

La VAE entre dans le Code du travail

Après avoir défini les différentes procédures de validation des acquis et de l'expérience (VAE), Michel Blachère détaille les nouveautés introduites par la loi de modernisation sociale : elle consacre un nouveau droit pour toute personne engagée dans la vie active, facilite les procédures d'obtention d'un diplôme ou d'un titre et renforce le rôle des acteurs de la formation dans l'accompagnement des candidats à la validation de leurs acquis.

Par Michel Blachère

En matière de validation des acquis, la loi de modernisation sociale apporte des réponses aux débats et interrogations

profondes qui, ces vingt dernières années, ont modifié le point de vue des acteurs de la formation, des partenaires sociaux et des ministères.

qualification. Ajoutons qu'au niveau européen, on évoquait sans état d'âme l'émergence d'un *marché européen des certifications* , conforme à l'inclination des anglosaxons pour la déréglementation.

Le choix d'une réponse cohérente s'est fait dans un souci de **cohérence interministérielle**, conformément à la tradition de la formation continue, depuis 1970-71. Ce travail avec l'ensemble des ministères a été fort utile. En témoigne l'initiative du ministère de la Jeunesse et des Sports de créer, pour ses diplômes, la possibilité de les acquérir par la validation des acquis en modifiant en Conseil d'État le décret de 1993. Le Conseil d'État l'a accepté mais, de peur que tous les ministères ne posent une demande similaire, a suggéré que se mette en place une concertation interministérielle. Il s'est avéré alors qu'il importait aussi de modifier la loi pour faire entrer la validation des acquis dans le code du travail.

 **Michel Blachère** est conseiller technique au secrétariat d'État aux Droits de la femme et à la Formation professionnelle.

La situation à la création du secrétariat d'État

En 1984, la loi Savary avait déjà ouvert dans l'enseignement supérieur une possibilité de validation des acquis, en dispensant les intéressés des pré requis pour accéder à un niveau d'études universitaires. En 1992 (dans la loi), puis 1993 (dans les décrets), sont apparues des possibilités d'aller plus loin : il ne s'agissait plus seulement de valider les acquis de candidats désirant s'engager dans des études, mais de les dispenser d'une partie des épreuves d'accès au diplôme.

En 1998, à Deauville, les travaux du Medef et de ses partenaires concluaient sur **la logique de compétences**. La réflexion suscitée par ces travaux a inspiré une certaine crainte aux créateurs de diplômes : où devait se situer le diplôme par rapport à la compétence et à la qualification ?

En 1998, les perspectives ouvertes par le rapport De Virville étaient encore d'actualité : ce rapport commandé par Jacques Barrot¹

tentait un essai de **clarification** du paysage des certifications en France en proposant de créer un référentiel unique auquel l'ensemble des certifications auraient pu se rattacher.

Le paysage de la certification professionnelle était alors extrêmement **foisonnant** : tous les ministères, organismes consulaires et organismes privés fabriquaient des diplômes et des titres, les branches professionnelles des certificats de qualification professionnelle. Un observateur extérieur aurait difficilement pu trouver une articulation cohérente entre tous ces modes de reconnaissance de la

La validation des acquis appartient à la formation continue

La référence à la validation des acquis est aujourd'hui omniprésente. Mais que désigne-t-on

précisément par ces termes ?

On peut dire, par exemple, qu'un diplôme valide les acquis d'un jeune,

 **1** Alors ministre chargé du Travail

élève ou étudiant, à l'issue ou au cours d'une formation initiale. Dans ce cas, le diplôme valide ce que cet élève ou étudiant a acquis au travers de la formation et des stages pratiques qu'elle comporte. Mais il ne valide pas une expérience qui, par définition, fait défaut à un jeune à cette période de sa vie.

Dans son principe, la validation des acquis ne s'adresse donc pas à la formation initiale des jeunes, mais concerne au contraire des personnes qui ont une expérience à faire valoir. Comme il s'agit de **valider l'expérience**, il n'y a pas lieu de craindre pour les jeunes qu'elle se substitue à des parcours de formation initiale. La validation des acquis s'inscrit dans la logique de la formation continue.

