



AUTOSAISINE

« La validation des acquis de l'expérience »

AVIS

présenté par

Marie-Christine LACROIX

Présidente de la Commission n° 5

« *Education, Formation, Recherche, Insertion professionnelle* »

SEANCE PLENIERE DU 25 JUIN 2002

Sommaire

Remerciements	p. 4
Introduction	p. 5
I. LA CERTIFICATION DES COMPETENCES : VERS LA FIN D'UN MONOPOLE D'ETAT ?	p. 6
1. Les diplômes	p. 6
1.1. Elaboration des diplômes	p. 7
1.1.1. Les étapes de la création d'un diplôme	p. 7
1.1.2. Niveaux de diplômes	p. 8
1.2. Les référentiels des diplômes	p. 9
2. Titres et diplômes homologués par l'Etat	p. 10
2.1. Les niveaux de formation	p. 11
2.2. L'organisation de l'homologation	p. 13
3. Les Certificats de Qualification Professionnelle	p. 18
3.1 Définition et origine	p. 18
3.2. Elaboration des CQP	p. 19
4. Vers de nouvelles formes de certification	p. 21
4.1. Les certificats de compétences professionnelles	p. 21
4.2. Les certificats de compétences en entreprise	p. 22
4.2.1. Principes généraux de fonctionnement	p. 22
4.2.2. Les étapes de la certification	p. 23
II. LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS : UN PRINCIPE ACQUIS MAIS UN POTENTIEL A DEVELOPPER !	p. 26
1. Compétences, acquis, validation... : de quoi parle-t-on ?	p. 26
2. Le cadre juridique de la VAP de 1934 à 1993 : une évolution encourageante	p. 28
2.1. La loi du 10 juillet 1934 : les prémices de la validation	p. 28
2.2. Le décret du 23 août 1985 : clé de voûte de la VAP	p. 30
2.3. La loi du 20 juillet 1992 : un principe ambitieux et novateur	p. 31
2.3.1. Ses principes	p. 31
2.3.2. La VAP, pour quels diplômes ?	p. 34
2.3.3. Validation : mode d'emploi	p. 34
3. Les chiffres de la validation : malgré une pluralité d'acteurs, la VAP reste une mesure trop confidentielle	p. 35
3.1. Le DAVA (Dispositif académique de validations des acquis)	p. 36
3.2. L'Université : Rôle du service universitaire de formation continue de Bourgogne (SUFCOB)	p. 41

3.3. Les école d'ingénieurs : exemple de validation avec l'ENESAD et l'ENSBANA	p. 44
3.4. Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche	p. 47
4. VALIPRO : une validation réussie avec l'ANFH de Bourgogne et Franche-Comté	p. 49
III. La VAE : NOUVELLE LOI, NOUVEAUX ENJEUX, NOUVEAUX ESPOIRS	p. 54
1. Un contexte de formation tout au long de la vie	p. 54
2. Des inégalités dans l'accès à la Formation	p. 56
2.1. Une population active peu qualifiée	p. 56
2.2. Formation continue : les plus qualifiés les mieux formés	p. 58
3. Vers une reconnaissance des acquis professionnels : initiatives privées et publiques	p. 59
3.1. La gestion par les compétences : une réflexion engagée par le MEDEF	p. 59
3.2. La « démarche compétences » dans les entreprises du Bâtiment	p. 61
3.3. La REP ou la reconnaissances des acquis professionnels dans la fonction publique territoriale	p. 64
3.4. Reconnaître les acquis de la formation : une volonté du Conseil régional de Bourgogne	p. 65
3.5. Les travaux préparatoires de la loi de modernisation sociale avec l'expérimentation menée par l'AFPA	p. 66
4. VAE, ce qui change avec la loi de modernisation sociale !.....	p. 68
4.1. L'expérience conduira-t-elle au diplôme ?	p. 70
4.2. Trois années d'expérience suffisent... au lieu de cinq	p. 71
4.3. Un élargissement à tous les diplômés	p. 72
4.4. Un jury prescripteur	p. 73
4.5. Le congé pour VAE	p. 74
5. Mise en place du dispositif d'information-VAE	p. 75
6. Points de vue d'organisations syndicales	p. 77
7. Quelques projets régionaux en matière de validation d'acquis de l'expérience	p. 81
7.1. Le projet « AVENIR » des Universités de Bourgogne et Franche-Comté	p. 81
7.2. Le projet VAE pour les formations d'ingénieurs	p. 82
7.3. Le Conseil général de la Nièvre : la VAE, un outil de professionnalisation des personnels des services d'aide à domicile	p. 83
Propositions du CESR	p. 85
Plan des annexes	p. 92
Bibliographie	p. 96

Remerciements

Madame Josiane ATTUEL, Recteur de l'Académie de Dijon

Monsieur Yves BAILLY, Vice-président, ENESAD

Monsieur Henri BONIAU, Directeur général adjoint du Pôle Education-Formation, Conseil régional de Bourgogne

Mme Dominique BOURGEON-RENAULT, Directrice du service universitaire de formation continue, Maître de conférences en sciences de gestion

Monsieur Yves DOUCEY, Directeur du Centre AFPA de Chevigny-Saint-Sauveur

Monsieur Alain DUMONT, Directeur de l'Education et de la Formation, MEDEF

Monsieur Hervé GRAS, Chargé de mission, DRAF – SRFD

Monsieur Gérard GUIDOT, Vice-président de la Fédération française du Bâtiment Bourgogne

Monsieur Jean-Jacques LENNE, Responsable des relations extérieures, Maison de l'entreprise YONNE

Monsieur Max LOUETTE, Adjoint au chef du SRFD, Chargé de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, DRAF – SRFD

Madame Jocelyne MARQUANT, Déléguée régionale de l'Association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)

Monsieur Patrice NORDEY, Responsable d'unité de formation « Ingénieurs des techniques agricoles, ENESAD

Madame PELAMATTI, Chargée de la formation professionnelle, Fédération française du Bâtiment Bourgogne

Madame Josiane ROY, Directrice régionale adjointe, CNFPT

Monsieur Guy SAPIN, Directeur du Centre régional de ressources « Travail, Emploi, Formation »,

Monsieur Gérard SPERANZA, Directeur de l'apprentissage et de la formation professionnelle, Conseil régional de Bourgogne

Monsieur Jean-Pierre VIARD, Inspecteur de l'Education nationale, Responsable du dispositif académique de la validation des acquis

Le CESR remercie Laetitia PALMA, stagiaire en maîtrise AES pour sa participation à la réalisation des travaux préparatoires à l'étude.

Introduction

Corinne, 27 ans, sans diplôme, licenciée économique après 14 ans dans la même entreprise, vient d'obtenir le titre de secrétaire assistante niveau IV du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Jacques, 38 ans, vendeur en quincaillerie puis chauffeur routier, par ailleurs délégué syndical et conseiller prud'homal, vient d'obtenir une licence en droit au bout d'un parcours individualisé.

Voici deux exemples parmi tant d'autres qui viennent illustrer en ce début d'année 2002 la campagne de communication initiée par le Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle pour lancer la VAE ou validation des acquis de l'expérience.

Désormais, l'expérience, qu'elle soit professionnelle ou qu'elle soit née d'une activité bénévole ou associative, est considérée comme une richesse à valoriser. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 porte création d'un droit à la VAE et instaure un nouveau moyen de certifier les compétences.

Cette étude, dans une première partie, présente les différentes voies d'accès à la certification des compétences et leurs évolutions : du rôle prépondérant de l'Etat à l'intervention croissante des partenaires sociaux dans la délivrance des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle.

Puis, dans une deuxième section, le CESR dresse un bilan du dispositif précédant la VAE, la validation des acquis professionnels (VAP) en explicitant les pratiques de plusieurs services valideurs et en pointant les carences et les freins liés à cette procédure.

Enfin, la troisième partie de l'étude se consacre à la VAE. Partant de constats tels que l'inégalité d'accès à la formation professionnelle continue et s'appuyant sur la notion de formation tout au long de la vie, l'étude veut insister sur les nouveaux enjeux que recouvre la validation des acquis de l'expérience.

Néanmoins, et il est important de le souligner, le travail du CESR n'a pu être exhaustif car il a conduit sa réflexion sous les feux de l'actualité : si la loi de modernisation sociale a été adoptée en janvier, les décrets d'application relatifs à la VAE ne sont parus que fin avril, début mai.

Mais et surtout, le CESR souhaite démontrer que la VAE, bien qu'elle relève d'une procédure très technique s'adresse à chacun. En effet, toute personne capitalise des connaissances et des compétences au cours de sa vie qu'elle doit pouvoir effectivement faire reconnaître.

I. LA CERTIFICATION DES COMPETENCES : VERS LA FIN D'UN MONOPOLE D'ETAT ?

Le système français de certification est fondé sur un processus de formation initiale et est dominé par la présence de l'Etat en tant que concepteur et régulateur du dispositif. Traditionnellement, il existe deux types de certification en France, toutes deux reconnues par l'Etat :

- Les diplômes de l'Education nationale,
- Les titres homologués comprenant les titres délivrés par d'autres Ministères et par des organismes privés.

Reste que ce système est très rigide car il ne laisse pas vraiment d'alternative dans la voie d'accès à la reconnaissance des compétences qui se fait dans tous les cas par l'Etat à la fin d'un cursus de formation initiale, la formation continue ne donnant pas lieu à certification.

C'est pourquoi deux nouveaux dispositifs de certification des compétences sont venus compléter le système traditionnel ces vingt dernières années.

Il s'agit, d'une part, des Certificats de Qualification Professionnelle qui traduisent la volonté des branches professionnelles de participer au processus de certification pour une meilleure prise en compte des nouveaux besoins en compétences des entreprises.

D'autre part, au système classique de validation d'une formation initiale, est venu se greffer un autre dispositif permettant de reconnaître à part entière la valeur de l'expérience professionnelle. Articulant formation initiale et formation tout au long de la vie, le dispositif de validation des acquis professionnels permet en effet à des individus possédant cinq ans d'expérience professionnelle de pouvoir prétendre à l'obtention d'une partie d'un diplôme.

Ces deux nouveaux systèmes de certification (CQP et validation des acquis professionnels) tendent à pallier les manques du système académique de reconnaissance des compétences en offrant la possibilité aux individus sortis du processus de formation initiale d'acquérir une qualification.

Il semble opportun d'étudier dans cette première partie le système de certification des compétences professionnelles afin de mieux appréhender les enjeux, les espoirs mais aussi les difficultés soulevés d'abord par la validation des acquis professionnels (VAP) puis par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

1. Les diplômes

L'Etat, depuis le Premier Empire, détient le monopole de la délivrance des titres, grades et diplômes. Ces derniers jouent le rôle d'une norme sociale institutionnalisée qui sert de base aux classifications professionnelles et sociales.

Par convention, le terme de diplôme est réservé au Ministère de l'Education nationale, le terme de titre est utilisé pour les autres instances, à l'exception des diplômes d'Etat délivrés par les Ministères de la Santé et de la Jeunesse et des Sports.

Il est assez rare que des passerelles se créent entre titres et diplômes des différents organismes valideurs. Les ministères reconnaissent les niveaux de certains diplômes de l'Education nationale mais la réciproque n'est pas effective. Les équivalences existent entre les diplômes d'une même filière de formation, c'est-à-dire au sein d'une famille de métiers.

La procédure de reconnaissance des diplômes étrangers est déconcentrée dans les Rectorats qui délivrent à partir de tables de correspondances et contacts avec les services culturels et éducatifs des ambassades un document attestant du nombre d'années d'études nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Les diplômes sanctionnent des formations qui sont d'ordre général, technologique ou professionnel. Ils sont délivrés à la suite d'un parcours de formation socialement identifié, validé par des épreuves finales.

Les titres et diplômes sont élaborés au sein de deux systèmes spécifiques se différenciant par la répartition de la compétence administrative (élaboration des diplômes et titres par un ou plusieurs ministères) et par les procédures de certification (reconnaissance d'une formation déjà existante : il s'agit de l'homologation du titre ou diplôme qui s'inscrit dans la hiérarchie des niveaux de qualification).

1.1. L'élaboration des diplômes

1.1.1. Les étapes de la création d'un diplôme

Quel que soit le diplôme concerné, les différentes étapes de sa conception rejoignent la procédure relative aux formations de l'enseignement technique et professionnel¹ :

- prospective de la relation formation-emploi (trouver la nature du diplôme répondant le plus précisément à la demande de création, à partir de l'analyse de la situation des marchés du travail),
- politique des diplômes par niveau,
- avis d'opportunité,
- élaboration du diplôme (référentiels),
- élaboration des contenus de formation,
- développement institutionnel (formation des enseignants, ouverture des sections),
- évaluation (pédagogique, institutionnelle, par le marché du travail).

Ce processus complexe et relativement long car adapté à des formations de masse destinées à durer et à doter le maximum de personnes en connaissances et compétences de base associée à chaque étape **les partenaires politiques, économiques et sociaux et personnalités qualifiées.**

Les diplômes sont ainsi élaborés et réactualisés au sein des différents types d'instances consultatives, énumérées ci-après, spécifiques aux types de diplômes concernés :

- la commission du titre d'ingénieurs (CTI),
- les commissions professionnelles consultatives de l'Education nationale (17 CPC), du ministère de l'Agriculture (1CPC), du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (5 CPC) et du ministère de la Jeunesse et des sports (1CPC).
- les sous-commissions pédagogiques nationales pour les diplômes universitaires de technologie (CPN)
- les sous-commissions nationales des instituts universitaires professionnalisés pour les DEUG, licence, maîtrise, docteur-ingénieur,

¹ « Valider les acquis professionnels » - J. F. BONATI - Collection Développement et Emploi, Edition d'organisation - Avril 2000.

- le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) pour les diplômes nationaux de l'enseignement supérieur sauf DUT, dans le cadre des contrats quadriennaux avec les établissements,
- la commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique (CTH).

Ces structures inter-institutionnelles étudient les dossiers et émettent **un avis** destiné au ministère de tutelle sur l'opportunité de l'habilitation de l'établissement ou de l'homologation de la formation : contenu proposé, moyens mobilisés, niveau demandé². Seul le (ou les ministres concernés) par le domaine d'application est habilité à signer les décrets fixant les conditions générales des titres ou diplômes dont il a la responsabilité.

1.1.2. Les niveaux des diplômes

Le niveau du diplôme place l'individu dans la société aussi bien dans son cadre professionnel que dans son cadre social (cf grille des niveaux de diplômes ci-dessous). Il correspond à la fois à une accumulation de connaissances certifiées par un diplôme et à un nombre d'années comptabilisées à partir du baccalauréat.

Base des conventions collectives négociées dans les branches professionnelles ou les entreprises, le niveau de diplôme est en quelque sorte la clé de voûte du système de gestion des ressources humaines. C'est lui qui officialise la hiérarchie sociale de l'entreprise. C'est à partir de lui que s'établit l'ordre salarial et que se construisent les déroulements de carrière et donc de rémunération.

Grille des niveaux de diplômes		
Diplômes	Niveaux	Durée d'étude par rapport au baccalauréat
DEA, DESS, Titre d'ingénieur, Doctorat	I	Bac + 5 et au-delà
Maîtrise, Licence	II	Bac + 3 et
DEUG, DUT, BTS	III	Bac + 2
Baccalauréat	IV	Bac
CAP, BEP	V	/

Source : Valider les acquis professionnels - J. F. BONATI - Collection Développement et Emploi - Edition d'organisation - Avril 2000

² Cf note n°1.

1.2. Les référentiels des diplômes

Les diplômes nationaux de l'enseignement secondaire ou supérieur sont créés par une loi et régis par un ensemble de textes (du décret aux notes de fonctionnement internes). Ces écrits constituent le référentiel³ du diplôme, dont l'archétype comprend les éléments suivants :

- la définition du diplôme

« Emanant d'une autorité compétente, le diplôme a une dimension juridique. Il établit un privilège ou un droit. Le diplôme de l'enseignement technique et professionnel de l'Education nationale atteste un ensemble de compétences et de savoirs requis pour l'exercice d'une fonction donnée, et pour la poursuite d'études, quels que soient les lieux de formation et les modalités de l'acquisition. »

Cette définition détermine les finalités du diplôme : opportunité, logique de création, profil et niveau professionnel visé.

- les modalités de préparation

Sont déterminés la durée des études, le programme, l'organisation de la formation, les conditions d'admission à la formation et les possibilités de dérogations.

- le contenu des formations

Rédigé de manière hétérogène selon les certifications, le contenu des diplômes de l'enseignement technique du second degré tente d'établir des liens avec le référentiel emploi du secteur professionnel concerné. Au niveau de l'enseignement supérieur, la rédaction s'effectue en terme de programmes disciplinaires dont le contenu n'est pas toujours très lisible. Plus le niveau s'élève, plus le diplôme couvre un champ professionnel et ne correspond donc pas à un emploi spécifique.

- les conditions d'accès au diplôme

Il s'agit des conditions requises pour se présenter à l'examen et les aménagements dérogatoires. Sont ainsi abordées les différentes voies d'accès à la certification : voie scolaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue (définie au livre IX du Code du travail), par l'enseignement à distance, par les unités capitalisables destinées à contrôler le niveau des compétences acquises dans chacune des matières (ces unités ont une durée de validité de 5 ans pour les diplômes de l'enseignement technologique du second degré des ministères de l'Education nationale et de l'Agriculture). A ces différentes voies, doivent être ajoutées les dispositions de **l'article 134 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** :

« les diplômes ou titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience ». La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes ».

³ Document qui fait, avec précision, l'inventaire des capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention du diplôme visé. Il indique les situations dans lesquelles celles-ci peuvent être appréciées, les niveaux à atteindre, les critères de réussite qui permettent de déterminer le niveau atteint, ou de situer la performance du formé. Le référentiel n'est pas un programme mais un instrument de mesure. Il indique ce qu'il faut évaluer, la manière et les mesures de l'évaluation (M.E.N. - Arrêté de 1992).

La multiplication des voies d'accès à la certification est venue en réponse à des demandes sociales multiples et évolutives. Néanmoins, la mise en application de certaines mesures s'avère parfois très complexe.

Par ailleurs, c'est dans ce cadre que sont définies les conditions de prise en compte des modules ou unités de programmes suivis dans un établissement étranger (système des unités de crédits européens par exemple) ainsi que les dispositions particulières réservées aux étudiants salariés.

- les conditions de délivrance

Elles fixent le cadre général du déroulement de l'examen, le nombre et l'objectif des épreuves, les connaissances, capacités et savoir-faire devant être acquis et les règles de notation.

Ce système intègre également le dispositif de validation des acquis de l'expérience qui permet d'évaluer le candidat d'une manière différente à travers la rédaction d'un dossier qui établit un comparatif des activités professionnelles avec le référentiel d'un diplôme fixant les compétences et savoirs nécessaires à l'obtention du diplôme visé.

- l'organisation de la validation

Cette partie du référentiel traite du nombre de sessions d'examen, de la composition et de la nomination des membres du jury.

La validation constitue le « début de la phase de légitimation du résultat du contrôle des connaissances qui commencent ». L'attestation de la validation matérialisée par les procès-verbaux des jurys conduit à la phase de certification, à savoir la délivrance de diplômes par l'autorité académique représentante de l'Etat. Les jurys sont souverains quant aux décisions qu'ils prennent dès lors que les procédures ont été respectées.

Les jurys peuvent répondre à trois types de composition :

- endogène : les membres appartiennent en majorité à l'institution qui délivre la formation et qui procède à l'évaluation (exemple de l'Université),
- mixte : les membres appartiennent en partie à l'institution et en partie à d'autres organisations (exemple pour le BTS, CAP),
- exogène : les membres appartiennent en minorité à l'institution. Cette forme de jury n'existe pas au niveau du Ministère de l'Education nationale. Elle est davantage utilisée pour les titres homologués et pour les certifications délivrées par les chambres consulaires⁴.

La certification est donc, à l'origine, un monopole absolu de l'Etat. Pourtant, à partir des années soixante-dix, l'adoption de la Loi sur la formation professionnelle ainsi que l'émergence d'une crise de l'emploi ont ouvert le débat sur le rôle de l'école au sein de l'Education nationale. Le monopole étatique s'est alors étendu à de nouvelles procédures de certification, aboutissant à la création de la Commission technique d'homologation des titres (CTH) et diplômes de l'enseignement technologique (1971) et au développement, au sein d'une société civile, d'un marché privé de la formation concourant au monopole d'Etat.

2. Les titres et diplômes homologués par l'Etat

L'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique est une reconnaissance de l'Etat qui consiste à classer par niveaux et spécialités, après examen par une commission, les titres délivrés par les organismes publics ou privés qui en font la demande. **Il s'agit d'une évaluation officielle à caractère interministériel, d'un titre de formation professionnelle.**

⁴ « Valider les acquis professionnels » - J. F. BONATI - Collection Développement et Emploi, Edition d'organisation - Avril 2000.

2.1. Les niveaux de formation

L'homologation situe un titre ou diplôme dans une nomenclature en fonction du niveau de formation et du type de qualification professionnelle auquel il conduit. Elle a valeur nationale mais ne possède pas le **caractère juridique d'une équivalence**, tout comme elle ne correspond pas à une habilitation d'organismes.

L'appréciation de l'équivalence entre deux titres ne relève pas des compétences de la CTH. Seule l'instance (université, école, administration) recevant une candidature peut apprécier la valeur qu'elle accorde à un titre ou à un diplôme.

La nomenclature interministérielle de 1969 est structurée en cinq niveaux de formation, le diplôme porte également mention de la spécialité. Le classement par niveaux est complété par un positionnement relatif à la nature de la qualification.

Le niveau est repéré par comparaison avec les formations délivrées par les établissements de l'Éducation nationale.

Grille interministérielle des niveaux d'homologation

Origine : classification établie pour la préparation du Vème Plan³

Niveau	Définition	Indication
Niveau I	Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise.	En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception, de recherche ou d'expertise.
Niveau II	Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.	A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.
Niveau III	Personnels occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme universitaire de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou en fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur.	La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.
Niveau IV	Personnels occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du Brevet professionnel, du Brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou technologique.	Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.
Niveau V	Personnels occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA du 1 ^{er} degré).	Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

³ Source : www.centre-inffo.fr

2.2. L'organisation de l'homologation

L'homologation est accordée à l'issue d'une procédure rigoureuse qui examine notamment la situation des titulaires du titre en relation avec l'emploi occupé. Elle n'est obtenue que si le titre a fait les preuves de son utilité et de son intérêt sur le marché du travail, c'est-à-dire si les titulaires du titre homologué occupent effectivement un emploi correspondant à leur formation.

L'article 8 de la loi du 16 juillet 1971, codifié à l'article L.335-6 du Code de l'Education (décret du 20 juin 2000) crée la liste d'homologation et envisage deux hypothèses en matière d'homologation :

« Les titres ou diplômes de l'enseignement technologique sont acquis par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage ou la formation professionnelle continue. Ces titres ou diplômes sont inscrits sur une liste d'homologation ; cette inscription est **de droit**⁵ s'ils sont délivrés par le Ministre chargé de l'Education ou par le Ministre de l'agriculture.

Ceux des titres ou diplômes qui sanctionnent une formation professionnelle dispensée dans des établissements qui ne sont pas placés sous le contrôle du ministre chargé de l'Education sont inscrits **dans des conditions fixées par décret sur la liste d'homologation**».

La composition de la commission technique d'homologation reflète celle des instances participant aux procédures de certification dans le champ de la formation en France.

Outre le président, le vice-président, le rapporteur général, la CTH comprend :

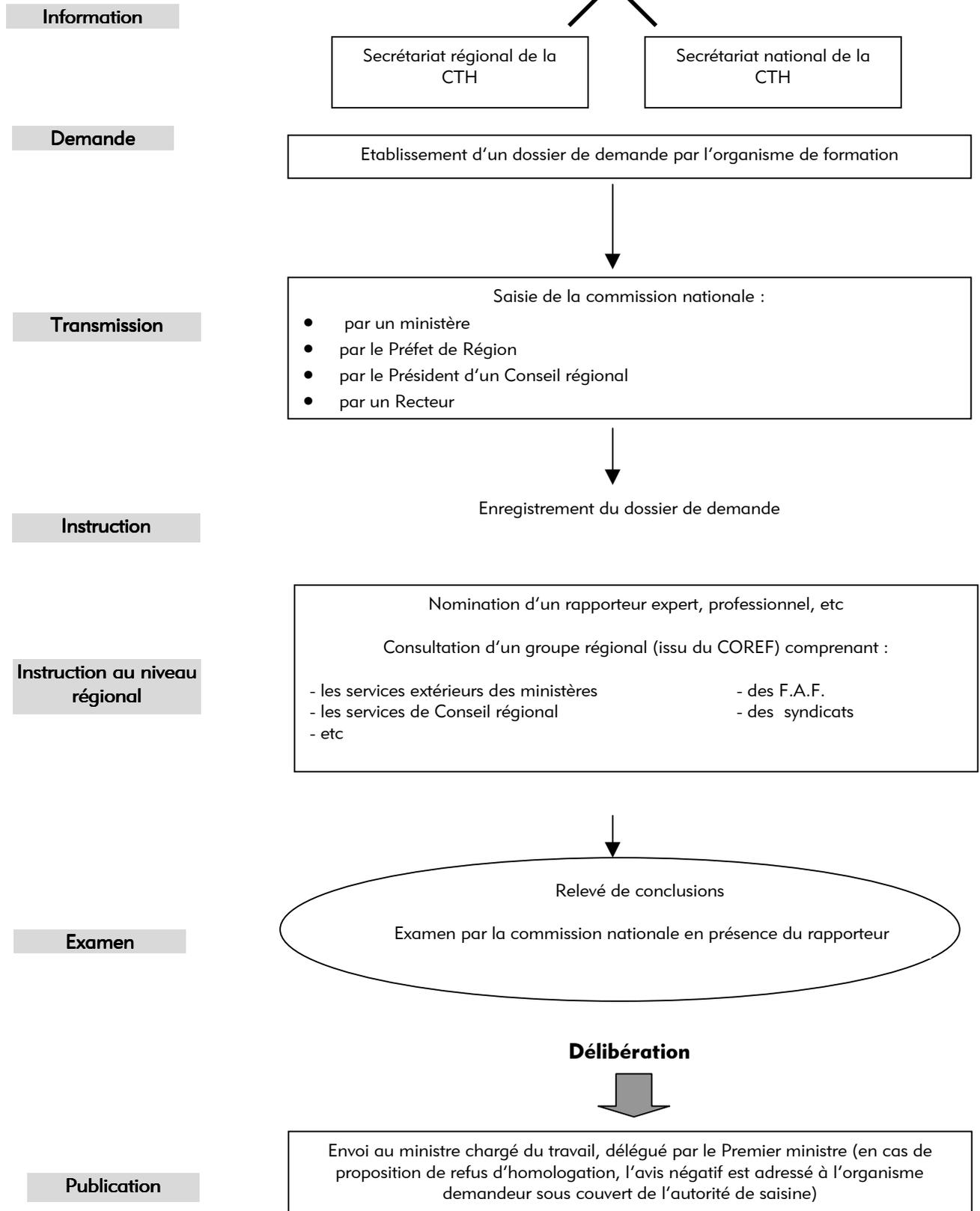
- des représentants des 14 ministères (dont 2 pour l'Education nationale et 2 pour l'Emploi et la solidarité),
- des personnalités compétentes dont 4 représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle et à la promotion sociale :
 - *ACFCI : Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ancienne APCI),*
 - *APCM : Assemblée permanente des chambres de métiers,*
 - *APCA : Assemblée permanente des chambres d'agriculture,*
 - *UNSA : Union nationale des syndicats autonomes.*
- 5 représentants des organisations syndicales de salariés et 5 d'employeurs,
- le directeur du Céreq,
- le directeur du CNAM.

Cette commission est assistée d'experts qui participent à ses délibérations avec voix consultative et de rapporteurs dont le rôle est primordial car ils vont plaider devant la commission en faveur de l'homologation du dossier.

Le schéma suivant présente les différentes étapes du processus d'homologation. En moyenne, il faut compter un an pour obtenir l'homologation.

⁵ En effet, ces diplômes ont déjà fait l'objet de procédures d'habilitation, comme il l'a été expliqué dans le paragraphe 1.1.1.

Lettre d'intention de l'organisme de formation



L'organisme de formation dépose une demande d'homologation d'un titre au niveau national auprès de la CTH et à l'échelon régional auprès de la DRTEFP (délégation régionale du travail et de la formation professionnelle).

Cette demande doit nécessairement être accompagnée d'une saisine émanant soit du ministère dont relèvera la formation, soit du Préfet de région, soit du Président du Conseil régional, soit du recteur d'Académie.

Un rapporteur expert est nommé en nom propre par la Commission qui effectue un travail d'investigation : rencontre avec le représentant du Ministère de tutelle, la direction de l'organisme de formation, les formateurs, les formés, les représentants des entreprises ou des branches d'activités associées au projet.

Il transmet un avis motivé (favorable, défavorable, conditionnel) sur la demande d'homologation au rapporteur général.

Les conclusions de l'expert sont adressées aux membres du COREF (Comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle) qui prend en compte la pertinence de la demande et les débouchés professionnels locaux.

L'ensemble des pièces est ensuite transmis à la commission nationale, un mois avant le passage en commission.

Au cours de la séance plénière de la CTH, le Président propose soit d'accepter la demande au niveau proposé ou à un autre niveau, soit de reporter le dossier pour un complément d'information, soit de refuser la demande.

La commission ne détient qu'un **rôle consultatif**. Sa proposition est envoyée au ministre chargé de la formation professionnelle qui signe, par délégation du Premier ministre, les arrêtés d'homologation, qui font l'objet d'une publication au Journal officiel.

Les critères d'homologation proches de ceux utilisés par l'Education nationale permettent de déterminer le niveau du titre à homologuer, ce qui constitue le véritable enjeu de cette démarche. Sont ainsi examinés l'objectif de la formation (profil et niveau d'emploi préparé), les conditions d'admission, l'organisation et le fonctionnement de la formation, la qualité des formateurs, la sanction de la formation, l'emploi et/ou la classification et/ou la rémunération obtenus par les anciens stagiaires. L'homologation possède un caractère rétroactif à l'égard des stagiaires des premières sessions de formation.

L'homologation est accordée pour trois ans. Au-delà de ce terme, si l'organisme de formation le souhaite, l'homologation du titre peut être révisée par la CTH pour s'assurer de la qualité constante ou de l'évolution de la préparation du titre. A noter que l'homologation peut être suspendue avant son terme si des difficultés sont signalées.

Actuellement, on compte près de 4 800 titres ou diplômes homologués dont 1 650 sont aujourd'hui délivrés et décernés à 130 000 bénéficiaires.

L'homologation présente un grand intérêt pour les bénéficiaires des titres, pour les entreprises comme pour les organismes de formation. Pour les premiers, ils bénéficient d'une **qualification reconnue** par un titre ou diplôme notamment au moment d'une embauche, pour une promotion ou encore pour l'inscription à certains concours administratifs.

La préparation d'un titre homologué constitue souvent une priorité pour l'obtention d'un congé individuel de formation.

L'homologation permet également aux entreprises de juger d'une qualité attestée par un titre, soit au moment du recrutement, soit au moment de choisir une formation pour un salarié.

Quant à l'organisme de formation, c'est pour lui une reconnaissance et un positionnement des titres qu'il prépare, une justification de sérieux et de qualité.

Depuis la création de la procédure en 1971, il est constaté les évolutions suivantes :

- une diversification de la nature des demandes,
- une forte progression du nombre des demandes, avec une tendance marquée pour les niveaux IV et III,
- une meilleure prise en compte des titres homologués par les institutions publiques,
- une utilisation étendue par les organismes de formations qui en font un gage de qualité de leurs prestations.

En revanche, le rôle d'unification de cette liste dans la même nomenclature de tous les diplômes, quelque soit son ministère, a relativement échoué. Aucune liste ne recense l'ensemble des titres présents sur le marché. Seuls certains organismes et le Ministère de l'éducation nationale (centre-inffo, le réseau des CARIF) tentent de répertorier les diplômes existants.

Par ailleurs, le rôle de la CTH est devenu plus confus « oscillant entre une fonction d'attribution d'un « label qualité », celle de la reconnaissance de la pertinence du titre au regard de l'évolution des emplois et des qualifications et celle d'attribution d'un niveau permettant d'éventuelles passerelles avec les diplômes de l'Education nationale⁶ ».

La loi de modernisation de janvier 2002 constituera peut-être un second souffle à cette tentative avortée d'unification des certifications en créant à l'article 134-2 un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Celui-ci se substitue à l'actuelle homologation et a notamment pour vocation **l'enregistrement direct et de droit des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat** ; ainsi que **l'enregistrement éventuel**, après instruction et avis d'une « commission nationale de la certification professionnelle », **des autres diplômes, titres et certificats à finalité professionnelle**.

Le RNCP classe ces diplômes et titres par niveau, par domaine d'activité. Les certifications enregistrées sont reconnues sur l'ensemble du territoire.

L'enregistrement sur demande d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification dans le répertoire national est valable cinq ans à compter de la publication de l'arrêté du Premier ministre.

