bac et très frustrée de n'avoir que le brevet des collèges et qui a réussi par la VAE à avoir le BTS assistante de direction ; Puis par la suite est devenue formatrice sur la formation « sauveteurs secourisme du travail »)

*« Je n'ai plus peur de répondre à la question : « qu'est-ce que tu as comme diplôme ? ». Le BTS que j'ai obtenu m'a apporté une légitimité à devenir formatrice. »*

**Question de la salle :** Dans l'analyse des résultats de l'enquête, sur l'apport des compétences de la démarche VAE qui reconnaissait cet apport ?

**Réponse :** c'était du point de vue professionnel, sa hiérarchie.

**Question :** la VAE raccourcit le temps de formation : Mais qu'en est-il exactement ?

**Réponse :** il y avait un item sur la durée du parcours Le résultat donne en moyenne entre la recevabilité de la demande et le jury : entre 6 mois et un an.

### **Intervention d'Olivier ENDERLIN (CAFOC CRETEIL)**

*Le CAFOC dans sa mission première, forme principalement les acteurs du réseau et accompagne les GRETA dans l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique. Il intervient aussi dans les entreprises, administrations ou collectivités territoriales qui choisissent d'investir dans la formation de leurs collaborateurs comme éléments clé de leur développement. Le chiffre d'affaires est de 750 000 euros par an avec 12 000 heures x stagiaires. Le personnel est composé de 5 CFC, 1 responsable du centre de ressources et 3 assistantes*

### **Présentation de son témoignage en tant que responsables RH**

Il explique le cas d'une personne du CAFOC qui à son arrivée était son assistante et avait déjà obtenu un BTS assistante de Direction via une démarche VAE.

Lors de l'entretien annuel individuel, elle avait exprimé son sentiment que la démarche VAE qu'elle avait effectuée avait été un éclairage sur son passé mais pas sur son avenir.

Au cours de l'entretien est alors abordé le problème de l'employabilité c'est-à-dire la possibilité de changer de fonction.

Elle fit alors part de ses expériences passées et de son intérêt à s'ouvrir à d'autres champs.

Quelques mois plus tard elle se propose pour devenir formatrice « sauveteur secouriste travail ». Elle a alors mis en place une stratégie VAE pour obtenir le titre.

Cette démarche a donc présenté un double intérêt :

-Pour l'intéressée un changement de regard sur son environnement de travail qui fait qu'elle devient force de propositions

-Pour le CAFOC, la possibilité de proposer une nouvelle formation !

### **Intervention de Gérard GALAND (CAFOC CRETEIL)**

#### **Retour d'expérience de témoignages d'entreprises**

La VAE est un droit individuel mais comme accompagnateur on est aussi sollicité par des entreprises (surtout des grandes: L'Oréal, Club Méditerranée ...) pour des démarches de VAE collectives.

#### **Droit individuel et possibilité collective**

Concernant le droit individuel : Le dispositif accompagnant la VAE leur apporte une confiance en eux (grâce à l'accompagnement). Pour le salarié c'est l'occasion de faire reconnaître ses droits. Pour l'employeur reconnaître les compétences. Les deux parties vont découvrir en chemin ce que la VAE leur apporte

Pour l'aspect collectif : il y a la possibilité de faire un lien avec la formation lorsque l'employeur génère un dispositif VAE auprès des salariés.

#### **Après la VAE :**

Pour le salarié, il peut valoriser des compétences acquises même en dehors du travail.

Pour l'employeur, le salarié étant confronté à des jeunes plus diplômés, la VAE redonne une légitimité aux personnes plus âgées.

**La VAE par rapport à la formation :** Pour l'accompagnant, on ne travaille pas sur la prescription mais sur les compétences par rapport à un référentiel. Le salarié est plus engagé dans sa pratique. Comme le témoigne un responsable d'entreprise : « si la VAE bénéficie à l'individu, pour l'entreprise la VAE remet le travail au centre de celle-ci ».