Par validation des acquis, on désigne des procédures très différentes, qui ont en commun de prendre en compte l'expérience du candidat. Les effets pour les intéressés diffèrent selon qu'il s'agit :

- de **dispenser** le candidat des titres ou diplômes requis pour entrer dans un cursus de formation. Ce type de validation de l'expérience est pratiqué dans l'enseignement supérieur depuis 1985. Il s'appliquera désormais à tous les niveaux de formation. La validation des acquis peut être par ailleurs une façon de contourner les conditions

d'âge, d'ancienneté ou de diplômes requis pour accéder aux formations. Elle ne dispense pas de la formation mais *des étapes qui précèdent l'entrée dans un niveau de formation*. Le candidat suit alors l'ensemble du parcours de formation et passe l'examen traditionnel.

- de **raccourcir** son parcours de formation. Ce type de validation de l'expérience est déjà pratiqué en formation continue : le formateur évalue les acquis du stagiaire à l'entrée en formation et le dispense de certains enseignements. Les Gréta et l'AFPA le pratiquent couramment. Dans le jargon des formateurs, le stagiaire est "*positionné*" par rapport au programme, au référentiel de formation ou aux modules de formation. Attention : dans ce cas, le candidat n'est pas dispensé d'examen, ni d'aucune des épreuves, qui sont les mêmes que pour les candidats qui ont suivi un parcours complet. Le "*positionnement*" initial doit donc être judicieux : c'est en quelque sorte un pari sur la capacité du candidat à surmonter toutes les épreuves, y

compris celles qui correspondent aux modules de formation dont il a été dispensé.

- de lui **délivrer** en totalité ou en partie un diplôme ou un titre professionnel, ou un certificat de qualification professionnelle (voir schéma ci-dessous). Dans ce cas, **la validation des acquis de l'expérience peut valoir formation**. Le candidat ne passe pas un examen, mais on évalue son profil professionnel par rapport à celui qui est exigé pour les titulaires du diplôme, titre ou certification. Les modalités d'évaluation sont fixées par l'autorité qui délivre le diplôme, le titre ou la certification. Elles ne sont donc pas identiques pour toutes les certifications professionnelles. Grâce aux nouvelles dispositions sur la loi sur la validation des acquis, soit le jury attribue le diplôme, soit il indique au candidat les connaissances, aptitudes et compétences dont il lui reste à faire la preuve. Auquel cas, une deuxième évaluation sera nécessaire pour l'obtention du diplôme.

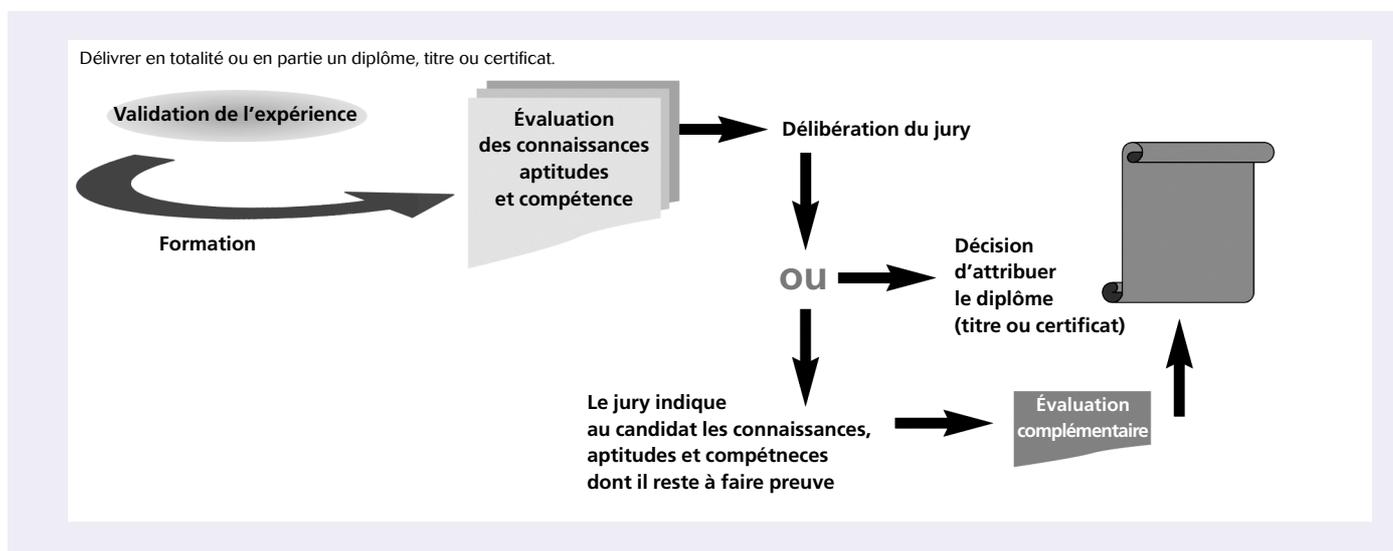
Par validation des acquis, on désigne des procédures très différentes, qui ont en commun de prendre en compte l'expérience du candidat