Les mentions accompagnant l'enregistrement de chaque diplôme ou titre dans le répertoire doivent être notamment les suivantes :

- les correspondances entre certifications, ainsi que les reconnaissances mutuelles, partielles ou totales lorsqu'elles sont explicitement prévues par les autorités qui les délivrent,
- les effectifs annuels de titulaires pour chaque certification, en distinguant chacune des voies d'accès,
- les éventuelles conditions particulières d'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ; ces conditions particulières doivent figurer dans le règlement du diplôme ou du titre si celui-ci est délivré au nom de l'Etat, ou faire l'objet d'un avis de la commission nationale de la certification professionnelle et figurer dans l'arrêté d'enregistrement.

Dans tous les cas, l'apprentissage ne peut conduire qu'à un diplôme ou à un titre enregistré dans le répertoire national.

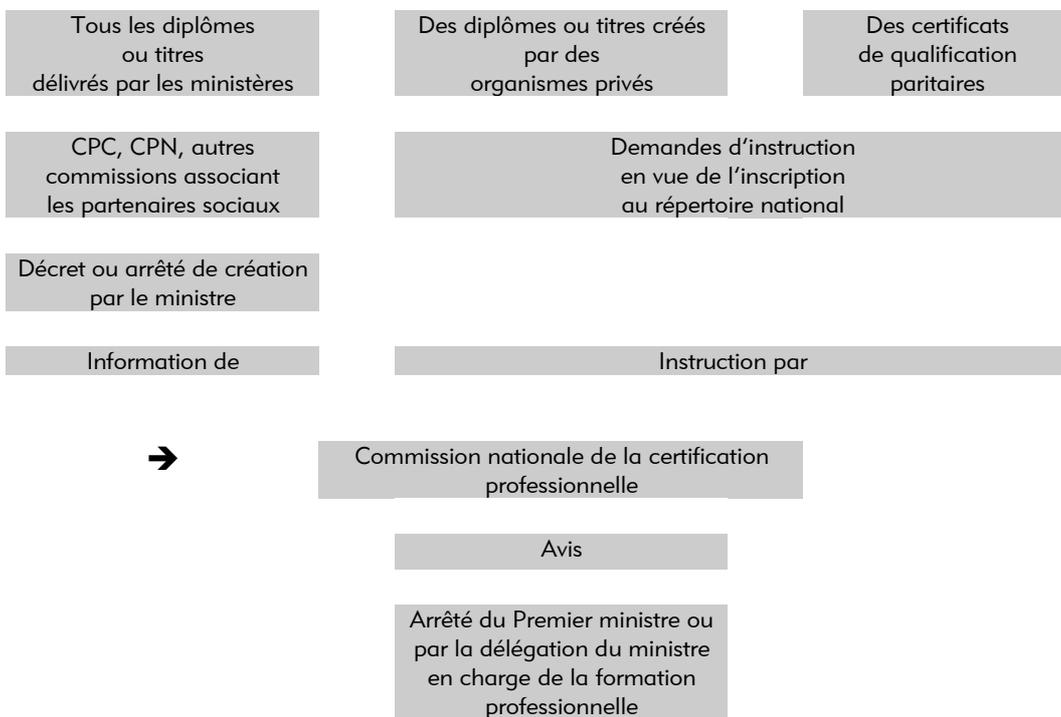
⁶ Extrait de la revue Actualité de la formation permanente - n° 153 - mars-avril 1998 - Formation professionnelle - CEDEFOP - 1998

L'évolution des systèmes de validation et de certification - Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France ? par Vincent MERLE.

« La commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier Ministre établit et actualise le RNCP. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes (article 134-2 de la loi du 17 janvier 2002) »

Processus de certification « 2000 »



REPertoire NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES : IL CONTIENT

Tous les diplômes ou les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'état	Classés par niveau et par domaine d'activité
Des diplômes ou titres à finalité professionnelle délivrés par des organismes privés	Classés par niveau et par domaine d'activité ou avec l'indication de leur spécificité (ex. spécialisation commune à plusieurs niveaux ou plusieurs diplômes ou titres)
Des certificats de qualification délivrés par des organismes paritaires	
Des indications sur les correspondances reconnues par les autorités qui les délivrent	
Des indications sur les capacités de mobilité européenne ouvertes aux titulaires de diplômes inscrits au répertoire	

Ce répertoire dont la finalité est ambitieuse **doit permettre de construire entre les acteurs concernés un dialogue efficace sur la nature des compétences requises dans le champ des activités professionnelles.**

Le répertoire prendra la forme d'une base de données, toutes les certifications faisant l'objet d'une fiche standardisée et normée sur la base d'un référentiel fourni par les organismes qui délivrent les diplômes (université, CPNE...). Ce référentiel permettra de définir les emplois visés, le registre d'acquis nécessaires pour la validation et le mode de vérification adopté. Il est prévu que cette base de données soit reliée à un site Internet, actuellement en cours d'élaboration.

Les décrets du 26 avril déterminent les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission.

Le président et les membres de la commission nationale ont été nommés par arrêté du Premier Ministre le 3 mai dernier : Bernard DECOMPS est nommé président, Michel FEUTRIE, rapporteur général. *(liste des membres en annexe 1)*⁷

La CNCP comprend outre un représentant de chacun des principaux ministères, des représentants des employeurs et des salariés, des assemblées permanentes des chambres d'agriculture, des chambres françaises de commerce et d'industrie et des chambres de métiers, des représentants élus des régions.

Des personnalités qualifiées participent également aux travaux de la commission avec voix consultatives : des représentants du conseil national de la jeunesse, : les directeurs respectifs du centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq), du « Centre INFFO », ou encore de l'Onisep ; un représentant de la Confédération européenne des syndicats (CES), etc. Cette commission disposera d'un correspondant dans chaque région. Celui-ci sera nommé par le préfet de région parmi les fonctionnaires ou les agents de services déconcentrés.

La commission nationale a aussi **une mission de veille prospective**, en s'assurant de l'actualisation, du renouvellement et de la création des certifications adaptées à l'évolution des qualifications et des métiers.

Le troisième type de certification relève des partenaires sociaux qui peuvent décider de la création de certificats de qualification professionnelle. Ces types de certification sanctionnent le plupart du temps un parcours de formation professionnelle, que ce soit en formation initiale (en lycée ou en apprentissage) ou en formation continue (dont les contrats de qualification).

3. Les Certificats de Qualification Professionnelle

3.1. Définition et origine

Les CQP, créés par les partenaires sociaux des branches professionnelles depuis 1987, font désormais partie du paysage des certifications.

Le CQP est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'accords qui en définissent le processus de création et de mise en œuvre.

*Ce titre atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche. Cette qualification est généralement acquise à l'issue d'un parcours de formation financé par les branches professionnelles et formalisé, par référence à un descriptif d'activités et de capacités et sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies*⁸.

⁷ Madame Giselle CORNIER, membre du Conseil économique et social de Bourgogne, est nommée en tant que représentant des chambres consulaires au titre de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture.

⁸ Les Certificats de qualification professionnelle - Guide technique Centre-inffo – Edition 2001

Le CQP se différencie du diplôme officiel par son mode paritaire de création et son champ sectoriel de validité. Il s'en démarque également par l'absence de tout encadrement normatif de portée générale.

Les CQP sont nés de la volonté des partenaires sociaux et du patronat en particulier d'offrir aux entreprises accueillant des jeunes en contrat de qualification, une alternative à la préparation des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel.

L'annexe « jeunes » du 26 octobre 1983 à l'accord interprofessionnel modifié du 9 juillet 1970, consacrée aux formations en alternance fait date dans l'histoire de la validation des qualifications.

Ce texte crée en effet les conditions de l'émergence d'un ordre juridique au sein duquel l'Etat n'est plus – dans le champ de la formation professionnelle continue tout au moins – la seule autorité investie du pouvoir de certification des compétences.

En 1984, le législateur offre une alternative aux employeurs dans le cadre du contrat de qualification : les formations financées dans ce cadre peuvent déboucher soit sur « une qualification professionnelle entrant dans le champ d'application de la loi du 16 juillet 1971 d'orientation de l'enseignement technologique, c'est-à-dire les titres et diplômes homologués, soit sur une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ».

L'ordonnance du 16 juillet 1986 complète les mesures précédentes sur l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans en légalisant les dispositions de l'annexe de 1983. L'employeur détient ainsi la possibilité d'assurer au jeune une formation lui permettant d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle.

Ce cadre législatif va mener à une claire différenciation des régimes conventionnels et légaux. L'harmonisation résultera de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.

Généralement associées sur un plan consultatif, à l'action de l'Etat en matière d'élaboration des titres et diplômes à caractère technologique et professionnel, les organisations patronales et syndicales des branches ont profité d'opportunité de ces textes pour investir les champs de la construction de systèmes autonomes de certification de la qualification professionnelle.

La négociation de branche ne va véritablement commencer à s'engager sur les CQP qu'à partir de 1987-1988. Jusqu'en 1990, les CQP répondront au souci des acteurs sociaux de permettre l'essor du contrat de qualification, en proposant aux jeunes plusieurs voies d'acquisition d'une qualification. Puis, après 1993, ces certifications vont être proposées à des adultes dans le cadre du plan de formation et du CIF (Congé individuel de formation).

Au début de l'année 2001, sont comptabilisés 419 CQP (dont 184 pour la seule branche des industries métallurgiques et minières) concernant près de 40 branches .

3.2. Elaboration d'un certificat de qualification professionnelle

Les textes ont chargé les CPNE d'impulser et de coordonner cette nouvelle forme de procédures. Une étude du CEREQ⁹ dévoile à la lumière de trois exemples, la métallurgie, la plasturgie et l'industrie agro-alimentaire que les branches ont une approche différenciée de la qualification qui se reflète dans la mise en forme et les modalités d'évaluation des CQP.

Dans **la plasturgie**, plus de 50 CQP ont été construits pour les qualifications d'ouvrier qualifié, de technicien et d'agent de maîtrise. Ils sont exclusivement **destinés aux salariés** en activité dans la branche et visent à leur apporter dans le cadre de la formation continue, des connaissances relatives aux produits et matériaux.

⁹ Céreq Bref n° 142 – Mai 1998 - Les certificats de qualification professionnelle : une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles

Les référentiels de CQP développent différents critères descriptifs de la qualification par niveaux tels négociés dans la convention collective nationale (degré d'autonomie, responsabilité, niveau et contenu de formation...). Ce mode de construction a abouti à la création d'un catalogue complet des qualifications présentes dans les entreprises de la branche. Les CQP ne visent pas la polyvalence fonctionnelle et sont attachés à une seule technique.

Dans **l'agro-alimentaire**, 17 CQP sont destinés **aux jeunes en contrat de qualification, aux salariés et demandeurs d'emploi**. Ils correspondent à des emplois pour lesquels il n'était pas reconnu de qualification (ouvrier non qualifié de l'industrie de l'abattage de volailles par exemple) ou à des emplois comportant des dimensions de qualité, d'hygiène, de sécurité. La création des CQP avait pour objectif d'accentuer la spécificité sectorielle de certains emplois, qui n'étaient pas suffisamment pris en compte dans les référentiels de diplômes nationaux.

Dans **la métallurgie**, les CQPM en plus grand nombre (près de 180) existent pour la qualification d'ouvrier qualifié de technicien, et d'agent de maîtrise. Ils ont été conçus pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Les contenus d'emplois sont donc hétérogènes.

Comme dans la plasturgie, les CQPM se démarquent des diplômes par **l'importance qu'ils accordent aux équipements et aux produits**, étant davantage ancrés dans des réalités de productions précises.

De manière théorique, le processus d'élaboration d'un CQP peut se décomposer en trois phases, allant de l'échafaudage du projet de création du CQP puis de sa mise en forme et enfin de la décision finale de création. Sa création répond aux mêmes interrogations que celles posées pour l'élaboration d'un titre et d'un diplôme : quelles finalités, quels objectifs, pour quel public, quel contenu de formation, quels organismes de formation, quelles instances de validation ?

Néanmoins, ces certificats évacuent lors de la formation et de l'évaluation les savoirs généraux pour se concentrer sur les savoirs directement utiles à la production. Cet aspect renforce leur différence avec les diplômes. **L'objectif des CQP est bien de former et d'évaluer des producteurs.**

Les premiers certificats sont nés dans une logique de tentative de substitution aux diplômes de l'Education nationale. Puis, dans plusieurs branches s'est affirmé très tôt le souci de ne pas mettre en concurrence les CQP avec les titres homologués. La mise en place de certificats n'est envisagée dès lors qu'il n'existe pas de diplôme d'Etat ou de titres homologués correspondants.

S'ils n'ont pas les mêmes finalités, en revanche CQP et diplômes n'en sont pas pour autant des modes de certification radicalement différents. Ils peuvent en effet reposer sur des référentiels construits de façon identique.

La décision de création d'un CQP peut s'accompagner de son positionnement dans la classification des emplois de la convention collective. Mais cette reconnaissance sous forme de garantie de classement, qui est maintenant prise en compte dans les accords récemment négociés n'a pas toujours été systématique.

Enfin, si l'accès aux CQP est largement ouvert en théorie, il relève le plus souvent de décisions émanant des entreprises ou des instances de branches, animées à la fois par le souci de garantir la qualité et l'adéquation des formations qui peuvent être dispensées à ce titre et de réguler les flux de candidats à la certification (contrôle direct ou indirect des autorités de la branche sur le dispositif d'évaluation, autorisation donnée par la CPNE à des centres de formation pour qu'ils puissent assurer la formation conduisant à un CQP, déclenchement de procédure de contrôle par la CPNE sur le respect des engagements encadrant la procédure de CQP...).

Parmi les orientations nouvelles entourant ce mode de certification, il convient de noter le choix des partenaires sociaux, de soumettre les CQP à la procédure d'homologation et **le développement de la validation des acquis professionnels.**

« Ainsi, dans les industries pharmaceutiques, une « démarche d'acquisition du CQP », définie dans l'accord du 13/12/1999 prévoit deux phases, l'une permettant un repérage préalable des compétences du candidat, l'autre une phase de validation des acquis professionnels. Cette dernière repose sur un dossier de validation, modèle type conçu par la CPNE permettant de décrire les compétences professionnelles acquises par son expérience correspondant à un ou plusieurs modules de formation tels que définis au référentiel de formation.

Ce dossier, visé par le supérieur hiérarchique est transmis au jury de certification chargé de délivrer les CQP qui décidera d'accorder ou non la ou les dispenses demandées¹⁰.

Depuis, d'autres branches évoquent la possibilité d'obtenir un CQP par la VAP, en particulier dans le commerce : OPCAD, INTERGROS, AGEFOSPME, FORCO ainsi que le secteur des entreprises de travail temporaire.

L'accord du 22 avril 1994, modifié en 1999, crée un contrat de mission-formation « jeunes intérimaires » destiné à répondre à la nécessité ressentie par les partenaires sociaux de la branche de compléter l'expérience acquise lors des missions dans les entreprises utilisatrices par une formation de nature à améliorer leur qualification, que ces actions puissent être qualifiantes et sanctionnées par un CQP.

L'accord du 5 mars 1985 dans l'artisanat incite les branches professionnelles à développer et intensifier la reconnaissance de la qualification professionnelle par le système paritaire dans l'objectif d'une meilleure adéquation des qualifications aux emplois.

4. Vers de nouvelles formes de certifications

4.1. Les certificats de compétences professionnelles (CCP)

La réflexion s'amorce à la suite des conclusions des Entretiens Condorcet et du rapport de VIRVILLE de 1996 : la validation des acquis professionnels pour l'obtention de diplômes délivrés par le Ministère de l'Education nationale instruite par la loi du 20 juillet 1992 ne couvre pas l'ensemble des certifications et correspond à un parcours complet de formation.

Face aux critiques formulées à l'encontre du système de formation professionnelle né des lois de 1971, Jacques BARROT confie à Michel de VIRVILLE, Secrétaire général de Renault, l'animation d'une commission chargée de proposer des orientations en vue d'une réforme du système.

Le rapport met l'accent sur un problème central pour le devenir de la formation professionnelle : les modalités de certifications des compétences acquises en cours de carrière. Les diplômes de l'Education nationale sont principalement conçus dans l'optique de la formation initiale. Les titres homologués notamment ceux du Ministère de l'emploi sanctionnent l'accomplissement d'un cursus de formation très structuré. Le système de formation doit progressivement évoluer pour devenir compatible avec l'objectif de la formation tout au long de la vie.

Parmi les propositions, le rapport préconise le développement de la formation continue qualifiante au bénéfice de chaque salarié : « [...] *La formation continue est rarement l'occasion d'une qualification nouvelle [...]. L'absence de validation des compétences acquises notamment par l'expérience par rapport à un référentiel commun ne permet pas à l'individu de mesurer les progrès accomplis, ni d'évaluer ses besoins en formation au regard de l'évaluation générale des qualifications* ».

En 1997, la commande initiée par la DGEFP auprès de l'AFPA s'articule donc autour de la mise en place d'un système complémentaire créant des unités de compétences professionnelles.

¹⁰ Les certificats de qualification professionnelle, par Patrick GUILLOUX et Valérie MICHELET- Centre-Inffo édition 2001

Le premier volet de l'expérimentation conduite par l'AFPA et l'ANPE devait porter sur 6 métiers (secrétariat, maçon, service à domicile, cuisinier, chimiste d'exploitation, réparateur automobile), dans 10 sites AFPA. Le public participant à cette expérimentation était constitué de salariés et de demandeurs d'emploi.

Le ministère de l'Emploi anime actuellement 300 titres de niveau V à II. 75 % d'entre eux concernent les niveaux V et IV. L'AFPA débute cette opération sur 28 titres du ministère.

A partir de référentiel d'emploi et d'activités auxquels sont adossés les titres, sont effectués des regroupements d'activités significatives en terme d'emploi et débouchant sur des CCP. Cette première opération permet surtout d'expérimenter, **hors parcours de formation**, un dispositif de création de CCP.

Cette opération en pratique a conduit l'AFPA à réécrire les 28 titres en unités de compétences professionnelles donnant lieu au processus de certification à partir des libellés des compétences techniques de base contenues dans les fiches du Répertoire Opérationnel des Métiers et des emplois (ROME).

Ces blocs partiels de compétences correspondent à une employabilité et sont reconnus par les conventions collectives. Un titre complet du ministère de l'Emploi peut ainsi s'acquérir par la capitalisation de deux ou trois CCP.

Cette procédure expérimentale sera davantage expliquée dans la troisième partie de ce rapport dans la mesure où d'une part, elle s'est construite dans le cadre des travaux préparatoires de la loi de modernisation sociale ; d'autre part, elle contient **des dispositions novatrices car les validations s'effectuent pour les demandeurs en situation de travail reconstituée et pour les salariés en milieu professionnel.**

4.2. Les certificats de compétences en entreprise (CCE)

4.2.1. Principes généraux de fonctionnement

Créés à l'initiative des Chambres de commerce et d'industrie en 1998, les CCE constituent un nouveau système de certification. Ils ont pour finalité de qualifier réellement l'expérience acquise en situation de travail.

Le CCE atteste un niveau de compétence professionnelle quel que soit le parcours ou le niveau de formation, offre une reconnaissance transnationale et valide une expérience professionnelle.

Le CCE n'est ni un diplôme ni une qualification mais il identifie, reconnaît et autorise la transférabilité des compétences d'un individu. Il permet :

- de reconnaître l'expérience professionnelle : la certification des compétences contribue à rendre égaux les différents modes d'apprentissage,
- de diversifier l'accès aux qualifications : la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés d'accéder à des formations sans réapprendre ce qu'ils connaissent déjà,
- de s'articuler avec les autres dispositifs de la VAE
- d'individualiser les parcours de formation, en permettant de cibler au mieux les besoins en formation et en rationalisant les dépenses au titre de la formation continue.

Les CCE ne sanctionnent pas la réussite à un examen mais certifient un niveau de compétences attaché à l'exercice d'un métier.

Le CCE s'appuie sur des référentiels régulièrement mis à jour par des experts du monde économique et de la formation, en concertation avec les entreprises.

L'ACCP (Association pour la certification des compétences professionnelles), fondée par le réseau des CCI, assure le contrôle interne du dispositif de certification des compétences. Elle produit, diffuse les référentiels d'évaluation des compétences dans divers domaines transversaux et/ou professionnels. Elle fonctionne en conformité avec la Norme européenne EN 45013 signée par 18 pays européens qui assure la qualité du processus de certification des compétences des personnes. L'ACCP dispose d'un réseau de centres agréés implantés sur l'ensemble du territoire.

Le comité pour la certification (CPC), instance indépendante est composé d'experts issus des entreprises et d'institutions intéressées par la certification. L'ACCP organise la formation et qualifie les évaluateurs, les vérificateurs et les auditeurs.

4.2.2. Les étapes de la certification

Pour présenter sa candidature, un salarié doit exercer en situation professionnelle réelle et rechercher une certification de ses compétences professionnelles.

Le candidat ou l'entreprise qui souhaite obtenir un certificat de compétences en entreprise s'adresse à un centre agréé par l'ACCP. Le candidat est mis en contact avec un évaluateur pour commencer la constitution d'un portefeuille de preuves de compétences. Il s'agit pour le salarié de recueillir les preuves de sa compétence sur son lieu de travail qui sont enregistrées dans le dossier du candidat avec l'accord de son évaluateur.

L'ensemble des pièces est vérifié par le centre puis par le vérificateur de l'ACCP qui contrôle la conformité de la procédure. L'ACCP émet ensuite un CCE. Le document remis au salarié comporte les éléments suivants :

- le titre du CCE,
- les unités de compétences,
- les éléments de compétences (critère de performance, gamme de situation, connaissances, guide pour l'évaluation),
- liens avec le ROME,
- Liens avec les diplômes.¹¹

La certification des compétences a ainsi trouvé sa place dans les secteurs où il n'existait pas de diplômes (par exemple soins à domicile ou garderies d'enfants), dans les cas d'échecs aux examens alors qu'il y a une expérience professionnelle et dans les secteurs confrontés à des reconversions massives lorsqu'il faut valoriser l'expérience professionnelle des demandeurs d'emplois.

En novembre 2001, Nicole PERY, Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle a signé avec l'ACFCI (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie) un accord sur l'apprentissage et la VAE. L'ACFCI doit veiller dans ce cadre à l'évolution des CCE afin de permettre à leurs titulaires de les capitaliser pour obtenir un titre consulaire enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Cette certification délivrée par l'ACCP s'est très fortement inspirée du modèle anglo-saxon instaurant les NVQs (National vocational qualification) britanniques.

¹¹ « Valider les acquis professionnels » - J. F. BONATI - Collection Développement et Emploi, Edition d'organisation - Avril 2000.

Les NVQs se sont développées dans les années 1980 dans une situation économique délicate (chômage) pour mettre en place un système de certification des compétences tenant compte de l'existence du système de diplômes (irremplaçables) et des systèmes d'évaluation développés en entreprise et auxquels il manquait une reconnaissance externe. Cette méthodologie NVQs s'est construite autour de deux axes :

- la création de référentiels de compétences qui décrivent ce qu'un individu doit être capable de réaliser à sa place de travail. Actuellement, 90 % des métiers sont couverts par un référentiel,
- la mise en place d'un système d'assurance qualité qui définit précisément les responsabilités et procédures qui permettent de certifier des individus. Ce système repose sur des normes qui décrivent les résultats attendus (référentiels), sur un processus clairement défini d'évaluation, de validation et de certification ainsi que sur des organismes indépendants qui assument la certification.

L'entreprise est au cœur du système, le postulat de base reposant sur l'environnement professionnel des individus et leur situation de travail qui sont des occasions de développer des compétences au même titre que la formation proprement dite.

Le système NVQs est un concept novateur qui par le nombre de certificats délivrés – 3 millions dans le monde au 31.12.2000- le nombre d'entreprises qui l'ont adopté, confirme qu'il répond à un réel besoin. La formation continue est le grand bénéficiaire du système dans la mesure où l'utilisation des NVQs implique une nette augmentation de la formation.

Celle-ci devient plus efficace parce que ciblée en fonction des besoins définis dans les référentiels. Les programmes de formation ont été adaptés pour répondre aux demandes précises des candidats et sont devenus plus flexibles, plus ouverts et leur qualité s'est améliorée. Contrairement au CQP qui valide une compétence globale, le système des NVQs est découpé en unité fonctionnelle permettant une validation unité par unité et une transversalité plus forte en combinant ces différentes parcelles fonctionnelles.

Toutefois, aucun lien formel n'existe entre NVQs et niveau de rémunération, à la différence des CQP qui sont reconnus dans les grilles de classification des conventions collectives et entièrement contrôlés par les branches professionnelles qui en régulent les flux.

Ces NVQs constituent une démarche s'inscrivant en complément et non en opposition à la formation continue. Après la reconnaissance du terrain (syndicats, employés, entreprise) le futur du système NVQs se dessine dans la mise en place d'équivalences entre les certificats NVQs et les diplômes académiques traditionnels avec le soutien d'universités telles que Westminster, Oxford ou Cambridge.



Grâce à sa diversité, le système français de certification étant relativement complet, répond potentiellement à l'ensemble des besoins. Les pouvoirs publics visent, à travers ce système, à faire évoluer le niveau de qualification de la population, à maintenir la cohésion sociale et à harmoniser les certifications européennes.

Globalement, même si depuis les années 1980, on assiste à une mobilisation plus forte des partenaires sociaux envers la délivrance de titres et diplômes, le système reste très fortement dominé par les diplômes de l'Education nationale qui constituent « une monnaie forte » au regard des autres formes de certification. Ce constat résulte de la très forte prépondérance de la formation initiale et de l'importance accordée par la société au niveau atteint dans le système éducatif.

Comme le souligne Philippe MEHAUT¹², le diplôme joue tout autant comme norme interne au système de formation (condition nécessaire pour la poursuite d'études) que comme norme externe sur le marché du travail (condition pour l'accès à l'emploi) et il est aussi un facteur important d'identité.

Il est possible de qualifier le cas particulier de la France par la « logique de titre», le diplôme censé exprimer les qualités de la personne, et par conséquent son rang.

Dans le rapport de Michel de VIRVILLE de 1996, il est précisé que « la formation initiale est perçue par les jeunes et leurs familles comme l'occasion privilégiée d'acquérir une formation [...] ; elle est poursuivie par la plupart des jeunes comme un objectif en soi. »

Or, le modèle de l'emploi à vie dans la même entreprise ou dans la même branche professionnelle ne s'applique plus. Les actifs prennent conscience qu'ils devront changer d'emploi et d'employeur au cours de leur carrière professionnelle. « [...] Par ailleurs, l'accélération des changements de tous ordres, technologiques, économiques ou organisationnels appelle une évolution permanente des compétences qui renouvelle l'exigence de la formation professionnelle continue».

Le parcours de formation initiale de l'individu ne suffit plus à lui garantir son maintien sur le marché du travail et le prévenir de toutes formes de précarité. Non seulement les qualifications et les compétences doivent être développées et renouvelées pendant la vie professionnelle de chacun mais il est important qu'elles soient reconnues afin que l'individu puisse évaluer les progrès qu'il a accomplis et ses besoins de formation.

La formation professionnelle continue doit donc développer une pédagogie spécifique fondée sur la valorisation de l'expérience professionnelle : cet enjeu devait être rendu possible par la loi du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels.

Le système français est ainsi bien doté pour réussir à maintenir l'existence de repères collectifs forts en matière de formation professionnelle et de qualification tout en adaptant son fonctionnement aux contraintes des organisations nouvelles du travail.

¹² Philippe MEHAUT « Le diplôme, une norme multivalente » - in Martine MOBUS et Eric VERDIER - « Les diplômes professionnels en France et en Allemagne » - L'Harmattan - 1997

II. LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS : UN PRINCIPE ACQUIS MAIS UN POTENTIEL A DEVELOPPER !

La notion de validation des acquis est apparue dans les années soixante dix dans les pays anglo-saxons. Cette notion était liée aux idées d'égalité des chances et de justice sociale, animée par une philosophie humaniste.

Mais une évolution a eu lieu qui place la question de la validation et de la certification des qualifications et compétences professionnelles dans les débats sur la formation et dans le contexte de développement des compétences et de gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, le concept de « Gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences » recouvre l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de politiques et plan d'actions cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés),
- et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.¹³

1. Compétences, acquis, validation... : de quoi parle-t-on ?

L'expression « reconnaissance et validation des acquis » désigne un ensemble de notions et de pratiques entrant dans le champ de l'évaluation des acquis et des compétences personnelles et professionnelles. Il est fait référence à l'actualisation du niveau de formation et de qualification professionnelles d'une personne donnée quels que soient les diplômes ou certificats obtenus antérieurement.

Cette première définition appelle une explication des différents termes qu'elle contient afin de cerner davantage ce que recoupe la validation.

Si l'on se réfère au Guide de la validation du ministère de l'Education nationale, les **acquis** sont définis comme « **un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir être dont un individu manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale, ou de formation**¹⁴ »

De ce point de vue, l'expérience est fondatrice des acquisitions tant scolaires qu'extrascolaires.

Par les apprentissages qu'il réalise tout au long de la vie, l'individu modifie sa conception du monde qui l'entoure. Les acquis peuvent être professionnels, sociaux, de type éducatif. Placés dans le contexte de la reconnaissance d'acquis, le mot désigne d'abord les acquis de l'expérience par opposition aux acquisitions résultant de formations académiques.

Les institutions scolaires sont davantage marquées par le poids des savoirs académiques qui sont des savoirs d'enseignement. Ils sont très peu liés avec la pratique.

Les savoirs expérientiels trouvent ancrage dans le monde professionnel ou dans toute autre activité matérielle.

« L'expérience directe est un terrain d'application et de renforcement des savoirs académiques acquis et une source de questionnement et d'élaboration de solutions adaptatives nouvelles propres à enrichir le potentiel déjà constitué.

¹³ Définitions proposées par Développement et Emploi in « Valider les acquis professionnels » - J. F. BONATI - Collection Développement et Emploi - Edition d'organisation - Avril 2000.

¹⁴ Guide de la validation - ADEP/Ministère de l'Education nationale – 1991 - AFNOR 50.750

La formation académique développe les processus « de formalisation » : elle favorise la réflexion sur les contenus d'expérience pour en extraire des connaissances transférables d'un domaine du réel ou de la culture à d'autres domaines¹⁵ ».

Les acquis ne doivent donc pas seulement être caractérisés par l'ancienneté d'une expérience professionnelle. S'additionnent aux premiers des éléments d'ordre sensoriel, cognitif et affectif.

Pratique et théorie s'articulent toutes deux à l'expérience du réel. Elles se différencient par leur finalité propre, d'action sur le monde pour la première, de compréhension et d'interprétation du monde pour la seconde. L'expérience personnelle, sociale et professionnelle est source d'acquisitions qui viennent s'ajouter aux acquis scolaires et ou universitaires.

Devant ces approches relatives à la notion d'acquis, doit-on considérer les savoirs théoriques et savoirs pratiques comme étant opposés ou complémentaires ?

La perspective d'une validation des acquis professionnels renvoie de facto à la prise en compte des compétences professionnelles.

La **compétence** se définit comme un ensemble des savoir-faire et des connaissances mobilisés dans une action et adaptés aux exigences d'une situation donnée.

Pour le MEDEF, la compétence professionnelle ne s'observe que dans une situation de travail réelle. C'est une mise en œuvre en combinaison avec un degré de performance variable, de savoirs de natures diverses, de savoir-faire et de comportements attendus. Elle est liée à un environnement, transférable et remobilisable à des degrés divers dans un autre contexte.

Si elle est construite et mise en œuvre par l'individu, elle peut comporter des dimensions collectives. Selon Guy LE BOTERF, l'individu mobilise « des ressources incorporées (connaissances, savoir-faire, qualités personnelles, expérience) et des réseaux de ressources de son environnement ». La compétence intègre des éléments qui ne sont pas seulement issus de la sphère du travail mais aussi de l'expérience personnelle et sociale.

Les compétences du salarié et les conditions de gestion des ressources humaines, nécessaires et suffisantes doivent lui permettre à tout moment de retrouver un emploi, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise dans des délais et des conditions raisonnables. Il est fait référence ici à la notion **d'employabilité** qui se construit dans la durée sur quatre facteurs principaux :

- les savoir-faire validés et exercés,
- l'apprentissage,
- la capacité à identifier et à anticiper un projet professionnel ou au moins « un devenir réaliste »,
- un niveau de rémunération et d'avantages sociaux acceptable¹⁶.

Le **bilan de compétences**, officialisé par la loi du 31 décembre 1991 sur le plan législatif constitue une démarche permettant d'identifier les compétences et les potentialités d'un individu susceptibles d'être mobilisées dans un projet professionnel et/ou de formation.

Les résultats du bilan de compétences sont restitués à la personne et ne sont communicables qu'avec l'accord de l'intéressé. Le bilan de compétences se différencie donc de la démarche de validation dont la finalité est la reconnaissance publique des compétences d'un individu au regard d'un diplôme visé.

L'un des objectifs du bilan de compétences peut s'exprimer par la formule de AUBRET et MEYER « se reconnaître pour se faire reconnaître ».

¹⁵ Reconnaissance et validation des acquis : des enjeux personnels, sociaux et économiques - Jacques AUBRET et Patrick GILBERT - Que sais-je ? - 1994.