**La VAE par rapport au droit** : avec la création du CPF, on va pouvoir demander une VAE sans opposition de la hiérarchie (par rapport au CIF) . La VAE permettra un droit à la formation prioritaire

## **Intervention de Sylvette EGO (FORMIRIS)**

*La fédération FORMIRIS a été créée le 9 novembre 2005, en application de la Charte de la formation. Organisme national de l'Enseignement catholique, FORMIRIS est responsable de la politique de formation initiale et de formation continue des enseignants du premier et du second degré, ainsi que des propositions d'orientations de formation pour les personnels de droit privé. Elle s'appuie sur 13 associations territoriales.*

### **VAE et formation des formateurs**

A l'origine enseignante en philosophie puis formatrice associée en IUFM.

En 2002 elle a participé à un groupe de travail de professionnels de la formation de formateurs pour construire un titre professionnel de formateur qui a été inscrit au RNCP en 2008 et reconduit en 2012. Elle a obtenu ce titre professionnel dès 2008 par une démarche VAE qu'elle avait souhaité faire, non pas par nécessité mais avec comme objectif de faire le lien avec un référentiel métier (compétences).

Pour le renouvellement du titre en 2012, une enquête a été menée auprès des personnes ayant eu ce titre par VAE. Les résultats de cette enquête est proche de ce qui a été présenté précédemment.

Globalement les interviewés disent que l'obtention du titre n'a pas changé fondamentalement les choses en termes de promotion professionnelle mais leur a permis de conforter leur situation et de gagner en confiance dans leurs compétences.. Tous soulignent l'intérêt en soi de la démarche de VAE.

Pour sa part à l'issue de cette démarche elle a eu confirmation que le métier de formateur était un vrai métier alors qu'il est souvent perçu comme empirique.

Depuis elle est devenue militante de la VAE pour son approche par compétences et pour l'idée d'être confirmé par des pairs (experts). Ce n'est pas une reconnaissance par examen mais par rapport à des preuves

A l'issue de cette expérience, elle estime avoir acquis des moyens pour permettre à d'autres de s'engager dans une activité professionnelle via des dispositifs de validation (y compris la VAP qui n'est pas morte ...) : validation de savoirs, savoir-faire, savoir agir à travers des preuves.

Le Titre de formateur a présenté la particularité d'être dans un premier temps obtenu essentiellement par la voie de la VAE. Cela a influé fortement sur la conception du parcours de préparation à la certification.: la logique des certifications est proche de la démarche VAE.

## **Interventions de François ALBINET et David PRUDHOMME (Campus fonderie de l'image)**

*Le Campus Fonderie de l'Image forme aux métiers de la communication visuelle et du multimédia, depuis plus de 20 ans à travers des formations allant du bac Pro aux masters dans des filières médias imprimés, numériques, animés ou communication et gestion de projet en alternance ou en formation initiale ;*

*Il développe aussi des formations professionnelles continues dans les domaines du web, et du multimédia, de la PAO prépresse et du traitement audiovisuel*

### **Retour d'expérience sur la VAE**

#### **François ALBINET**

Le Campus fonderie de l'Image prépare à des titres du RNCP du niveau IV au niveau I

Les personnes venant pour acquérir des titres par la VAE le font surtout pour valoriser leur parcours. Ce sont souvent des indépendants qui ont besoin de faire reconnaître par un titre leur expérience à un

moment où ils cherchent à rentrer dans de grandes entreprises. Mais il y a aussi des étudiants n'ayant pas eu la totalité d'un titre au cours de leur formation.

Au niveau du campus, dans la démarche VAE, on avait sous-estimé au départ l'importance de l'accompagnement. Notre préoccupation a donc été de former les enseignants à cette approche spécifique et d'expliquer la démarche VAE aux entreprises.  
L'idéal pour les formateurs c'est de pouvoir participer à l'élaboration d'un titre à partir d'un référentiel métier

## **David PRUDHOMME**

Son parcours : il est entré t au Campus en 2007 avec comme expérience journaliste et producteur d'un reportage sur le Web 2.0.

