

## **VALIDATION DES ACQUIS L'EXPERIENCE FRANCAISE**

### **Signification de la reconnaissance et de la validation des acquis en France**

Telle que nous la connaissons aujourd'hui, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un phénomène récent qui est opérationnel depuis seulement deux ans.

Le sens même de la VAE s'inscrit dans une recherche maintenant presque centenaire qui vise à répondre à cette question brutale : En matière de savoir, en matière de connaissances, tout est-il donc joué dès la sortie de l'école ou existe-t-il des possibilités réelles, non fantasmatiques, d'acquérir adulte ce que l'on aurait dû apprendre enfant ?

D'abord balbutiantes puis de plus en plus développées, des réponses ont surgi, alimentées par des motifs forts différents mais capables de faire alliance.

## ***Travail et éducation***

Première réponse contemporaine, l'idée que parmi ceux qui n'ont pas de bagage scolaire, certains seraient fort capables d'en acquérir une fois adultes, à condition d'accéder à une offre de formation.

Des années 50 à 1971, notre pays a vu ainsi se développer un système dit de « promotion sociale », permettant par des cours du soir gratuits d'apprendre le français, les mathématiques et quelques fois des éléments d'enseignement technique propres à faciliter la carrière de l'intéressé.

En 1971, alors que le souvenir des événements dits de Mai 1968 était encore chaud, l'idée a fait jour qu'il fallait s'appuyer de façon générale beaucoup plus sur la formation que l'on ne l'avait jusqu'ici ceci pour deux raisons.

Pour une part, la thèse du risque d'un retard important de nos entreprises du point de vue technologique (et plus tard du point de vue des techniques de management) va venir justifier le fait que la loi oblige les entreprises à développer de véritables politiques de formation, politiques qui fatalement allaient concerner leurs salariés. La « modernisation » est en route.

Pour une autre part, le principe de la promotion sociale, s'il apparaît toujours comme poursuivant des objectifs louables, a été par contre considéré comme d'un autre temps, imposant aux salariés trop d'efforts (formation en totalité hors du temps de travail) ; Il fallait donc reprendre l'idée mais avec d'autres moyens : créer un droit des salariés à la formation, ce qui fut fait avec la mise en place du congé individuel de formation.

De la sorte, on traitait à la fois le problème économique, en lançant les entreprises dans le développement de programmes de formation visant à les aider à mieux produire, et par ailleurs on répondait à une demande sociale en revenant, par le droit individuel à la formation, sur les inégalités jugées injustes de la formation initiale.

Dans ce contexte, l'expérience, les acquis sont peu de choses et ne pèsent pas sur les politiques les systèmes et les conceptions à l'ordre du jour en matière de formation d'adulte.

L'éducation dispensée dans le cadre de la formation initiale et la formation des adultes, déjà appelée formation continue ne sont pas en véritable concurrence ni en conflit. L'une prend la suite de l'autre quitte à prétendre parfois revenir sur les insuffisances de la première.

Mais les quelques tensions qui en résultent ne vont pas jusqu'à opposer un système qui trouve sa cohérence dans son appartenance au formalisme de l'enseignement : que l'on soit jeune ou adulte apprendre est une chose travailler en est une autre...

### ***Travail et expérience.***

Le monde du travail, s'il n'a pas de discours sur les savoirs qu'il produirait a cependant une longue pratique de l'expérience ; Il fit même du travail l'outil principal de la formation au cœur du système du compagnonnage.

Dans ses règles, dans ses usages comme dans ses pratiques, le monde de la production a depuis longtemps considéré que l'expérience était formatrice.

Dans ses règles , le monde du travail a fait depuis longtemps de l'ancienneté un critère pour déterminer le prix du travail (prime d'expérience, prime d'ancienneté), systèmes qui ne récompensaient pas toujours la seule fidélité mais aussi le développement du savoir faire.

De même, ce qui n'était pas encore appelé l'encadrement était souvent composé de travailleurs sortis du rang pour leur loyauté certes mais aussi pour leurs connaissances techniques et professionnelles que les experts contemporains rangeraient de suite au magasin des compétences...