¹⁶ Définitions proposées par Développement et Emploi in « Valider les acquis professionnels » - J. F. BONATI - Collection Développement et Emploi - Edition d'organisation - Avril 2000

Dans le champ de la reconnaissance et de la validation d'acquis, la reconnaissance est individuelle et sociale : individuelle lorsque la personne, après validation se reconnaît comme appartenant à une communauté ou à un groupe déterminé ; sociale lorsqu'un groupe reconnaît comme sien un individu qui partage ses valeurs et ses attributs et qu'il peut faire un usage social de la qualité et des acquis reconnus. La reconnaissance sociale peut devenir professionnelle et se fondre dans une logique de qualifications et de classifications.

La **reconnaissance des acquis** peut donner lieu à une attestation (certificat, bilan) délivrée par un organisme ou une entreprise, qui fait état des connaissances et compétences acquises par l'individu, à la faveur d'expériences professionnelles, sociales ou de formation. **Mais, en aucun cas, la reconnaissance n'est synonyme de validation.**

En effet, la validation des acquis est l'acte qui atteste de la conformité des acquis au regard de la règle. Elle est aussi une garantie de valeur. Cette opération de validation existe pour toutes les formations pour lesquelles sont prévues des évaluations. Il s'agit « *d'un acte officiel qui consiste à certifier au nom de l'autorité compétente, habilitée par l'Etat qu'un individu a fait la preuve, par des moyens codifiés à l'avance qu'il maîtrise les connaissances et compétences requises pour un titre ou un diplôme* ¹⁷ ».

La spécificité de la validation réside ici dans la prise en compte des acquis de l'expérience, notamment professionnels en amont ou à la place de la formation.

La validation devient ainsi en France une nouvelle forme de certification des compétences.

La VAE introduite par la loi de modernisation sociale désigne le droit individuel, à toute personne engagée dans le vie active de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification de branche, figurant sur une liste établie par la CNCP et enregistré dans le RNCP.

2. Le cadre juridique de la VAP de 1934 à 1993 : une évolution encourageante

Depuis la loi d'orientation de 1984 réformant les universités, les pouvoirs publics ont tenté d'apporter une réponse juridique aux dimensions multiples de la question de reconnaissance et de validation des acquis en situation de formation. Cependant, ces pratiques trouvent leurs origines dans la loi de 1934 relative au titre d'ingénieur diplômé.

2.1. La loi du 10 juillet 1934 : les prémisses de la validation

Ce texte comporte dans son article 8 un principe novateur :

« Les techniciens autodidactes, les auditeurs libres des diverses écoles, les élèves par correspondance, justifiant de cinq ans de pratique industrielle comme techniciens, pourront, après avoir subi avec succès un examen, obtenir un diplôme d'ingénieur. Les conditions de délivrance de ces diplômes seront fixées par décret sur avis de la commission des titres d'ingénieur ».

Cette validation pleine et entière n'exige aucune formation préalable.

¹⁷ Ministère de l'Éducation nationale /ADEP - Crédit formation : Guide de la validation - 1991 (Site internet : eduscol.education.fr)

Les conditions d'admission ont été modifiées une première fois par le décret du 16 mai 1975 qui stipulait :

- qu'il fallait être âgé de plus de 35 ans, justifier de 5 ans d'expérience professionnelle dans des fonctions communément confiées à des ingénieurs,
- que le titre était délivré aux candidats ayant satisfait deux séries d'épreuves préparées dans les écoles habilitées : un entretien sur les activités et les réalisations passées, un rapport sur un travail d'ingénieur que le candidat est en mesure de réaliser.

Après 25 ans de fonctionnement, le dispositif réglementaire du DPE est de nouveau révisé avec le décret n° 2001-274 du 30 mars 2001. Ce texte supprime les conditions d'âge requises des candidats. L'objectif visé est de permettre de ne pas écarter de ce dispositif de validation des acquis des personnes âgées de 30 à 35 ans souhaitant valider leur nouvelle spécialité ou capables d'une réelle mobilité professionnelle.

Instruction des dossiers

Les candidats s'inscrivent directement auprès des écoles autorisées à organiser les épreuves de l'examen. Les écoles sont utilisées comme centre d'expertise mais c'est le Ministère chargé de l'enseignement supérieur qui délivre le diplôme.

Les écoles s'assurent de la recevabilité du dossier c'est-à-dire que le candidat justifie de 5 ans de pratique professionnelle dans les fonctions confiées à un ingénieur.

La **circulaire du 20 avril 2001** précisant le décret du 30 mars indique les éléments suivants :

- ❖ Les documents produits doivent apporter des informations précises sur le niveau de ses fonctions et sa place dans la hiérarchie. La production de l'organigramme simplifié et l'attestation de l'employeur est impérative. Il convient néanmoins de ne pas pénaliser le candidat s'il ne peut obtenir de la part de son employeur une attestation.
- ❖ Les activités de recherche et d'enseignement seules ne peuvent être assimilées à une pratique professionnelle dans des fonctions communément confiées à des ingénieurs.
- ❖ Les candidats titulaires d'un diplôme universitaire de 3^{ème} cycle doivent dans leur lettre de motivation exposer les motifs les conduisant à obtenir un autre diplôme de l'enseignement supérieur.

Jurys et épreuves :

Le directeur de l'école est chargé de constituer un jury particulier par spécialité et pour la durée de l'examen. La circulaire signale que le jury est composé d'enseignants et d'ingénieurs du monde économique, favorisant ainsi l'égalité d'évaluation des acquis professionnels, des savoirs et des méthodes.

L'examen comporte deux épreuves :

- une épreuve d'évaluation de l'expérience et des acquis professionnels du candidat qui se déroule sous la forme d'un entretien avec le jury particulier,
- puis, en cas de réussite à ce premier exercice, une épreuve de soutenance d'un mémoire rédigé par le candidat, suivie d'une discussion avec le jury particulier.

A l'issue de cet examen, le jury particulier propose au jury national d'attribuer ou de ne pas attribuer le titre d'ingénieur DPE au candidat.

Ce n'est qu'à l'issue des délibérations du jury national que les candidats non proposés, comme ceux proposés par les jurys particuliers sont informés par les services du ministère de la décision prise à leur égard par le jury national.

Il sera examiné dans la partie consacrée aux centres de validation comment les écoles d'ingénieurs mettent en pratique cette législation.

Le dispositif juridique de la validation des acquis professionnels est constitué de deux ensembles de textes qui seront étudiés successivement : le décret de 1985 et la loi de 1992. Ces textes sont de nature différente, de par leur forme mais aussi par leur contenu.

2.2. Le décret du 23 août 1985 : clé de voûte de la VAP

Ce décret fixe les conditions de validation des études, expériences professionnels ou acquis personnels en vue de **l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur** (article 1^{er}).

Dans ce cadre, « peuvent donner à validation :

- ☞ toute formation suivie par le candidat dans un établissement ou une structure de formation publique ou privée, quels qu'en aient été les modalités, la durée et le mode de sanction,
- ☞ l'expérience professionnelle acquises au cours d'une activité salariée ou non salariée, ou d'un stage,
- ☞ les connaissances et aptitudes acquises hors de tout système de formation (article 5 du décret) ».

Ce texte constitue une avancée considérable dans la mesure où il induit que le savoir peut être acquis et produit en dehors de lieux spécialisés, de tout système d'éducation formelle, que le savoir peut être le résultat de l'expérience et de l'activité.

Il est donc porté une appréciation globale du candidat sur le parcours personnel et professionnel ou les formations suivies par celui-ci sans privilégier un type particulier d'acquis.

Le décret affirme par ailleurs que ce savoir informel, expérientiel a une valeur et qu'il est possible de le faire valider et reconnaître par l'université.

L'article 2 du décret explique que la validation permet soit d'accéder directement à une formation dispensée par l'établissement et conduisant à la délivrance d'un diplôme national ou d'un titre dont l'obtention est réglementée par l'Etat, soit de faire acte de candidature au concours d'entrée dans l'établissement.

Le texte est ainsi conçu dans une logique de dispense de titres ou de diplôme pour accéder à une formation d'enseignement supérieur. Les fonctions exercées, les responsabilités assumées ont permis de mobiliser des savoirs permettant au candidat d'accéder à un niveau de formation auquel il ne pourrait prétendre sur la base des diplômes qu'il possède.

Les candidats admis peuvent être tenus de faire des formations complémentaires ou être dispensés de certains enseignements. Le parcours de l'individu est ainsi individualisé au regard de ses acquis.

Le diplôme obtenu par le candidat, s'il réussit les épreuves associées au cursus choisi est de même valeur que s'il avait suivi une formation complète. Par contre, s'il échoue, il ne peut prétendre au titre ou au diplôme normalement requis pour l'accès à la formation.

Cette reconnaissance de niveau symbolise la marque d'une étape à partir de laquelle le candidat peut réintégrer un cursus ou une formation universitaire, à condition pour « les candidats non titulaires du baccalauréat ou d'un titre admis en dispense, (d'avoir) interrompu leurs études initiales depuis au moins deux ans à la date prévue pour la reprise de leurs études.

La procédure de validation permet d'apprécier les connaissances, les méthodes et les savoir-faire du candidat en fonction de la formation qu'il souhaite suivre. Le législateur laisse aux universités le soin de définir les procédures afin de respecter leur autonomie et leur spécificité.

L'appréciation de l'expérience professionnelle et personnelle nécessite que soient mises en place des grilles objectives d'évaluation pour mesurer objectivement les compétences du candidat. **Seuls seront pris en compte dans son dossier les acquis relatifs à son projet de formation, ceux traduisibles en référentiels de diplômes.**

La décision de validation appartient au Président de l'université ou au Directeur d'établissement sur proposition d'une commission pédagogique. La décision motivée, accompagnée éventuellement de propositions ou de conseils est transmise au candidat.

La commission est présidée par un professeur des universités qui est entouré au moins de deux enseignants-chercheurs de la formation concernée et un enseignant-chercheur ayant des activités en matière de formation continue.

Par ailleurs, le décret de 1985 confirme la place des professionnels dans les commissions pédagogiques en imposant au moins la participation de l'un de ces derniers pour l'accès aux formations où ils assurent au moins 30 % des enseignements. Cette disposition garantit une prise en compte « réaliste » des acquis de l'expérience.

2.3. La loi du 20 juillet 1992 : un principe ambitieux et novateur

En 1992, Jack LANG, alors Ministre de l'Éducation et de la Culture lors de la présentation de la dite loi en pose ainsi la problématique : « l'école délivre un savoir, ce savoir est sanctionné par un diplôme, ce diplôme donne un métier. Mais ce système comporte quelques lacunes. Je vous propose donc de reconnaître que les métiers peuvent également produire des savoirs qu'un diplôme peut sanctionner. »

La validation des acquis apparaît comme une manifestation concrète et socialement organisée d'une des valeurs fondatrices du courant de l'éducation permanente, celle de la deuxième chance permettant à tout individu, à un moment de son parcours, l'accès à l'éducation et à la connaissance.

L'enjeu éducatif est majeur tant sur le plan humaniste, permettre l'accès de l'enseignement supérieur au plus grand nombre que sur le plan de l'économie générale, augmenter et valider le niveau de connaissances et de compétences, voire de qualification de l'ensemble de la population afin de mieux résister à la pression internationale.

2.3.1. Ses principes

La loi de 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et le décret d'application du 27 mars 1993 introduisent une rupture fondamentale avec les dispositions présentes dans le texte de 1985 en ouvrant, au profit des candidats à l'obtention de diplômes de l'enseignement supérieur et technologique dont la collation relève des ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, des possibilités de dispense d'une partie des épreuves des examens.

L'article 2 de la loi est ainsi rédigé : « Toute personne qui a exercé **pendant 5 ans une activité professionnelle** en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier **d'une partie** des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique ».

La dispense, qui ne peut donc porter sur la totalité des unités de valeurs ou des modules, est délivrée par un jury de validation en fonction de l'expérience professionnelle des candidats. Un minimum de cinq ans d'expérience professionnelle est requis.

Le législateur souligne dans le même article que la validation des acquis professionnels produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve dont le candidat a été dispensé. Il s'agit donc d'une dispense de plein droit, d'une équivalence ayant validité absolue.

Les principes énoncés, il convient de faire un rapide comparatif entre le décret de 85 et la loi de 92. Les textes légaux ne prennent pas en compte de la même façon les acquis des adultes en reprise d'études. En effet, la loi de 1992 adopte une vision plus réductrice des compétences détenues par un individu en ne retenant que celles émanant de la sphère professionnelle. Ainsi, les acquis issus des expériences sociales et personnelles ne sont pas comptabilisés dans le dossier du candidat à la VAP.

Les conditions de recevabilité de la demande des candidats ne sont pas non plus identiques entre ces deux textes : le décret de 1985 n'impose pas de durée dans la prise en compte de l'expérience, alors que la loi de 1992 impose une durée minimum de cinq ans.

Pour les non-bacheliers, le décret de 1985 exige que le candidat ait interrompu ses études initiales depuis au moins deux ans.

En ce qui concerne le décret d'application de 1993, celui-ci apporte un aspect complémentaire par rapport à la loi de 1992 sur deux points :

- la nature de l'activité professionnelle sur laquelle porte la validation. Le texte précise que cette activité peut être continue ou discontinuée sur une durée de cinq ans et qu'elle doit être en rapport avec l'objet de la demande (Article 2). Néanmoins, cet article précise que les stages ou périodes de formation en entreprise intégrés dans la préparation d'un diplôme ne sont pas pris en compte.

Aussi, l'on peut s'interroger sur cette disposition qui tend à ne pas prendre en compte cette formation en alternance constituant très souvent une première expérience professionnelle et la philosophie de la loi sur la VAP. Le contrat de travail serait-il seul à garantir la qualité des savoirs acquis dans une situation de travail ?

- la composition des jurys est également définie par décret. Les membres « autres que les enseignants-chercheurs et les enseignants doivent exercer ou avoir exercé une ou des activités professionnelles dans les domaines concernés par les demandes de validation. Ils doivent en outre, soit avoir le diplôme postulé par le candidat, soit exercer ou avoir exercé des responsabilités ou une activité correspondant au niveau de ce diplôme, soit avoir participé à l'enseignement conduisant à ce diplôme.

Cet article possède une double finalité, d'une part, rassurer les universitaires, soucieux de leurs prérogatives et de la qualité des formations qu'ils dispensent et d'autre part, garantir une validation de plein droit et produisant les mêmes effets.

Par ailleurs, par souci d'objectivité, les membres professionnels du jury ne peuvent être issus du même établissement, de la même entreprise ou encore du même service que le candidat.

De façon générale, la loi de juillet 1992 accentue l'ouverture permise par le décret de 1985 puisqu'elle permet, non plus d'accéder à un niveau de validation mais à l'obtention d'une partie d'un diplôme par la validation.

Enfin, il faut souligner que ces textes ne viennent pas se concurrencer mais au contraire se compléter et peuvent se cumuler. L'utilisation conjointe de ces deux textes dans l'enseignement supérieur permet à un même candidat d'accéder à un niveau de formation que ne lui permet pas en principe la réglementation (décret de 85) et d'être dispensé d'une partie des épreuves.

2.3.2. La VAP, pour quels diplômes ?

S'agissant de l'enseignement technologique, peuvent être obtenus par la voie de la validation des acquis professionnels tous les titres ou diplômes technologiques et professionnels classés du niveau V au niveau II de la nomenclature des niveaux de formation. La liste de ces diplômes est établie par arrêté du ministre concerné.

Trois ministères ont publié des arrêtés : celui de l'Éducation nationale (19 mai 1993), celui de l'Agriculture et de la Pêche (20 juillet 1993) ainsi que le Ministère de la Jeunesse et des Sports (22 février 1999).

Pour l'enseignement supérieur, les diplômes pouvant donner lieu à validation concernent les diplômes ou titres nationaux de l'enseignement supérieur, délivrés par les établissements habilités par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, après avis du CNESER. Sont donc concernés tous les DUT, DEUG, Licence, Maîtrise, Titre d'ingénieur maître (IUP), DESS... ainsi que certains diplômes médicaux ou paramédicaux.

En effet, aucune dispense d'épreuves ne peut être accordée dans le cadre d'accès sélectifs dans les formations médicales, paramédicales, odontologiques ou pharmaceutiques. La procédure de validation n'est pas applicable à des candidats qui sollicitent une dispense d'épreuves pour l'accès en deuxième année de premier cycle des études médicales.

Sont ainsi par déduction exclus du champ de la validation, les diplômes généraux comme le baccalauréat quelle qu'en soit la mention. Le sont aussi les titres ou diplômes homologués par la CTH, les CQP créés par les branches professionnelles, les diplômes propres aux universités et autres établissements d'enseignement supérieur, publics ou privés.

2.3.3. Validation : mode d'emploi

La validation des acquis professionnels repose sur **la constitution par le candidat d'un dossier recensant son expérience professionnelle, en rapport avec le diplôme visé**. Ce dossier déclaratif atteste des formations suivies, les stages effectués et les diplômes obtenus.

Il appartient au candidat de solliciter les dispenses auxquelles il pense avoir droit, c'est-à-dire qu'il doit indiquer la ou les épreuves dont il souhaite être dispensé. Il ne peut être déposé qu'un seul dossier de demande de validation par an, pour un diplôme.

L'évaluation des acquis d'un individu doit reposer sur des outils permettant **de rendre une appréciation objective des compétences du candidat**. A cette fin, sont utilisés les normes, épreuves, test pédagogiques, entretiens, CV... Les outils et instruments actuellement en vigueur sont aussi différents que complémentaires en s'appuyant sur l'écriture et la parole.

Néanmoins, les outils les plus fréquemment utilisés sont loin de répondre à la complexité des situations particulières de chaque individu. Les CV, lettres de motivation, formulaires d'inscription ont essentiellement pour objectif de répertorier des expériences scolaires et professionnelles.

Différentes enquêtes effectuées auprès des organismes valideurs insistent sur la nécessité de mettre en place des « outils repérant plusieurs types d'acquis : acquis spécifiques en rapport avec la formation ou une activité professionnelle, les acquis génériques et transversaux reflétant les traits personnels, ceux qui favorisent l'apprentissage de nouvelles compétences. [...]

L'outil ne doit pas se contenter uniquement de relever des expériences professionnelles, sociales ou personnelles. [...] Un outil adapté traduit une certaine vision de la nature et de l'origine des acquis¹⁸ « .

Valoriser les expériences professionnelles et personnelles nécessite donc des outils pertinents et opérationnels selon chaque formation. Ces instruments doivent permettre aussi d'apprécier la transférabilité des compétences acquises.

La procédure de validation s'appuie sur une logique de preuves produites à l'appui de la déclaration du candidat. Dans la mesure du possible, les justificatifs fournis doivent être attestés par les employeurs qui indiquent les compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'activité.

Une fois ces preuves rassemblées, il reste au candidat à **établir un comparatif entre ses acquis expérimentiels et le référentiel d'un diplôme**, à savoir son contenu, son programme. **C'est ce parallèle, entre les connaissances pratiques et les savoirs théoriques qui va permettre au candidat de demander des dispenses d'épreuves.** Et en cela, l'exercice est difficile car il suppose une très bonne connaissance de la composition des diplômes : c'est pourquoi les organismes valideurs proposent un accompagnement, plus ou moins structuré selon les centres, pour aider la personne à réaliser son dossier de validation.

Dans le champ de la reconnaissance et de la validation des acquis, l'évaluation peut être de deux sortes :

- « *diagnostic* » ou « *prédictive* » : elle précède alors la formation afin d'élaborer le projet de formation en l'ajustant au mieux au besoin du candidat,
- « *certificative* » : elle mesure les compétences et les connaissances dans des situations codifiées à l'avance, en vue de la délivrance d'un titre ou d'un diplôme.

Dans ce contexte, le rôle du jury réside dans l'appréciation de la (ou des) demande(s) de dispense(s) formulée(s) par le candidat. Le jury doit posséder des grilles d'évaluation objectives afin de garantir la validité et la fiabilité de la procédure de validation. Les standards d'évaluation (tels les référentiels certifications des qualifications et des compétences professionnelles) permettent de structurer les échanges entre le candidat et le jury.

Cependant, ces référentiels ne permettant pas d'appréhender pleinement la réalité de l'activité professionnelle d'un individu. Une nécessaire interprétation des règles s'impose pour concilier le caractère général des critères d'évaluation et la singularité de chaque expérience individuelle.

Il sera examiné plus tardivement la pratique des jurys de validation qui diffère d'un organisme valideur à un autre.

3. Les chiffres de la validation : malgré une pluralité d'acteurs, la VAP reste une mesure trop confidentielle

Sans être exhaustive, cette partie a pour vocation de mettre en exergue les pratiques de quelques structures de validation, les principales étant le dispositif académique de validation d'acquis (le DAVA) et l'université. Le lecteur pourra constater que l'approche de la validation est différente d'un centre à l'autre, certains privilégiant l'échange avec le candidat, d'autres ne se référant qu'au dossier écrit par celui-ci, les uns proposant un accompagnement soutenu au sein d'un service très organisé, les autres ne bénéficiant pas de service propre.

¹⁸ Expérience et formation, autour des nouvelles lois sur la reconnaissance des acquis - Pratiques de formation (Analyses) - Ed. Formation permanente - Université de Paris VIII - Juin 2001

3.1. Le DAVA (Dispositif académique de validations des acquis)

Pour les diplômes professionnels du second degré, le seul dispositif de validation applicable était (avant la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002) celui institué par la loi du 20 juillet 1992 et son décret d'application du 27 mars 1993. Dans chaque Rectorat, il existe un centre de validation d'acquis professionnels. L'organisation du dispositif est variable d'une académie à l'autre.

En Bourgogne, cette structure est basée à Dijon. Placée sous l'autorité du Recteur, la direction travaille en collaboration avec la DAFCO (Direction académique de la formation continue).

Le DAVA est entièrement chargé du dispositif de la VAP, de l'accueil des personnes souhaitant entamer une VAP à l'organisation des jurys.

Il convient de préciser que la loi, avant d'être appliquée à l'ensemble du territoire français, a fait l'objet d'expérimentations dans cinq académies françaises. En Bourgogne, la mise en œuvre de cette procédure a débuté en 1996.

L'accueil

Les demandeurs intéressés se présentent au DAVA qui les renseigne d'une manière plus approfondie sur les diplômes et la validation.

Le Ministère de l'Éducation nationale qui a choisi la voie déclarative pour la prise en compte de l'expérience professionnelle prescrit au candidat la rédaction d'un dossier comprenant les activités professionnelles à valider pour l'obtention de dispense d'épreuves.

Tous les candidats doivent donc être en mesure de remplir leur dossier quel que soit leur niveau de formation initiale détenu, de leur degré d'autonomie, de leur aisance quant au maniement de la langue française...

Aussi pour pallier cette carence, est mis en place par l'Académie un accompagnement (gratuit) du candidat. Celui-ci n'est pas obligatoire dans la mesure où il n'est pas prévu par la loi du 20 juillet 1992. Néanmoins, autorisé, il fait donc l'objet d'une procédure très encadrée par le DAVA.

Le dispositif est financé à 55 % par l'Éducation nationale et 45 % par le FSE (Fonds social européen). L'éligibilité des projets au Fond social européen (FSE) induit une relative incertitude quant à leur prise en charge totale ou partielle. Pour 2002, seulement 60 % des dossiers présentés par le DAVA recevront un financement communautaire.

L'accompagnement

Il consiste à apporter au candidat un apport méthodologique pour la constitution de son dossier. Cette assistance est jugée comme primordiale et ceci, à plusieurs niveaux :

- elle permet à la personne d'engager jusqu'à son terme la démarche de validation des acquis. Sans cette aide, dans 99 % des cas, la procédure aurait été abandonnée.
- elle permet une lecture de l'activité professionnelle et de détecter quel diplôme la personne est en mesure d'obtenir. En effet, près de 3 000 titres et diplômes sont accessibles actuellement en France : recherche du niveau, du secteur, du diplôme correspondant le mieux aux acquis professionnels de la personne. Comment opérer le choix entre un BTS « action commerciale » et un BTS « force de vente » ? La référence aux fiches ONISEP sur les métiers permet de faciliter l'établissement de ce comparatif.

- elle permet de vérifier les paramètres à inclure dans le dossier de validation : constat de la durée de l'expérience professionnelle de la personne : prise en compte des mi-temps, prise en compte intégrale du contrat d'apprentissage, etc.

Dans l'académie de Bourgogne, l'accompagnement se matérialise par l'organisation d'une demi-journée d'entretiens pendant laquelle enseignants et/ou professionnels aident le candidat à concrétiser sa demande.

A l'issue de cette rencontre, le candidat reçoit une fiche de synthèse qui récapitule les éléments suivants :

- analyse des acquis professionnels susceptibles d'ouvrir à dispense : phase d'exploration,
- rattachement à un diplôme : correspondance entre les épreuves et l'expérience professionnelle,
- conseils sur les dispenses précises d'épreuves,
- conseils sur la constitution du dossier de VAP : rédaction et mise en avant des éléments valorisant l'expérience du candidat.

Les échanges entre accompagnateurs et candidats sont capitaux pour la réussite de la procédure de validation. En effet, très souvent, la personne aura tendance à sous-évaluer son expérience professionnelle, à retenir des éléments qui ne sont pas en rapport avec le diplôme visé.

Mais, attention, en aucun cas, l'accompagnateur ne se substitue au candidat dans la rédaction du dossier qui doit rester personnel.

L'entretien d'octroi

L'entretien se nomme **ainsi** en raison des **dispenses** d'épreuves que le jury peut accorder au candidat. Le candidat dépose son dossier puis le soutient devant un jury, composé de façon paritaire d'enseignants et de professionnels.

Les jurys siègent au cours de deux sessions de validation, à l'automne et au printemps.

Le passage devant un jury ne constitue pas une disposition obligatoire, n'étant pas inscrite dans la loi. Il est devenu de fait, dans la mesure où les jurys souhaitent dans la plupart des cas rencontrer le candidat pour attester notamment du **caractère personnel** du dossier.

L'entretien d'octroi ne correspond pas à un jury d'examen, d'évaluation. Il apporte des éléments complémentaires au dossier, s'apparente davantage à une discussion. Par ailleurs, l'oral permet de pallier les difficultés rédactionnelles rencontrées par certains candidats.

Deux sortes de jurys :

- « permanents »: ils se réunissent selon les besoins. Ils dispensent des épreuves pour l'obtention de diplômes de niveau V,
- semestriels (printemps, automne) pour la VAP menant aux diplômes de Niveau IV et III (BAC pro, BTS).

Le jury fait appel à des experts pour résoudre les problèmes dits techniques du dossier de validation : un descriptif d'activités à relier à un référentiel. Des activités professionnelles trop pointues ne trouvent pas forcément une correspondance dans le contenu d'un diplôme.

L'expert, désigné en amont de la procédure, rendra alors un avis au jury sur le dossier du candidat lors de l'entretien (80 % des experts sont des enseignants en raison de leur parfaite connaissance des diplômes).

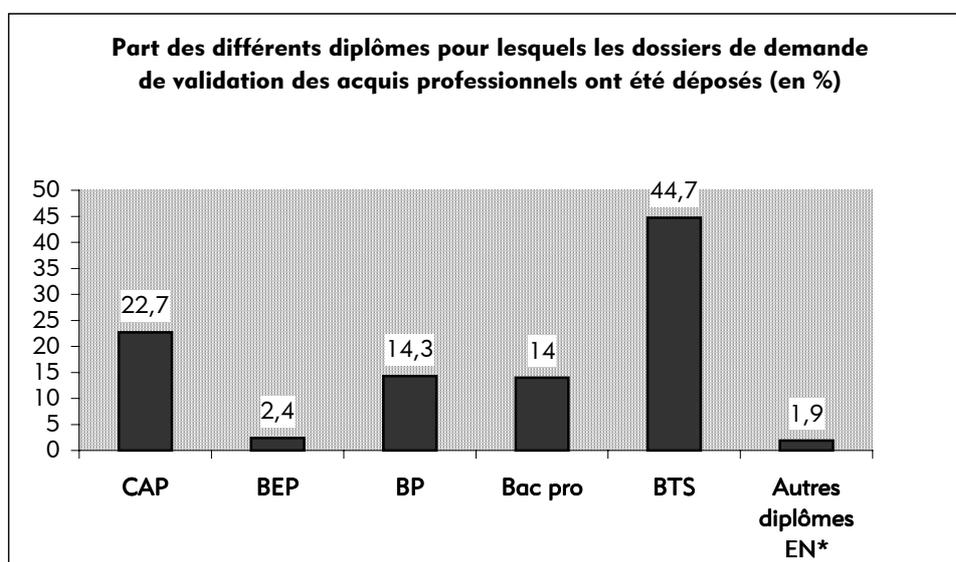
En Bourgogne, ce sont près de 150 accompagnateurs et 100 experts, bénévoles qui concourent à la mise en œuvre de la procédure de VAP dans l'académie.

Après la dispense d'épreuves accordée, il appartient au candidat de s'inscrire à l'examen. Il dispose de cinq années pour faire aboutir sa démarche de validation.

La procédure de validation est assez longue, le délai de réalisation pouvant dépasser une année dans certains cas. Devant la lourdeur de la procédure et sa complexité, des candidats arrivent à se décourager et laissent ainsi tomber la démarche engagée.

Quelques chiffres

Les chiffres communiqués au niveau national transcrivent assez bien l'activité du DAVA en Bourgogne. En 1998, 3 383 dossiers ont été déposés dans l'ensemble des académies de France. Le graphique ci-dessous illustre la répartition des dossiers par diplôme recherché.



Source : Note d'information n° 41 – Direction de la programmation et du développement – Année 2000

Le BTS, correspondant au niveau III reste le premier des diplômes donnant lieu à demande de dispense d'épreuves mais sa part dans l'activité de validation tend à diminuer au profit de celle des CAP.

En 2001, 217 personnes ont bénéficié en Bourgogne, d'un accompagnement par le DAVA. Les dossiers ne seront examinés qu'au cours de cette année par les jurys de validation. 111 demandes concernent le niveau III (BTS), 65 le niveau IV (Bac pro) et 41, le niveau V (CAP/BEP).

Si l'on considère maintenant la nature du diplôme recherché, plus des deux tiers concernent le secteur professionnel du tertiaire. 170 dossiers sont déposés au DAVA pour faire valider des compétences dans les domaines des services, de l'hôtellerie-restauration, etc.

De manière générale, sur les 3 383 demandes nationales de validation déposées, 88 % ont obtenu tout ou partie des dispenses demandées.

En Bourgogne, ce taux de satisfaction avoisine les 70 %. Selon le DAVA, la majorité des dossiers recalés s'expliquent par le non respect des consignes données par l'accompagnateur au candidat. Les résultats définitifs (VAP + examen final) atteignent les 80 à 85 % d'admis pour les BTS, ce qui dépasse largement les taux académiques proches des 60 %.

Les BTS en action commerciale, force de vente constituaient au départ des « produits phares ». Actuellement, ces diplômes sont toujours demandés mais en moins grande proportion. On s'achemine plus vers les diplômes en assistants de direction, de PME/PMI ou encore d'ingénieurs.

La forte concentration des diplômés dans le tertiaire est toujours à constater même si les validations de certifications dans le secteur industriel progressent.

Si l'on s'interroge sur la prépondérance des diplômés à dominante tertiaire, l'une des raisons avancées s'articule autour du passage des épreuves.

En effet, le candidat valide très souvent par son expérience les épreuves à caractère professionnel, généralement dotées à l'examen de fort coefficient. Or, par le système de validation d'acquis, ces épreuves ne donnent pas lieu à notation.

Le candidat doit ainsi se présenter sur des épreuves d'enseignement général pour lesquelles il n'est pas toujours très à l'aise, affichant des difficultés quant à la maîtrise de la langue française. Ces épreuves bénéficient de petits coefficients. Et, le candidat doit obtenir la moyenne pour décrocher le diplôme.

Ainsi, le système peut apparaître paradoxal ou déroutant car c'est sur ce que le candidat maîtrise le moins qu'il est interrogé et noté.

Cette remarque soulève une nouvelle problématique et interrogation majeure : à quelle formation peut prétendre le candidat pour réussir les épreuves nécessaires à l'obtention de son diplôme ? L'individu doit en effet se remettre dans un contexte d'études et de logique d'examen. Très peu de structures existantes mettent en place des stages de formation permettant de suivre des cours d'enseignement général pour subir de telles épreuves.

Aussi, les compléments de formation se réalisent par :

- l'auto-formation, en majorité,
- la formation à distance,
- la mise en œuvre d'un CIF (Congé individuel de formation), possibilité très peu usitée.

Le profil du candidat

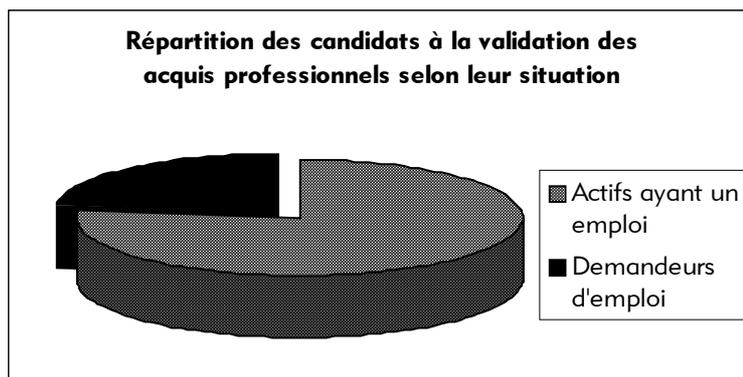
A l'origine : 80 % des demandes de validation correspondent au profil suivant :

Une femme âgée entre 30 et 40 ans, salariée, désirant valider son expérience en vue d'obtenir un BTS dans le tertiaire.

