

VAE : évaluation quinquennale

Par Nadia Bruneau

À la suite de la présentation par le gouvernement du rapport d'évaluation "quinquennale" sur la VAE, en décembre dernier, Actualité de la formation permanente a donné la parole aux acteurs de la VAE : le comité interministériel et les ministères certificateurs, les fonctions publiques, les Régions et les branches, les entreprises et les organismes de formation, sans oublier les analystes européens. Quelle place occupe aujourd'hui le dispositif, quels sont ses atouts ? Éléments de réponse.

En 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Prévue par le Code du travail et le Code de l'éducation, elle permet à toute personne engagée dans la vie active de demander la reconnaissance de ses acquis pour acquérir une certification (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle), sans suivre un parcours "classique" de formation.

Par ailleurs, l'article 146 de cette loi précise : *"Avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du dispositif de validation des acquis de l'expérience, tel que défini par la présente section, un rapport d'évaluation sera adressé par le gouvernement au Parlement."*

Ce rapport a été effectivement remis au Parlement en **décembre 2007** : il fait état des avancées qui ont pu être menées par les différents acteurs de la VAE, analyse de manière essentiellement quantitative les résultats obtenus et donne des pistes de réflexion pour améliorer le système actuel.

Ce dossier thématique consacré à cette "évaluation quinquennale" permet d'approfondir le débat

en **donnant la parole** aux acteurs intervenant dans le dispositif : les pouvoirs publics (il s'agit d'un champ à responsabilités partagées entre l'État et les Régions¹), les ministères en tant qu'"organismes certificateurs", les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), les entreprises, les organismes de formation, les Régions et, enfin, les structures spécialisées dans le secteur de la formation professionnelle continue et de l'emploi (au niveau national et européen).

Chacun d'eux fait le point sur les actions qu'il a menées, les analyse au regard des résultats obtenus, et en fait une critique constructive en fonction des pistes de développement souhaitées.

Par rapport aux intentions initiales et aux débats actuels sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les principes énoncés par la loi ont-ils eu les retombées escomptées ? Quelle place occupe maintenant le dispositif ? Quels atouts et quelles limites dans sa mise en œuvre ?

Un démarrage fragile au niveau national

Sur le territoire national, la mise en œuvre du dispositif de VAE a été **relativement com-**

plexe pour tous les acteurs. Manque d'information et de communication, difficulté à se saisir de la logique d'un nouveau système d'accès à la certification, mise en concurrence avec la "sacro-sainte" formation initiale, nouvelle organisation à mettre en œuvre par les organismes certificateurs, expliquent les difficultés rencontrées.

Face à une situation chaotique, l'année **2006** marque un véritable tournant dans la consolidation du dispositif de VAE. La constitution du **comité interministériel pour le développement de la VAE** et les **cinq mesures** en faveur de la VAE annoncées par Gérard Larcher, ministre délégué à l'Emploi et à l'Insertion des jeunes de l'époque, ont signé un engagement fort de l'État dans la relance de ce dispositif.

Le comité interministériel à la VAE

Grâce à sa création, les ministères certificateurs se sont fédérés autour d'un projet commun, en **mutualisant et capitalisant** leurs pratiques afin de construire ensemble des processus harmonisés et cohérents.

C'est ainsi que l'on a assisté à la naissance d'un certain nombre

■ ■ ■ ■ ■
Nadia Bruneau est chargée d'études au Centre INFFO, direction Juridique-Observatoire.

■ ■ ■ ■ ■
1
Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (JO du 17 août 2004).



d'outils à destination des entreprises et de tout individu souhaitant entreprendre la démarche, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi et/ou bénévole). Des outils qui ont pour vocation d'informer sur la démarche (connaissances des interlocuteurs privilégiés et des différentes étapes, des différentes modalités d'accès et de financement en fonction de son statut), de montrer les enjeux et les intérêts de s'y investir (à titre individuel ou collectif pour les entreprises) et d'estimer le travail à réaliser (la VAE n'est pas une simple conversion de l'expérience professionnelle en certification).

Les actions de plusieurs ministères certificateurs

Reconnaître la valeur formative du travail n'était pas forcément acquis au départ, selon le ministère de l'Éducation nationale. Cependant, celui-ci s'est tout de suite investi en faveur de la VAE, comprenant son impact dans un marché de l'emploi en pleine mutation. De nombreux partenariats ont été réalisés, soulignant ainsi l'importance d'une collaboration entre les différents acteurs, à chaque étape de la démarche. Sa volonté est d'améliorer constamment le dispositif déjà existant.

Malgré tout, les chiffres démontrent la persistance d'inégalités entre les établissements d'enseignement supérieur : même si depuis 2005, toutes les Universités délivrent des diplômes par la validation des acquis de l'expérience, le nombre de certifications validées totale-

ment ou partiellement reste très aléatoire. Toutefois, les travaux de recherche ont nettement contribué à une meilleure appropriation et à une meilleure acceptation de la VAE au sein des établissements.