La notion de compétences professionnelles lui était un « objet étranger ».

Il est devenu coordinateur d'une équipe de formateurs spécialisés en design graphique.

Le passage d'une formation universitaire à la formation professionnelle a été pour lui un choc et lui a forgé la conviction que l'on peut acquérir des compétences professionnelles quand on est conduit à demander à des personnes : « c'est quoi votre compétence »

Il explique la richesse de l'élaboration d'un référentiel de compétences vécue à travers la discussion d'un collège de professionnels qui doivent se mettre d'accord sur les compétences associées à un métier. Il se crée du lien social autour de la définition de compétences. Puis on met en place un protocole pour la certification.

C'est une démarche radicalement nouvelle où l'on n'a pas le droit de dire, comme pour un examen classique : « c'est comme ça et pas autrement ». Il faut accepter différents parcours professionnels en écoutant le milieu professionnel.

Les personnes qui entrent dans cette démarche ont déjà un parcours de vie. Donc on les examine dans leur diversité

Le moment de la certification professionnelle faite par un jury extérieur qui écoute le projet professionnel du candidat est un moment fort: celui-ci doit décrire ses compétences et son expérience en se projetant dans la situation professionnelle visée devant un jury qui va le reconnaître comme « un pair en devenir ».

## **Discussion avec la salle**

### **Intervention de Sylvette EGO**

A travers les interventions qui ont été faites, on tourne, lui semble-t-il, autour du thème des « représentations » :

Représentation du candidat par rapport à ses propres connaissances mais aussi représentation de l'extérieur par rapport à lui (famille, entreprise, société..).

La VAE est à la croisée de la « connaissance » et de la « reconnaissance », éléments indispensable à l'évolution d'une personne.

### **Témoignage de Maryvonne SOREL :**

Dans un jury de thèse auquel elle participait, un candidat qui avait eu un master de recherche par la VAE a dit, lors de sa soutenance, qu'il avait eu le sentiment lors de l'obtention de son diplôme par VAE, de l'avoir volé. Sa thèse était le moyen pour lui de (se ?) démontrer qu'il ne l'avait pas volé. Grâce à la VAE Il avait bien repris confiance en lui mais, finalement, il n'en n'était pas encore complètement assuré.

Pour être reconnu comme un vrai « sachant » par la société, il avait besoin de passer par un parcours normal.



Cet exemple montre que pour satisfaire les ambitions du texte de loi il y a encore un gros travail à faire de changement des mentalités, de changement des conceptions du savoir et de la connaissance, de la manière de dépasser Aristote et Platon...

Si on veut qu'il y ait un véritable « après VAE » il faut agir autour des environnements sociaux, culturels et institutionnels.

**Michel LEMBERG :**

Il faut en effet agir sur les environnements et le premier est l'environnement éducatif : les organismes de formation et l'institution

En particulier il faut révolutionner les dispositifs de formation, de certification, de formation de formateurs pour intégrer dans ces dispositifs la notion de « compétence ». Il faut arrêter d'opposer « compétences » et « savoirs ». L'obtention d'un « parchemin » (par la VAE ou la formation) signifie que la personne est capable de tenir un emploi.

**Sylvette EGO :**

Pour abonder dans ce sens, ce dont il est question dans un premier abord pour un enseignant ce sont les disciplines mais dans l'approche par compétences, fondamentalement c'est le rapport aux savoirs qui change.

**Gérard GALAND :**

Le témoignage de **Maryvonne SOREL** m'a quelque peu gêné car pour moi la VAE n'est pas faite pour passer une thèse mais pour trouver un emploi sur le marché du travail.

Le problème n'est pas dans la formation mais dans l'entreprise qui devrait reconnaître le travail que ses salariés font.

La VAE n'existera plus quand l'entreprise pourra parler du travail.