Depuis, le profil du candidat s'est modifié pour davantage se masculiniser.

La formation initiale du candidat est souvent très éloignée du diplôme recherché : la personne détient très souvent un niveau V en formation initiale (correspondant au CAP/BEP) mais souhaite acquérir un niveau III (BTS) **dans une spécialité pour laquelle il n'a pas reçu d'enseignement.**

Les candidats possèdent des expériences attestant de leur très forte évolution sur le marché du travail. Mais, ils reviennent vers l'Education nationale qu'ils ont quitté pour raisons diverses (problèmes familiaux, de santé, personnels) afin d'obtenir une reconnaissance de leur parcours professionnel.



Source : Note d'information n° 41 – Direction de la programmation et du développement – Année 2000

S'agissant de leur situation, près de 70 % des bénéficiaires occupent un emploi. Mais, actuellement, les démarches de validation des acquis et d'inscription à l'examen d'un diplôme sont majoritairement individuelles (85 %). En effet, jusqu'à présent, le public « entreprise » se sentait très peu concerné par ce système de certification des compétences. D'après les observations menées par le DAVA, l'employeur ne s'intéresse à la démarche que s'il réalise parallèlement en interne un plan de formation pour son personnel.

Parmi les motivations des candidats, il peut être cité les suivantes :

- faire reconnaître son expérience professionnelle dans le milieu du travail, en engageant un processus de validation, encouragé ou non par l'employeur,
- obtenir une reconnaissance matérielle : s'inscrire au sein d'une grille de salaires dans une convention collective, avoir une augmentation de rémunération,
- permettre une mobilité professionnelle,
- détenir un projet de vie pour lequel le diplôme est nécessaire (par exemple, il s'agit de personnes souhaitant passer un concours de la fonction publique, mais qui n'ont pas le diplôme requis pour l'inscription),
- se stabiliser sur le marché du travail : le diplôme est un outil de protection face au chômage. Les demandeurs d'emploi ont concerné le tiers des candidats inscrits à la VAP, l'ANPE, jouant un excellent relais dans l'information de la démarche.

3.2. L'Université : rôle du Service universitaire de formation continue de Bourgogne (SUFCOB)

Organisation

Constitué de 12 personnes, ce service commun de l'Université de Bourgogne conduit des missions définies en étroite relation avec les UFR (unité de formation et de recherche) qui se déclinent ainsi :

- conseils en ingénierie,
- définition et promotion de la politique de communication,
- développement de relations avec les partenaires économiques et sociaux,
- accueil du public de formation continue : salariés, non salariés, demandeurs d'emploi. Le service les accompagne en construisant avec eux leur projet professionnel.

Depuis 1993, il est le guichet unique d'accueil des publics de formation continue. Outre les fonctions d'accueil, d'information, d'orientation, de construction de projet de formation avec les adultes demandeurs, le Service de Formation Continue a un rôle d'information et d'accompagnement dans la constitution des dossiers VA/VAP.

A partir de tous les « points de contacts » possibles (scolarités d'UFR, secrétariats, responsables pédagogiques...), la procédure mise en place conduit à ce que les adultes soient systématiquement orientés vers le Service de Formation Continue où les chargés de mission les accueillent, vérifient la pertinence et la faisabilité du projet, accompagnent la constitution du dossier et transmettent le dossier à la commission ou au jury concerné. La procédure s'applique à toutes les UFR.

En tant que guichet unique d'accueil, tous les candidats sollicitant une validation d'acquis sont informés et accompagnés dans leur démarche par les ingénieurs du service. Ce travail conduit d'une part à analyser l'expérience de chacun et l'exprimer en termes de compétences et connaissances acquises, d'autre part à articuler cette analyse avec les exigences de la formation.

Un travail de conseil et d'orientation intervient dans chaque démarche, la validation d'acquis étant conçue comme un « outil » au service d'un projet de formation, et plus largement d'un projet professionnel ou personnel.

Selon Michel FEUTRIE¹⁹, Directeur du SUDES de l'Université de Lille I, trois modes d'organisation peuvent être identifiés au sein des universités françaises au niveau de la gestion de la validation d'acquis :

Une organisation centralisée

L'organisation se caractérise par une commission centrale variable dans sa composition, le plus souvent présidée par le vice-président « études et scolarité » et impliquant la responsabilité du service de formation continue qui en est souvent la structure pivot.

Ce mode structuré repose sur une équipe, des services et des personnes « ressources » qui proposent la plupart du temps au candidat (ce n'est pas obligatoire) conseil et accompagnement par un conseiller (appelé référent VAP) et un tuteur, souvent un enseignant des unités de formation et de recherche (UFR).

¹⁹ Actuellement, Michel FEUTRIE est aussi Président de la Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue.

↳ Une organisation délocalisée

Ce sont des enseignants isolés qui décident, pour leur enseignement, pour leur module ou leur unité de valeur, d'accorder des dispenses. Des responsables de diplômes organisent une politique de dispense pour leurs enseignements ou leurs filières.

Des composantes qui ont quelques réticences à entrer dans une procédure globale concertée au niveau de l'établissement définissent leurs propres règles. Il n'y a généralement pas de dispositif d'accompagnement.

Ce mode d'organisation rend difficile la collecte centralisée d'informations. Dans les procédures, chaque UFR institue ses propres règles. Des différences apparaissent au niveau des instances de validation qui ont des pratiques très variables dans le choix de leurs critères de validation. En outre, il présente le risque d'un traitement des dossiers plus inégalitaire.

↳ Une organisation plus administrative

Elle comporte une certaine centralisation, soit dans un service de scolarité, soit dans un service de validation des acquis, dont le rôle consiste principalement à assurer le traitement administratif des dossiers avant de les transmettre aux commissions mises en place dans les filières concernées ou à la commission de validation des acquis.

A l'Université de Bourgogne, l'organisation est **centralisée pour l'accompagnement et le suivi** au niveau du Service Universitaire de Formation Continue de Bourgogne, **délocalisée** dans les UFR pour les **décisions**.

Le Conseil d'administration a également défini les procédures de constitution des jurys et des commissions. Celles-ci sont composées par les Directeurs d'UFR sur délégation du Président, leurs attributions peuvent concerner une composante dans sa totalité, un département, une filière ou une formation. Les jurys sont constitués par diplôme, et comportent des enseignants chercheurs et professionnels.

Généralement, les commissions se réunissent 2 fois par an, en juin et septembre tenant ainsi compte du calendrier des formations, ce qui est logique dans la mesure où les candidats demandent une inscription à une formation supérieure (décret de 1985).

Quant aux jurys de diplômes, ils délivrent les dispenses une fois par an.

Selon les procédures adoptées au sein de l'établissement (démarche qualité mise en œuvre en 1999), la commission de validation d'acquis (décret de 85) examine le dossier, émet une proposition (justifiée si elle est négative) qui fait l'objet d'une décision du président de l'université de Bourgogne, notifiée ensuite au candidat.

Dans le cadre du décret de 93, et respectant la procédure de l'établissement, le jury de validation examine le dossier et décide de la validation de tels ou tels modules, validation notifiée ensuite au candidat.

Contrairement au dispositif académique de validation décrit précédemment, le candidat ne soutient pas son dossier à l'oral. **Le jury ou la commission ne se prononce que sur la déclaration écrite du candidat.**

Dans le cadre de la politique de développement de la formation continue, le SUFCOB joue un rôle d'animateur dans la mise en place de la validation au sein de l'établissement avec :

- d'une part, la mise en place d'un système qualité dont l'objectif est de rendre plus lisible le processus,
- d'autre part, la construction de parcours individualisés avec pour objectif de faciliter la formation du candidat.

Etats des lieux

Données nationales

La note de la Direction de la Programmation et du développement d'octobre 2000 montre que le nombre de bénéficiaires de validation d'acquis professionnels délivrée par les établissements d'enseignement supérieur en 1998 se monte à 9 196, dont 8 356 (soit près de 91 %) relevant du décret de 1985 et 840 du décret de 1993.

Contribution de la validation des acquis professionnels à la production de certification du système éducatif en 1998			
	Nombre de bénéficiaires de validations d'acquis professionnels		Production de diplômes nationaux
	Décret 1985	Décret 1993	
Enseignement professionnel du second degré et STS	non applicable	2 988	550 380 (1)
Enseignement supérieur (universités et instituts nationaux polytechniques)	8 356	840	490 000 (2)

(1) CAP, BEP, mentions complémentaires, BT, BMA, baccalauréat professionnel, BTS, DMA, DNTS.

(2) Diplômes nationaux délivrés par les universités et les instituts nationaux polytechniques, toutes disciplines confondues en 1998.

En 1998, dans l'enseignement universitaire, pour les seuls diplômes nationaux, près de 11 800 demandes de VAP ont été déposées (un peu plus de 10 450 au titre du décret de 1985 et 1 345 au titre du décret de 1993). Quatre demandes sur cinq, au titre du décret de 1985, ont fait l'objet d'une décision favorable et trois sur quatre au titre du décret de 1993.

Le niveau de développement de l'activité et les pratiques apparaissent très différenciés. La tendance majoritaire est la validation d'acquis pour l'accès aux formations (décret de 1985).

Les validations d'acquis pour l'accès aux formations prévalent pour les diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) et celles pour l'accès aux diplômes dans les instituts universitaires professionnalisés (IUP) ainsi que pour les maîtrises de sciences et techniques (MST).

Données locales

Nombre de dossiers déposés et traités

	1995/96	1996/97	1998*	1999	2000	Total
Validation d'accès (décret 1985)	31	+ 53	66	97	125	372
Validation partiellement diplômante (décret 1993)	0	+ 5	21	11	24	61
Total	31	+ 58	87	108	149	433

Nombre de décisions positives prises

	1995/96	1996/97	1998*	1999	2000	Total
Validation d'accès (décret 1985)	28	53	60	70	104	315
Validation partiellement diplômante (décret 1993)	0	5	20	7	21	53
Total	28	58	80	77	125	368

*En 1998 : changement de mode de calcul : pour les statistiques, le Ministère prend en compte l'année civile et non plus l'année universitaire. Par ailleurs, les demandes de validations d'acquis relatives à des DU n'ont plus été comptabilisées. Si on les prend en compte, les chiffres effectifs seraient plus importants.

Remarque complémentaire : les dossiers comptabilisés sont ceux impliquant la prise en compte d'une expérience professionnelle. Les autres dossiers (validation d'études seules, pour des adultes ou des étudiants, français ou étrangers) sont traités par la scolarité centrale.

Sur 516 diplômes nationaux délivrés en 2000 (hors diplômes d'université, les recensements ne portant que sur les diplômes nationaux), 125 ont été obtenus avec implication de validation d'acquis, soit au titre de l'accès, soit au titre de certification partielle, soit 24,2 % des diplômes délivrés.

Depuis 1999, le SUFCOB constate une augmentation annuelle de 20 % du nombre de dossiers de demande de validation.

On peut également observer que la validation au titre du décret de 1993 est réduite : en 2000, elle ne concerne que 24 dossiers sur 149 déposés.

A l'université de Bourgogne, le public à 72 % entame une validation pour un DESS, est majoritairement salarié (à 82 %) et se situe à 75 % dans la tranche d'âge des 30-40 ans.

3.3. Les écoles d'ingénieurs : exemple de validation avec l'ENESAD et l'ENSBANA

Comme il l'a été explicité préalablement, le socle du dispositif de validation pour le titre d'ingénieur repose sur la loi du 10 juillet 1934, modifiée par décret en 1975 puis en 2001. Pour rappel, ces dispositions prévoient une validation pleine et entière du diplôme d'ingénieur pour tout technicien autodidacte, auditeur libre ou élève par correspondance, justifiant de cinq ans de pratique industrielle comme technicien après avoir subi avec succès un examen.

Parce qu'autonome, chaque école, en fonction de sa propre culture, définissait les compétences reliées au titre d'ingénieur, correspondant en effet à toute une gamme de métiers et de domaines d'activités très différents.

La circulaire du 30 mars 2001 qui précise le décret de cette même année vient harmoniser ces définitions et prévoit des éléments homogènes et objectifs pour apprécier le dossier du candidat. (Annexe n°2). Elle renvoie également à un exemple de référentiel de compétences.

Si ces grilles semblent être opérationnelles, pour l'ENESAD et l'ENSBANA, elles ne contiennent pas suffisamment d'indications précises pour permettre une évaluation objective du candidat. De plus, écrire un référentiel pour un ingénieur dans l'agriculture est une œuvre pharaonique : un même diplôme conduisant à une variété d'emplois, si l'on retient comme définition de l'emploi, un métier mis en œuvre au sein d'une organisation précise.

Enfin, les jurys doivent évaluer l'expérience professionnelle d'individus détenant des fonctions de nature et de niveaux très différents allant du candidat ayant 5 ans d'expérience au candidat en fin de carrière d'ingénieur.

Pour les deux établissements précités, il était intéressant d'aller au delà et de s'interroger sur les compétences transversales des ingénieurs quel que soit leur secteur d'activité.

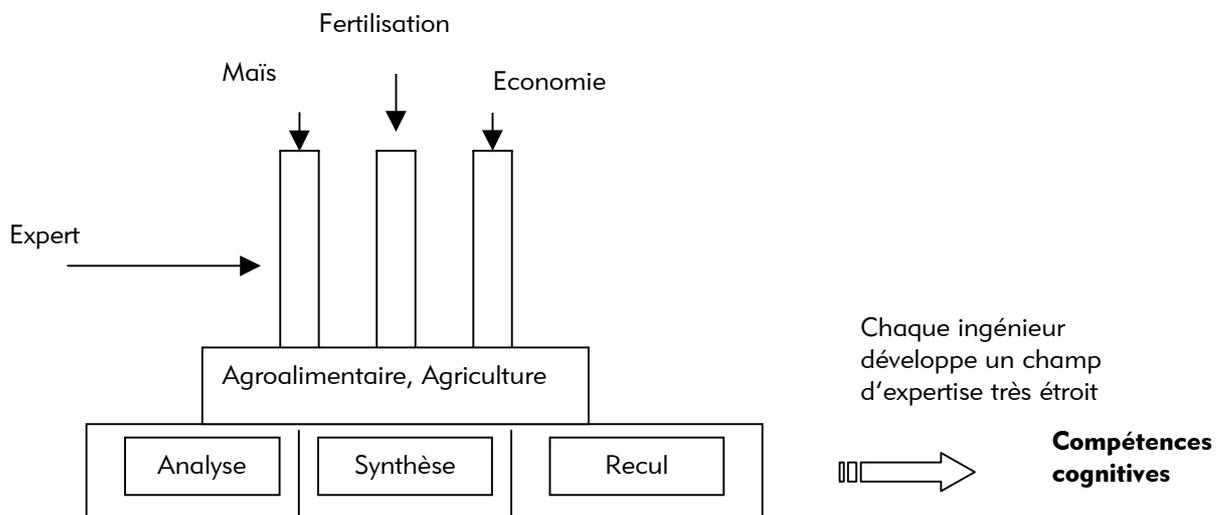
L'ingénieur est repéré comme un chef de projet intervenant dans un milieu contextué, qui maîtrise un domaine disciplinaire en lien avec son secteur d'activité.

Une référence est prise dans une grille de niveau cognitif établie par BLOOM qui distingue :

1. La connaissance, ou capacité à dire les choses,
2. La compréhension, capacité à différencier les éléments,
3. L'application, être capable de mettre en œuvre,
4. L'analyse, savoir décomposer les éléments,
5. La synthèse, savoir rassembler les éléments,
6. L'évaluation, savoir apprécier.

C'est sur ces trois derniers niveaux : application, analyse, évaluation que l'ingénieur doit être capable de travailler. Le jury va rechercher avant tout l'aptitude du candidat à résoudre une problématique donnée, va évaluer sa façon de concevoir les procédures pour trouver les solutions à travers la rédaction d'un mémoire.

Exemple



Si l'expert professionnel et au moins un enseignant chercheur participent principalement à l'évaluation des compétences et savoirs de base du champ d'expertise, il appartient aux autres membres du jury de s'intéresser aux compétences cognitives.

Le travail effectué sur le mémoire invite le candidat à mettre en œuvre une procédure permettant au jury de le suivre pas à pas, de comprendre son raisonnement, de développer toutes les aptitudes requises pour devenir ingénieur : pertinence des hypothèses qu'il lui faut valider. Le candidat doit prendre des décisions dont les fondements sont scientifiques, administrativement et socialement recevables.

Ce travail constitue un dispositif fiable pour le jury dans l'appréciation objective du dossier, même si c'est un détour par la recherche pour répondre à un questionnement d'entreprise. Le candidat, quant à lui, dispose d'un outil de référence reconnu, lui permettant d'aborder toutes les publications scientifiques.

L'attention du jury porte sur la méthode autant que sur le niveau des connaissances exposées. A tout moment, la connaissance est réfutable. Il faut savoir que les entrées disciplinaires pour résoudre un problème sont multiples en général.

L'individu va donc élaborer un mémoire en référence à une discipline, va construire sa réflexion pour apporter des solutions. Le candidat se trouve ainsi dans une situation réelle que le jury va pouvoir évaluer.

La formation initiale des ingénieurs de l'ENSBANA et de l'ENESAD comporte des expériences sur le terrain correspondant à 40 % du cursus universitaire afin de former les étudiants à la compétence « gestion de projet ». Ces écoles ont dans leur projet pédagogique la formation à l'analyse, à la synthèse et au recul, ce qui justifie pleinement leur participation à cette validation d'expérience professionnelle.

L'ENESAD et l'ENSBANA mettent en place un accompagnement très soutenu pour toute personne s'engageant dans cette démarche, jugée très lourde mais présentant toutes les garanties pour obtenir une certification de niveau ingénieur.

L'accompagnement mis en place par l'ENESAD permet de savoir si le candidat est prêt à s'engager dans ce parcours, à s'investir durablement. Pour l'ENESAD, le dispositif de validation d'acquis s'apparente à de la formation. Si les tuteurs/accompagnateurs estiment que le candidat ne pourra mener à bien son projet, ils l'orientent vers d'autres solutions plus adaptées à son projet personnel et professionnel. Il convient toujours de s'interroger sur les raisons qui motivent un candidat à entamer une telle procédure d'autant plus que l'investissement est énorme et qu'il n'épargne pas la vie privée. Il ne faut pas placer un candidat en situation où le pas à franchir serait trop important.

Par contre, une fois le candidat sélectionné, les deux établissements vont tout mettre en œuvre pour permettre au candidat de terminer le parcours en obtenant le titre de DPE sans pour autant abaisser l'exigence.

Le candidat doit insérer son projet dans une dynamique familiale et professionnelle. Un mémoire nécessite 800 à 900 heures de travail. Il est donc souhaitable que l'individu soit soutenu par son entreprise tout au long de son parcours, qu'il obtienne une reconnaissance de la part de son employeur : en effet, le candidat devient expert de la question traitée à l'issue de cette validation.

Quant à l'entreprise, elle s'offre une étude à moindre coût (800 h de son salarié) avec un recours à des chercheurs de l'ENESAD et de l'ENSBANA.

Si les écoles participent à la validation, en aucun cas elle ne délivrent les diplômes relevant de leur responsabilité. Le titre d'ingénieur obtenu est un diplôme d'Etat. Les écoles n'engagent donc par leur image et leur réputation à l'extérieur.

Résultats nationaux :

	1998	1999	2000	2001
Inscriptions	264	285	168	
Dossiers retenus	238	211	154	184
Diplômes délivrés	110	102	79	76

Depuis 1934, près de 3 000 candidats ont été les bénéficiaires de ce système de validation d'acquis. A titre de comparaison, il est délivré annuellement 23 000 titres d'ingénieurs.

3.4. Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

La validation d'acquis professionnels, instaurée par la loi de 1992 permet d'obtenir grâce aux dispenses d'épreuves validées des diplômes de niveau V à III, en particulier le CAPA (Certificat d'aptitude professionnelle agricole), BEPA, BPA (Brevet professionnel agricole), BP, BTA, BP REA (Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole) Bac Pro, Bac techno, BTSA.

Pour le lecteur non averti, précisons que parmi ces certifications, le BPA permet à son titulaire de percevoir une dotation étatique lors de la première installation pour une exploitation agricole.

En 1992, plus de 106 000 personnes adultes étaient engagées dans un cursus de formation continue agricole dans les CFPPA²⁰ de France. Les enjeux de l'application de la loi étaient importants à l'époque pour le monde agricole : 30 % des jeunes agriculteurs s'installaient sans aide de l'Etat (dotations jeunes agriculteurs et prêts bonifiés) car ils étaient sans diplôme conférant la capacité professionnelle. Ce dispositif de validation d'acquis devait donc permettre de raccourcir substantiellement les parcours de formation en vue de cette capacité.

Malgré ce contexte et les espoirs suscités par cette loi, la validation des acquis dans le secteur agricole n'a pas été utilisée. Selon le Ministère de l'Agriculture, en 1996, 57 dossiers ont été déposés dans les délégations régionales. Ce chiffre, même s'il triple en 1998 pour atteindre 325 dépôts de dossiers reste très faible : la procédure de validation représente cette année un peu plus de 0,2 % des 70 000 diplômes, titres et certificats délivrés par le Ministère.

Les demandes de dispenses concernent à 55 % les BPA, à 26 % les BTSA, à 10 % les BP REA et à 6 % les CAPA.

Dans certaines régions françaises comme en Bourgogne, le nombre de dossiers est resté timide. D'autres régions au contraire ont mené une politique de promotion de cette procédure. Mais, de manière globale, la loi est restée confidentielle.

En Bourgogne, c'est auprès de la DRAF, notamment du SFRD que doivent être déposés les dossiers de validation. Actuellement, sur 10 demandes de renseignements instruites annuellement, 3 à 4 dossiers font l'objet d'un dépôt. Ils concernent en priorité les demandes de dispenses pour le BPA, ce qui permettra à son bénéficiaire de solliciter l'aide à la première installation.

Les informations chiffrées ne peuvent être utilisées que pour décrire l'activité du SFRD en matière de validation d'acquis. En effet, la faiblesse de ces données ne peut donner lieu ni à des statistiques, ni à une interprétation du système.

²⁰ CFPPA : Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles

Toute personne engageant une démarche de validation rencontre le chargé de mission du SFRD qui lui donnera les renseignements juridiques encadrant la VAP et les premiers conseils pour les demandes d'épreuves à solliciter au regard de son activité professionnelle.

L'accompagnement n'est pas institutionnalisé mais devient effectif de par le petit nombre de personnes intéressées par la démarche.

Le Ministère de l'Agriculture a également choisi la voie déclarative pour la mise en œuvre de la validation. Le dossier dûment rempli par le candidat est déposé à la DRAF de son lieu de résidence qui procède à la vérification des pièces, des justificatifs fournis. Cette délégation envoie ensuite le dossier à la Région organisatrice du diplôme (en effet, les délégations régionales du Ministère se répartissent sur le territoire français l'organisation des diplômes). Cette dernière constitue le jury de validation qui prendra une décision souveraine d'accorder ou non les dispenses d'épreuves demandées.

Ce cheminement est utilisé pour les diplômes de niveau V et IV. S'agissant des certifications de niveau III, 90 % des demandes sont satisfaites par un jury national.

Pour la préparation du BTSA par la validation, le CNPR (Centre national de la promotion rurale) propose au candidat une « session de positionnement » d'une semaine qui va lui permettre de l'accompagner dans une démarche de validation : présentation du cadre législatif, aide à la constitution du dossier, étude de parcours de formation (à temps plein ou à distance), élaboration d'un plan de formation individualisé pour obtenir le diplôme dans les meilleurs délais.

Pour le SFRD, le nombre insignifiant de dossiers s'explique par différents facteurs :

- ☞ la complexité, la lourdeur du dossier repoussent les candidats à s'engager dans cette démarche,
- ☞ le déficit d'information auprès des candidats potentiels,
- ☞ la DRAF Bourgogne n'organise pas les diplômes du BPA et du BP REA. Le BPA est celui le plus convoité par la validation d'acquis professionnels,
- ☞ l'organisation depuis 1989 de trois diplômes : CAPA, BPA et BP sous forme d'unités capitalisables (UC). Ce système, parallèle à la VAP permet aux personnes après test de valider les acquis de la formation ou d'expérience et d'engager ensuite des parcours de formation individualisés. Aussi, les candidats ne privilégient-ils pas les possibilités d'acquis offertes par les UC largement répandues pour les BPA et BP REA ?

On peut effectivement s'interroger sur la faible application de la loi de 1992 compte tenu du nombre élevé de non salariés agricoles (aides-familiaux, associés d'exploitation, conjoints d'exploitation, voire chefs d'exploitation) concernés par l'acquisition de tels diplômes et justifiant de plus de cinq ans d'activité professionnelle agricole.

4. VALIPRO : une validation réussie avec l'ANFH de Bourgogne et Franche-Comté

Débutée fin 1996, l'expérimentation menée par la Bourgogne et la Franche-Comté dans le secteur hospitalier est née de deux constats :

- la validation d'acquis est une procédure très peu usitée dans le secteur de la Santé ; seule la validation de niveau était accordée par la DRASS afin que les aides-soignantes, non titulaires du baccalauréat puissent accéder au statut d'infirmier. Cette validation correspond à une reconnaissance d'équivalence pour le diplôme du Bac. L'objectif est d'atteindre un niveau de classe de 1^{ère} en permettant avant la validation, de dispenser diverses connaissances aux agents concernés,
- la formation continue est un moyen permettant une requalification du personnel hospitalier, en particulier pour les ASH.

Les ANFH (Association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier) de Bourgogne et de Franche-Comté ont élaboré le projet VALIPRO en partenariat avec les académies de Dijon et de Besançon (services du DAVA).

L'objectif général est de faire connaître aux agents hospitaliers les mesures d'assouplissement dans l'accès aux diplômes technologiques et professionnels de l'éducation nationale, et, bien entendu, de leur apporter tous les éléments pouvant les aider dans une démarche de validation de leurs acquis professionnels.

Le projet permet ainsi :

- soit de reconnaître la maîtrise de compétences professionnelles,
- soit d'écourter un parcours de formation à l'agent, ceci dans le souci de réaliser des économies au niveau du « budget formation » de l'établissement qui s'élève à 6 % de la masse salariale²¹.

VALIPRO, une volonté de clarifier le dispositif

Les difficultés soulevées par les candidats à la VAP pour la constitution de leur dossier déclaratif conduisent l'ANFH à élaborer un outil déchiffrant la procédure : cet outil trouve sa concrétisation dans la création d'un site Internet : VALIPRO²².

Nombre d'agents hospitaliers intéressés par la démarche se sont trouvés totalement désemparés devant la tâche à accomplir. Ils privilégiaient une formation complète pour obtenir un diplôme plutôt que de constituer un dossier en vue de dispenses d'épreuves.

Le dossier de validation doit établir un parallèle avec le contenu des référentiels des diplômes. Le candidat doit pouvoir observer sa propre situation professionnelle et faire émerger les compétences lui permettant d'obtenir des dispenses d'épreuves.

Les agents hospitaliers avaient du mal à réaliser cet exercice, avaient tendance à sous-estimer leurs compétences.

²¹ (Dans le secteur hospitalier, 2,1 % de la masse salariale doit obligatoirement être reversé au titre de la formation professionnelle continue (sauf pour les médecins qui relèvent d'un régime particulier). Si l'on ajoute l'ensemble des dépenses directes et indirectes relevant des actions de formation (frais pédagogiques, d'hébergement, de restauration, salaires des vacataires remplaçant le salarié en congé de formation, rémunérations du personnel...), ce coût représente 6 % de la masse salariale).

²² Adresse du site : anhf.asso.fr/valipro

VALIPRO, une originalité dans la méthodologie et l'accompagnement

La méthode mise en œuvre en concertation avec le Ministère de l'Éducation nationale dans ce projet a consisté à :

- ❶ Recenser l'essentiel des métiers hospitaliers ne relevant pas de la santé.
- ❷ Conduire une vaste opération d'analyse du travail réel, métier par métier ou groupe de métiers par groupe de métiers selon les cas, effectuée par des experts des hôpitaux et de l'Éducation nationale. Ce partenariat confère une légitimité à ces grilles de lecture des métiers, notamment au niveau des jurys de validation.

A l'origine du projet, cette analyse a porté sur 44 emplois ; aujourd'hui, 120 sont décryptés.

Les outils de référence sont construits selon le même modèle : **un métier ou groupe de métiers est décliné en fonctions.**

Par exemple, l'activité d'électricien en sept fonctions possibles :

- Fonction 1 : installation
- Fonction 2 : mise en service
- Fonction 3 : maintenance
- Fonction 4 : sécurité
- Fonction 5 : communication
- Fonction 6 : conception
- Fonction 7 : encadrement

Chaque fonction est à son tour analysée en cinq **rubriques** :

- Les résultats attendus
- Les liaisons et relations (internes, externes)
- Les conditions d'exercice (moyens et ressources)
- L'autonomie
- Les tâches

- ❸ Connecter ces métiers avec les diplômes technologiques ou professionnels de l'Éducation nationale. En 1996, le travail s'est déjà porté sur les diplômes de l'Éducation nationale, c'est-à-dire les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, en particulier ceux de niveau V à III.

Les documents de référence présentent la connexion avec les diplômes technologiques ou professionnels existants, au niveau V (CAP –BEP) au niveau III (BTS).

De façon très générale, ce sont les fonctions réellement exercées qui déterminent le diplôme correspondant, tant sur le plan quantitatif (le nombre de fonction) que qualitatif (à la fois par la nature des fonctions que par l'amplitude des tâches réalisées, le degré d'autonomie ou les résultats attendus).

L'accompagnement conçu comme un véritable soutien au candidat consiste à l'aider :

A lire ses activités professionnelles, c'est-à-dire à se livrer à une analyse de son travail. Rares sont les candidats qui parviennent, seuls, à cerner de façon complète et fidèle, toute la richesse des situations de travail.

A choisir le diplôme et les dispenses : les diplômes sont très nombreux et nécessairement mal connus du grand public. Certains recourent de façon différente des activités assez proches, à des niveaux variables. Il n'est donc pas toujours aisé de s'y reconnaître quand on ne manipule pas fréquemment les référentiels de certification, propres à chaque diplôme. Quand le choix du diplôme est fait, il convient de repérer les épreuves qui correspondent aux activités professionnelles du candidat.

A organiser son dossier : l'accompagnement revêt ainsi le caractère de conseil. Une somme de propositions dans la nature des informations apportées au jury, dans leur importance relative, leur hiérarchisation, leur illustration éventuelle grâce à des documents, des productions personnelles... sera utile au candidat qui doit aborder l'écriture du dossier avec une connaissance claire de ce qu'il va demander et de la façon la plus opérationnelle de l'obtenir.

Les accompagnements les plus réussis sont ceux qui ont pour acteur un couple professionnel(s) et enseignant(s) : le professionnel parfaitement apte à conduire le candidat dans une lecture nuancée de son activité ; l'enseignant, par sa connaissance des référentiels de certification, des épreuves d'examen et des réglementations en général, capable d'orienter le candidat dans sa demande.

L'idéal est que ces deux types d'accompagnateurs rencontrent, en même temps, le candidat. Les accompagnateurs et le candidat se réunissent pendant une demi-journée environ et l'accompagnement se fait sur le mode de l'entretien, de type semi-directif.

A l'issue de cette rencontre, le candidat repart avec un document de synthèse, strictement personnel et confidentiel. Ce document restitue les principaux conseils à bien se rappeler lors de la rédaction du dossier.

Premiers résultats :

Deux groupes témoins, constitués de 24 agents, ont participé à l'expérimentation menée par l'ANFH : le diplôme à valider était les CAP/BEP, spécialité Cuisine et blanchisserie.

- 23 demandes de dispenses présentées : 19 ont été obtenues,
- sur ces 23 demandes de dispenses : 9 concernaient les épreuves générales (français, mathématiques) : 4 sur 9 ont été validées.

Ce dernier résultat est très probant dans la mesure où les agents ont réussi grâce à leur activité professionnelle à valider des connaissances générales, qui le plus souvent constituent les épreuves à passer lors de l'examen final.

Les épreuves ultimes, celles conduisant au diplôme final, auront lieu cette année. Si l'on se réfère aux chiffres de l'Education nationale, une fois les dispenses accordées, les taux de réussite approchent les 80 à 85 %.

Le panel de candidats est en réalité plus large dans la mesure où des agents hospitaliers ont conduit de façon autonome une démarche de validation d'acquis professionnels.

Une campagne de communication a été relayée auprès des personnels hospitaliers par l'organisation de réunions d'une part et par la réalisation d'un cédérom expliquant la démarche de validation d'acquis professionnels d'autre part. Une large information a été également entreprise auprès des directeurs hospitaliers pour déclencher cette procédure de validation d'acquis.

