

# **La Validation des Acquis de l'Expérience en France : portée et limites d'un dispositif légal**

**Mathieu Malaquin**

Note du CEP  
Décembre 2013

# La Validation des Acquis de l'Expérience en France : portée et limites d'un dispositif légal<sup>1</sup>

L'introduction d'un dispositif de reconnaissance de l'expérience en France est indissociable des enjeux de la réforme de la formation professionnelle. Celle-ci vise, depuis la fin des années 80, à répondre aux évolutions du contenu des emplois et de l'organisation du travail mais aussi à la plus grande flexibilité du marché du travail. Trois éléments du diagnostic porté sur le système de formation professionnelle ont été déterminants dans l'émergence de la notion de validation des acquis de l'expérience :

- La nécessité de sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée : en 1995, 4 actifs occupés sur 10 ne détenaient aucun diplôme à caractère professionnel<sup>2</sup> ;
- le rôle majeur de la possession d'un diplôme dont la plupart des études montrent qu'il est une des clefs de l'insertion durable ;
- la faible dimension qualifiante de la formation continue qui a d'abord pour objectif d'accompagner le changement technique ou d'organisation dans l'entreprise et s'adresse souvent à des salariés possédant déjà une qualification.

Instituée par la loi du 17 janvier 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) marque une rupture importante dans le système de formation français en posant le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Ce faisant, le législateur mettait l'expérience professionnelle à égalité de reconnaissance avec la formation dans un pays où le poids du diplôme scolaire détermine souvent sur la destinée professionnelle et sociale.

## 1. Le dispositif Français de reconnaissance des acquis de l'expérience

### Un dispositif légal qui, initialement, ne fait pas l'unanimité

#### 1.1 Une validation de l'expérience inscrite dans un dispositif légal

En France, les pratiques de formation non formelle ou informelle ont, pour partie, été institutionnalisées dans un dispositif légal. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002<sup>3</sup> a ainsi créé un droit à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet à toute personne, sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole d'au moins 3 ans d'accéder à tout ou partie d'une certification professionnelle reconnue par l'Etat et les partenaires sociaux. Elle a été complétée en 2009<sup>4</sup>, notamment pour renforcer l'orientation et l'accompagnement vers la VAE dont nous verrons qu'ils font partie des faiblesses identifiées du dispositif.

---

<sup>1</sup> Cette note reprend et développe le cas français de l'étude "Validation de la formation non formelle et informelle (NFIL) en Europe" réalisée entre septembre 2011 et juillet 2012 par le CEP pour le compte de la Confédération Européenne des syndicats. L'objectif principal du projet était d'évaluer la portée des initiatives de reconnaissance et de validation de la formation non formelle et informelle dans une dizaine d'Etats membres de l'UE et la contribution des syndicats à ces initiatives.

<sup>2</sup> "La validation des acquis de l'expérience (VAE)", Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, décembre 2007

<sup>3</sup> Loi n°2002-73 de Modernisation Sociale (LMS) du 17 janvier 2002.

<sup>4</sup> Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi de janvier 2002 instaure, en outre, un Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) dédié à l'enregistrement des certifications à visées professionnelles<sup>5</sup> reconnues par l'Etat ou les partenaires sociaux. Pour y figurer elles doivent être accessibles par la VAE et donc comporter une procédure de validation reposant, entre autres, sur un système de modules. La gestion et le contrôle du registre national sont assurés par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle au sein de laquelle siègent les organisations syndicales et patronales.<sup>6</sup>

Le RNCP qui décrit le contenu des qualifications en termes de compétences, tend à privilégier les savoirs pratiques dans les diplômes, au détriment d'une logique centrée sur les connaissances qui prévalait jusqu'alors. Pour l'heure, et malgré des efforts significatifs pour produire des référentiels établis sur la base d'apprentissages opérationnels dans le but de faire entrer la VAE dans les pratiques d'évaluation, les certifications de l'Enseignement Supérieur demeurent peu présentes au RNCP. En 2010, le registre comptait environ 7 088 certifications professionnelles enregistrées, accessibles dans leur grande majorité à la VAE. Elles représentent plus de 96 % des certifications reconnues au niveau national, hors Enseignement Supérieur.