Soulignons également le chantier mené actuellement autour de la validation des acquis de l'expérience bénévole, suite aux engagements pris par le président de la République à leur égard. Le ministère chargé de la **Jeunesse et des Sports**, avec le soutien du comité interministériel, milite pour une meilleure reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'activités bénévoles. Ce travail est riche, d'autant qu'à l'heure actuelle, le public "bénévole" reste méconnu tant au niveau de son parcours que de ses ambitions.

La VAE au sein de la fonction publique

Au sein des trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale), le développement de la VAE est plutôt récent. En effet, les différents dispositifs d'accès et de financement disponibles pour les salariés du secteur privé n'étaient alors pas transposés dans la fonction publique, rendant l'accès au dispositif quasiment impossible : les deux possibilités existantes pour les agents de la fonction publique étaient de faire valoir leur droit au CFP (congé de formation professionnelle) ou d'obtenir une prise en charge financière de leur administration au titre du plan de formation. La loi de modernisation de la fonc-

tion publique de **février 2007**, traduisant la volonté de promouvoir le travail des agents et d'encourager leur mobilité professionnelle, précise l'accès au congé VAE.

De nombreux freins ont jalonné la mise en place du dispositif dans la **fonction publique territoriale**. Plusieurs facteurs l'expliquent : des réticences persistent de la part des individus et des collectivités territoriales ; les parcours professionnels des fonctionnaires territoriaux relativisent l'importance de la certification et de la qualification ; le sens et la cohérence du dispositif doivent être davantage construits ; et, enfin, il existe un manque d'information et de communication autour du dispositif. Toutefois, en 2007, les difficultés se sont progressivement estompées, avec la mise en place de plusieurs démarches collectives. L'entrée en vigueur du congé VAE devrait favoriser les démarches individuelles restées jusqu'ici anecdotiques. Pour ce faire, le CNFPT s'attache à étoffer et élargir son champ d'action et son offre de services, afin que les collectivités territoriales se saisissent de l'opportunité de la VAE. Le dispositif est entré aujourd'hui dans une phase de consolidation.

Concernant la **fonction publique hospitalière**, le décret d'application du congé VAE est récemment paru². Toutefois, l'ANFH (Association nationale pour la formation des personnels hospitaliers), l'Opca de la fonction publique hospitalière, s'était lancé dans la VAE dès 2004. En effet, dans le secteur hospitalier, s'est rapidement posée la question de la reconnaissance officielle des compétences des personnes "faisant fonction" d'aide-soignant, une profession réglementée. Il s'agit d'un public faiblement qualifié, qui bénéficie très peu de formation professionnelle. Très vite, l'Opca a souhaité

■ ■ ■ ■ ■
2
 Décret n° 2008-824
 du 21 août 2008
 (JO du 23 août 2004).

profiter de la VAE pour inscrire ce public dans une dynamique professionnelle pertinente. Dès 2005, le diplôme d'État d'aide-soignant est devenu accessible par la VAE. Le Cnasea a rapidement été sollicité pour la gestion administrative et logistique des dossiers, au vu de leur nombre en constante augmentation.

L'ANFH a également mis sur les partenariats pour optimiser la qualité et l'efficacité de son dispositif, notamment pour l'accompagnement. Multiplier les possibilités de prise en charge financière permet de renforcer et de mieux individualiser cette prestation, en fonction des besoins des candidats. Une attention particulière est portée aux candidats les moins qualifiés, c'est-à-dire ceux qui risquent d'être en difficulté face à la VAE.

Les Régions et leur investissement

Les Régions sont également des acteurs incontournables de la VAE. Elles se mobilisent pour la construction d'un dispositif efficace et cohérent en fonction des besoins de leurs territoires (insertion professionnelle, qualification, etc.). Malgré un travail consciencieux d'appropriation et de compréhension de la VAE, des questionnements perdurent autour de l'organisation et l'animation du **dispositif d'information conseil**, du renforcement et de l'amélioration de l'**accompagnement** des candidats, de la mise en place de partenariats permettant une meilleure **prise**

en charge financière, de la conception d'**outils** exploitables à chaque étape, etc. Les Régions sont inscrites dans une volonté d'amélioration permanente de ce qui existe déjà.

L'exemple de la Région Centre est très intéressant : un dispositif pérenne existe et chaque étape bénéficie d'un mode de fonctionnement opérationnel et efficace.

Les branches professionnelles s'emparent de la VAE

Au niveau des branches professionnelles, la VAE a été ressentie comme une réelle opportunité pour les salariés et les entreprises. Le dispositif est d'ailleurs pris en compte dans de nombreux **accords de branche** qui prévoient des dispositions relatives au dispositif en question. Le 15 février 2007, un **accord-cadre** est signé entre Gérard Larcher, alors ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, et seize branches professionnelles. Ces dernières formalisent leurs engagements en faveur du dispositif de validation des acquis.

Très investi dans le dispositif dès l'origine, l'**Agfos-PME** (Opc interprofessionnel et interbranches) a mené une action structurée et réfléchie dans le temps : tout d'abord, l'Opc a souhaité définir et clarifier son rôle au regard de ce nouveau dispositif. Ensuite, fort de son positionnement, il a mis en place un plan d'actions : l'information des publics (entreprise, SPP

– section professionnelle paritaire – de branche, salarié), le développement d'outils et de partenariats permettant de mieux prendre en compte les besoins individuels des salariés et d'adapter l'offre de formation sectorielle.