L'existence de la VAE est liée au pouvoir d'être critique par rapport au travail et non par rapport à la formation. La recherche ne rentre pas dans ce champ !

Maryvonne SOREL : sauf à considérer la recherche ...comme un métier !

**Michel LEMBERG :**

Tous les diplômes, toutes les certifications privées ou publiques, tous les CQP dont la finalité est l'insertion professionnelle doivent être accessibles par la VAE

L'objet de la VAE n'est pas de reconnaître les compétences de quelqu'un qui n'est pas passé par l'école mais de lui reconnaître une certification ou un diplôme que d'autres vont acquérir par la voie de la formation. Il faut dire que c'est la même certification obtenue par différentes voies d'accès.

Les modalités d'évaluation doivent donc se rapprocher. Les résultats des jurys doivent porter sur les mêmes objets.

**Participant :**

On dit que la VAE permet de prendre confiance en soi.

Pour ma part j'ai une expérience contraire à travers une profession libre qui se normalise : « guide conférencier ».

La loi dit maintenant que pour avoir la carte de « guide conférencier » il faut détenir une licence professionnelle de guide conférencier. D'où la nécessité de passer par la VAE pour une personne souhaitant être « guide » et non « accompagnateur ». Cette démarche est humiliante pour certains particulièrement des japonais où par exemple la langue japonaise n'est pas reconnue pour une VAE ...car pas enseignée ...à Nanterre.

**Participant :**

Autre exemple : en tant qu'ancienne responsable RH, j'ai été confrontée à une situation d'une personne qui a eu son BTS secrétariat par VAE et qui m'a demandé ce que proposait l'entreprise en échange ? L'attente est une augmentation ou une promotion .Or y a-t-il un changement dans le travail ? Il n'est pas toujours évident à évaluer. On a alors un effet inverse : une démotivation ;

**Question :** *pour valider il faut fournir des preuves ? Comment faire quand on n'a pas gardé les preuves ?*

**Réponse Michel LEMBERG :** les preuves attendues ne sont pas obligatoirement des preuves physiques. On ne demande pas une preuve dans l'absolu. Si vous êtes capable par le descriptif de votre action de fournir la preuve au regard de la compétence affichée, le jury peut s'en satisfaire ;

### **Intervention Michel BLACHERE**

Devant la richesse des échanges et les questions posées autour de la VAE, il souhaiterait apporter un éclairage sur l'origine de la VAE.

En septembre 1998 le CNPF avait lancé à Deauville la démarche logique de compétences (dans son propre point de vue).

Lui-même était à l'époque attaché au Ministère de l'EN. Il a alors été contacté par Alain GEISMAR, conseiller technique au gouvernement socialiste de l'époque, pour devenir, en tant que représentant du domaine Education, conseiller auprès de Nicole PERY, nommée secrétaire d'Etat chargée de la formation Professionnelle.

On lui a alors confié deux missions :

- être vigilant vis-à-vis de la DGEFP qui cherchait à développer des certifications avec l'AFPA sur des métiers très courts (type cuisiniers Mac Do). Le M.E.N trouvait cette approche dangereuse vis-à-vis de ses diplômes et rejetait le principe de qualifications intermédiaires Ceci s'est résolu lorsque l'AFPA a modularisé ses certifications en CCP : les nouvelles qualifications devenaient des éléments d'un titre.
- transformer la VAP « éducation » pour aller vers une véritable validation mais uniquement au niveau des diplômes Education

Finally on a ouvert aux autres diplômes et titres car si on voulait une vraie validation il fallait que les candidats puissent repérer la certification correspondante à sa situation.

C'est ainsi que sont nés la VAE et le RNCP.

La mise en œuvre de cette VAE a nécessité plusieurs années : de 1998 à 2002, sortie de la loi, suite à de nombreuses réticences (mais pas des partenaires sociaux, comme on aurait pu le croire...)