Usage, quand aujourd'hui encore de nombreuses opérations de recrutement sont menées en mettant en avant des exigences d'ancienneté « cherche mécanicien diesel trois d'expérience exigées... » ;

Pratiques enfin, dont « l'ingénieur maison » a longtemps représenté le héros le plus caricatural. Ingénieur, il était dans son entreprise, *dans sa maison*. Mais cette reconnaissance privée ne s'imposait pas aux tiers : hors de chez lui, sa qualification n'était adossée à rien, elle n'avait pas de valeur d'échange.

## ***Travailler sans ne rien savoir ?***

C'est à peu près ainsi que va peu à peu surgir une nouvelle façon d'aborder l'expérience, souvent au détour des grands soubresauts de l'appareil de production, fin des années 60, début des années 70.

La fermeture des bassins miniers, la liquidation du groupe automobile Simca Talbot, poussant au chômage des dizaines de salariés avec 15,25 ans d'ancienneté et des dossiers laconiques les décrivant comme non qualifiés, tout ceci conduit quelques chercheurs à y regarder de plus près et à révéler une double évidence : si quelqu'un travaille et si on continue lui confier ce travail, alors il a bien un petit bout de qualification et il a bien du repérer, au-delà de son propre poste de travail, des systèmes (des modes opératoires aurait dit Gérard Malglaive qui s'était intéressé à Simca) qui font qu'il détient une compréhension, un savoir qui n'est ni nul ni négligeable...

De son côté, Bertrand Schwartz, travaillant à la reconversion des salariés du bassin de Lorraine, mettait en évidence l'importance du vécu professionnel et social mais aussi la nécessité de faire accéder ce vécu au stade d'une expérience, d'un matériau analysable pour en tirer des savoirs.

La conscience de cet écart que viennent de révéler des événements par ailleurs assez tragiques, va conduire à l'idée que le temps est venu de concevoir et développer un service (au sens d'une prestation) qui soit à même d'aider les gens à découvrir ces savoirs cachés ou ignorés, de les aider à comprendre le potentiel qui peut en être tiré, de trouver les voies leur permettant de renforcer ce potentiel et de construire ainsi un projet professionnel dont le réalisme ne se conjugue pas nécessairement avec le manque d'ambition.

Le bilan de compétences voit le jour dans cette perspective.

Pour désigner ces savoirs qu'il veut révéler, il s'empare de la compétence qui était à peine sortie de son époque sulfureuse...

## ***Les ravages de la compétence...***

Historiquement apparue en France dans les propos du syndicat patronal et des responsables des centres de formation tournés vers les questions managériales, la compétence vient opposer une autre conception du savoir (savoir faire, savoir être, savoir en action....) au savoir académique, une version de plus visant à émanciper les entreprises de l'ombre de l'académie : en effet et pour ses laudateurs de l'époque, seule l'entreprise peut apprécier la compétence...On ira jusqu'à avancer que sans l'entreprise, il n'y a pas de compétence...

De plus la compétence est un jour technique, le lendemain non technique, un autre jour comportementale, un autre jour encore transverse, une fois de base autre fois associée, quelque fois double telle un agent... : il s'agit certainement du concept le plus flexible de ces dernières années.

Puis peu à peu, chacun s'est rendu compte que l'on ne parlait pas de façon générale mais dans le cadre des rapports entre une activité, le travail et quelqu'un, le salarié qui développait ou non les compétences à maîtriser pour accomplir correctement le dit travail.

Posée ainsi, la compétence prend alors une autre coloration :

- elle est professionnelle au sens où elle trouve sa place dans le travail,
- elle est objectivable autant que le travail lui-même peut l'être,
- elle est relative parce que contextualisée dans un environnement particulier, celui du travail...

Dès lors il devenait possible de dresser un « bilan de compétences » à deux réserves près.

La première tient à l'existence d'outils à même de connaître les compétences exigées par tel ou tel type d'emploi. Ces outils qui sont des *référentiels d'emploi* sont loin de tout couvrir et encore plus loin d'être homogènes.

La deuxième réserve tient aux compétences de l'opérateur qui doit avoir une certaine intimité avec les métiers ou tout au moins les secteurs professionnels sur lesquels il travaille pour que son diagnostic ait un quelconque crédit.