VAP : un bilan mitigé

La loi du 20 juillet 1992 pour la première fois vise à prendre en compte en tant que tels les acquis de l'expérience professionnelle pour la délivrance de diplômes et titres. Elle reconnaît ainsi que l'activité professionnelle est productrice de compétences et de connaissances. Le savoir peut être appris en dehors de tout système de formation.

Mais, devant les chiffres si modestes de la validation (seulement 11 800 demandes de VAP déposées en 1998), force est d'observer que le dispositif initial de 1992 est passé presque inaperçu en dépit de la « révolution culturelle » qu'il constituait pour la population active et pour l'Education nationale.

La loi devait en effet constituer un élément majeur pour les bénéficiaires en contribuant à accroître leur qualification. Peut-on aussi s'interroger sur cette faible application au cours de ces dernières années de crise économique, cette loi facilitant le maintien en activité ou le retour à l'emploi d'une population active peu ou pas diplômée mais disposant d'une expérience professionnelle qui aurait pu être validée ?

Plusieurs difficultés peuvent être relevées pour expliquer le faible développement de la validation des acquis :

- **la loi n'a pas été accompagnée d'une campagne promotionnelle du dispositif. Beaucoup de candidats voulant entreprendre cette démarche connaissent mal leurs droits : ils pensaient que la demande de validation se traduisait d'emblée par l'octroi d'une équivalence, voire d'un diplôme complet sans avoir à remplir une obligation de formation ou d'examen. Le dispositif est insuffisamment connu du public potentiellement intéressé par cette validation d'acquis et reste difficile à atteindre.**
- **la procédure est très complexe, lourde et lente : autant de qualificatifs qui éloignent les candidats à valoriser leurs expériences professionnelles. La constitution du dossier requiert de la motivation et de la patience, d'autant plus que le candidat se retrouve relativement seul à rédiger son dossier. Les interventions proposées en amont par les centres valideurs tant au niveau de l'accueil, de l'information et de l'orientation restent insuffisantes. Les services offerts sont parfois sous-utilisés par les candidats qui rencontrent pourtant des difficultés dans l'élaboration de leur dossier. Ils ont du mal à prendre en compte l'expérience professionnelle qui leur permettra de demander les dispenses d'épreuves adéquates. Les personnes ont tendance à se sous-estimer, à classer et hiérarchiser leurs compétences professionnelles au regard de la validation. Ce travail d'autocritique et d'analyse des compétences est encore plus difficile à effectuer quand il s'agit de faire valider des connaissances dites transversales (organisation, esprit de synthèse, capacité à manager...) ne rentrant pas forcément dans un référentiel de certifications.**
- **la loi de 1992 repose sur le principe des dispenses d'épreuves. Ce système peut apparaître comme un handicap puisqu'il exempte les candidats des épreuves qui sont le plus souvent leurs points forts et ne leur permet pas de bénéficier du système de compensations entre matières. Comme il l'a été remarqué précédemment, les candidats passent les épreuves d'enseignement général pour lesquelles ils n'ont plus de pratique courante (mathématiques, composition de français...). Un manque de connaissances académiques peut ainsi faire renoncer certains candidats à la validation.**
- **enfin, la VAP en révolutionnant le mode de certification des compétences a dû convaincre les enseignants du second degré, des universités à reconnaître la valeur de l'expérience professionnelle « acquise sur le tas » .**

Il a fallu admettre que l'individu titulaire d'une formation initiale variable puisse faire valoir, après 15 ou 20 ans de pratique professionnelle, une reconnaissance de ses compétences dans une profession pour laquelle il n'a pas forcément reçu au préalable une formation. La société française basée sur une logique de titres et diplômes différencie encore aujourd'hui les connaissances issues de l'école de celles obtenues par la pratique en plaçant les premières au-dessus des secondes.

Du côté des entreprises, les professionnels ont boudé aussi la démarche à la fois par un manque d'informations mais aussi parce que le diplôme correspond à une grille de rémunérations. Rappelons que 85 % des démarches de validation sont individuelles. Elles ne sont pas systématiquement reconnues dans l'entreprise, tant en termes de qualification ou d'augmentation de salaire.

Or, l'accroissement de la qualification du personnel de l'entreprise constitue un moyen de faire évoluer son organisation, un outil de motivation de ses salariés. Dans l'entreprise, le système de reconnaissance et de validation des acquis lui permet d'assurer une valorisation effective des compétences.

Cette reconnaissance s'inscrit également dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.. Si les formations continues qualifiantes constituent une garantie pour des personnes qui changeraient de métiers, d'activités ou d'employeurs, elles sont aussi le moteur du progrès continu de l'entreprise.

III. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE : NOUVELLE LOI, NOUVEAUX ENJEUX, NOUVEAUX ESPOIRS

1. Un contexte de formation tout au long de la vie

Fin des années 1970, l'économie française a achevé sa mutation industrielle : concentration dans des grandes unités de production, rationalisation du travail, développement du salariat, émergence de grandes organisations tertiaires, accroissement de la mobilité professionnelle. L'accès à la qualification est devenu nécessaire pour s'adapter à la nouvelle organisation du travail. La formation continue dans le cadre de l'éducation permanente devait avoir pour objectif d'adapter la main d'œuvre aux nouveaux besoins des entreprises.

Du point de vue de l'Etat, c'est la loi du 16 juillet 1971 qui a permis de fonder une véritable politique de formation continue en France. Elle traduit l'inscription de la formation dans le champ de la négociation sociale avec la reconnaissance du droit au congé de formation et la consultation obligatoire du comité d'entreprise. La formation professionnelle devient une « obligation nationale » à laquelle concourent tous les acteurs de la vie économique et sociale.

Mais, conçue dans un contexte de plein emploi, la loi novatrice de 1971 a trouvé ses limites même si ses principes constituent encore aujourd'hui les fondements du système de formation professionnelle.

Les années de crise économique, d'un chômage massif ont conduit les gouvernements successifs à trouver de nouveaux dispositifs de formation. Par ailleurs, les relations d'emploi, comme le souligne Nicole PERY dans son rapport sur « les défis et enjeux de la formation professionnelle » en 1998, ont évolué : ils ne sont plus aussi stables que par le passé en raison de la recherche d'une plus grande flexibilité productive : multiplication des contrats précaires, éclatements des statuts, émergence de nouvelles formes d'emploi, développement de l'emploi dans le secteur associatif, diversification du travail indépendant, augmentation de l'emploi plutôt dans les petites entreprises davantage soumises aux aléas du marché, apparition des nouvelles technologies de communication, mondialisation des échanges...

La mobilité professionnelle s'est donc accrue, notamment en début de carrière mais elle touche de plus en plus d'adultes dont le parcours professionnel est plus marqué par les ruptures de toutes sortes, pour les femmes en particulier.

Ces constats amènent à réfléchir sur la prise en compte de parcours professionnels de plus en plus différenciés : si autrefois, le salarié construisait sa qualification à l'intérieur de son entreprise selon une logique d'accumulation interne d'apprentissage, aujourd'hui, il multiplie ses expériences par des changements de postes, de situations professionnelles externes plus fréquentes.

Aussi, si la nécessaire transformation de l'économie ne permet plus de garantir à long terme la stabilité de l'emploi, la qualification professionnelle doit devenir « une source de sécurité en permettant à chacun de tirer son épingle du jeu », comme en témoigne dans son rapport Michel de VIRVILLE en 1996. « Afin que la formation professionnelle joue pleinement son rôle, il faut qu'elle permette une validation des acquis obtenus par l'expérience professionnelle et la formation continue, et la validation reconnue à l'égal des titres et diplômes de la formation professionnelle initiale ».

Par ailleurs, Michel de VIRVILLE insiste sur une nécessaire formation qualifiante au bénéfice de chaque salarié. La formation initiale ne constituant plus une garantie suffisante pour prévenir les processus d'exclusion dans l'entreprise et sur le marché du travail, les qualifications doivent se renouveler tout au long de la vie professionnelle.

Cette volonté de multiplier l'accès à la formation et de reconnaître les acquis expérimentiels se trouve au cœur des priorités de l'Union européenne.

Le livre blanc de la Commission européenne « Enseigner et apprendre, vers une société cognitive²³ » met en évidence la reconnaissance des compétences. « L'avènement de la société cognitive implique que soit encouragée l'acquisition de compétences nouvelles. La valorisation du savoir acquis par l'individu tout au long de sa vie suppose d'ouvrir des modes nouveaux de reconnaissance des compétences au-delà du diplôme et de la formation initiale. »

La reconnaissance des compétences à travers une coopération de tous les acteurs européens repose sur :

- l'identification d'un certain nombre de savoirs bien définis, généraux ou plus professionnels,
- une conception des systèmes de validation pour chacun de ses savoirs,
- une offre de nouveaux moyens plus souples de reconnaissances de compétences.

Dans une société cognitive, l'individu doit pouvoir faire valider des compétences fondamentales techniques ou professionnelles, sans qu'il soit forcément passé par une formation diplômante.

De leur côté, le 28 février 2002, les partenaires sociaux européens (CEEP, Unice et UEA PME, pour les organisations patronales et la Confédération européenne des syndicats) ont adopté un « **cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie** ».

Les partenaires sociaux veulent qu'aujourd'hui la formation soit considérée comme un intérêt partagé entre le salarié et l'entreprise. Ils affirment « la responsabilité conjointe des partenaires sociaux à tous les niveaux en ce qui concerne le développement des compétences ».

Le texte engage les signataires et leurs organisations nationales affiliées dans une sorte de méthode ouverte de coordination qui ressemble à ce qu'entreprennent les Etats membres pour la stratégie de l'emploi (lignes directrices, rapport annuel, évaluation...). Les partenaires sociaux européens établiront « un rapport annuel sur les actions nationales réalisées sur les priorités retenues :

- identification et anticipation des besoins en compétences,
- reconnaissance et validation des compétences,
- information et co-investissement.

Au niveau de la reconnaissance et la validation, les partenaires sociaux estiment nécessaire d'approfondir le dialogue avec pour objectif d'améliorer **la transparence et la transférabilité** tant pour le salarié que pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail : en promouvant **le développement des modalités de reconnaissance et de validation des compétences**, en **établissant un système de qualifications transférables**, en **identifiant les articulations complémentaires possibles avec les diplômes reconnus**.

²³ Le **cognitivisme**, c'est la tendance théorique qui accepte l'idée qu'une connaissance scientifique des activités supérieures humaines est possible, bien qu'elles ne se manifestent que de façon indirecte dans des comportements : l'homme connaissant après l'homme agissant.

En France, c'est la loi de 1992 qui ouvre la voie d'accès à la certification par la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Malgré sa faible utilisation, elle doit trouver aujourd'hui un nouveau souffle avec la validation des acquis de l'expérience, née de la loi de modernisation sociale. Trop d'inégalités subsistent encore aujourd'hui dans l'accès à la formation, qu'elle soit initiale ou continue.

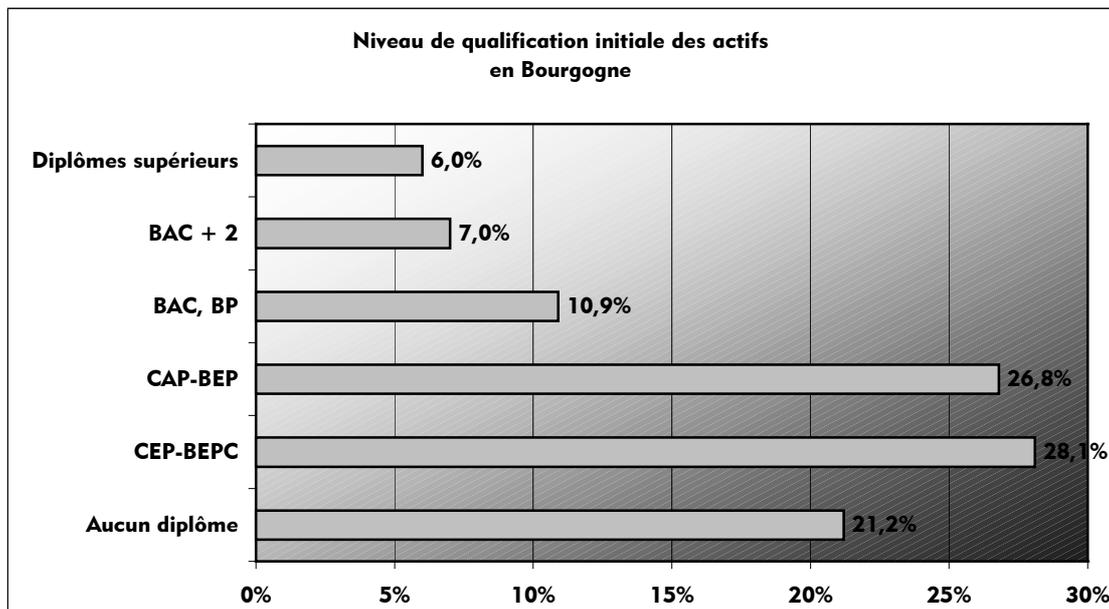
2. Des inégalités dans l'accès à la Formation

2.1. Une population active peu qualifiée

En un demi siècle, la structure de la population active a fortement évolué : la période d'industrialisation a eu pour conséquence une réduction des emplois agricoles, puis des emplois d'ouvriers au profit des employés, des professions intermédiaires et des cadres.

Parallèlement, avec le développement de la scolarisation, le niveau de la formation initiale de la population active s'est élevé. Début 1970, 11 % de la population active avait poursuivi ses études après 18 ans, aujourd'hui 34 % des jeunes poursuivent leurs études après leur majorité.

Néanmoins, parmi la population active, la proportion des personnes ne détenant aucun diplôme ou un diplôme équivalent au BEP/CAP est très importante.



Source : INSEE – RP 1999 (population active de 15 ans et plus non scolarisée)

En Bourgogne, en 1999, 21 % de la population active n'avaient aucun diplôme, 28 % avaient le certificat d'étude primaire et 27 % détenaient un CAP ou BEP.

Certes, le critère de l'âge a une influence directe sur la détention de diplôme. Mais, en grande majorité, les Bourguignons exercent un travail pour lequel ils n'ont pas reçu de qualification.

Par ailleurs, le nombre d'emplois peu qualifiés diminue mais pour ceux qui existent encore, ils sont occupés par des personnes qui détiennent des qualifications supérieures à ce que le poste demande en réalité. Une nouvelle fracture s'opère ainsi entre les jeunes plus diplômés et une population âgée sans diplôme.

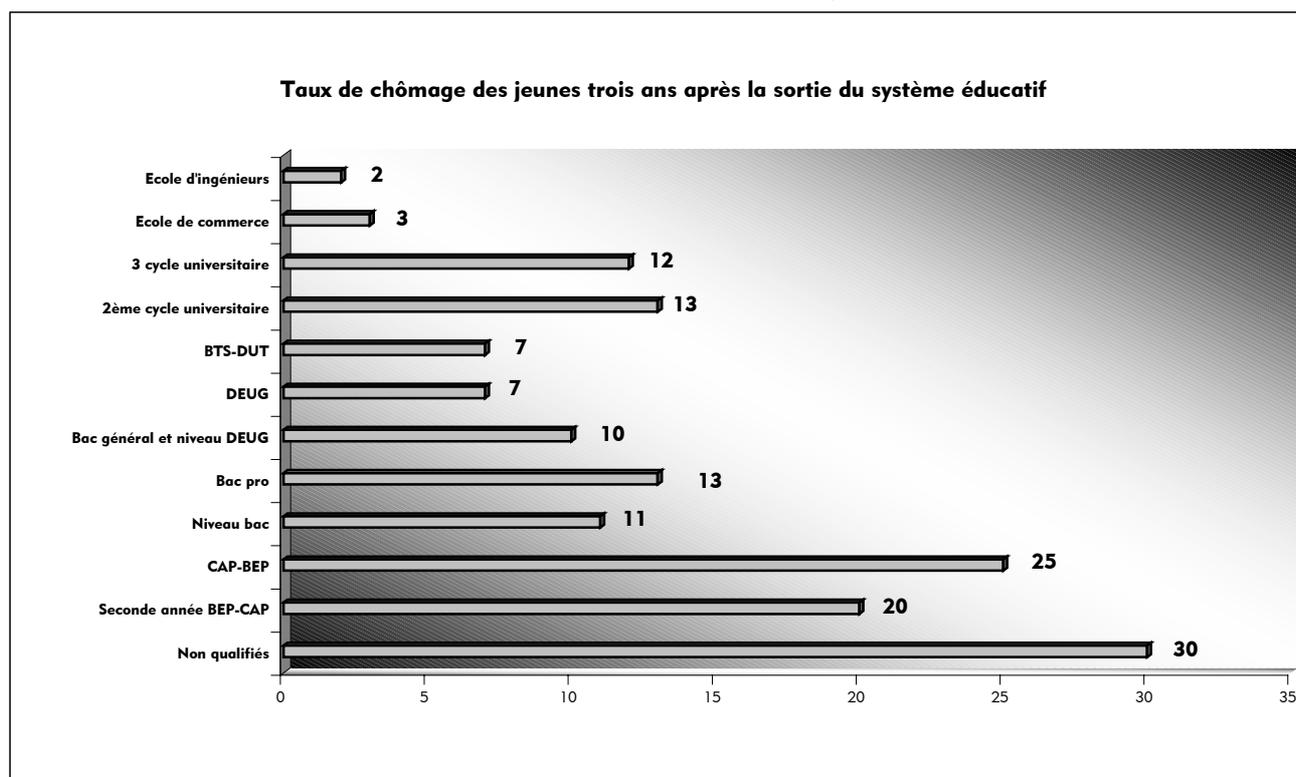
Pourtant, ne pas posséder de diplôme ne veut pas dire que la personne est incapable d'exercer un travail qualifié. Beaucoup de personnes grâce à leurs expériences professionnelles ont su faire évoluer leurs carrières professionnelles et détiennent des compétences appréciées des entreprises.

Néanmoins, les salariés qui ont acquis des promotions au sein de leur entreprise doivent pouvoir trouver une reconnaissance de leurs compétences à l'extérieur afin de les protéger en cas de rupture professionnelle : mobilité, chômage. En effet, pour les personnes sorties sans diplômes du système éducatif, leur taux de chômage est beaucoup plus élevé.

Par ailleurs, la reprise économique vient même creuser les écarts entre les diplômés et les non diplômés. La lenteur du retour au plein emploi et l'accélération des processus de mobilité sur le marché du travail accentuent le risque d'exclusion de ceux qui sont les moins formés.

Ce constat s'observe déjà entre une même classe d'âge : parmi les jeunes qui se sont présentés en 1998 sur le marché du travail au sortir de l'école ou de l'université, leur insertion professionnelle s'est plus ou moins améliorée selon le niveau et la spécialité de leur formation.

Source : Céreq Bref n°181 – décembre 2001



Selon l'enquête du Céreq, « Génération 98, à qui profite l'embellie économique ? », la part du temps passé au chômage pour les jeunes pendant leurs trois premières années de vie active a fortement diminué : elle passe de 23 % pour la Génération 92 à 15 % pour la Génération 98.

Cependant, derrière cette diminution, on observe des disparités : les diplômés de l'enseignement supérieur ont vu leur taux de chômage, déjà relativement bas diminuer fortement pour atteindre 3 %. En revanche, le taux de chômage des jeunes sans diplôme bien qu'en baisse reste tout de même de 24 %. Le diplôme apparaît comme protecteur sur le marché de l'emploi.

Même si la croissance économique ne saurait suffire à elle seule à gommer de manière significative le handicap que représente le manque de formation dans un contexte où le niveau général de la formation initiale a progressé.

Cette concurrence entre les diplômés et les non-diplômés peut être enrayée en promouvant la formation professionnelle continue qui peut venir combler les écarts entre générations.

Mais malheureusement, le système de formation professionnelle de 1971 dont l'un des objectifs était de favoriser la promotion sociale et l'égalité professionnelle, en offrant une seconde chance aux personnes n'ayant pas réussi dans le système scolaire ne semble pas remplir son rôle : il renforce les inégalités de savoir et de compétences.

2.2. Formation continue : les plus qualifiés les mieux formés

Selon l'enquête « Formation continue » de mars 2000 du Céreq²⁴, 9 millions de personnes ont participé au moins à une formation continue entre janvier 1999 et février 2000, soit 28 % des personnes âgées de moins de 65 ans ayant terminé leur formation initiale.

Néanmoins, il peut être constaté des inégalités au niveau de l'accès à la formation. Celles-ci sont de natures très diverses mais la principale d'entre elles renvoie au niveau de qualification initiale.

L'étude montre que la probabilité d'accès à la formation continue en entreprise est plus élevée dans les neuf premières années suivant la fin des études qu'ultérieurement.

Taux d'accès à la formation continue selon le type de formation et l'ancienneté de sortie du système scolaire

	Alternance	Stage	En situation de travail	Auto-formation	Ensemble
Ancienneté de 2 à 5 ans	2,9	28	10,1	3,5	40,1
Ancienneté de 6 à 9 ans	0,8	29,4	8,9	2,5	37,6
Ancienneté de 10 à 33 ans	0,2	24,6	7,1	2,1	31,2
Ancienneté + de 33 ans	0	10,6	2,7	0,9	13,5

Ce sont les personnes dont l'ancienneté sur le marché du travail est la moins élevée qui bénéficient le plus d'actions de formation, que ce soit des formations réalisées en entreprise ou d'autres types de formation. Le taux moyen d'accès est de 37 % au cours des 9 premières années d'insertion professionnelle, alors qu'il est de 31 % au milieu de la carrière professionnelle.

Ce taux d'accès à la formation chute en revanche très fortement dans les dernières années de vie professionnelle.

L'accès à la formation continue dépend étroitement du niveau de formation initiale : près d'un diplômé du supérieur sur deux a suivi une formation, contre à peine plus d'un non-qualifié sur dix. Ajoutons que les formations suivies par les diplômés sont de meilleure qualité pour les jeunes ayant

²⁴ In Premières Informations – Premières synthèses n°10.2 de mars 2002.

Toutes les données sont disponibles sur le site Internet du Céreq.

terminé depuis peu leurs études : leur durée en moyenne est d'un tiers supérieure aux formations suivies par les personnes sorties du système éducatif depuis plus de dix ans.

De plus, les personnes sorties récemment du système éducatif réalisent des formations qui aboutissent davantage à des diplômes, des titres homologués, des certificats de branches ou des qualifications reconnues par une convention collective, et ce aussi bien pour l'ensemble des formations que pour celles prises en charge par l'entreprise (3 sur 10 débouchent sur une certification pour les « moins anciens » sur le marché du travail (entre 2 et 9 ans d'activité professionnelle).

D'autres variables comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type d'emploi occupé ont une influence directe sur l'accès à la formation. La participation des entreprises à l'effort de formation continue augmente en même temps que la taille de l'entreprise.

En 1999, en Bourgogne, 44,9 % des salariés des entreprises de plus de 500 salariés sont partis se former contre 13,2 % des salariés des entreprises comptant un effectif inférieur à 20 personnes.

% de salariés ayant suivi un stage						
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 10 à 19 sal.	Entreprises de 20 à 49 sal.	Entreprises de 50 à 249 sal.	Entreprises de 250 à 499 sal.	Entreprises de 500 sal. et +
Ensemble	30,1	13,2	16,1	29,2	40,2	44,9

Source : déclarations 24.83-1999 – Entreprises de plus de 10 salariés ayant leur siège social en Bourgogne

Concernant les secteurs d'activité, la formation continue est beaucoup plus fréquente dans la construction et le tertiaire, moins développée dans les secteurs comme l'hôtellerie-restauration, la filière « textile-habillement », le commerce de détail ou encore le secteur de l'action sociale.

Dans le secteur public, les agents semblent être mieux servis que dans le secteur privé pour suivre une formation : 47 % des salariés contre 32 %²⁵. Mais les disparités d'accès à la formation notamment au détriment des moins diplômés mais aussi des plus de 50 ans, des moins qualifiés, des salariés précaires sont moins fortes dans le secteur public que dans le secteur privé.

Quant au poste et à la fonction occupés, les cadres supérieurs et les titulaires de professions intermédiaires sont ceux qui accèdent le plus souvent à la formation, alors que les ouvriers ainsi que les employés non qualifiés sont les plus mal lotis.

Ainsi, un haut niveau de formation initiale, une qualification professionnelle élevée, un emploi stable et à temps plein, une plus grande ancienneté dans une grande entreprise de la construction ou du tertiaire sont des facteurs favorables à un meilleur accès à la formation continue.

3. Vers une reconnaissance des acquis professionnels : initiatives privées et publiques

3.1. La gestion par les compétences : une réflexion engagée par le MEDEF

En 1997, les journées internationales de la formation organisées par le CNPF à Deauville ont débouché sur plusieurs cahiers dont l'un s'intitule « Evaluer, valider et certifier les compétences professionnelles ».

Au niveau de la reconnaissance des acquis professionnel, le MEDEF s'oriente vers la mise en place au sein des entreprises d'une gestion par les compétences.

²⁵ Données nationales

Les entreprises aujourd'hui subissent de plein fouet la mondialisation, la globalisation des marchés. Cette mutation rapide de l'organisation économique appelle une nouvelle organisation du travail. On assiste à la fin du taylorisme, à la fin d'une logique de poste.

Ce modèle taylorien faisait référence à une production de masse, à des clients peu exigeants. La donne économique est totalement modifiée : libéralisation des échanges, nouveaux modes de communication (réseau Internet), nouvelles technologies, nouvelles exigences et priorités.

L'enjeu principal pour les entreprises est de disposer à temps des compétences dont elles ont besoin pour maintenir leurs activités, les développer, conquérir de nouveaux marchés. « La contrainte nouvelle est de faire évoluer en même temps les individus et les métiers ce qui signifie de mettre en œuvre des modes de gestion de ressources humaines plus qualitatifs et plus anticipateurs. Dans l'entreprise, l'approche compétences nécessite :

de mieux connaître le potentiel humain et le capital de capacités individuelles et collectives dont elle dispose,
d'organiser le travail et les collectifs de travail pour le mobiliser efficacement, l'optimiser,
d'améliorer ce potentiel de compétences notamment mais pas seulement par la formation²⁶ ».

Cette gestion par les compétences implique une nouvelle approche du dialogue social dans l'entreprise et les branches professionnelles : mise en place de systèmes de reconnaissance et de progression individuelle, nouveaux accords avec les salariés à conclure.

Il s'agit de mettre en place de nouvelles organisations du travail et il est important de sensibiliser les chefs d'entreprise à ces nouvelles procédures.

Ces objectifs ne sont atteints que si les salariés sont impliqués dans la démarche. Il s'agit d'organiser un dispositif favorisant l'émergence des compétences, c'est-à-dire construire autrement des parcours professionnels, en organisant la mobilité, l'évolution et la progression sociale des salariés.

L'approche compétences s'inscrit dans un processus d'individualisation. Pour le MEDEF, « Evaluer, valider ou certifier les compétences d'un salarié, c'est lui proposer une reconnaissance interne et externe de ce qu'il sait faire ».

L'approche compétence offre à l'individu des opportunités de valorisation personnelle. Il y a augmentation de la valeur ajoutée du salarié. Elle contribue à une meilleure employabilité de l'individu : qu'il soit mieux armé pour faire face à une situation de chômage, de changement de cadre d'emploi.

Le MEDEF souhaite engager un mode de responsabilisation des acteurs, des entreprises et des salariés par le co-investissement formation.

La gestion par les compétences est stratégique : elle doit relever de la responsabilité du chef d'entreprise. Les conditions pour rendre un salarié responsable semblent être :

- une information du personnel sur l'évolution des métiers avec la mise à jour de la cartographie des compétences professionnelles présentes dans l'entreprise,
- les salariés doivent pouvoir discuter régulièrement de leur avenir (construction du projet professionnel, par le biais de l'entretien annuel),

²⁶ Journées internationales de la formation. Les cahiers de Deauville, Tome 6 : Evaluer, valider et certifier les compétences professionnelles – CNPF 1998 (p.12)

- l'effort demandé au salarié doit être reconnu,
- le salarié devient responsable du maintien de ses compétences, se responsabilise davantage, libère ses capacités d'initiatives.

Pour le MEDEF, la légitimité à valider les compétences revient à l'entreprise. La validation ne doit pas forcément avoir pour objectif l'obtention d'un diplôme. Si la formation initiale doit permettre la transmission des bases théoriques et techniques, l'entreprise doit pouvoir construire et valider des parcours professionnels d'évolution et de promotion conduisant à la maîtrise d'un métier.

3.2. La « démarche compétence » dans les entreprises du Bâtiment

La « démarche compétence » du Bâtiment est un outil capable de repérer et mesurer les compétences présentes au sein de l'entreprise.

- **Origine de la « démarche compétence »**

La « démarche compétence » doit permettre de répondre aux défis présents ou à venir de la profession :

- la stratégie de management des ressources humaines est en pleine mutation : modification de la structure de la pyramide des âges,
Il faut trouver des solutions pour pallier la rareté de la main d'œuvre (papy boom) : en 2000, le solde de la main d'œuvre est positif puisque sont entrées dans le Bâtiment 750 000 personnes et 550 000 l'ont quitté. En 2005, la tendance s'inversera : 700 000 entrants contre 850 000 sortants,
- attirer la jeunesse : des études montrent que 90 % des jeunes n'ont pas de projet professionnel, 80 % n'ont jamais utilisé d'outils,
- la valorisation en interne des compétences,
- l'existence de nouveaux marchés : la clientèle de ce secteur d'activité demande de nouveaux services faisant apparaître de nouveaux besoins en terme de main d'œuvre.
Les entreprises recherchent en effet des compagnons « multifonctions », c'est-à-dire pouvant exécuter différentes tâches lors de la construction de pavillons afin que le client puisse disposer d'un service complet et immédiat. Il n'a qu'un seul interlocuteur sur le chantier.

La « démarche compétence » a été lancée depuis une dizaine d'années dans les entreprises du Bâtiment. Mais ce qui existait déjà sur papier est cette fois-ci retranscrit dans un logiciel de gestion de compétences afin d'être utilisé par le plus grand nombre d'employeurs.

Cet outil simple, adaptable, a été élaboré à partir d'un cahier des charges mis au point par les chefs d'entreprise eux-mêmes. Ce projet est soutenu par le FSE dans le cadre d'un programme ADAPT, avec la participation de l'OPCA Bâtiment, du GFC-BTP. Cette démarche a été validée au niveau national par les instances paritaires.

- **Identification de la démarche**

La réussite de cette procédure suppose une forte implication de l'entreprise et du salarié. **La démarche doit être participative.**

L'information est primordiale à chaque étape du processus, rien ne doit être imposé au personnel. C'est sur la base de ce consensus que les salariés seront véritablement acteurs de la démarche, qu'ils pourront accroître leurs motivations au travail.

Quatre étapes peuvent être identifiées :

- analyser les fonctions et métiers de l'entreprise,
- évaluer les compétences actuelles du personnel,
- déterminer les besoins et écarts de compétences,
- mettre en place un plan d'action, accepté par le chef d'entreprise, la hiérarchie, et l'employé.

1. Analyse des fonctions et métiers de l'entreprise

A partir des marchés auxquels il répond ou se positionne, le dirigeant définit les métiers de l'entreprise. Le logiciel suit le déroulement d'une affaire.

Il permet de sélectionner les activités, tâches et comportements professionnels caractéristiques de l'entreprise. Pour définir ces référentiels, la FFB dispose d'une Banque nationale de données de compétences (BNDC).

L'outil est une base de travail adaptable : les besoins en compétences sont différents d'une structure à l'autre, le secteur du Bâtiment recouvrant une grande diversité d'entreprises et de métiers. Par exemple, un peintre ne remplit pas toutes les mêmes fonctions d'une entreprise à une autre.

2. Détermination du niveau d'exigences par emploi et personnalisation des tâches de chaque salarié.

L'entreprise détermine par emploi son niveau d'exigences pour chaque activité, tâche, savoir-faire et comportements professionnels.

Après cette première définition, le chef d'entreprise et la hiérarchie personnalisent la fiche individuelle du salarié en fonction de sa qualification et de ses chantiers.

3. Evaluer les compétences

L'évaluation est effectuée par le supérieur direct ou le chef d'entreprise lui-même. Elle s'intègre dans le contexte de l'entretien annuel entre le salarié et sa hiérarchie. Elle a pour objectif de mieux connaître le salarié, ses aptitudes, son potentiel, ses objectifs personnels.