### 1.1.1 Des acteurs à l'origine peu enthousiastes

Le projet initial visait principalement les basses qualifications et les demandeurs d'emplois. Mais il a finalement été élargi à l'ensemble des actifs afin d'éviter une stigmatisation des certifications acquises par cette voie. Il va tout de même susciter des rejets, notamment de la part de l'Education Nationale pour qui le diplôme devait rester la principale voie d'accès à la certification. Par ricochet, les fédérations de l'Education vont, au sein des organisations syndicales<sup>7</sup> – par exemple à la CGT et à la CFDT – être porteuses de cette opposition au dispositif. Côté patronal, le pouvoir donné à la CNCP est contesté : les employeurs y voient la volonté de l'Etat de normer toutes les certifications et le risque d'un développement de formations non professionnelles. Enfin, dans le domaine de la recherche d'emploi, les directeurs régionaux de l'ANPE considèrent la VAE comme de la formation et qu'à ce titre, elle éloigne du marché du travail.

Pour autant, les positions ont rapidement évolué. Ainsi, l'Education Nationale, malgré ses réticences initiales, constitue désormais l'un des piliers du dispositif : elle valide à elle seule plus des deux tiers des certifications. De leur côté<sup>8</sup>, les syndicalistes ont vite pris conscience de l'intérêt pour les salariés de s'engager dans le dispositif, comme nous le constaterons dans nos exemples. Les employeurs ont également pris conscience des avantages de la VAE dans leur démarche de professionnalisation des salariés. Enfin, nous verrons que le service public de l'emploi a également évolué dans ses positions.

## Un processus simple mais aux acteurs multiples

La VAE se présente comme un droit individuel qui s'exerce selon un processus relativement simple. Le salarié repère le diplôme souhaité et s'adresse ensuite à l'organisme valideur qui lui communique la liste des pièces à fournir pour établir un dossier de recevabilité. Si l'organisme estime que la demande de validation est recevable, le salarié constitue un dossier décrivant son expérience. La loi lui offre la possibilité, lors de cette étape, de bénéficier d'une autorisation d'absence de 24H sur son temps de travail et d'être accompagné par l'organisme valideur. Une fois le dossier constitué, le candidat le présente devant un jury qui peut attribuer la totalité de la certification ou n'en valider

---

<sup>5</sup> Diplômes et titres à finalités professionnelles ou les certificats de qualification délivrés par les branches professionnelles.

<sup>6</sup> Elle rassemble notamment l'État, en particulier les ministères certificateurs, les organismes consulaires de métiers, du commerce et de l'agriculture et les Régions.

<sup>7</sup> Merle V., "Genèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience. Témoignage d'un acteur", *La revue de l'IREES*, vol. 55 2007/3

qu'une partie. Celui-ci se prononce alors sur l'étendue de la validation et indique les compétences qui, dans un délai de 5 ans, peuvent être acquises par l'expérience ou la formation.

La VAE constitue une troisième voie de certification professionnelle à côté de la formation initiale – dont l'apprentissage – et la formation continue. Elle se distingue des deux autres par le fait qu'elle repose sur la reconnaissance de l'expérience et non la formation. Pour autant, les acteurs demeurent sensiblement les mêmes, ce qui explique que le dispositif de la VAE présente la même complexité que le système de formation français. C'est notamment vrai du point de vue de la multiplicité des acteurs où l'on distingue :

- Les certificateurs :

Les administrations publiques occupent une large place parmi les certificateurs. Les ministères chargés de l'Education, de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports, des Affaires sociales ou encore le ministère chargé de la Santé qui délivrent des diplômes à finalité professionnelle accessibles par la VAE. Figure également le ministère chargé de l'Emploi qui décerne des titres professionnels également accessibles par la validation d'expérience. Enfin, tous les diplômes de l'Enseignement Supérieur devraient s'inscrire dans le dispositif.

A côté des certificateurs publics, deux catégories d'acteurs privés de la formation sont également impliquées dans la VAE. D'une part, les branches professionnelles qui peuvent délivrer des "Certificats de Qualification Professionnelle" (CQP) créés par des commissions paritaires. D'autre part, les organismes de formation privés<sup>9</sup> et les centres de formation des Chambres de Commerce et d'Industrie qui attribuent des "Certificats de Compétence en Entreprise" (CCE) impliquant une évaluation en situation de travail.