### ***Du bilan à la validation***

L'objectivation progressive de la notion de compétence, la professionnalisation des acteurs du bilan ont conduit à poser la question de la valeur des compétences identifiées par le centre de bilan ou par un tiers sous traitant.

Donner de la valeur, c'est valider. On peut valider pour soi-même mais pour que la validation ait une valeur au-delà du couple entre le validé et le valideur, il faut que l'acte de validation soit le fait d'une autorité, d'une institution qui puisse certifier. Ces institutions disposant du pouvoir de délivrer ce qui fait valeur, valeur d'échange dans le monde du savoir, ce sont les institutions habilités à délivrer des titres ou des diplômes reconnus.

Privés de ce moyen, les centres de bilan se sont orientés vers des succédanés, tel le porte feuilles de compétences. Celui-ci en est resté à un succès d'estime : il ne comportait pas de valeur...

Telle est sûrement une des raisons qui a poussé les centres de bilan à accentuer la dimension *orientation* de leur prestation, ne pouvant donner aux compétences qu'ils identifiaient un quelconque crédit.

**xxx**

## **L'ancrage juridique de la validation : de l'univers de la formation au monde de la qualification**

Notre ingénieur maison peut devenir ingénieur tout court. Depuis un siècle, le Conservatoire national des Arts et Métiers dispense des cours du soir qui en 8 ou 9 ans peuvent conduire un ingénieur maison au titre d'ingénieur.

Mais il est quand même apparu que la formation des adultes, la formation continue ne pouvait suivre son petit chemin après la formation initiale comme si rien ne se passait par ailleurs : ces compétences que les adultes développent au travail, ces connaissances qu'ils construisent au travers de leur expérience, peut-on les prendre en compte lorsqu'ils entrent dans un cycle de formation formelle ?

### ***La validation de l'expérience : valeur au sein de la formation ou valeur au sein du diplôme ?***

Ce n'est qu'en 1992 que cette question a trouvé réponse, les formations conduisant aux diplômes de l'éducation s'ouvrant enfin à la prise en compte des acquis professionnels, mais ce système, la V.A.P., ne pouvait par définition conduire à l'obtention pure et simple du diplôme par la voie des acquis. La loi faisait obligation qu'une unité au moins soit acquise par le canal traditionnel de l'enseignement. Toujours cette suspicion, justifiée par le fait que par principe, l'expérience ne peut jamais être suffisante... Elle ne peut, à elle seule valoir un diplôme...

Telles étaient les difficultés à surmonter pour aboutir à faire de la validation de l'expérience une voie en soi pour obtenir un titre ou un diplôme.

Tout d'abord en posant clairement le principe qui revient à admettre qu'en matière de formation du savoir, des savoirs professionnels, l'informel peut autant que le formel

Ensuite rendre la voie praticable, c'est-à-dire construire et généraliser un mode d'approche des savoirs de l'expérience qui sache les identifier et les reconnaître.

### ***L'ancrage dans la loi de la validation des acquis : la VAE à l'épreuve du droit français***

Le chantier qui allait aboutir à la loi du 17 janvier 2002 a été engagé par la Secrétaire d'Etat à la Formation.

IL y avait dans ce texte un objet, le rapport entre les compétences et le diplôme.

Il y avait un sujet, l'adulte engagé dans la vie active, formule qui désigne poliment le travailleur.

Le diplôme, l'objet est de la compétence ministérielle de l'éducation et relève du code de l'éducation.

Le travailleur est un sujet qui relève de la compétence du Ministre du travail et de son secrétaire d'Etat à la formation.

Le pilotage du texte est revenu à l'éducation. Ce n'est pas neutre, chaque famille de droit ayant son ton, ses principes...

L'article premier de la loi traduit bien l'objectif :

*« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel...Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience... ».*

L'article deux sort la validation de son rôle secondaire vis-à-vis de la formation et pose clairement le principe d'une nouvelle voie :

*« Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaires et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en partie ou en totalité par la validation des acquis de l'expérience ».*

La nouvelle voie est là, avec une spécificité qui n'est pas neutre. Cela peut être la totalité mais aussi une partie du diplôme...On comprend fort bien qu'une personne ne puisse avec sa seule expérience maîtriser la totalité du champ couvert par un diplôme. Mais se pose alors la question de la *nature* de la partie.