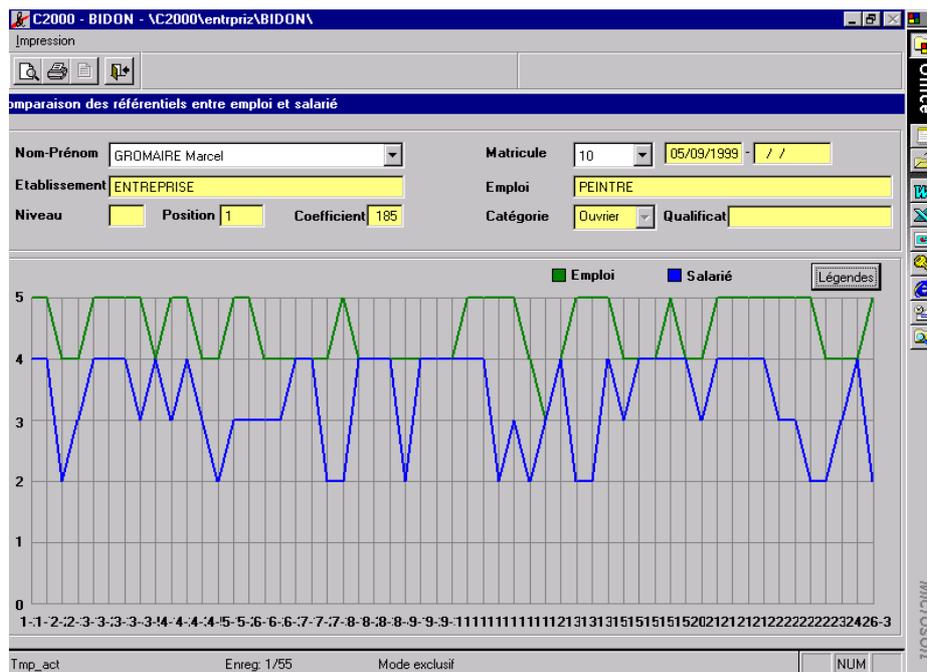
La fiche individuelle du salarié recense un ensemble d'informations telles que :

- les évaluateurs du salarié,
- les chantiers sur lesquels il a travaillé,
- le CV,
- les stages de formation suivis,
- l'expérience professionnelle.

L'évaluation des compétences du salarié se réalise en situation de travail selon les critères définis par l'entreprise et connus des salariés. Elle ne doit pas correspondre à une sanction du salarié sur l'accomplissement de telle ou telle tâche, mais à la validation de ses compétences techniques et professionnelles.

Il convient de rappeler que seule une démarche participative conduit à la réussite de l'opération. La feuille remise au salarié est nominative, actualisable chaque année. Elle doit être acceptée et signée par l'employé.

Le but de cette évaluation est de comparer le niveau d'exigence de compétences demandé par l'entreprise et le niveau réel (objectivement mesuré) du salarié. Les deux courbes font ainsi apparaître les points forts et faibles de l'entreprise et du salarié.



Source : IFRB²⁷

Se déterminent ainsi les profils de l'emploi et de l'employé.

Par cartographie, de la même façon, il peut être visionné les compétences collectives de l'entreprise. Cette mise en exergue des compétences mais aussi des points faibles aide l'entreprise dans la conduite de sa politique, dans ses choix de chantiers. Elle peut revoir sa stratégie et son positionnement sur certains marchés.

4. Mettre en place un plan d'actions

L'objectif final de cette évaluation est de mettre en place un plan de formation venant combler les écarts perçus lors de l'évaluation : mise en place de mesures correctrices : actions de formations (interne ou externe), changement d'équipes, de poste...

Le plan d'actions, issu des étapes précédentes, doit tenir compte de la stratégie globale de l'entreprise, des possibilités du salarié et de ses objectifs propres.

Le chef d'entreprise dispose d'une vision suffisante pour pouvoir personnaliser une demande de formation.

Cet outil est adaptable : le chef d'entreprise est en mesure de paramétrer les critères permettant la compétence, en concertation avec le personnel. Cette procédure peut être allégée pour les entreprises de - 10 salariés.

Le conseil apporté par l'IRFB est essentiel pour ce type d'entreprise car cette démarche nécessite un fort investissement de l'employeur. Il faut donc les convaincre du bien fondé de la procédure, notamment en terme d'implication et de participation plus forte des salariés, en terme d'image, de facilité de recrutement...

La « démarche compétence » peut servir de base à la validation des acquis dans la mesure où elle permet de repérer les compétences techniques et transversales d'un salarié.

²⁷ Institut de formation et de recherche du Bâtiment de Bourgogne

Cependant, contrairement à la VAE, elle n'aboutit pas à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Par rapport à la certification, elle peut mener à un CQP (certificat de qualifications professionnelles), identifié par la profession, c'est-à-dire transférable d'une entreprise à une autre, permettant d'accéder à un niveau supérieur reconnu par les conventions collectives.

3.3. La REP ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale

La **loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale** prévoit dans son article 4 des conditions particulières **d'intégration et de concours réservés**. Les intéressés, s'ils n'ont pas les diplômes requis pourront faire reconnaître leur expérience professionnelle. Cette possibilité leur permettra de se présenter aux concours de la fonction publique territoriale.

En effet, en fonction du cadre d'emploi visé, tout candidat à un concours de la fonction publique doit détenir le diplôme requis :

- le BEPC pour la catégorie C (adjoints administratifs),
- le baccalauréat pour la catégorie B (rédacteurs),
- la licence pour la catégorie A (Attachés).

Par ailleurs, cette loi s'inscrit dans un contexte de pérennisation des emplois avec la titularisation des contractuels, et au sein d'une crise de recrutement qui va s'accroître dans les dix prochaines années avec des départs massifs en retraite.

Le **décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale** vient préciser les conditions et les modalités d'application de ce dispositif.

Les agents non titulaires pourront donc désormais faire valoir leurs compétences qu'ils ont pu développer. L'appréciation portera sur la conformité des missions exercées avec celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois au titre duquel le prétendant a été recruté, et de la durée pendant laquelle il a assuré dans ces conditions son service.

La durée exigible est fonction du diplôme requis au concours externe du cadre d'emplois pour lequel est sollicitée l'intégration. Elle est fixée à :

- deux ans lorsque le niveau requis est le premier cycle de l'enseignement secondaire ou le CAP ou BEP,
- trois ans pour le second cycle du secondaire,
- quatre ans pour le premier cycle de l'enseignement supérieur,
- et cinq ans pour les deuxième et troisième cycles.

Si le candidat justifie déjà d'un diplôme ou d'un titre immédiatement inférieur, la durée est fixée à deux ans.

L'agent souhaitant obtenir la reconnaissance de son expérience professionnelle dans le cadre de la procédure d'intégration directe fait parvenir sa demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Ou bien, pour les concours réservés, le candidat adresse sa demande auprès de l'autorité compétente pour l'organiser (CNFPT, pour concours de catégorie A ou Centres de gestion pour les concours de catégorie B).

Dans ces deux cas, les dossiers seront transmis aux commissions d'experts compétentes qui se prononcent sur les qualifications acquises par le candidat et leur adéquation aux missions du cadre d'emploi d'accueil. Ce dossier comporte des éléments justifiant de la nature et de la durée des activités professionnelles dont le candidat demande la reconnaissance.

Les commissions rendent une décision motivée qu'elles communiquent au candidat.

Les commissions placées auprès soit du CNFPT, soit des centres de gestion, sont composées d'élus locaux et de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois pour lequel l'intégration est sollicitée. Celle placée auprès du CNFPT est présidée par un membre du Conseil d'Etat ; ses membres, désignés par le Ministre chargé des collectivités locales.

Cette procédure de reconnaissance de l'expérience professionnelle est distincte de celle relative à la validation des acquis de l'expérience car elle ne donne pas lieu à l'obtention d'un diplôme.

Le décret du 13 mars 2002 stipule que « ces dispositions ne s'appliquent pas au cadre d'emplois dont les emplois impliquent la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession » (cas des médecins territoriaux, infirmiers territoriaux...).

Enfin, toujours dans le souci de pérenniser les emplois, la loi du 3 janvier 2001 prévoit dans son article 18 l'organisation de concours de troisième voie (ou 3^{ème} concours) ouverts aux candidats justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle pendant une durée déterminée, ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue ou d'une activité en qualité de responsable d'association.

Ces concours répondent à une logique de cohérence avec les autres modes de recrutement que sont les concours externes et internes. Ils se rapprochent pour l'essentiel du concours interne avec quelques adaptations, notamment à l'oral qui tendra à valoriser le parcours antérieur du candidat et apprécier sa future adaptation dans l'environnement institutionnel des collectivités locales.

Les troisièmes voies seraient une voie d'entrée dans la fonction publique territoriale pour les employeurs jeunes (salariés de droit privé) qui voudraient stabiliser leur situation en collectivité.

Les décrets d'application sont parus au Journal officiel (n°105) du 5 mai 2002 pour l'organisation des concours de troisième voie. Les statuts particuliers relatifs à chaque cadre d'emploi fixent la nature et la durée des activités professionnelles requises ainsi que le nombre de places réservées à ces concours.

3.4. Reconnaître les acquis de la formation : une volonté du Conseil régional de Bourgogne

Si la validation des acquis reste une compétence de l'Etat, elle constitue néanmoins un intérêt pour le Conseil régional dont l'objectif avec la formation professionnelle continue est de favoriser le retour à l'emploi.

La Région avait déjà voulu donner une amorce à la validation avec une reconnaissance des actions de formation répertoriées dans le cadre du Programme régional de formation :

- actions d'orientation (élaboration d'un projet personnel),
- actions de pré-qualification,
- actions de qualification.

Les actions dites qualifiantes ne sont pas toutes diplômantes, n'ouvrent donc pas droit à une reconnaissance alors qu'elles peuvent présenter un intérêt certain pour le stagiaire. Aussi, la Région décide dans le cadre du contrat de formation 2001-2002 que soit reconnue l'acquisition de connaissances lors de formation. En fin de session, l'organisme de formation remet au stagiaire une attestation de formation et de reconnaissance des acquis (Art 2 du contrat de formation). L'attestation d'acquis relève donc de la responsabilité des organismes de formation.

Cette obligation incite les organismes de formation à formaliser le contenu de leurs stages et par conséquent le niveau de formation qu'il dispense.

Pour le stagiaire, cette action de formation peut l'aider à se repositionner sur le marché de l'emploi d'autant plus qu'elle aura été validée par un organisme officiel.

L'organisation de cette démarche permet à tout individu de reconnaître les acquis de sa formation dans le cadre d'une VAE d'une part et de compléter son parcours individuel de formation d'autre part. L'attestation apporte une caution supplémentaire pour le stagiaire qui peut se prévaloir auprès des entreprises et des centres de formation des aptitudes acquises.

3.5. Les travaux préparatoires de la loi de modernisation sociale : les expérimentations de validation menées par l'AFPA

En 1996, la DGEFP (Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle) lance une réflexion suite aux conclusions des entretiens Condorcet et des pistes de réflexions émanant du rapport de Michel de VIRVILLE sur la validation des acquis professionnels et des compétences personnelles.

La validation d'acquis professionnels instruite par la loi de 1992 concerne un parcours complet de formation. La réflexion à l'époque était donc de pouvoir valider des blocs partiels de compétences correspondant à une employabilité et reconnus dans les conventions collectives.

Le Ministère de l'emploi et de la solidarité voulait ainsi rendre possible la validation des acquis de l'expérience par un dispositif souple de certifications professionnelles. Le but de cette opération est de compléter le système de certifications déjà existant (diplômes, titres homologués, certificats de qualification professionnelle) afin de caractériser les compétences des personnes n'ayant pas de diplômes, titres ou certificats reconnus.

C'est auprès de l'AFPA que le Ministère de l'emploi s'adresse pour mettre en œuvre cette opération. Ce projet est expérimenté fin 1997 sur 28 titres du Ministère de l'Emploi **auprès d'une centaine de salariés et de demandeurs d'emplois**, en leur permettant de faire valider leur expérience pour accéder à des certificats de compétences professionnelles (CCP) capitalisables pour obtenir un titre homologué, appelé certificat de formation professionnelle (CFP).

Pour chaque CCP, un référentiel définit quelles sont les compétences génériques attendues pour maîtriser l'activité visée, c'est-à-dire les compétences à développer quel que soit l'employeur qui réalise ce type d'activité.

L'évaluation des compétences est centrée sur le résultat constaté et procède par deux modalités principales²⁸ :

- évaluation des résultats observés lors de la réalisation d'une production ou d'un service **en situation de travail** (réelle en entreprise, sur un chantier...) **ou reconstituée** (sur un plateau technique),

²⁸ Document AFPA – DEAT septembre 2001

- évaluation à partir d'éléments apportés par le demandeur de nature à servir de preuves des compétences attendues (productions ou objets authentifiés, réalisés dans un cadre de travail ou d'une activité bénévole...),
- ces deux modalités peuvent être combinées.

L'AFPA s'est heurtée au cours de cette expérience à plusieurs difficultés :

- si le public devait être composé à égalité de salariés et de chômeurs, dans les faits, c'est ce second public, à 90 %, qui a participé à cette première opération expérimentale. En effet, l'ANPE partenaire de l'AFPA sur ce dispositif a bien rempli son rôle en relayant l'information dans ses agences. Néanmoins, elle n'avait pas préparé « psychologiquement » le demandeur d'emploi sur la procédure de validation. Des décalages notoires ont pu être constatés entre la situation professionnelle du demandeur d'emploi et ses compétences réellement détenues. Enfin, seules 50 personnes participent à cette démarche dont 45 de demandeurs d'emploi.
- Quand l'AFPA débute son travail sur les référentiels emploi, elle dégage trois à quatre blocs de compétences importants auxquels elle relie trois à quatre grilles d'évaluation. Les grilles d'évaluation sont apparues comme trop techniques, trop précises par rapport au contenu des référentiels emplois. Le référentiel de validation était devenu ainsi complexe pour l'appréciation de compétences relativement larges d'une profession.

Le premier bilan de ce dispositif expérimental présenté à la DGEFP en mars 1998 est mitigé. Il est donc prévu de reconduire l'opération avant que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité présente les conclusions finales devant les CPC, la CTH et les partenaires sociaux.

Le travail de l'AFPA trouve une légitimité supplémentaire en s'insérant dans le cadre des travaux préparatoires de la loi de modernisation sociale devant à l'origine être débattue devant le Parlement au cours du dernier trimestre de 1999.

Le calendrier des travaux parlementaires s'est trouvé décalé, la loi n'ayant été présentée qu'en fin d'année 2001. Le Ministère de l'Emploi a donc relancé une deuxième vague d'expérimentation sur les années 1999 et 2000, en corrigeant les erreurs passées :

- L'ANPE est associée davantage en amont de la procédure en organisant une première appréciation des compétences du demandeur d'emploi à l'aide d'un outil interne aux agences pour l'emploi, l'ECCP ou l'Evaluation des capacités et des compétences professionnelles. Il s'agit dès l'origine de savoir si le demandeur d'emploi peut prétendre à la validation de son expérience, en évitant ainsi de le conduire vers un nouvel échec.
- Une communication auprès des branches professionnelles et des employeurs est effectuée pour accroître le nombre de salariés à participer à cette procédure de validation.
- Les grilles d'évaluation sont révisées avec les salariés et les employeurs. Elles doivent être évolutives pendant la durée de l'expérimentation.
- Le champ de l'expérimentation est élargi : de 28 titres expérimentés, on passe à 51. L'objectif est d'atteindre d'ici fin 2003 les 300 titres du Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Le bilan de la deuxième expérience correspond davantage à la commande du Ministère. Les corrections apportées ont porté leurs fruits : les 51 titres ont fait l'objet après une décision favorable de la CTH de deux arrêtés relatifs aux conditions de délivrance du certificat de formation professionnelle du Ministère de l'Emploi et de la solidarité : l'un en date du 2 mars 2001 (pour les 28 premiers titres), l'autre le 22 avril 2002 (pour les titres suivants).

L'arrêté du 22/04/02 précise : « Le jury prévu peut accorder pour les titres composés de certificats de compétences professionnelles (CCP) le bénéfice de l'ensemble du titre ou de certains CCP qui le constituent après validation des acquis de l'expérience du candidat. Ces titres sont signalés dans la liste annexée. »

Ces préconisations vont permettre en Bourgogne de passer à l'étape supérieure, en généralisant l'expérience. Une première évaluation à titre officielle débutera en mai 2002 sur le titre « Assistant(e) de vie ». Ce secteur professionnel emploie effectivement un grand nombre de personnes ne détenant aucune formation ou qualification initiale.

D'autres contacts sont pris avec la Fédération du Bâtiment afin de mettre en place des évaluations pour les salariés dans les métiers de maçon, de carreleur... Dans cette optique, l'AFPA sollicitera certainement l'ANPE pour savoir si des demandeurs d'emploi peuvent profiter de cette opération pour valider leurs expériences dans ce domaine d'activité.

L'AFPA désire également se rapprocher des Ministères de La Santé pour envisager des procédures de validation d'acquis pour tous les métiers de proximité, de services aux personnes âgées...

Là encore, dans cette opération expérimentale de validation, l'accompagnement a été soigné car il est déterminant pour construire une démarche positive.

La personne candidate à la validation est reçue dans le centre AFPA par un formateur qui poursuit l'évaluation engagée en amont par l'ANPE (pour les demandeurs d'emploi).

L'accompagnement comporte une préparation et une information personnalisée, aide au positionnement, à la constitution des preuves puis à **la définition d'un plan d'action de formation...**

Toutes les évaluations préalables pour apprécier les aptitudes professionnelles du candidat sont primordiales afin d'éviter qu'il ne se trouve, en phase de validation, en situation d'échec. Il ne s'agit pas de sanctionner des compétences mais d'accompagner la personne dans une évaluation positive.

Quant à l'organisation de la procédure, elle relève des DDEFP. Un premier jury, composé d'un formateur et d'un professionnel procède à l'évaluation du candidat soit en situation de travail réelle, soit en milieu reconstitué. Ce jury établit un compte-rendu de ses observations qu'il remet **au jury du titre**. Ce dernier constitué sous la responsabilité des DDEFP, composé de façon paritaire de professionnels du secteur d'activité concerné, **reste souverain dans l'attribution des titres**. Il prononce une décision au vu de l'ensemble des preuves y compris des preuves authentifiées attestant de compétences mises en œuvre dans un contexte professionnel défini et que le candidat a eu la possibilité de rassembler dans son dossier.

4. VAE : ce qui change avec la loi de modernisation sociale !

La reconnaissance et la validation des acquis viennent sans doute de franchir une nouvelle étape importante avec l'adoption le 17 janvier dernier de la loi de modernisation sociale. Il s'agit selon Nicole PERY, ex-secrétaire d'Etat à la formation professionnelle d'une « petite révolution » dans la mesure où elle crée un droit individuel à la formation tout au long de la vie.

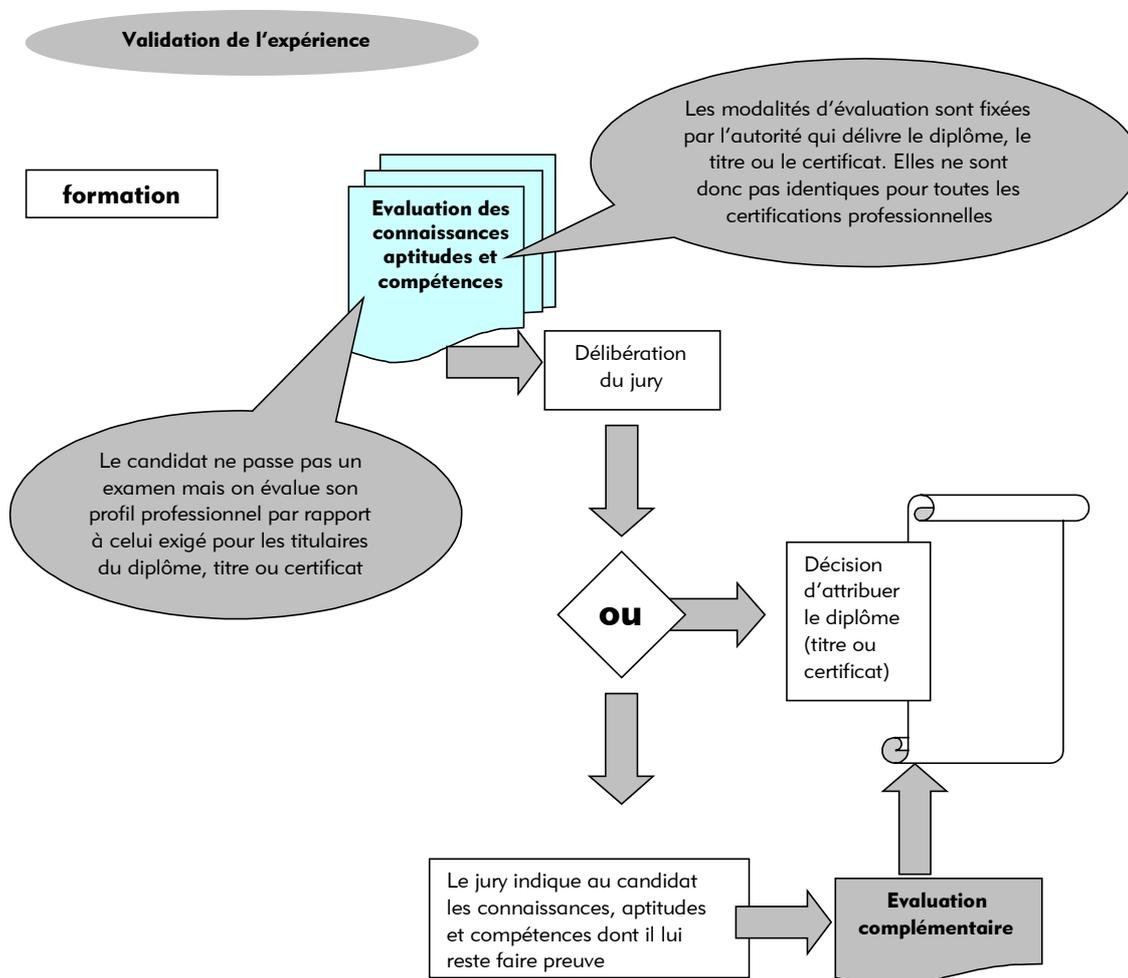
La VAE est désormais un droit inscrit au livre IX du Code du travail et dans le Code de l'Education.

La loi de modernisation sociale a introduit la notion de validation des acquis de l'expérience. Ses dispositions ont pour objectif de redonner une véritable portée au dispositif instauré par la loi de 1992 qui ne se limitait qu'aux acquis professionnels.

La VAE va permettre à toute personne engagée dans la vie active d'acquérir la totalité d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de l'enseignement supérieur ou encore d'un certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle, en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle et bénévole.

La VAE **permet aussi d'accéder à un cursus de formation (article 134.II de la loi)**, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis : le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat, ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirent l'acquérir, des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

Le législateur a donc généralisé la possibilité de raccourcissement d'un parcours de formation grâce à l'expérience professionnelle, disposition qui était déjà reconnue dans l'enseignement supérieur avec le décret de 1985.



4.1. L'expérience conduira-t-elle au diplôme ?

L'article 134 (§1) de la loi de modernisation stipule que « les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue, **ou en tout ou en partie**, par la validation des acquis de l'expérience ».

Ainsi, le paysage français de la certification des compétences évolue avec la création d'une quatrième voie d'accès à la certification à coté de la formation initiale, de la formation continue et de la formation en alternance.

Il peut être délivré désormais un titre complet, un diplôme, ou encore un certificat sans passer nécessairement par la formation. Les apprentissages, hors de tout système de formation peuvent donner lieu à une reconnaissance officielle.

Cette disposition législative entraîne une véritable révolution psychologique car avec la VAE, la notion d'examen peut disparaître complètement. Dans ce contexte, selon Michel FEUTRIE, Président de la Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue, Rapporteur général de la Commission nationale de la certification professionnelle depuis le 3 mai dernier, et l'un des pionniers en matière de validation des acquis, « la nouvelle loi devrait déclencher une dynamique ».

Cependant, il convient de s'interroger avec la diversification des voies d'accès à la certification quelle légitimité il sera conféré aux diplômes obtenus par les acquis expérientiels.

Certes, la loi indique que la VAE produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes. Il sera très important pour que le dispositif VAE se développe très rapidement que le marché du travail apprécie de la même façon un diplôme obtenu par la voie classique et celui acquis par l'expérience.

Pour Bernard DECOMPS, Président de la CNCP, la multiplicité des formes de certifications est une chance pour le citoyen. Cette diversité des modes de certifications doit être appréhendée sous un aspect de complémentarité et non de concurrence. Pour une même expérience, le candidat pourra choisir une VAE sur la base d'un diplôme national ou d'un titre de branche. Selon son objectif, elle trouvera intérêt à choisir l'une ou l'autre ; le diplôme lui permettant de poursuivre son activité dans d'autres branches, le titre pouvant lui permettre d'accéder à des postes spécifiques très recherchés et valorisés dans une branche professionnelle.

Si la VAP se limitait à la prise en compte des acquis professionnels, le champ de la validation se voit étendu avec la loi de modernisation en élargissant le concept d'activités. Peut être validé **l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole**.

Bien évidemment, les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu de la certification visé. Mais, la loi de modernisation sociale réalise une avancée supplémentaire car les apprentissages sont considérés de manière globale : il n'y a plus rupture entre d'un côté, les acquis tirés de l'expérience et, de l'autre, les acquis émanant de la vie personnelle et sociale d'un individu.

La VAE concerne ainsi tous les bénévoles dans tous les domaines et pour toutes les qualifications. Par exemple, l'encadrement de cours de gymnastique dans une association peut permettre l'obtention du Brevet d'Etat d'éducateur sportif ou bien l'exercice dans une structure associative d'une fonction de trésorier peut conduire à une formation de comptable.

Au niveau professionnel, cette modalité de la loi peut faire naître des espoirs notamment auprès des conjoints de collaborateurs de chefs d'entreprise, en particulier les femmes d'artisans qui pourront faire valoir plus facilement leurs compétences professionnelles engrangées dans la comptabilité-gestion, le secrétariat, en informatique... Les femmes semblent être un public qui peut répondre très favorablement à une démarche de validation, en particulier toutes les mères de famille qui ont interrompu leur activité pour élever leurs enfants mais qui ont pu en dehors occuper d'autres types de fonctions.

En résumé, tous les publics sont visés par la VAE :

- les salariés (en CDI, CDD, intérimaires),
- les non-salariés (membres d'une profession libérale, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants...),
- les agents publics, titulaires ou non,
- les bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale,
- de manière générale, toute personne avec ou sans qualification reconnue, désirant en acquérir une, la compléter ou l'adapter, afin de reprendre une activité.

4.2. Trois années d'expérience suffisent... au lieu de cinq

La loi du 17 janvier réduit à trois ans la durée minimale d'activité exigée pour l'obtention d'une certification. C'est l'organisme ou l'institution délivrant la certification qui décidera (et qui pourra demander une durée d'expérience supérieure à trois ans selon les cas).

Ne sont en revanche pas pris en compte dans la durée de l'expérience requise :

- les périodes de formation initiale ou continue quel que soit le statut de la personne,
- les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un titre ou d'un diplôme.

Cette réduction de la durée de l'expérience professionnelle entraîne elle aussi de nouveaux enjeux en particulier dans la reconnaissance et la valorisation du travail fourni par les emplois-jeunes.

Dans un souci d'insertion de cette population, les Académies de Dijon et Besançon entreprennent un projet expérimental pour valider les acquis des adjoints de sécurité.

A partir de 1998, le Ministère de l'Intérieur a recruté des adjoints de sécurité qui sont majoritairement destinés à intégrer la police nationale par la voie des concours externes ou réservés des gardiens de la paix. Cependant, tous ne rejoindront pas cette profession soit car ils ne le souhaitent pas, soit car ils échoueront au concours.

Aussi, la Direction générale de la police nationale avec le ministère de l'Éducation nationale étudient le moyen de diplômer ces jeunes afin de leur assurer une insertion sur le marché du travail, en particulier dans le secteur sécuritaire. Les entreprises du secteur recherchent une main d'œuvre qualifiée sur deux axes, « la sécurisation des locaux » et la « sûreté des espaces ouverts au public ».

Pour répondre à ce double objectif, le Ministère de l'Éducation nationale propose la rénovation du CAP Agent de Prévention et de Sécurité et la création d'une mention complémentaire de niveau V « Sûreté des espaces ouverts au public », qui pourra s'obtenir par la validation des acquis de l'expérience.

Les DAVA de Bourgogne et de Franche-Comté participent au développement de l'information auprès des ADS au côté de la Direction de la formation de la police nationale (au niveau central) et la délégation régionale au recrutement et à la formation de Dijon.

Les DAVA mettent également en place les accompagnements au plus proche des lieux d'affectation des ADS et constituent un réseau de personnes ressources qui aideront les ADS à formaliser leur expérience professionnelle et les prépareront à l'entretien d'octroi.

Ce projet ambitieux et novateur dans sa démarche vise une généralisation de la procédure de validation sur le plan national, chaque partie en présence étant animée par la volonté d'insertion professionnelle des jeunes dans la fonction publique.

L'enjeu de la loi de modernisation sociale se perçoit aussi très aisément dans une société qui laisse encore 60 000 jeunes sortir de son système éducatif sans qualification par an. Et pourtant, eux aussi, ils auront un jour quelques expériences à leur actif. La VAE pourra permettre pour nombre d'entre eux d'avoir une seconde chance d'obtenir une qualification qu'ils pourront à leur tour valoriser tant sur un plan personnel que professionnel.

La VAE doit véritablement venir bousculer nos habitudes culturelles en reconnaissant que la production de savoirs ne s'acquiert pas seulement dans les écoles ou les universités, surtout quand on constate que le milieu social auquel on appartient a une influence directe sur la possibilité, la facilité à suivre un cursus scolaire élevé.

4.3. Un élargissement à tous les diplômes

La validation des acquis de l'expérience a vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification **dès lors qu'ils seront enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)²⁹**.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le règlement d'obtention du diplôme ou du titre interdit d'emprunter la voie de la VAE notamment pour des raisons liées à la santé, à la sécurité ou encore à la défense nationale.

La validation des acquis professionnels au titre de la loi de 1992 avait un champ beaucoup plus restrictif puisqu'elle ne visait que certains titres ou diplômes de l'enseignement technologique et professionnel ou de l'enseignement supérieur.

Pourront donc être obtenus à terme par la VAE :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat,
- les diplômes délivrés au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur,
- les titres d'un organisme de formation consulaire ou privé,
- un certificat de qualification paritaire émanant d'une branche paritaire.

Dans un premier temps, le dispositif VAP qui s'appliquait pour l'Education nationale, l'Enseignement agricole, la Jeunesse et Sports sera aménagé compte tenu du nouveau cadre législatif.

Pour les autres certifications d'Etat ainsi que pour les diplômes et titres d'ingénieur, la montée en charge de la VAE sera progressive en 2002 et 2003.

Enfin, les autres titres entreront peu à peu dans le cadre du RNCP régi par la nouvelle commission nationale de la certification professionnelle.

²⁹ Se reporter à la première partie du rapport, pages 16 à 18

Néanmoins, pour clore ce paragraphe sur le champ d'application de la VAE, ne peuvent être accessibles par validation les diplômes généraux (baccalauréat général), les diplômes comptables (DPECF, DECF, DESCF), les diplômes propres aux universités et aux autres établissements d'enseignement supérieur, publics ou privés.

4.4. Un jury prescripteur

L'article 134 (§5) définit le nouveau rôle du jury dans l'acte de validation. « Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire ».

En conséquence, la décision du jury prendra l'une pour l'autre des formes suivantes :

Décision de validation totale : le candidat obtient la totalité du diplôme, titre ou certification au vu de la correspondance entre l'expérience du candidat et ce que la certification exige comme connaissances, aptitudes ou compétences.

Décision de validation partielle : le jury estime que l'expérience du candidat ne correspond qu'à une partie de la certification visée. Dans ce cas de figure,

le jury accorde au candidat la partie correspondante du diplôme et se prononce sur la nature des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification,
le délai pour subir ce contrôle complémentaire est de cinq ans pour les certifications autres que celles du supérieur,
le candidat souhaitant à partir d'une validation partielle, obtenir la totalité du diplôme devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du diplôme. Il peut les compléter par son expérience professionnelle, de la formation...

La première innovation majeure évoquée déjà précédemment est donc la possibilité pour le candidat d'obtenir une certification sans forcément avoir à subir des épreuves. En cela, la loi de modernisation sociale apporte une autre dynamique dans l'accès à la certification.

En effet, le dispositif VAP détaillé dans la deuxième partie de ce rapport montrait que c'était le plus souvent sur des épreuves qu'ils maîtrisaient le moins que les candidats étaient interrogés. Ainsi, nombre d'entre eux se trouvaient paralysés devant certaines épreuves de connaissances générales et préféraient abandonner la démarche de validation. Aujourd'hui, ce handicap peut être levé car au lieu de sanctionner, la VAE apparaît comme être une mesure positive qui aide les candidats à aller jusqu'au bout de leur projet.

Le second volet de l'article 134 repose sur le rôle prescripteur du jury de validation. Autrefois, avec l'ancien dispositif, il accordait des dispenses d'épreuves. Désormais, le jury devra dire aux candidats de quelle manière ils doivent compléter leurs expériences professionnelles pour atteindre les capacités exigées par le diplôme qu'ils recherchent.

Au lieu de préconiser de repasser telles épreuves, le jury de validation pourra déterminer les actions spécifiques que les candidats devront conduire en fonction de leur potentiel et de leur profil.

Ces nouvelles modalités d'évaluation restent encore à définir mais elles peuvent très bien s'envisager sous des formes très diverses. Le jury pourra prescrire des stages de formation qui ne seront pas forcément les unités de valeur manquantes identifiables dans le cursus universitaire ou scolaire du diplôme visé. Elles peuvent correspondre à des modules de formations davantage personnalisés au projet professionnel du candidat à la VAE.