**Mais la raison essentielle de cette mise en place de la VAE est liée au constat fait en 1998 que 37% des actifs salariés n'avaient que le brevet des collèges.**

### **David PRUDHOMME :**

Il me semble dans les apports et les interventions qui ont eu lieu on voit apparaître une dimension essentielle qui est le « fait identitaire » :

- Identité à travers les membres du jury qui se réunissent et qui reconnaissent un pair
- identité de celui qui a réussi, via la VAE, sa certification ce qui lui donne une reconnaissance nouvelle et de nouveaux droits
- Identité aussi à travers la crise d'identité de celui qui fait une thèse pour faire reconnaître ses compétences malgré sa VAE

Ceci soulève deux questions qui restent en suspens :

Est-ce que l'identité professionnelle obtenue par la VAE équivaut à une identité professionnelle obtenue par la voie de la formation ?

Est-ce qu'une identité professionnelle peut se jouer en dehors de la certification ?



## Synthèse de la séance par Bernard LIETARD

### Quelle vie après la VAE ?

S'interroger sur l'après VAE, comme nous y a incité ce matin Michel LEMBERG, est un point crucial. Dans ses travaux sur l'engagement individuel en formation, Claude DUBAR a pu montrer que l'accès à la formation et son évaluation (personnelle et institutionnelle) sont les articulations décisives entre l'action de formation et les conditions sociales et économiques qui la précèdent et la suivent. Dans ce procès dialectique motivation-formation-évaluation, il souligne notamment, outre le poids de la trajectoire scolaire et sociale antérieure, l'importance des **logiques individuelles d'horizon (espérances subjectives) et des logiques d'utilisation et de valorisation**, qui correspondent plus ou moins aux espérances initiales.

On notera que cette analyse sociologique rejoint les thèses psychologiques de Claude LEVY-LEBOYER sur « la crise des motivations ». Pour elle en effet, la motivation dépend de trois facteurs : **l'expectation, l'instrumentalité et la valence**. Pour appréhender ces trois concepts, on peut les reformuler à l'aune du bon sens populaire. Un individu est d'autant plus motivé :

- qu'il estime qu'il est capable de réussir (expectation) : les témoignages de ce matin ont plusieurs fois insisté sur l'importance de l'estime de soi et la confiance en soi à toutes les étapes de la démarche VAE ;
- qu'il pense que les résultats acquis lui seront utiles (instrumentalité) pour son insertion sociale et professionnelle et que le rapport qualité du résultat/coût d'une démarche, beaucoup plus exigeante souvent que les formes traditionnelles de formation, en vaut la peine (valence).

Pour structurer cette synthèse, on peut partir de quatre enjeux, qui constituent autant d'obstacles et défis à dépasser pour faciliter « l'après VAE » : **la lisibilité, la transférabilité, la monnayabilité et les résistances au changement** de l'ensemble des parties prenantes au processus de la VAE.

En 2014, force est de constater que ces problèmes restent encore insuffisamment réglés. On soulignera qu'ils ne sont pas propres à la France. On les retrouve en effet dans tous les pays comme le montraient notamment en 1996 les travaux de Danielle COLARDYN autour de la gestion des compétences dans les pays industrialisés.

### LISIBILITE

Jusqu'au milieu des années quatre-vingts, le paysage français de la certification était construit sur le modèle des « jardins à la française » avec deux allées complémentaires bien séparées :

- **les diplômes** délivrés essentiellement sous l'autorité de l'Etat ;
- **les qualifications** issues de la négociation entre les partenaires sociaux