Par ailleurs se pose aussi la question de savoir quelle la durée de vie de cette partie. S'appuyant sur des dispositions qui datent du principe des diplômes par unité capitalisable, la partie acquise a une durée de vie de 5ans. Si dans ce délai, l'intéressé n'a pas acquis les validations qui lui manquaient, il perd tout.

Il reste que ce texte de loi est d'une portée considérable.

IL prévoit en effet que tous les titres et diplômes professionnels devront désormais figurer au répertoire National des Certifications Professionnelles, et que pour cela, chacun de ces diplômes doit :

-avoir été créé après l'avis d'une commission paritaire consultative représentant la branche ou l'emploi correspondant est appelé à se développer,

-être accompagné d'une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié, élaboré avec la participation des professionnels concernés (Référentiel d'emploi, d'activités et de compétences),

-être accompagné d'une description des compétences, aptitudes et connaissances associés attestant d'une qualification et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi visé plus haut (Référentiel de validation).

L'appréciation souveraine des capacités du candidat sera le fait d'un jury comprenant à parité des professionnels.

*Ces dispositions donnent indiscutablement une orientation très professionnelle à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)*

A la suite du vote de la loi, de nombreux organismes publics ont été amenés à revoir leurs référentiels, d'autres à saisir cet opportunité pour conduire une véritable réforme de l'ensemble de leur ingénierie.

Il fallait d'une part ré- écrire les référentiels en sortant du classique triptyque objectifs de formation/objectifs pédagogiques/programme de formation pour décrire un titre ou un diplôme au vu de l'activité de travail qu'il est censé formaliser.

Parfois, le renversement a été total :

L'analyse du travail étant l'angle d'attaque,

Le référentiel de l'emploi-type, composé d'activités-types, elles-mêmes composées de compétences-type fournit :

- Le découpage des parties validées ou non : les activités qui ont pour définition de correspondre à des emplois observés sur le marché du travail,
- La matrice du référentiel de validation, les connaissances issues de l'expérience comme de la formation étant appréciées sur la grille métier/activités/compétences, essentiellement par mise en situation ou en production,
- La structure de la formation, un module distinct correspondant à chaque activité-type.

En fait, la VAE porte en elle une conception novatrice de la formation et de la pédagogie des adultes, désormais dérivées du travail...

### **La place actuelle de la VAE dans le système de formation professionnelle**

En utilisant les données de 2005 (dernière année connue), il est possible d'approcher la place que la VAE est en train d'occuper au sein du dispositif de formation des adultes.

Cette appréciation doit tenir compte des facteurs suivants :

- Nous ne sommes qu'aux tous débuts de la VAE. Celle-ci peut être considérée comme opérationnelle depuis 24 mois, la formation continue telle que nous pouvons l'observer aujourd'hui repose sur des mécanismes qui remontent pour certains à 1971.
- Nous sommes dans une période de rodage du dispositif qui révèle certains défauts, la complexité administrative n'étant pas le moindre (nous sommes en France...).

- Les objectifs de la formation continue sont très vastes et la plupart des formations n'ont pas pour finalité de conduire à un diplôme ou à une qualification. Si nous regroupons les stagiaires titulaires d'un contrat de travail et les stagiaires chômeurs, nous compterons sur une année près de 3 800 000 stagiaires. Mais la durée moyenne des stages est de moins de 50 heures pour les salariés et de moins de 350 h pour les demandeurs d'emploi...

De fait, ce qui est significatif tient à la qualification, toujours adossée à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

On considère que le flux moyen annuel d'adultes obtenant une qualification professionnelle par la voie d'un diplôme est de 85 000 personnes.

D'ores et déjà, 15 000 adultes ont obtenu en 2005 une qualification certifiée par un diplôme de l'éducation ou un titre du ministère du travail.

### ***Concernant le ministère de l'éducation***

#### **1. Les diplômes demandés**

52 % des candidats recherchent un **diplôme de niveau III** (BTS).

Les diplômes de **niveau V** (C.A.P.-B.E.P.) sont en baisse et représentent 22 % des dossiers examinés mais sept candidats sur dix à un C.A.P. par la V.A.E. ont obtenu un diplôme complet.