L'épreuve basique de contrôle des connaissances pourra toujours faire partie des prescriptions du jury. Mais celui-ci peut aussi envisager de demander aux candidats de réaliser des travaux personnels complémentaires, un projet à conduire, un mémoire à réaliser.

Michel FEUTRIE envisage aussi la possibilité pour les candidats d'acquérir des compétences supplémentaires au sein de leur entreprise lorsque l'employeur participe à la démarche de validation des acquis. Selon lui, il peut être « négocié avec l'entreprise une évolution professionnelle pour que la personne complète son expérience, sous la forme d'un contrat négocié doublement tutoré par l'université et l'entreprise. Les tuteurs accompagnent le candidat et font le point tous les six mois, ou un an après, pour vérifier que les missions de la personne ont bien évolué et qu'elle maîtrise l'ensemble des éléments qui sont liés à son activité redéfinie ».

Les nouvelles missions qui sont confiées au jury de validation appellent aussi une réflexion en aval de la décision de validation. Si le jury propose des actions de formations complémentaires davantage personnalisées, les centres de formation, les organismes valideurs devront remettre aussi à plat l'offre de formations qu'ils proposent. Un travail d'ingénierie de la formation est à entreprendre afin de pouvoir proposer aux candidats du « sur-mesure ».

Au niveau de la procédure elle-même, le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat. La loi ajoute qu'il peut également se prononcer au vu d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Cette disposition renvoie à la pratique de la validation dans les centres AFPA pour la délivrance des CCP des Titres du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Le candidat dépose son dossier de demande de validation auprès de l'autorité ou de l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le CQP. Il ne peut déposer qu'une seule demande pendant la même année civile et pour la même certification. Pour les diplômes ou titres différents, il ne peut déposer plus de trois demandes au cours de la même année civile.

L'accompagnement mis en place dans le cadre de la VAP est maintenu afin d'aider le candidat à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

Il s'agit d'apporter au candidat une méthode d'analyse de son expérience et une manière de la traduire dans des termes qui en facilitent la validation.

Le jury de validation reste souverain : dans tous les cas, c'est l'autorité qui délivre la certification qui notifie au candidat sa décision de délivrance du diplôme, du titre ou du certificat de qualification.

A noter que le jury doit être composé d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

4.5. Le congé pour VAE

La loi de modernisation sociale introduit un congé de validation dont les modalités de mise en œuvre sont définies dans le décret n° 2002-795 du 3 mai 2002.

Ce congé peut être demandé par le salarié qui veut participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ainsi que le cas échéant en vue de l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation.

La demande d'autorisation d'absence doit parvenir à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation.

Elle doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience, la dénomination de l'autorité qui délivre la certification.

L'employeur doit faire connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de services motivant le report de l'autorisation d'absence dans les trente jours suivant la réception de la demande. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé VAE, le bénéficiaire de son congé présente une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité délivrant la certification.

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour VAE a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération déterminé dans les conditions applicables en matière de congé de bilan de compétences, c'est-à-dire correspondant à celle qu'il aurait perçue en travaillant.

La durée maximale du congé pour VAE est de 24 heures de temps de travail (soit l'équivalent d'environ trois jours), consécutives ou non.

Ce congé de validation des acquis de l'expérience ne concerne pas les fonctionnaires et agents publics. Des dispositions devront être prises à cet effet par les pouvoirs publics.

La loi de modernisation sociale a inscrit la VAE dans le livre IX du Code du Travail. La VAE fait donc partie du champ de la formation professionnelle continue. Elle peut donc faire l'objet d'une prise en charge par les différents acteurs qui participent aux dépenses de la formation professionnelle continue, dans le cadre des dispositifs qu'ils financent : Etat, Régions, UNEDIC, entreprises, OPCA et FONGECIF.

Les coûts de la VAE comprennent les frais liés à la prestation et à la rémunération éventuelle du candidat.

Les entreprises peuvent imputer sur leurs dépenses de formation le coût de la VAE de leurs salariés.

Lorsque la VAE s'inscrit dans le cadre d'un des dispositifs légaux de formation (plan de formation, CIF, PARE-PAP...), le candidat à la VAE peut bénéficier d'un financement selon les règles propres à chaque dispositif³⁰.

5. Mise en place du dispositif d'information VAE

Début d'année 2002, le secrétariat d'Etat à la formation professionnelle lance une grande campagne nationale d'information sur la validation des acquis de l'expérience dans la presse quotidienne régionale, par l'édition d'une brochure sur les modalités d'accès à la VAE destinée aux ANPE, aux organismes de formation et à l'ensemble des partenaires sociaux.

³⁰ Brochure du Ministère de l'emploi et de la Solidarité sur la VAE - Janvier 2002

Mais, pour l'application « sur le terrain » de la VAE, une circulaire de la DGEF en date du 23 avril 2002 propose l'organisation aux niveaux national, régional et local du service information-conseil en matière de validation des acquis. Elle précise également les conditions de financement d'un tel service dans le cadre d'un dispositif dont les composantes locales et régionales assurent la cohérence.

En amont du droit individuel à la VAE, « une information et un conseil objectif à la personne sont instaurés sur la ou les certifications qui peuvent correspondre à son projet de qualification et sur les voies d'obtention de cette ou de ces certifications.

La complexité et la mise en œuvre des dispositifs supposent une mise en œuvre d'une réponse structurée en matière d'information et de conseil au grand nombre de personnes susceptibles d'être intéressées. »

La circulaire définit les engagements qui pourront être appliqués pour une large diffusion de l'information VAE et pour l'orientation des candidats à engager une telle démarche.

La circulaire de la DGEFP appelle les conseillers régionaux à collaborer très étroitement à ce dispositif en s'associant avec l'Etat pour créer une cellule régionale inter-services d'information conseil en VAE.

Sur le plan national, l'information sur la VAE relève « des grands organismes et établissements publics dont la mission est d'informer les publics et les entreprises sur la formation professionnelle et les qualifications.

La commission nationale de la certification professionnelle mettra à leur disposition (ainsi qu'à disposition des organismes et réseaux régionaux) les données du répertoire national des certifications professionnelles. Ces informations doivent permettre de produire des supports d'information diversifiés selon leurs publics.

A l'échelon régional, peuvent se créer des cellules régionales inter-services, qui seront adossées à des structures existantes et dont le fonctionnement sera en liaison étroite avec le CARIF. Elles auront pour mission :

- de produire une information adaptée au niveau régional sur la VAE et les certifications (articulation nationale/régionale),
- de diffuser une information régulièrement actualisée à un réseau de « point relais conseil en VAE » et la mise à disposition de cette information à toutes structures comme les ALE, missions locales, PAIO, MIFE, CRIJ, SCUJO, FGONGECIF, OPCA, CIDDF...,
- de constituer une banque de ressources partagées sur la validation,
- de professionnaliser et d'animer le réseau des points conseils VAE,
- d'apporter une informations aux acteurs socio-économiques intéressés afin de les aider à intégrer la VAE dans la gestion des ressources humaines et dans les politiques territoriales d'emploi et d'insertion.

Au niveau local, pour que l'information-conseil se trouve au plus près des lieux de vie, en zone urbaine comme en zone rurale, la circulaire propose la désignation de **points relais** VAE sur la base du volontariat au sein d'organismes déjà existants dans l'information sur la formation professionnelle. Cette désignation donne lieu à une convention de fonctionnement.

La mobilisation de financements du contrat de plan ciblés sur la VAE peut contribuer au financement d'un temps « conseiller VAE » ainsi qu'aux frais d'aménagement de l'espace d'information.

Le pilotage régional de l'information sur la VAE revient à l'Etat et à la Région, sauf si cette dernière ne souhaite pas y participer. La désignation de la structure support de la cellule inter-services, de même que l'attribution du label « points relais conseil sur la VAE » doit relever d'une décision commune entre l'Etat et le Conseil régional.

Les services déconcentrés sont appelés à élaborer avec le Conseil régional un schéma concerté d'organisation tenant compte des objectifs poursuivis et des coopérations déjà établies dans la région dans le domaine de l'information sur la formation professionnelle.

Une enveloppe spécifique sera déléguée pour la Contribution du Ministère de l'Emploi et de la solidarité à la mise en place et au fonctionnement de l'information sur la VAE.

6. Points de vue d'organisations syndicales sur la VAE

Force ouvrière

« Toute validation doit conduire à un plus pour l'individu. S'arrêter à un constat des capacités acquises par l'expérience n'est pas suffisant. Ce serait pour FO une « validation statique ». Il convient au contraire d'inciter les individus à l'obtention d'une certification de niveau supérieur (validation dynamique) à travers la possibilité d'accéder à une formation complémentaire et qualifiante, d'où une réticence à une validation totale.

La VAE ne se suffit pas elle-même : pour être dynamique, la validation doit s'inscrire dans un processus de formation. Elle doit favoriser « le droit à la formation continue » pour chaque salarié, notion à différencier du principe de « la formation tout au long de la vie.

La certification n'est pas suffisante, elle appelle à une valorisation de la part de l'employeur ; il appartient aux conventions collectives des branches le soin de reconnaître et retranscrire dans les classifications la valeur ajoutée de cette qualification attestée.

La « valeur ajoutée de l'individu » est une notion importante à prendre en compte dans le processus VAE. La notion de « compétences », que souhaite reconnaître le patronat est trop limitée : celle-ci ne servirait que les intérêts des employeurs pour se libérer des règles collectives attachées à la notion de qualification ».

FSU

« Pour cette organisation, la formation initiale et l'accès des jeunes à une certification avant leur sortie du système scolaire constituent la priorité des politiques à conduire. La formation initiale avec qualification professionnelle reconnue doit être privilégiée.

Autour de la problématique VAE, la notion de service public doit être renforcée : la FSU défend « le rôle du service public d'éducation en élargissant les missions des établissements publics de formation professionnelle et de formation technologique à la formation des adultes, dans le respect des statuts des personnels.

L'ensemble des diplômes doit être accessible à la VAE en exigeant leur reconnaissance dans les grilles de classifications ».

CFE/CGC

« La VAE s'inscrit dans une démarche de formation tout au long de la vie. La VAP, restée trop confidentielle doit être relancée avec la VAE, en la rendant plus accessible.

Le succès de ce principe repose sur l'appropriation du dispositif VAE par les salariés. Pour cela, son inscription dans le cadre de la formation continue l'introduit dans le domaine conventionnel.

La VAE permet également d'enrichir l'expérience, qu'elle soit professionnelle ou bénévole en permettant sa reconnaissance».

UNSA

« Le droit à la VAE doit désormais s'inscrire dans la vie quotidienne des travailleurs, et notamment des moins qualifiés.

Pour l'UNSA, il est nécessaire de réunir les conditions favorables pour concevoir une organisation de qualité autour de la VAE. L'information doit toucher tous les publics par la mobilisation de tous les partenaires et services autour de futures plates-formes régionales et des points relais au niveau local.

L'UNSA insiste sur les moyens qui doivent être dégagés pour un accompagnement individualisé des candidats dans leur positionnement initial, le choix de la certification accessible et le montage du dossier.

Les référentiels de certification devront être organisés en unités pour permettre des validations partielles et être en cohérence avec les référentiels emplois-activités. Les jurys devront être formés pour apprécier pleinement cette cohérence au regard des compétences du candidat et être capables de prescrire les formations complémentaires en cas de validation partielle.

Pour l'UNSA, bien que la VAE puisse être à l'initiative du salarié, elle doit être aussi portée par l'entreprise tant comme outil de gestion des ressources humaines que comme élément du plan de formation. Les salariés doivent bénéficier d'un congé rémunéré pour toutes les étapes de la validation.

Enfin, l'offre de formation devra être adaptée pour permettre la construction de parcours complémentaires individualisés correspondant aux besoins des personnes engagées dans un processus de validation des acquis ».

CGT

« Reconnaître et certifier la qualification que le salarié peut légitimement revendiquer, sans devoir refaire tout un parcours de formation identique à celui de la formation professionnelle initiale, doit permettre effectivement :

- la reconnaissance et la valorisation individuelle et personnelle, y compris en termes de classification et de rémunération,
- une mobilité professionnelle plus aisée, qu'elle soit volontaire ou forcée au travers du chômage, avec une meilleure lisibilité des acquis,
- une entrée possible dans un cursus de formation au juste niveau.

La VAE est à la fois un moyen et un droit, à la disposition du salarié, dans le cadre d'un projet de requalification et de mobilité choisie. Elle correspond à une exigence de justice, celle de la reconnaissance de la qualification acquise par l'expérience, et à un besoin social de règle commune, celle de l'institutionnalisation de cette reconnaissance par la garantie collective de la certification.

La C.G.T. revendique que les périodes de formation en entreprise incluses dans les dispositifs par alternance soient comptées comme durée minimale d'expérience exigée, notamment dans le souci de ne pas pénaliser les jeunes qui échoueraient à l'examen et qui souhaiteraient faire valoir leur expérience professionnelle en vue de l'obtention du diplôme par la voie de la validation.

Obtenir la totalité de la certification, notamment du diplôme, et pas seulement une simple dispense d'épreuves confère à la validation des acquis un statut égal à celui de la formation.

En permettant d'obtenir un diplôme de l'enseignement technique et professionnel, certains diplômes universitaires, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification de branche à condition qu'ils soient inscrits dans le nouveau Répertoire national des certifications professionnelles, la VAE confère de nouvelles responsabilités aux organisations syndicales et aux institutions représentatives du personnel, notamment dans le cadre des attributions et prérogatives que la loi leur reconnaît :

- dans l'entreprise, où les actions de validation entreront dans le champ de la formation, y compris dans leur prise en compte financière, et où le salarié disposera d'un congé spécifique,
- dans la branche et au niveau des territoires, où sont mises en œuvre les certifications,
- au niveau national et interprofessionnel, où se jouent la cohésion et la cohérence de l'ensemble du dispositif, sans oublier la dimension européenne et internationale de la certification, aujourd'hui en pleine expansion.

Organisations syndicales et institutions représentatives doivent avoir les moyens de pouvoir assumer leurs responsabilités nouvelles.

Il est à craindre que chacun fasse sa validation dans son coin : les uns ne voyant que par le diplôme et ne voulant pas reconnaître la pertinence et la validité de telle ou telle certification paritaire, les autres ne concevant qu'une validation de "compétences maison", non institutionnalisée, dont ils auraient eux-mêmes établi les contenus, les modalités de reconnaissance et le caractère déterminant et ce, indépendamment de toute garantie collective et tout avis des salariés concernés.

Pour la C.G.T., cette validation doit offrir une réelle utilité et donc être reconnue socialement par les salariés, les entreprises, le secteur de la formation.

Dans la situation actuelle, les certifications qui répondent le mieux à ces exigences sont les diplômes et les titres délivrés par l'Etat, qui doivent être privilégiés dans cette démarche. Ils offrent, par ailleurs, une garantie de transparence, de reconnaissance et de transférabilité assurée par les pouvoirs publics. Ériger les certificats de qualification professionnelle en dispositif unique de validation concurrentiel aux diplômes tourne le dos aux besoins des salariés et aux pratiques des entreprises pour lesquelles le diplôme reste un élément déterminant pour le recrutement.

S'engager dans une démarche de validation doit être volontaire. Nul ne doit pouvoir imposer à un salarié une obligation de validation pour l'effectivité du droit. Le congé pour validation doit être effectivement assuré.

Le droit pour chacun, tout au long de sa vie professionnelle, de se voir valider ses acquis aux différentes étapes de celle-ci doit être garanti collectivement et reconnu. C'est un nouveau droit à construire effectivement ».

CFTC

« En réponse à la publication des décrets relatifs à la VAE fin avril, la CFTC a appelé à «une effectivité réelle de ce nouveau droit grâce à des systèmes efficaces d'information et d'accompagnement pour faciliter le passage de la certification vers la qualification.

Comme il existe des médiateurs qui s'entremettent pour faciliter un accord entre deux personnes, il est nécessaire de proposer un médiateur à ceux qui s'engagent dans un travail de bilan personnel.

Il ne s'agit pas de réaliser un véritable bilan professionnel, des organismes spécialisés sont là pour cela et des dotations sont réservées à cet usage mais il s'agit d'assurer un simple accompagnement sur le chemin de la construction de savoirs nouveaux.

La médiation doit permettre à chacun de prendre conscience de son parcours, de ses actions, de ses qualités et des compétences qui s'y rattachent. Travaillant à votre côté, le médiateur peut aider à donner un sens aux évolutions d'actions « réussies » et veiller à créer des liens entre des événements très différents.

Le médiateur est attentif à son interlocuteur et il ne fait pas à la place de celui-ci. Il donne des repères.

L'action de médiation doit améliorer « l'image de soi » tout en régulant les efforts de ceux qui s'engagent dans une action de bilan».

CFDT

« Il s'agit avant tout de mesurer le changement entraîné par la VAE : c'est une modalité d'accès aux certifications qui complète la diversité des voies d'apprentissage, au côté des voies de la pédagogie classique et de l'alternance. Contrairement à ces deux formes d'enseignement, la validation des acquis de l'expérience ne repose pas sur un processus de formation. Elle considère l'activité, professionnelle, sociale et bénévole comme facteur de production de savoirs. C'est culturellement un bouleversement dans la conception française de la formation. Il permet d'admettre que l'acquisition des savoirs se poursuit au-delà de la formation initiale.

La VAE est par nature une mesure individuelle. Elle peut être utilisée par un salarié dans le cadre d'un projet personnel en relation avec un bilan de compétence, un CIF.

Mais si nous voulons donner à la VAE une crédibilité forte, il nous faut la mobiliser dans le cadre de démarches collectives comprises dans le plan de formation de l'entreprise, pour par exemple, la reconversion de salariés ou l'accès à des qualifications supérieures.

Son utilisation de façon individuelle ou collective appelle de la part des équipes de la CFDT et également de la part des structures paritaires (CPNE, COPIRE, OPCA) un accompagnement sous la forme :

- d'informations sur le dispositif général (son intérêt, son fonctionnement), sur les organismes susceptibles de fournir des renseignements,
- d'éclairages sur les certifications relevant d'un secteur professionnel,
- de suivi des demandes dans l'entreprise,
- de dispositions préparant les salariés à participer aux jurys de validation.

La VAE doit être l'occasion pour la CFDT d'analyser la conception des certifications dans les branches professionnelles et de vérifier leur capacité à restituer les activités de travail.

La création de la commission nationale de la certification professionnelle et du répertoire national, comme les intentions patronales de construire un système de validation nous conduisent à cette investigation ».

7. Quelques projets régionaux en matière de VAE

7.1. Le projet « AVENIR » des universités de Bourgogne et de Franche-Comté

Différents freins à la validation ont conduit l'Université de Bourgogne en partenariat avec l'Université de Franche-Comté à entreprendre un projet sur la validation des acquis de l'expérience. Ce projet est soutenu par le Fonds social européen.

Par ailleurs, l'Université a conscience que cette loi revêt un enjeu politique tant pour l'établissement (la VAE va permettre d'amener un public salarié, de demandeurs d'emploi en formation continue), que pour les entreprises (partenariats à engager), que pour l'individu lui-même (promotion sociale).

La VAE constitue un outil permettant de reconnaître les savoirs de l'expérience pour la délivrance d'un diplôme. Dans ce contexte, il faut au sein de l'université convaincre les enseignants-chercheurs à adhérer à cette démarche, les aider à trouver les grilles permettant de reconnaître l'expérience professionnelle et personnelle.

Le projet AVENIR ou Amélioration de la Validation de l'Expérience par une Nouvelle Ingénierie des référentiels émane d'une étude débutée en 1999 faisant ressortir les points, les freins suivants :

- manque d'information et d'organisation en interne de l'université,
- lourdeur du processus, décourageant les candidats et augmentant les délais,
- difficulté d'évaluation des acquis de l'expérience décrits dans un dossier,
- difficulté d'identification claire de la partie du diplôme visé qui soit « validable » par les acquis de l'expérience professionnelle.

L'objectif de ce projet est de pouvoir décrire des diplômes en terme de compétences professionnelles.

Sont associés à cette démarche les différents acteurs de l'université, c'est-à-dire que tous les directeurs d'UFR ont été sollicités pour leur participation au projet. Ces derniers ont désigné des membres constituant les groupes de réflexion du projet AVENIR et ont choisi des diplômes sur lesquels les groupes allaient travailler.

En effet, l'expérimentation concerne un échantillon de diplômes reflétant les formations présentes à l'Université (sauf les filières qui en matière de formation continue ne relèvent pas du SUFCOB).

Les partenaires économiques et sociaux sont également présents comme le MEDEF et la CGPME.

La méthode retenue est la confrontation du travail de deux groupes de réflexion sur le même diplôme :

- l'un des groupes cherchant à retranscrire les objectifs du diplôme en terme de capacités attendues,
- l'autre cherchant à déterminer les modes d'évaluation de l'expérience professionnelle correspondant à ce diplôme.

Ce travail doit aboutir à l'élaboration d'un guide méthodologique traduisant une méthode de « construction de diplôme » pour une meilleure application de la VAE.

Ce projet est soutenu par le comité inter établissement de l'université. Il s'étalera sur deux ans. Les premières conclusions des groupes de réflexion sont attendues pour juillet-août et sont accompagnées **le 20 septembre 2002** d'un colloque à visée nationale sur la validation des acquis. **La thématique de cette journée sera « Quelle appropriation de la VAE par les acteurs socio-économiques ? »**

Cette manifestation se veut être le lieu de rencontres des différents partenaires sociaux et économiques concernés par la validation. L'Université attend une participation des organismes de formations, des organisations syndicales, des chefs d'entreprises, des pouvoirs publics... Cette journée doit permettre de pouvoir avancer ensemble sur la validation, de faire naître des partenariats.

Les résultats attendus du projet AVENIR :

- 50 VAE par an, à court terme, puis 100 par an à moyen terme dans les deux universités,
- raccourcissement des délais de VAE diplômantes en facilitant l'identification de la partie « valable »,
- formation des acteurs, des enseignants en interne.

Tous les diplômes de l'Université pourraient à terme être décrits en terme de « compétences » avec une orientation vers « les profils métiers » et avec une organisation où la validation diplômante trouverait aisément sa place et son rôle (application aux nouveaux diplômes).

Cette redéfinition des diplômes pourrait se conjuguer avec l'application d'une réelle politique de modularisation avec le système européen des ECTS nécessaire au développement de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Cette expérimentation régionale doit ensuite être largement diffusée par l'intermédiaire du guide méthodologique dans les autres établissements d'enseignement supérieur pour être utilisée dans une démarche d'habilitation et de construction de nouvelles formations.

7.2. Le projet « VAE pour les formations d'ingénieurs »

Dans le cadre du programme européen PRIMO³¹ qui s'inscrit dans la programmation 2000-2006 de l'objectif 3 du FSE, quatre écoles d'ingénieurs ont décidé de réaliser une étude sur la mise en application de la VAE pour leurs formations.

Le programme PRIMO vise à intégrer certains éléments forts du contexte de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, et notamment l'amélioration de l'accès à la qualification et la professionnalisation des acteurs. En termes opérationnels, la réforme s'appuie sur le renforcement des démarches de validation des acquis de l'expérience et sur l'amélioration de la qualité de la formation.

Cette dynamique européenne couplée au contexte français qui rend obligatoire avec la loi de modernisation sociale la VAE pour les établissements supérieurs conduit l'ENESAD de Dijon, l'ENITA de Clermont-Ferrand, l'ENITA de Bordeaux et l'ENSA de Rennes à entreprendre une réflexion sur le dispositif VAE.

Par ailleurs, le financement des formations d'ingénieurs par la formation continue conduit les écoles d'ingénieurs à mettre en place des dispositifs de formation prenant en compte les acquis des apprenants.

L'objectif de l'étude est la production d'un référentiel, en tenant compte des spécificités de chaque école, permettant de valider les acquis de l'expérience pour les candidats aux diplômes d'ingénieurs agricoles et agronomes en formation professionnelle continue.

³¹ Programme d'individualisation des formations et de modernisation de l'offre publique de formation professionnelle continue et d'apprentissage agricole

Cet objectif s'organise autour de trois grandes fonctions :

- la conception d'un cahier des charges « référentiel VAE »,
- la conception d'un référentiel de VAE,
- la réalisation d'un diagnostic VAE des dispositifs de formation.

Pour l'ENESAD, cette étude s'inscrit parfaitement dans la philosophie de l'école dans la mesure où elle a une tradition ancienne dans les actions de formation professionnelle continue.

Ce projet est novateur car jusqu'à présent les écoles n'engageaient pas leur responsabilité avec la loi de 1934 dans la délivrance du titre d'ingénieur d'Etat. C'est donc une étape importante qui vient d'être franchie dans la volonté de mettre en application la VAE pour les formations d'ingénieur.

7.3. Le Conseil général de la Nièvre : la VAE, un outil de professionnalisation des personnels des services d'aide à domicile

Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives relatives à l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie), le Département de la Nièvre vient de signer une convention portant sur l'amélioration et le renforcement du soutien à domicile des personnes âgées nivernaises.

Le Conseil général a collaboré avec le secrétariat d'Etat aux personnes âgées, en concertation avec les associations et organismes d'aide à domicile pour élaborer un partenariat pluriannuel d'objectifs et de moyens mis au service du développement et de la modernisation de l'aide à domicile.

La convention s'articule autour de trois axes :

- ⇒ le développement stratégique de l'aide à domicile,
- ⇒ le renforcement des missions et des services de l'aide à domicile,
- ⇒ la modernisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile.

Sur ce dernier volet, la convention doit permettre de développer la démarche de validation des acquis de l'expérience avec comme objectif à 3 ans l'inscription de 360 personnes dans la procédure VAE.

Ce choix a été pris au regard des données nationales qui situent entre 10 et 20 % le nombre de personnels d'aide à domicile ayant reçu une formation. Dans la Nièvre, les situations sont hétérogènes entre des associations qui présentent un taux supérieur à la moyenne et pour d'autres structures un taux inférieur ou égal à la moyenne nationale.

La nécessité de professionnaliser les personnes qui sont présentes au côté des personnes âgées passera aussi par le triplement du nombre d'inscriptions à la formation diplômante CAFAD sur la base du nombre actuel de personnes inscrites chaque année, soit 20 agents.



Aujourd'hui, force est de constater qu'un nombre considérable de demandeurs d'emplois ne trouvent pas de travail soit parce qu'ils ne sont pas qualifiés, soit parce qu'ils ne parviennent pas à rendre lisible les compétences qu'ils possèdent.

Plus de 40 % des salariés n'ont pas de qualifications professionnelles reconnues. Encore trop de jeunes sortent du système scolaire sans diplôme. Pour eux, la VAE constitue donc un formidable moyen d'acquérir un premier niveau de qualification.

D'autres personnes peuvent aussi avoir acquis dans le cadre d'activités sociales ou associatives des compétences utiles dans la vie professionnelle. Nombre d'entre elles ont sans doute renoncé à s'engager dans un parcours qualifiant, par méconnaissance du dispositif, par manque de temps ou encore par peur d'un déficit de savoir et d'une crainte de la formation.

La validation des acquis de l'expérience contient le pari de débloquent l'ensemble de ces réticences, de favoriser des parcours plus pertinents. Elle crée un droit nouveau à la formation tout au long de la vie.

La loi de modernisation sociale contient aussi l'enjeu considérable de vouloir combler le fossé entre ceux qui ont fréquenté l'école et l'université et ceux qui ont acquis des savoirs, des savoir-faire et des compétences dans un cadre professionnel et/ou associatif.

Dans un univers professionnel marqué par la mobilité, les discontinuités et les ruptures, individus et entreprises doivent disposer de repères stables élaborés collectivement attestant des connaissances et des savoir acquis par chacun.

L'environnement, qu'il soit professionnel et/ou personnel, parce qu'il s'accélère et se modifie rapidement, parce qu'il offre de multiples occasions de s'enrichir devient de plus en plus formateur. Dans ce contexte parfois déstabilisant, l'individu doit pouvoir trouver des périodes de réflexion pour faire le point sur ses multiples apprentissages qu'il pourra valoriser.

Parce que la validation des acquis de l'expérience semble représenter plus que jamais un investissement important pour la société, il est primordial que l'ensemble des acteurs socio-économiques joue le jeu pour une application la plus large possible du dispositif.

Propositions

Avec l'adoption de la loi de modernisation sociale le 17 janvier 2002, les pratiques de validation des acquis professionnels instaurées depuis 1985 devraient connaître un développement plus important. La VAE, ou validation des acquis de l'expérience devrait permettre d'agir contre les exclusions, de pallier les carences d'un système de formation encore trop inégalitaire dans son accès.

Entreprendre une validation des acquis de l'expérience dans une société dans laquelle ne pas avoir de diplôme est pénalisant, c'est pouvoir :

- acquérir en tout ou partie un diplôme, titre ou certificat de branches professionnelles,
- s'inscrire dans une formation sans avoir le diplôme requis,
- alléger un parcours de formation,
- accéder à un concours de la fonction publique territoriale,
- négocier de meilleures conditions d'embauche,
- créer les conditions d'une évolution salariale,
- s'installer à son compte (pour les coiffeurs, les salariés agricoles par exemple...),
- se prémunir contre les risques du chômage,
- avoir pour l'entreprise un personnel qualifié,
- obtenir une reconnaissance professionnelle et, dans tous les cas, personnelle.

La grande diversité des projets de validation peut se diviser en deux grands pôles :

- ↳ soit les candidats s'inscrivent dans une dynamique de changement, d'évolution personnelle, ou professionnelle en recherchant une progression sociale,
- ↳ soit ils engagent une telle démarche avec un désir très fort d'officialiser, de confirmer leur niveau de compétences par une certification.

La démarche de validation, si elle constitue un outil favorisant la qualification doit s'inscrire au sein d'un véritable projet personnel. La VAE doit être un plus pour l'individu et ne doit pas s'arrêter à un simple constat de ses capacités. Elle doit revêtir un aspect « dynamique » afin de l'inciter à acquérir le niveau supérieur par le biais d'une formation complémentaire.

Cependant, comme le CESR a pu le constater au cours de ses auditions, la validation des acquis professionnels née de la loi de 1992 est restée un dispositif trop méconnu et peu utilisé. En effet, elle est considérée comme une procédure opaque, fastidieuse, lente... La démarche de validation d'acquis annihile par sa complexité et sa lourdeur ses enjeux : obtenir une certification reconnue par l'expérience professionnelle.

Or, le CESR entend par ses propositions démystifier la procédure de validation, l'humaniser en plaçant **au cœur de sa réflexion l'individu** qui engage un tel projet : de la première information qu'il va recevoir sur le dispositif à la reconnaissance effective dans l'entreprise des nouvelles qualifications obtenues.

❶ S'appuyer sur les structures régionales et locales pour diffuser une information personnalisée dès le premier contact

Parce que la VAE doit devenir un réflexe naturel, pour qu'elle soit utilisée par le plus grand nombre de personnes, elle doit faire l'objet d'une large information. Il s'agit donc de mobiliser tous les réseaux d'information, d'orientation sur la formation professionnelle continue.

La circulaire de la DGEFP du 23 avril dessine le contour de la mise en place d'un dispositif structuré d'informations sur la validation des acquis de l'expérience au niveau national, régional et local. La circulaire précise que cette cellule doit travailler en liaison avec le CARIF.

Le Conseil régional est appelé à jouer un rôle pilote, de coordination de cette mission d'information.

Aussi, **sur le plan régional**, le CESR invite le Conseil régional à s'inscrire dans le processus en se rapprochant de la DRTEFP pour créer une cellule régionale inter-services d'informations-conseils en VAE qui travaillera en amont et au service des informateurs régionaux.

En Bourgogne, l'exercice de cette mission d'information peut être confié au Centre Régional de Ressources « Travail, Emploi, Formation » (CRRTEF), financé par l'Etat et la Région dans le cadre du CPER.

Pour mémoire, cette cellule qui n'a pas vocation à répondre en direct sur la procédure de VAE doit remplir les missions suivantes³² :

- produire une information adaptée au niveau régional sur les systèmes de validation et de certification,
- diffuser, actualiser cette information,
- constituer une banque de ressources partagées sur la validation,
- professionnaliser et animer le réseau « points relais conseils »,
- apporter des informations aux acteurs socio-économiques afin de les aider à intégrer la VAE dans la gestion des ressources humaines et dans les politiques territoriales d'emploi et d'insertion.

Le Conseil régional et l'Etat sont donc invités à renforcer les moyens du Centre régional pour l'aider à diffuser une information exhaustive sur la validation des acquis de l'expérience.

La loi de modernisation sociale élargit le champ des certifications accessibles par la validation (diplômes, titres, CQP inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles), d'où augmentation du nombre des centres valideurs.

Ceci nécessite la construction de partenariats pour une mise en commun des informations sur les phases d'information, d'accueil et d'orientation des candidats.

Tous ces renseignements doivent être accessibles par les Bourguignons. La gestion d'un site Internet permettant de trouver les premières informations utiles pour débiter une démarche VAE serait assurée par le Centre régional de ressources.

Le site doit être facile d'accès et suffisamment clair pour décrire une procédure très technique. On y trouvera des informations pratiques comme :

- les lieux où s'informer sur la VAE (Missions locales, ALE, MIFE, PAIO...) avec les coordonnées des personnes relais dans les structures d'accueil,
- les coordonnées des organismes valideurs ainsi que les noms des référents VAE, avec des liens hypertextes vers ces organisations,
- l'architecture du dispositif proposé en Bourgogne,
- la mise en ligne de quelques référentiels simplifiés de diplômes, titres, ou CQP de niveau V et IV. Cette information destinée davantage aux personnes de faible niveau de qualification doit permettre de démocratiser l'accès à la VAE.