Ce système de certification, au-delà de son apparente simplicité, était loin d'être le meilleur des mondes possibles pour ses usagers. Sur ce point, on peut paraphraser la déclaration de Pierre BOURDIEU au Collège de France (1985) : un incapable, scolairement et socialement, garanti et un

capable, scolairement et socialement, démunis sont séparés à vie, tels le noble et le roturier. On notera que, lors du recensement national de 1982, 40% de la population totale de 15 ans et plus ne déclaraient aucun diplôme. On retrouvait un pourcentage semblable dans la population active. C'est ce constat, joint à l'ouverture européenne à la libre circulation des personnes, qui a amené le VI<sup>ème</sup> Plan à préconiser le développement d'une politique de validation des acquis, visant à reconnaître et à certifier les compétences, pourtant bel et bien acquises par ces personnes au travers de leurs expériences professionnelles, sociales et personnelles. On voulait corriger ainsi la dévalorisation, dans le système français, comme l'a évoqué Christine DUFRESNE dans son témoignage, des acquis d'expérience et des savoirs d'action par rapport aux savoirs académiques et théoriques. C'est à partir de 1984 que fut mise en œuvre et développée cette nouvelle politique au niveau de l'Etat. Côté partenaires sociaux, c'est aussi sur cette fin des années 80 que se développa le nouveau « modèle de la compétence », dont la reconnaissance des acquis est un élément clé. On notera par ailleurs que le mémorandum européen pour le développement de l'Education tout au long de la vie a mis aussi l'accent sur la nécessité de reconnaître l'expérience comme une composante essentielle des apprentissages.

Ce double mouvement a progressivement transformé les jardins traditionnels à la française en « jardins anglais » intégrés au paysage éducatif français. On notera à ce propos que, depuis le « *Learning by doing* » de DEWEY, les anglo-saxons reconnaissent dès le début du XX<sup>ème</sup> siècle, la valeur formative de l'expérience. Mais cela a aussi considérablement complexifié le système français des « certifications. Pour l'anecdote, j'avais pu en 1997 intituler un de mes articles (n° 133 de la revue Education Permanente) « *se reconnaître dans le maquis des acquis* ». Tout comme le maquis en effet, la complexification croissante des modes de certification des compétences, jointe à l'évolution de plus en plus rapide des emplois et des qualifications, rendent de moins en moins lisible le système pour ses usagers. Mais il a aussi généré des « maquisards », dont on reparlera en fin de synthèse. J'en ai fait partie et on en a entendu quelques-uns ce matin.

La création en 2002 de la CNCP et l'établissement d'un Répertoire des Certifications au-delà des diplômes professionnels traditionnels a toutefois amélioré sensiblement la visibilité.

## **TRANSFERABILITE**

Outre sa centralisation, le système français se caractérise par de nombreux cloisonnements sur le modèle des fenêtres des tours de la Défense.

**Entre les administrations responsables des validations** d'abord comme a pu l'évoquer le témoignage de Michel BLACHERE. Mais aussi **entre qualification personnelle et qualification contractuelle** dans l'emploi, avec, encore aujourd'hui, une primauté de cette dernière dans le champ du travail. Quelle que soit la qualification personnelle, dont le diplôme est un élément, c'est la qualification accordée par l'employeur lors de l'embauche qui est, encore aujourd'hui, déterminante pour le statut dans l'organisation. S'agissant de la compétence, un représentant du MEDEF (M. DUMONT) pouvait affirmer qu'un maçon n'est compétent qu'en haut du mur quand il l'a fait. C'est donc au sein des entreprises, au niveau de la gestion des ressources humaines dont l'employeur est le seul responsable, que se jouent le développement et la reconnaissance des compétences. On voit donc bien tout l'intérêt des actions présentées par Olivier ENDERLIN et des expérimentations de « validation collective ».

A un autre niveau, c'est aussi constater la séparation forte entre savoirs théoriques et savoirs d'action, avec une primauté, héritage de la tradition académique française, des premiers sur les seconds, des connaissances sur les compétences. On peut souhaiter une prise en compte de l'expérience dans toutes ses composantes qu'elles soient issues de la formation, des situations de travail ou d'activités sociales et personnelles. A ce niveau, on peut noter le cas de Valérie, dont les activités associatives bénévoles ont été largement prises en compte pour l'obtention de sa certification.