La mutation de l'homologation

Le système des certifications professionnelles a pour socle la loi du 16 juillet 1971 sur l'en-

seignement technologique, modifiée par celle du 20 juillet 1992². Les titres et diplômes de l'ensei-

2 Article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique, modifié par la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992.



gnement technologique sont inscrits sur une **liste d'homologation**. Les titres et diplômes délivrés par l'Éducation nationale et, depuis peu, ceux de l'Agriculture et de la Jeunesse et des Sports, y figurent de droit.

Jusqu'à aujourd'hui, on pouvait donc considérer que la loi distinguait les diplômes et titres délivrés par ces trois ministères de tous les autres (y compris ceux du ministère du Travail, de la Défense, de la Culture, des Affaires sociales, de la Santé, etc.).

La logique instaurée par la loi de modernisation sociale est différente : elle consiste à vérifier que *le référent social que constitue le diplôme professionnel est bien le résultat d'une concertation entre l'État et les partenaires sociaux*. Dès lors, la condition pour qu'une certification professionnelle figure dans le nouveau Répertoire des certifications professionnelles (qui se substitue à la liste d'homologation), est d'avoir, pour ainsi dire, ce triple label, dès sa conception ou après avis de la Commission nationale où siègent l'État et les partenaires sociaux.

Les nouvelles dispositions législatives visent à ce que les partenaires sociaux soient étroitement impliqués dans la création et la définition des référentiels des diplômes délivrés par l'État. Lorsque qu'un ministère est doté d'**instances consultatives**, ses diplômes sont **enregistrés de droit** dans le nouveau Répertoire. Pour ceux dont ce n'est pas le cas, leurs diplômes seront **examinés par la Commission nationale** au même titre que les certifications créées par des organismes consulaires ou privés.

Le ministère de l'Éducation nationale dispose depuis des décennies de commissions professionnelles consultatives (CPC), où sont représentés les professionnels et les partenaires sociaux. Le rôle de ces commissions est de définir le contenu des diplômes et titres et de vérifier leur pertinence sur le mar-

Nous sommes donc passés d'une logique de dispense d'épreuves à une logique d'évaluation des compétences

ché du travail. En plus de l'Éducation et de l'Agriculture, d'autres ministères ont également recours à des commissions professionnelles consultatives. C'est le cas du ministère du Travail depuis longtemps et, plus récemment, de la Jeunesse et des Sports. Les Affaires sociales préparent actuellement la constitution de leur commission professionnelle consultative.

La nouvelle procédure, peut donc se résumer ainsi :

- les diplômes ou titres élaborés par un ministère au sein d'une instance consultative associant les partenaires sociaux seront transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle pour **information** avant d'être enregistrés dans le *Répertoire national des*

*certifications professionnelles*³ ;

- les diplômes ou titres élaborés par un ministère ou un organisme sans consultation des partenaires sociaux seront transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle pour **instruction** avant, le cas échéant, d'être enregistrés dans le *Répertoire national des certifications professionnelles*.

Selon la vocation de l'organisme, la saisine sera nationale ou régionale. Dans ce cas, le correspondant régional de la Commission nationale de la certification professionnelle, placé auprès du préfet de région et une commission *ad hoc* du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle seront les interfaces.

Les apports de la loi de modernisation sociale

La loi de modernisation sociale modifie les modalités de validation des acquis et élargit le champ de la loi de 1992⁴.

- toute certification enregistrée dans le *Répertoire national* a vocation à être obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

- il sera possible au jury de proposer l'attribution de la totalité du diplôme ou du titre ;

- l'expérience acquise dans une activité bénévole (sociale ou associative) ou, plus généralement, non rémunérée, pourra être prise en compte quand elle est en rapport avec la qualification visée ;

- la durée de l'expérience requise pourra être ramenée à trois ans.

Notons que l'attribution de la totalité du diplôme ou du titre par le biais de la validation des acquis est possible, mais non systématique. Par ailleurs, la reconnaissance d'une activité bénévole peut par exemple intéresser des femmes d'artisans ayant tenu la comptabilité de l'entreprise, assuré la relation clientèle, participé au planning des chantiers

et qui, dans le cas d'une cessation d'activité de leur conjoint, se retrouvent démunies alors qu'elles ont acquis des compétences.