Pourtant, le premier bilan révèle des difficultés récurrentes, notamment pour les publics de bas niveau de qualification et les salariés des PME (petites et moyennes entreprises) et des TPE (très petites entreprises), pour lesquels l'accès à la VAE reste problématique.

Des inégalités sont à souligner, entre branches professionnelles, dans l'accès à la VAE. Celle des salariés du particulier employeur vient parfaitement illustrer ces propos. Précisément, dans ce contexte professionnel, l'enjeu de la VAE est particulièrement "poignant". En effet, les métiers de la branche des salariés du **particulier employeur** sont des métiers "en souffrance" : ils manquent de reconnaissance sociale et professionnelle. La professionnalisation de ces salariés est un enjeu capital pour la branche, notamment en termes de sécurisation des parcours professionnels (favoriser leur maintien dans l'emploi, tout en anticipant les futurs besoins en compétences). Elle est d'autant plus capitale que ces salariés sont, pour la plupart d'entre eux, peu qualifiés. L'institut Fepem, organisme certificateur de branche, mise sur la validation des acquis de l'expérience pour répondre à cet objectif de professionnalisation. Une réflexion approfondie a été initiée, prenant en compte les spécificités et les difficultés de ce public, dans la construction de chacune des étapes. Une vision "humaniste" et "délicate" est de rigueur si l'on souhaite comprendre tous les enjeux d'une VAE pour ces salariés : plus qu'une validation des acquis de l'expérience, les salariés recherchent une reconnaissance, avant tout, personnelle.

Des inégalités sont à souligner, entre branches professionnelles, dans l'accès à la VAE





Les entreprises et les démarches collectives de VAE

Ces difficultés peuvent être également rencontrées en entreprise lorsque les salariés entreprennent la démarche, à titre individuel et/ou collectif. La VAE peut avoir de lourdes conséquences personnelles, en cas d'échec. C'est en partie pour cette raison que l'entreprise qui met en place une démarche collective de VAE doit offrir le **meilleur accompagnement** possible : un accompagnement pour la constitution des dossiers (dossier de recevabilité, dossier de présentation de l'expérience), mais aussi un accompagnement "personnel" permettant de remédier aux moments de découragement et d'éviter les abandons.

Le **Céreq** (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) et le **ministère chargé de l'Emploi** soulignent l'intérêt et l'investissement des entreprises pour les démarches collectives. Chacune opère selon une logique différente, en fonction des objectifs visés, mais en phase avec ses salariés. Certaines d'entre elles mettent les moyens nécessaires, dès le départ, pour réussir : sélection

des salariés présentant les meilleures chances de réussite, choix des certifications, etc.

Tous ces éléments sont parfaitement repris dans le discours du directeur des ressources humaines de l'entreprise **Affinion International**. Dès 2003, cette PME s'est lancée le défi de la VAE. À cette période, il y avait encore très peu de recul sur les expériences des entreprises en la matière, Affinion International a vécu le "parcours du combattant". Pourtant, malgré les difficultés rencontrées, l'entreprise renoue chaque année avec la VAE, de nouveaux salariés se lancent dans la démarche. Force est de constater que les leçons ont été tirées du passé : chaque année, la démarche se déroule de mieux en mieux.

Les organismes de formation et leur expérience

Enfin, les organismes de formation se sont également adaptés à la VAE. Les pratiques de formation, les pratiques des formateurs sont repensées et articulées avec l'ingénierie de certification. L'expérience du **Créfo** (Centre de recherches et d'études en

formation et en organisation) en témoigne, où plusieurs évolutions ont été repérées : le formateur est devenu accompagnateur, la nécessité de professionnaliser les jurys, de proposer une offre de formation adaptée et modularisée permettant de répondre aux besoins de formation en cas de validation partielle.

Et en Europe ?

Au niveau européen, la volonté de promouvoir la reconnaissance des acquis est forte : le souhait étant de faciliter la mobilité des citoyens sur les territoires. En revanche, tous les pays ne sont pas au même niveau quant au développement de la reconnaissance et de la validation des acquis et quant à la valeur à leur accorder.

Le **Cedefop** (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) explique les différents moments et les différents outils qui jalonnent la construction d'une politique européenne en la matière, tout en mettant l'accent sur une approche par pays : parmi les outils conçus, retenons la mise en œuvre du système européen de transfert de "crédits" pour la formation professionnelle – **Ecvet** : *European credit transfer system for vocational education and training* – et la concrétisation du cadre européen des certifications – **EQF** : *European qualification framework*. Le premier est destiné à réduire les obstacles à la libre circulation des personnes, des compétences et des entreprises ; le second permet d'instaurer la confiance et de garantir la transparence entre les pays et les secteurs de la formation. Ce cadre propose une classification des qualifications autour de huit niveaux de référence, décrivant ce qu'un apprenant sait, comprend et peut faire, quel que soit le système dans lequel la certification a été acquise.



Nadia Bruneau