On notera là aussi **le rôle important de « décloisonnement » qu'a pu jouer depuis 2002 la CNCP**, et dont a témoigné Michel LEMBERG, en incitant à des réflexions communes sur les modalités d'évaluation, les institutions détentrices d'un pouvoir de « valider » (services administratifs, mais aussi organisations professionnelles). Cela a pu en particulier faciliter, grâce notamment (mais pas que...) au recours à des « référentiels » partagés, des passages entre les certifications. Même s'il reste du chemin à faire, ces apports méthodologiques et ces échanges interinstitutionnels ont ainsi significativement contribué à améliorer la « transférabilité ». Elles ont pu éviter aux candidats de « revalider » des acquis, qui avaient été déjà été « certifiés » dans d'autres cadres institutionnels.

## MONNAYABILITE

Bruno CUVILLIERS, ancien accompagnateur au CNAM et aujourd'hui responsable de la VAE à Lyon II, dans un article consacré à la problématique de la reconnaissance des acquis évoquait sa **reconnaissance problématique. Quelle est en effet la valeur de la monnaie donnée par cette voie de formation et de qualification ? Quelle est sa portabilité par rapport à l'emploi ?**

L'option française de délivrer par la VAE les mêmes diplômes avec les mêmes jurys que la formation initiale règle théoriquement la question. Il n'en reste pas moins, comme l'ont montré plusieurs témoignages relatés ce matin, que les représentations sociales au niveau de l'ensemble des acteurs sont plus nuancées, interrogeant la valeur d'usage d'une certification obtenue dans le cadre de la VAE, dont il faut parfois savoir taire l'origine. C'est ainsi qu'à titre personnel, maître de conférences à la chaire de formation des adultes du CNAM, je faisais rarement état, malgré la fierté personnelle que j'en avais, du fait que j'avais obtenu ce poste par le neuvième professionnel, donc sans les titres académiques, thèse notamment, requis dans les 8/9<sup>ème</sup> des nominations. Pour paraphraser ORWELL et sa « république des animaux », toutes les certifications sont officiellement égales, mais force est de constater qu'il y en a des plus égales que d'autres.

Pour améliorer l'acceptabilité sociale, une des réponses possibles est **d'être exigeant sur la fiabilité des pratiques d'évaluation** : existence de référentiels, forme des dossiers de candidature, qualité des preuves fournies, formation des accompagnateurs et des jurys,.. On saluera une fois de plus ici le travail méthodologique impulsé par la CNCP, mais aussi les initiatives menées par les branches et organisations professionnelles ainsi que par de nombreuses institutions de formation tant publiques que privées.

Mais cette monnayabilité doit être aussi évaluée au niveau des acteurs s'engageant dans la VAE. A cet égard, l'enquête présentée par Christine DUFRESNE montre, si besoin était, **que les résultats de cette démarche ne se réduisaient pas à la seule certification**. L'intervention d'Olivier ENDERLIN a pu ainsi montrer l'intérêt de la VAE pour l'amélioration de la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Mais elle concourt aussi à la valorisation des personnes et à l'amélioration de leur confiance en elle. En prenant conscience de compétences qu'elles ignoraient parfois, on peut postuler

qu'elles seront mieux armées dans leurs parcours de formation et d'emploi, qu'elles seront mieux se vendre, condition si nécessaire dans une société qui leur renvoie la responsabilité de leurs réussites comme de leurs échecs.

## RESISTANCE AU CHANGEMENT

Goutant un bouillon d'algues, un japonais, le Pr SKENDA, a découvert une nouvelle saveur, qu'il qualifia d'*umami*, non réductible aux quatre goûts fondamentaux : sucré, salé, acide, amer. Tout comme l'*umami*, la loi du 20 janvier 2002 a créé en France une voie de formation et de qualification à part entière, complémentaire des formes traditionnelles des champs de la formation et du travail.