³² Se reporter à la page 75 du rapport

- un « espace professionnel » expliquant la démarche VAE, destiné aux entreprises, aux organismes paritaires, aux chambres consulaires, aux syndicats patronaux chargés de l'information auprès des employeurs.

Sur le plan local, les structures qui interviennent sur le champ de la formation professionnelle (ALE, Missions locales, PAIO, MIFE, CIO, CRIJ, SCUIO) apporteront leur expertise dans la mise en œuvre du dispositif sur la base du volontariat. Elles doivent assurer un maillage de proximité en étant proches des lieux de vie en zones urbaines et rurales.

Là encore, le CESR insiste sur la nécessaire **identification de ces organismes locaux** qui seront chargés de véhiculer les premières informations sur la VAE.

De façon très pragmatique, toute personne intéressée par la VAE devra trouver dans ces structures **un conseiller VAE** qui aura pour mission de :

- ⇒ l'informer sur la réglementation en vigueur,
- ⇒ de l'orienter vers le centre valideur vers lequel elle pourra déposer une demande de validation pour une certification en rapport avec son expérience professionnelle. Cette mission d'information-conseil peut s'effectuer en s'appuyant sur un outil d'aide à la décision contenant des données synthétiques sur les référentiels, intégré au site du Centre régional de ressources, mentionné précédemment.

Ce rôle implique une professionnalisation accrue des acteurs locaux ainsi que la création de postes nécessaires en fonction des besoins pour assurer cette mission nouvelle. Ils devront être capables de trouver des informations sur le système de certifications de chacun des partenaires **afin d'ajuster leurs conseils aux préoccupations du demandeur**.

Aussi, le Conseil régional doit aider au financement de l'information sur la VAE et de la formation des conseillers VAE.

Pourquoi, à l'occasion de la révision à mi-parcours du contrat de plan Etat/Région ne pas prévoir une ligne de financement destiné au programme d'information VAE ?

🕒 Renforcer les moyens dédiés à l'accompagnement dans les centres de validation

Une fois que le candidat a reçu une première information sur la démarche de validation, il doit dans le centre valideur pouvoir disposer d'un accompagnement soutenu auprès d'un **référent** lui aussi clairement identifié.

L'accompagnement constitue une phase décisive de la procédure qui doit contribuer à minimiser le taux d'échec ou de renoncement des candidats.

Une personne qui n'est plus en capacité de mobiliser des connaissances comme la lecture, l'écriture doit trouver un soutien particulier pour l'aider à évaluer les acquis de son expérience.

Le **référent VAE** est la personne vers qui le candidat va se tourner pour constituer son dossier de validation. Il joue le rôle d'un guide dans cette procédure. Il va aider le candidat à choisir le diplôme, le titre ou le CQP qui correspond le mieux à la maîtrise de ses compétences professionnelles. L'accompagnateur suit le candidat tout au long du processus de validation, depuis sa mise en œuvre jusqu'à la soutenance devant le jury.

L'accompagnement nécessite du temps et de l'écoute. Si les centres valideurs ne peuvent assurer cette fonction fondamentale, ils doivent pouvoir la sous-traiter auprès d'organismes de formation selon un cahier des charges détaillé précisant le rôle confié, le financement et devant respecter les règles déontologiques.

Le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience devrait augmenter et diversifier les publics désirant recourir à cette démarche. Si l'on souhaite toujours disposer d'un accompagnement de qualité, il faudra dégager des ressources supplémentaires tant au niveau des personnels que dans l'organisation de la procédure elle-même.

③ Construire une validation de qualité

Le CESR souhaite alerter l'Etat sur une série de questionnements relatifs aux jurys de validation ou d'octroi selon les termes propres à chaque autorité habilitée à délivrer les certifications.

En effet, le jury voit son rôle modifié avec l'entrée en vigueur de la VAE : il devient prescripteur en cas de validation partielle c'est-à-dire qu'il va se prononcer sur la nature des connaissances et des aptitudes devant faire l'objet de contrôle complémentaire. Etre membre de jury ne s'improvise donc pas : une formation devra lui être assurée pour qu'il prenne en compte les dispositions nouvelles qui lui incombent.

La pluralité d'organismes valideurs va conduire à un accroissement des jurys composés d'enseignants et de professionnels. Qui prendra en charge l'indemnisation de ces membres ? La présence plus systématique de professionnels peut poser des problèmes de disponibilité et d'implication et donc impacter sur la fréquence des jurys.

Pour préserver la transparence de la procédure de validation d'acquis, il est important de conserver l'indépendance du jury au regard de l'enjeu que représente la certification en terme de transférabilité, de reconnaissance officielle des certifications professionnelles.

Les acteurs de la validation ont mis en place des dispositifs rigoureux dans le souci de ne pas dévaloriser les diplômes. Cette volonté doit continuer à être assurée.

Les institutions doivent faire face à leurs responsabilités si elles souhaitent effectivement reconnaître la validation des acquis de l'expérience comme un nouveau mode d'accès à la certification.

Enfin, les organismes valideurs doivent se rencontrer pour harmoniser leurs pratiques et leur interprétation des textes pour tendre vers une application homogène de la procédure de validation.

Les différents ministères doivent favoriser le dialogue et le rapprochement de leurs pratiques afin d'ouvrir la démarche de validation des acquis de l'expérience aux formations qu'ils proposent. Des coopérations s'avèrent urgentes pour professionnaliser le personnel de certains secteurs comme ceux de la Santé, Action sociale, des services opérationnels (services de nettoyage) qui représentent un domaine d'activité où la formation professionnelle continue est peu développée, et qui comptabilise un nombre important d'emplois non qualifiés.

④ Individualiser les parcours des formations diplômantes

La formation en aval ou en amont de la procédure de validation est une étape nécessaire au candidat qui engage une VAE dans le but d'obtenir un diplôme ou dans un contexte de reprise d'études.

Dans le cadre de validation partielle, le candidat peut être amené à passer, sur décision du jury, un contrôle complémentaire. Le candidat sera amené à suivre un complément de formation.

Dans cette perspective, les organismes valideurs et de formation doivent faire preuve de plus de flexibilité et d'adaptabilité, en proposant une réelle individualisation des parcours de formation.

Si la VAE va permettre de manière globale de réaliser des économies d'échelle avec le raccourcissement des délais de formation, le gain de temps et d'argent ne doit en aucun cas « correspondre à une sous-validation ».

La VAE engendre donc **une réflexion sur l'ingénierie de la formation** : il faut remettre à plat les formations diplômantes pour que soient proposés aux individus des modules de formation et non pas une formation complète.

Le candidat doit pouvoir trouver sur le marché des stages qui correspondent à des adultes en reprise d'études : pouvoir se former ou réapprendre des connaissances générales.

Le Conseil régional apporte déjà une contribution financière au niveau des APP (ateliers de pédagogie personnalisée) qui dispensent à des demandeurs d'emploi de niveau VI et V ayant un projet personnel et professionnel, des remises à niveau personnalisées en culture générale ou en enseignement technologique de base.

Le CESR encourage la généralisation de ce type de stages pour des personnes souhaitant valider des compétences générales sur des niveaux IV et III.

Si la validation des acquis de l'expérience reste une initiative du salarié, les conditions favorables pour accéder à ce nouveau droit doivent être créées.

Aussi, **en instaurant un droit au congé validation**, la loi de modernisation sociale élabore le cadre légal de la formation tout au long de la vie. Le CESR dans cet esprit incite les employeurs à appliquer ce droit à leurs salariés.

Les dispositifs actuels mobilisés pour accéder à la formation professionnelle doivent être renforcés.

La VAE doit être considérée comme une priorité à inscrire dans le choix des politiques de formation mises en œuvre par les employeurs, les branches professionnelles, les OPCA, les FONGECIF...

A la suite d'une validation partielle, la formation complémentaire du candidat peut s'inscrire :

- dans le cadre des EDDF (engagement de développement de la formation). Ils permettent de rassembler des entreprises autour de problématiques visant l'élévation et l'amélioration des compétences. Les OPCA ont un rôle à jouer dans la promotion du dispositif VAE auprès des employeurs.
- dans le plan de formation : l'entreprise peut privilégier l'acquisition de compétences nouvelles pour son personnel et déployer le financement nécessaire aux compléments de formations dont les salariés auront besoin pour réussir leur validation. La formation proposée par l'entreprise peut prendre des formes diverses, pas forcément se limiter au financement de stages. Des salariés peuvent en interne être pris en charge par des tuteurs qui seront capables de les accompagner vers une démarche de certification des compétences,
- dans le cadre du Congé individuel de formation (CIF), qui constitue une mesure parfaitement adaptée à l'engagement d'une VAE. A l'instigation du salarié, le CIF permet sous certaines conditions de demander une autorisation d'absence afin de suivre une formation de son choix. C'est une nouvelle mission pour les FONGECIF qui ont vu leurs moyens amputés ces dernières années. Ils doivent être dotés de moyens nécessaires pour remplir cette fonction.

- Pour les demandeurs d'emploi, dans le cadre des actions de formation relevant de la commande publique (AFPA, DRTEFP), et dans le programme régional de formation du Conseil régional.

⑤ Concevoir la VAE comme un intérêt partagé par le salarié et l'entreprise

De la VAP à la VAE

Si la VAP renvoie vers la notion d'employabilité, la VAE contient une dimension supplémentaire en reconnaissant les apprentissages nés de situation personnelle. La VAE constitue avant tout une dynamique individuelle. Les ressources mobilisées dans des domaines d'activités variés peuvent aujourd'hui être valorisées. L'individu prend conscience de la VALEUR AJOUTEE que produit son Expérience.

Mais, le fruit de cette expérience globale n'est pas encore suffisamment retenue dans la gestion des ressources humaines car la notion même d'expérience apparaît difficile à apprécier par les entreprises. L'appréciation globale des compétences se réalise sur des niveaux élevés de recrutement, pour les postes de cadres supérieurs notamment. Elle n'entre pas en compte pour l'embauche de personnels sur des bas niveaux de qualification.

La VAE représente, dans cette approche, un dispositif qui permet la rencontre de deux intérêts : l'individu, en quête de reconnaissance, l'entreprise recherchant un potentiel humain mobilisable. Cet intérêt partagé est d'autant plus vrai dans une société composée en majorité d'activités de services qui privilégient d'abord la valeur de l'individu.

En conséquence, la VAE doit être une possibilité de reconnaître un niveau de qualification professionnelle d'un salarié et non simplement se limiter à la reconnaissance de son employabilité ou de son adaptabilité dans l'entreprise. **Il doit y avoir une relation directe entre un parcours de VAE et la reconnaissance d'une classification conventionnelle ainsi qu'en terme de salaires.** Le CESR engage les partenaires sociaux à reconnaître la VAE dans les conventions collectives.

Les validations des acquis professionnels (VAP) étaient à 85 % des démarches personnelles, souvent entreprises pour des changements professionnels. Les entreprises n'avaient a priori aucune raison de développer les voies d'accès à la certification des salariés qui risquaient justement de revendiquer un reclassement s'ils obtenaient leur diplôme.

Mais, dans un environnement de plus en plus complexe, très fluctuant où l'adaptabilité de l'entreprise est nécessaire pour apporter une réponse rapide aux mutations des marchés, **la certification des compétences doit être considérée comme un levier pour l'entreprise.**

La certification des compétences peut constituer un enjeu stratégique et économique. Elle permet d'employer du personnel compétent, qualifié, ce qui dans certains secteurs d'activité publics et privés (travaux publics, bâtiment, secteur sanitaire et social...) peut être l'une des solutions pour pallier des déficits de main-d'œuvre ou faire face à des départs massifs en retraite...

C'est aussi pour l'entreprise une garantie de qualité de sa production, vis-à-vis de ses clients ou de respect des normes de sécurité, vis-à-vis des pouvoirs publics.

Lever les freins

En raison de la méconnaissance des possibilités de validation, les entreprises risquent de se désintéresser de cette procédure qu'elles pourraient considérer comme relevant d'une démarche de l'individu.

Pour la pérennisation et le développement des activités de l'entreprise, la VAE peut être un formidable outil dans la construction d'un schéma prévisionnel des compétences. Entreprendre des actions collectives de validation d'acquis de l'expérience lui permettra de connaître les compétences et les ressources dont elle dispose.

Lorsque la taille de l'entreprise permet de disposer d'un service de ressources humaines, celui-ci doit veiller à une large diffusion de la démarche de validation.

La VAE doit pouvoir être proposée aux salariés dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation. Cette possibilité doit être considérée comme un vecteur supplémentaire de motivation du personnel.

Pour le public des TPE (Très petites entreprises), cet accompagnement pourra être organisé par les organismes paritaires, par les branches professionnelles ou encore par les établissements consulaires.

Des réunions d'informations sur la VAE peuvent être organisées par les acteurs de la formation professionnelle tels que le Centre régional de ressources « travail, emploi, formation », les structures d'information et d'orientation de la formation professionnelle avec l'intervention des centres valideurs. Ces rencontres s'imposent car le public TPE méconnaît le système actuel de validation.

Il est important de convaincre les entreprises de multiplier les démarches de validation d'acquis de l'expérience autour de la théorie « du **gagnant – gagnant** ». La VAE permet de reprendre une formation tout en allégeant le parcours à suivre. L'élaboration des parcours professionnels et de formation peuvent relever d'une responsabilité conjointe entre le salarié et l'employeur.

La réussite de la VAE reposera sur l'appropriation de ce nouveau dispositif par le salarié et l'entreprise.

A court terme, le CESR entend mesurer l'avancée des pratiques engagées en matière de validation afin d'affiner ses propositions en direction du public des entreprises.

En résumé, informer, accompagner, former puis reconnaître constituent les quatre phases d'une validation réussie.

AVIS ADOPTE A L'UNANIMITE

Intervention de Dominique GALLET au titre de la C.G.T.

« Cette intervention vient en complément de la position de la C.G.T. figurant dans l'avis, elle n'en reprendra pas les différents points.

Pour la C.G.T., il est essentiel que le salarié, et exclusivement lui, soit au cœur du dispositif.

Un dispositif à utiliser pleinement

La C.G.T. est favorable à la validation des acquis de l'expérience. Celle-ci devra être reconnue socialement par les salariés, les entreprises, le secteur de la formation et être garantie collectivement. Comme pour la réduction du temps de travail, la loi de modernisation sociale instaurant ce nouveau dispositif est un appui pour les luttes que mènent les salariés pour la défense de leurs revendications et de leurs droits. C'est un outil important, dont les salariés doivent se saisir pour rendre effectif ce droit nouveau.

Les institutions représentatives des salariés et les organisations syndicales ont un rôle clef à jouer dans l'accompagnement des salariés, la défense de leurs intérêts, mais aussi dans la composition des jurys de validation. De nouveaux droits doivent leur être acquis pour assurer effectivement ce rôle.

De même les organisations syndicales doivent tenir toute leur place dans le nouveau Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle mis parallèlement en place.

Privilégier la formation initiale

Même si, après une décennie d'existence (et quelques années de plus en ce qui concerne l'enseignement supérieur), l'ancien dispositif de validation des acquis professionnels n'a concerné que quelques milliers de salariés, le principe qui a présidé à l'élaboration et à l'adoption des lois de 1984 et 1992 a profondément marqué le paysage social : celui de la formation professionnelle continue des adultes, mais aussi la formation en général.

La validation des acquis, dans le dispositif existant, a le mérite de poser la question de l'articulation entre formation initiale et formation continue, elle touche à la conception même des référents en termes de connaissances, de culture et de compétences professionnelles.

Néanmoins développer la validation des acquis de l'expérience ne doit pas faire oublier l'importance capitale de développer en parallèle la formation professionnelle initiale, sous statut scolaire, qui doit toujours être privilégiée et dont la qualité doit être assurée. L'État ne peut pas s'exonérer de ces responsabilités dans ce domaine.

Le service public de formation et les établissements publics de formation ont un rôle premier à remplir pour assurer effectivement la formation tout au long de la vie.

Reconnaître socialement l'expérience et garantir collectivement la validation

La validation des acquis de l'expérience aborde toutes les facettes de la relation de travail : le travail formateur, la qualification par l'expérience, la notion d'activité professionnelle et sociale, le cadre institutionnel et réglementaire des relations de travail, le rôle et la place des salariés et de leurs organisations et/ou institutions représentatives, ainsi que la responsabilité des employeurs et celle des pouvoirs publics dans la sphère de la reconnaissance.

Le travail, l'activité professionnelle sont très souvent formateurs. Ils apportent développement de connaissances, capacités, compétences nouvelles. Cela se traduit de fait par une évolution de la qualification initialement possédée. Cette réalité, pendant des années, a été reconnue au travers de la prime d'ancienneté.

On peut considérer qu'il en est de même de l'exercice d'une activité, d'une responsabilité sociale bénévole. Une des modifications importantes consiste à ne plus considérer seulement l'expérience professionnelle salariée mais d'y adjoindre l'activité non salariée et bénévole : associative, syndicale, citoyenne.

Par ailleurs, près de 30% de la population active n'ont pas de diplôme, alors qu'en travaillant, ces salariés ont acquis une qualification.

Enfin, selon les données de l'INSEE, 44°/o des adultes exercent un métier dans un domaine différent de celui de leur formation initiale.

Le reconnaître est important pour les salariés.

Pour la C.G.T., cette validation doit offrir une réelle utilité en reconnaissant, notamment sur le plan salarial, l'évolution de carrière indépendamment du diplôme par la prise en compte des compétences acquises ou développées.

Donner les moyens pour faire

La certification reconnaît à posteriori le niveau acquis. Elle doit être articulée à la formation qui doit préalablement permettre d'acquérir ce qui ne l'était pas. Il sera indispensable de concevoir des formations très souples et modulaires en fonction des besoins réels et individuels des salariés.

Dans tous les cas, la validation des acquis de l'expérience ne devra jamais être substituée à la formation nécessaire.

Le dispositif prévoit une mise en œuvre possible lors d'un Congé Individuel de Formation, or le FONGECIF ne peut actuellement faire face financièrement à l'ensemble des demandes qui lui sont faites. Il est donc important de lui redonner des moyens supplémentaires qui lui permettront de remplir complètement ses rôles, anciens et nouveau.

Un outil utilisable pour combattre les inégalités

La mise en place de la validation des acquis de l'expérience peut-être également l'occasion de mettre en place une procédure particulière, notamment d'information, pour les femmes qui souhaitent un retour à l'emploi après un arrêt dans leur carrière professionnelle : enfants, divorce, etc. et qui pourraient bénéficier de ce dispositif. En effet, ces personnes sont en dehors du circuit salarié et donc plus difficile à atteindre.

Une mise en place à évaluer

Ce dispositif est nouveau, ce droit est à faire vivre. Son évaluation sera nécessaire, aussi nous demandons un bilan de l'application de la validation des acquis de l'expérience en Bourgogne dans cinq ans. »

PLAN DES ANNEXES

ANNEXE 1

Composition des membres de la Commission nationale de la certification professionnelle

ANNEXE 2

Répertoire des objectifs et moyens d'appréciation des candidats

Pour la délivrance du titre d'ingénieur diplômé d'Etat
par la validation d'acquis professionnels

ANNEXE 1

Arrêté du 3 mai 2002 portant nomination à la Commission nationale de la certification professionnelle

NOR : MESO0210677A

Par arrêté du Premier ministre en date du 3 mai 2002, sont nommés membres de la Commission nationale de la certification professionnelle :

1o Au titre des ministres chargés :

Des affaires sociales et de la santé : M. Laurent Willeman, titulaire, Mme Blanchard, suppléante ;
 De l'agriculture : Mme Brigitte Fevre, titulaire, M. Alain Sopena, suppléant ;
 De la culture : M. Jean-Marc Lauret, titulaire, M. Brice de Villers, suppléant ;
 De la défense : Mme Chantal de Nuچهze, titulaire, commandante Brigitte Lagarde, suppléante ;
 De l'industrie : Mme Véronique Barry, titulaire, M. Jean-Marc Fouchard, suppléant ;
 Des petites et moyennes entreprises, du commerce et de l'artisanat : Mme Christine Rigodanzo, titulaire, Mme Joëlle Levy, suppléante ;
 De l'éducation nationale : M. Jean-Paul de Gaudemar, titulaire, Mme Jacqueline Menager, suppléante ;
 De l'enseignement professionnel : M. Michel Valadas, titulaire, M. Jean-Yves Cerfontaine, suppléant ;
 De l'enseignement supérieur : Mme Francine Demichel, titulaire, M. Jean-Michel Hotyat, suppléant ;
 De l'environnement : M. Thierry Wahl, titulaire, Mme Elisabeth Arnold, suppléante ;
 De l'équipement, des transports et du logement : M. André Combeau, titulaire, M. Alain Soucheleau, suppléant ;
 De la fonction publique : Mme Nadine Herman, titulaire, Mme Marie-Eve Laurent, suppléante ;
 De la formation professionnelle : M. Bernard Legendre, titulaire, Mme Françoise Amat, suppléante ;
 De la jeunesse et des sports : M. Hervé Savy, titulaire, Mme Magali Audrier, suppléante ;
 Du tourisme : M. Bruno Fareniaux, titulaire, M. Philippe Portmann, suppléant ;
 Du travail et de l'emploi : Mme Catherine Barbaroux, titulaire, Mme Sylvianne Sechaud, suppléante.

2o En tant que représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national :

Au titre du MEDEF

MM. Jean Michelin, François Traisnel, Henri de Navacelle, titulaires ;
 Mmes Elisabeth Baudy, Stéphanie Lagalle-Baranes et M. Patrick Brunier, suppléants.

Au titre de la CGPME

M. François Petel, titulaire, M. Yves Terral, suppléant.

Au titre de l'UPA

M. Bruno Lefevre, titulaire, Mlle Marjorie Lechelle, suppléante.

3o En tant que représentants des organisations de salariés les plus représentatives au plan national :

Au titre de la CFE-CGC

M. Jean-Jacques Briouze, titulaire, M. Michel Cotilleau, suppléant.

Au titre de la CFTC

M. Jean-Pierre Koechlin, titulaire, M. Jean-Yves Picault, suppléant.

Au titre de la CFDT

Mme Annie Thomas, titulaire, M. Jean-Michel Martin, suppléant.

Au titre de la CGT

M. Régis Regnault, titulaire, Mme Danielle Zamber, suppléante.

Au titre de la CGT-FO

M. Jean-Claude Quentin, titulaire, M. Jean-François Jouberton, suppléant.

4o En tant que représentants des chambres consulaires :

Au titre de l'assemblée permanente
des chambres d'agriculture

Mme Gisèle Cornier, titulaire, Mme Raphaëlle Courcoux, suppléante.

Au titre de l'Assemblée des chambres françaises
de commerce et d'industrie

Mme Brigitte Le Boniec, titulaire, M. Patrick Le Bourlay, suppléant.

Au titre de l'assemblée permanente
des chambres de métiers

M. Michel Dreano, titulaire, M. Jean-Patrick Farrugia, suppléant.

5o En tant que représentants des régions :

Mme Janine Jarnac, présidente du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, titulaire, et M. Gérard Pourchet, suppléant ;

Mme Calderoli-Lotz, titulaire, et M. Michel Abherve, suppléant ;

Mme Claude Labrunie, titulaire, et M. Michel Ranger, suppléant.

6o En tant que personnalités qualifiées, avec voix consultative :

M. Michel Feutrie, rapporteur général, titulaire, Mme Anne-Marie Charraud, suppléante.

Représentants d'organisations intéressées à la formation professionnelle :

M. Pierre Narbonne, titulaire, et M. Jean-Marie Canu, suppléant ;

M. Jean-Claude Tricoche, titulaire, et M. Jean Nakache, suppléant.

Représentants du Conseil national de la jeunesse :

MM. Jean-Philippe Gautrais et Brahim Abbou, titulaires ;

MM. Mounir Chakkar et Abdelmajid Moudni (Conseil national de la jeunesse), suppléants ;

M. Hugues Bertrand, directeur du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), titulaire, et Mme Josiane Tessier, suppléante.

M. Patrick Kessel, directeur du Centre INFFO, titulaire, et Mme Henriette Perker, suppléante ;

M. Jérôme Chapuisat, directeur de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), titulaire, et M. Benoît Bouyx, suppléant ;

M. André Gauron, président du Haut Comité éducation, économie, emploi, titulaire, et M. Sauvageot, suppléant.

Représentants du comité consultatif de l'économie sociale :

Mme Nadia Bellaoui, représentante du comité consultatif de l'économie sociale, titulaire, et M. Jean Gauthier, suppléant.

Représentant de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe :

M. Alain Dumont, titulaire, et Mme Margaret Murray, suppléante.

Représentante de la Confédération européenne des syndicats :

Mme Maria Helena André, titulaire, et M. Jean Lapeyre, suppléant.

**Arrêté du 3 mai 2002 portant nomination du président et du rapporteur général de la
Commission nationale de la certification professionnelle**

NOR : MESO0210678A

Par arrêté du Premier ministre en date du 3 mai 2002 :

M. Bernard Decomps est nommé président de la Commission nationale de la certification professionnelle ;

M. Michel Feutrie est nommé rapporteur général de la Commission nationale de la certification professionnelle.



BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

 **Valider les acquis professionnels - Jean-François BONATI – Collection Développement et emploi - Editions d'organisation - Avril 2000.**

 **Pratiques de formation - Analyses - Expérience et formation autour des nouvelles lois sur la reconnaissance des acquis - Formation permanente - Université de Paris VIII - Juin 2001.**

 Reconnaissance et validation des acquis - Jacques AUBRET et Patrick GILBERT - Que sais-je ? PUF – 1994.

 Validation des acquis de l'expérience et Université : quel avenir ? Isabelle CHERQUI-HOUOT - Série Références - Editions L'Harmattan – 2001.

RAPPORTS

 La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux - Contribution du Secrétariat d'Etat aux droits des femmes - Nicole Pery - Mars 1999.

DOCUMENTS TECHNIQUES

Budget primitif de l'année 2002 - Conseil régional de Bourgogne

REVUES

 Transformez votre expérience en diplôme (contre l'insécurité sociale) - Le Nouvel Observateur - n° 1959 - 28/29 mai 2002.

 Dossier VAE - Inffo flash - Supplément au n° 588-589 du 15 avril au 15 mai 2002.

 Les modalités du congé pour VAE – Liaisons sociales – n° 13 642 – 10 mai 2002.

 Validation des acquis de l'expérience - Liaisons sociales - Quotidien n° 13 588 – 19 février 2002.

- 📖 Validation des acquis : reste à passer aux actes - Revue « Entreprises et carrières » - n° 607 – 4 février 2002.
- 📖 Se former tout au long de la vie - Brochure du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - Janvier 2002.
- 📖 Les certificats de qualification professionnelle par Patrick GUILLOUX et Valérie MICHELET - Guide technique - Centre Inffo - Ed. 2001.
- 📖 Gagnez vos diplômes sur le terrain - Le Nouvel Observateur - n° 1924 du 20 septembre 2001.
- 📖 Valider ses acquis professionnels - REBONDIR - Mars 2001.
- 📖 Note d'information n° 41 - Année 2000 - Ministère de l'Education nationale DPD - Validation des acquis professionnels pour le système éducatif : une nouvelle composante de l'activité de certification.
- 📖 Evaluer les acquis de l'expérience : entre normes de certification et singularité des parcours professionnels - Céreq Bref n° 159 - Décembre 1999.
- 📖 Les certificats de qualification professionnelle : une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles. Céreq Bref N°142 - mai 1998.
- 📖 L'évolution des systèmes de validation et de certification. Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France ? par Vincent MERLE. Revue Actualité de la formation permanente - n°153 - mars-avril 1998 - Formation professionnelle - CEDEFOP - 1998.
- 📖 Valider les savoirs et les savoir-faire : une nouvelle étape pour la formation continue - Inffo flash - n° 475 - 1^{er} mai/15 mai 1997.
- 📖 Reconnaître et valider les acquis tout au long de la vie - Revue « Entreprises-Formation » - n° 98 - Mars 1997.
- 📖 Le diplôme, une norme multivalente - par Philippe MEHAUT - in Martine MOBUS et Eric VERDIER - Les diplômes professionnels en France et en Allemagne - L'Harmattan - 1997.
- 📖 Se former tout au long de la vie - Entretiens Condorcet - VIèmes rencontres de la formation professionnelle - Ministères du travail et des affaires sociales - Le Monde Editions - 1997
- 📖 La reconnaissance et la validation des acquis dans l'enseignement supérieur par Hugues LENOIR - Actualité de la formation permanente - n° 141 – Mars/avril 1996.
- 📖 Le rapport de VIRVILLE et la validation des acquis professionnels, Flash formation continue, n°434, 1^{er} décembre 1995
- 📖 Validation des acquis professionnels : mise en œuvre d'un nouveau droit - Inffo flash n°417 - 26 octobre -10 novembre 1994.

REFERENCES JURIDIQUES

- Loi du 10 juillet 1934 relative au titre d'ingénieur diplômé d'Etat – Code de l'éducation (partie législative) chapitre II – art L 642-1 et suivants.
- Décret n° 85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.
- Loi 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'Education nationale.
- Décret du 27 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.
- Décret n° 93-489 du 26 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels.
- Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2001-898 du 28 septembre 2001 pris pour l'application du chapitre II du titre 1^{er} de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et relatif à la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4-3 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale.
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.
- Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article L 613-3 et de l'article L 613-4 du code de l'éducation et relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur.
- Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article 900-1 du code du travail et des articles L 335-5 et L 335-6 du code de l'éducation, relatif à la VAE pour la délivrance d'une certification professionnelle.
- Décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 pris en application des articles L 335-6 du code de l'Education et L 900-1 du code du travail relatif au répertoire national des certifications professionnelles.
- Décret n° 2002-617 du 26 avril 2002 pris en application des articles L 335-6 du code de l'éducation et L 900-1 du code du travail, relatif à la commission nationale de la certification professionnelle.

- Décret n° 2002-795 du 3 mai 2002 relatif au congé pour validation des acquis de l'expérience.
- Arrêté du 22 avril 2002 portant modification de l'arrêté du 2 mars 2001 relatif aux conditions de délivrance du certificat de formation professionnelle du Ministère de l'emploi et de la solidarité.

SITES INTERNET VISITES

 www.travail.gouv.fr (dossier consacré à la VAE)

 www.legifrance.fr

 www.assembleenationale.fr

 www.senat.fr

 www.education.gouv.fr

 www.emploi.gouv.fr

 www.centre.inffo.fr

 www.eduscol.education.fr (lexique Ministère de l'Éducation nationale)

 www.anfh.asso.fr/valipro

Sigles

A

ACCP	Association pour la certification des compétences professionnelles
ACFI	Assemblée des chambres françaises de commerce
ADS	Adjoint de sécurité
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
ANFH	Association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
APCA	Assemblée permanente de l'Education Nationale
APCM	Assemblée permanente des chambres de métiers

B

BEP	Brevet d'études professionnelles
BNDC	Banque nationale de données de compétences
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAFAD	Centre d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARIF	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CCE	Certificats de compétences en entreprises
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CES	Confédération européenne des syndicats
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFPA	Certificat de formation professionnelle des adultes
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CIDDF	Centre d'information aux droits des femmes
CIF	Commission individuelle de formation
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
COREF	Comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CPC	Commissions professionnelles consultatives
CPN	Commissions pédagogiques nationales
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPM	Certificat de qualification professionnelle de la métallurgie
CRIJ	Centre régional d'information jeunesse
CTH	Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement
CTI	Commission du titre d'ingénieurs

D

DAVA	Dispositif académique de validations des acquis
DDEFP	Délégation départementale à l'emploi et à la formation professionnelle
DECF	Diplôme d'études comptables et financières
DESCF	Diplôme d'études supérieures comptables et financière
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DPECF	Diplôme préparatoire aux études comptables et financières
DRTEFP	Direction régionale du travail et de la formation professionnelle
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

ECTS	
EDDF	Engagement de développement de la formation

F

FAF	Fonds d'assurances formation
FONGECIF	Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FSE	Foyer socio-éducatif

G

GFC-BTP	Gestion financière et comptable BTP
---------	-------------------------------------

i

IRFB	Institut de formation et de recherche du Bâtiment de Bourgogne
------	--

M

MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MIFE	Maison de l'information sur la formation et l'Emploi

N

NVQs	National vocational qualifications
------	------------------------------------

O

ONISEP Office national d'information sur les enseignements et les professions
 OPCA Organisme paritaire collecteur agréé

P

PAIO Permanence d'accueil d'information et d'orientation
 PARE-PAP Programme d'individualisation des formations et de modernisation de l'offre
 PRIMO publique de formation professionnelle continue et d'apprentissage agricole

R

RNCP Répertoire national des certifications professionnelles
 ROME Répertoire opérationnel des métiers

S

SCUIO Service commun universitaire d'information et d'orientation
 SUFCOB Service universitaire de formation continue de Bourgogne

U

UFR Unité de formation et de recherche
 UNEDIC Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

V

VAE Validation des acquis de l'expérience
 VAP Validation des acquis professionnels