**Cinq diplômes** regroupent plus d'une demande de V.A.E. sur trois :

- **CAP petite enfance** (11% des candidats),
- **BTS d'assistant de direction** (10,2%)
- **Diplôme d'état d'éducateur spécialisé** (5,8% mais seulement 40,5% des candidats à ce diplôme obtiennent le titre complet).
- **Métiers de la sécurité** option police nationale
- **Secrétariat**

Les BTS demandés sont plus tournés vers **l'assistance de gestion ou le commerce**, les BP vers la **coiffure** et les baccalauréats vers les **métiers de la sécurité et le secrétariat**.

#### **2. Profils des candidats**

- **61%** des candidats sont des **femmes**.
- Trois sur quatre sont des **actifs**
- 22% des demandeurs d'emploi.
- Les 2/3 ont entre **35 et 40 ans**
- un candidat sur cinq à **plus de 45 ans**.

### **3. Diplômes obtenus**

- **21 379 dossiers déposés** par des candidats à l'obtention d'un diplôme/titre ont été examinés par un jury, soit près de **12 % plus qu'en 2004**.
- **11613 candidats ont le diplôme complet**
- 12% n'ont rien obtenu.
- Le taux de réussite est plus important parmi les diplômes du niveau CAP-BEP (70 %).

***Concernant l'AFPA pour le compte du ministère du travail***

## Nombre de CCP et de TP remis, en VAE par niveau de qualification

### VAE : Nombre de TP et de CCP remis, en VAE pour les 5 titres les plus demandés

Classement des titres en	LIBELLE DU TITRE	TP				CCP			
		2005		2004		2005		2004	
		Nombre	% par rapport au nombre total	Nombre	% par rapport au nombre total	Nombre	% par rapport au nombre total	Nombre	% par rapport au nombre total
1°	Assistant(e) de vie	1234	36,17	1076	69,46	4239	36,15	3998	66,57
2°	Secrétaire assistant(e)	139	4,07	117	7,55	544	4,63	552	9,19
13°	Maçon	94	2,75	9	0,58	406	3,46	47	0,78
4°	Conducteur d'installations et de machines	84	2,46	31	2,00	158	1,34	141	2,35
3°	Agent de fabrication industrielle	83	2,43	81	5,23	310	2,64	255	4,25

## COMPARATIFS AVEC LES RESULTATS DE 2004

	<b>2005</b>		<b>2004</b>	
<b>Nombre de titres délivrés</b>	3411		1549	
<b>% de réussite pour les CCP</b>	80,5 %		79,4 %	
<b>% de réussite pour les Titres Professionnels</b>	85,9 %		94,97 %	
<b>Secteur professionnel en tête</b>	Tertiaire		Tertiaire	
<b>Nombre d'admis pour le niveau V de qualification</b>	Titre 2457	CCP 8421	Titre 1323	CCP 6006
<b>Pourcentage d'admis de niveau V par rapport aux autres niveaux</b>	Titre 72,03	CCP 71,81	Titre 85,41	CCP 83,67
<b>Les cinq titres « phares » par ordre décroissant</b>	① Assistant (e) de vie ② Secrétaire Assistante ③ Maçon ④ Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées ⑤ Agent de fabrication industrielle		① Assistant(e) De Vie ② Secrétaire Assistante ③ Agent de Fabrication Industrielle ④ Agent Technique de Vente ⑤ Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées	

Ces chiffres montrent que la VAE est sortie de la confidentialité. Ils montrent aussi que le dispositif est très sensible à la conjoncture de l'emploi (diplômes tournés vers l'aide à la personne...). Ils confirment l'hypothèse d'un dispositif tout autant tourné vers le marché du travail que le marché du savoir.

Par contre aucune statistique ni aucune enquête ne permettent aujourd'hui de rapprocher la validation du bilan de compétences. Quelques mini enquêtes indiquent de fortes variations selon que le centre de bilan (les C.I.B.C.) sont ou pas formellement présent dans la chaîne administrative de la VAE, chaîne qui a un profil différent selon les régions...

Jean François Nallet  
Le 16 novembre 2006