Nous sommes donc passés d'une logique de dispense d'épreuves à **une logique d'évaluation des compétences**. Auparavant, le profil professionnel d'une personne était comparé à des contenus d'épreuves d'examens. Dans la nouvelle logique, il est comparé à celui exigé du titulaire de la certification visée.

De plus, la loi introduit la possibilité pour un jury de reconnaître un équilibre entre expérience et diplôme. Les partenaires sociaux se sont montrés favorables au projet notamment parce que la certification professionnelle n'était pas uniquement dépendante d'un parcours de formation. Désormais, le diplôme peut continuer de sanctionner un parcours de formation, mais peut aussi sanctionner un parcours professionnel. La reconnaissance du rôle formateur du travail a été saluée positivement par les partenaires.

■ ■ ■ ■ ■
3 Cf. article de Anne-Marie Charraud, page 104.

4 Cf. les références législatives page 99.

La VAE : un droit pour chacun

Enfin, la validation des acquis de l'expérience est désormais un droit inscrit dans le Code du travail. Au début du livre IX du Code du travail, il est dit que "la validation des acquis est un droit pour toute personne engagée dans la vie active", qu'il s'agisse d'un salarié ou d'un demandeur d'emploi.

Lorsque la personne est salariée, elle a droit à un congé pour validation des acquis, dont les modalités sont inspirées de celles du congé pour bilan de compétences.

Le droit à la validation des acquis est aussi celui des demandeurs d'emplois au même titre que le droit au bilan. La validation doit être l'un des outils proposés aux demandeurs d'emplois quand ils contractent un PARE ou un PAP. Le service public de l'emploi a engagé un travail visant à faire de la validation des acquis une des possibilités proposées aux demandeurs d'emplois.

Des décrets prochainement promulgués

La plupart des décrets d'application nécessaires seront présentés au Conseil d'État le 26 mars. Ils

devraient être promulgués dans le courant du mois d'avril 2002. Le décret à portée générale sur la validation des acquis et celui sur la validation des acquis dans l'enseignement supérieur - ainsi que ceux créant la Commission nationale de la certification professionnelle et le Répertoire national des certifications professionnelles devraient ainsi être rapidement publiés.

L'examen par le Conseil d'État de celui qui concerne le **congé pour validation d'acquis** est programmé pour le tout début mai. Ce congé a été construit sur des modalités proches de celles du congé pour bilan de compétences, en évitant toute confusion entre les deux procédures. Sa durée est de 24 heures, ce qui permet d'y inclure l'accompagnement et les procédures d'évaluation par le jury. L'accompagnement du candidat sera donc intégré à la procédure de validation.

Par ailleurs, deux décrets ont été préparés mais seront publiés ultérieurement : l'un sur le **contrôle des organismes** chargés d'accompagner les stagiaires et l'autre sur le **contrôle de la réalité de la dépense** pour validation d'acquis. Ces décrets stipulent que l'accompagnement est inclus dans la procédure de validation ; il commence à être pris en compte au

moment où le candidat a une vision claire du diplôme qu'il veut obtenir et où il est en relation avec l'autorité qui le délivre. Un exemple : pour un diplôme de l'Éducation nationale du second degré, la procédure est prise en compte à partir du moment où l'intéressé a déposé un dossier au dispositif académique de validation des acquis (DAVA). Les étapes préalables ne sont pas imputables.

Les procédures de validation sont du ressort du ministère ou l'organisme qui délivre le diplôme. Dans la mesure où des titres ou diplômes professionnels tendent à être divisés en modules **capitalisables**, il existera des opérations de validation partielle. Quatre ou cinq mises en situation professionnelle peuvent par conséquent être nécessaires pour obtenir un titre. Cela posera problème quant à l'évaluation du coût de la validation, d'autant plus que la procédure peut concerner les demandeurs d'emploi.

La loi de modernisation sociale apporte sa contribution à la réforme de la formation professionnelle continue. L'impulsion a été donnée. Elle doit à présent être appliquée par les acteurs sur le terrain.

Michel Blachère

Au début du livre IX du Code du travail, il est dit que "la validation des acquis est un droit pour toute personne engagée dans la vie active", qu'il s'agisse d'un salarié ou d'un demandeur d'emploi