Les agents éducatifs qui s'engagent dans cette nouvelle voie sont obligés, pour reprendre l'expression de Michel FEUTRIE, autre artisan de la VAE en France, à « **changer de lunettes** ». Mais, comme a pu le développer Michel CROZIER, **ce changement ne se décrète pas** : il suppose l'apprentissage, c'est-à-dire la découverte, voire la création et l'acquisition par les acteurs concernés, de nouveaux modèles relationnels, de nouveaux modes de raisonnement, bref, de nouvelles capacités individuelles et collectives. Le témoignage de Sylvette EGO sur Formiris illustre parfaitement le bien-fondé de cette démarche théorique. Elle montre notamment qu'en complément des démarches individuelles, l'introduction de la VAE ne peut se faire qu'à un niveau collectif, générant du lien social,

Luc FERRY dans un ouvrage récent plaide pour ne pas craindre les innovations, même si elles représentent une rupture, voire une menace, par rapport à nos habitudes et nos façons d'agir. Il ne faut donc pas en avoir peur, même si elle déstabilise le monde, détruisant une partie du présent pour bâtir le futur. C'est à ce défi que sont confrontés les parties prenantes de cette nouvelle voie de formation et de qualification.

## TRENTE ANS APRES

Les innovations ne s'implantent de fait jamais par rupture, mais par implémentation progressive. Cela explique le temps qu'elles prennent pour acquérir droit de cité. Le développement de la VAE en France est un bon exemple du temps qu'il faut donner au temps. C'est en 1984 que la politique de reconnaissance et de validation des acquis a démarré officiellement en France. Alors chargé de mission à la Délégation à la Formation Professionnelle, j'ai accepté, avec Josette PASQUIER, la responsabilité de ce chantier, dont personne ne voulait, le considérant comme marginal par rapport aux voies traditionnelles de certification : diplômes et qualifications professionnelles issues de la négociation collective des partenaires sociaux. Trente ans après, cette politique est devenue un fait social reconnu tant au niveau législatif et contractuel. On constate par ailleurs son irrésistible ascension au niveau de l'ensemble des pays européens. Il en est de même au niveau mondial comme le montre les travaux du Comité Mondial pour les Apprentissages tout au long de la vie (CMA), dont a rendu compte Annie PIAU.

Il n'en reste pas moins qu'en France, ne serait-ce que, par rapport à une tradition académique bien ancrée, la reconnaissance de l'expérience comme source légitime de savoirs n'est pas encore unanimement admise. La mise en œuvre de la VAE reste aujourd'hui trop souvent l'affaire de militants. Je reste toutefois persuadé qu'à terme **les maquisards d'hier, ces marginaux séchants aux frontières des organisations, cesseront d'être considérés comme des « déviants », mais comme**

**des « mutants », têtes de pont d'un nouvel ordre éducatif**, qui mettra résolument l'apprenant au centre des projets éducatifs.

Reprenant les termes de Philippe MEIRIEU, se référant à Gaston BACHELARD, en préface d'un ouvrage de Claire HEBER SUFFRIN sur les réseaux apprenants, l'enjeu du développement de la VAE n'est ni uniquement pédagogique, ni exclusivement économique et social : il ne s'agit pas en effet seulement de rénover l'école et l'enseignement, il s'agit du pari fabuleux de **la promotion de l'humain dans chaque homme**. En conclusion d'un rapport d'études sur la VAE, Yves CLOT pouvait écrire que la démarche VAE permettait en effet aux individus qui s'y engageaient de « devenir plus grands qu'eux-mêmes ». Les échanges d'aujourd'hui ont montré, si besoin était, que cette utopie est en marche. On peut à ce propos citer ici le témoignage, rapporté ce matin, de la personne qui estimait, à l'issue d'une démarche VAE « penser plus haut que ce qu'il pensait avant ».

**Auteurs du compte-rendu :** Jacques PEVET, délégué AFREF

**Responsable du thème :** Michel LEMBERG

**Contacts AFREF :** Jacques PEVET, Claude VILLEREAU