Les certificateurs ont en charge la mise en œuvre de la procédure de validation (recueil et examen des demandes, organisation des jurys, aspects administratifs, ...) ainsi que la délivrance des certifications après décision des jurys.

- Les financeurs

La loi de 2002 ne prévoyant pas de budget, le dispositif de validation des acquis est payant, avec un coût variable selon le certificateur concerné. Cependant, les individus peuvent bénéficier d'un financement qui est fonction de leur statut. Une prise en charge financière peut ainsi être accordée par les FONGECIF<sup>10</sup> à un salarié du secteur privé. De même, les démarches de VAE entrant désormais dans le champ de la formation des entreprises, elles peuvent être financées par les OPCA<sup>11</sup> si elles sont définies comme actions prioritaires par les partenaires sociaux de la branche. Enfin, l'Etat, le service public de l'emploi (Pôle Emploi) et les Régions dotées de programmes spécifiques de lutte contre le chômage, prennent en charge l'accompagnement en VAE des demandeurs d'emploi ; la plupart d'entre eux reçoit également des financements du Fonds Social Européen. Pour les salariés du public, le financement de la VAE peut être assuré au titre du plan de formation.

La mise en place du Fond de sécurisation des Parcours Professionnels par la loi de 2009<sup>12</sup> sur la formation introduit une source de financement supplémentaire pour la VAE, à travers le dialogue social sectoriel et les OPCA.

---

<sup>9</sup> Par exemple l'AFPA.

<sup>10</sup> Organisme collecteur agréé au titre du Congé Individuel de Formation

<sup>11</sup> Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés assurent la gestion et la répartition des contributions financières obligatoires des entreprises adhérentes au titre de la formation professionnelle

<sup>12</sup> Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Les services d'information et d'orientation

L'information et l'orientation sont faites au niveau régional depuis 2006, sous la supervision du Conseil Régional, en partenariat avec les administrations déconcentrées en charge de la certification (académies, directions régionales, ...), le service public de l'emploi et les partenaires sociaux de la branche. Le dispositif est structuré autour de trois réseaux relativement autonomes :

- Les réseaux d'accueil-information-conseil<sup>13</sup>, ainsi que les différents supports d'information sur la VAE<sup>14</sup>, assurent un premier niveau d'information et renvoient sur les Points Relais Conseil ou les certificateurs.
- Les Points Relais Conseil (PRC)<sup>15</sup>, labellisés par les Régions, délivrent gratuitement une information-conseil sous forme d'entretien individuel ou collectif au terme duquel le demandeur est orienté vers les certificateurs.
- Le réseau des certificateurs participe directement à l'information sur la VAE en se concentrant sur leurs propres certifications.

Les Cellules Régionales Inter Services (CRIS), qui relèvent de la compétence des conseils régionaux, assurent quant à elles, la diffusion de l'information à destination de ces acteurs institutionnels

Au niveau de l'entreprise, le cas échéant, l'information et l'orientation sont assurées par les services de Ressources Humaines et/ou les partenaires sociaux.

D'une façon générale, le niveau régional joue un rôle de plus en plus important la coordination entre les différents acteurs de la VAE : l'Etat, les conseils régionaux, Pôle Emploi les OPCA et les services d'information et d'orientation<sup>16</sup>.

## 2. Pratiques de la VAE

### Un secteur emblématique : le secteur des services à la personne

#### 1. Le secteur et son contexte

Le secteur des Services à la personne apparaît comme le premier utilisateur du dispositif de la VAE avec 21% de l'ensemble des certifications présentées en VAE<sup>17</sup>. C'est un secteur qui s'est constitué progressivement dans le temps par le rapprochement d'activités d'aides aux personnes (personnes âgées et personnes handicapées, hors services de soins) et de services rendus au domicile du consommateur (travaux ménagers, garde d'enfants, petit jardinage, ...), le plan gouvernemental dit "Borloo", en 2005, en étant la dernière manifestation. Cette structuration par agrégation d'activités de natures différentes fait qu'il s'agit d'un secteur morcelé au sein duquel cohabitent de multiples conventions collectives. Ainsi, les cas que nous avons étudiés relèvent de trois branches, aux conventions collectives différentes :

<sup>13</sup> Agences Locales pour l'Emploi (ALE), Centres d'Information et d'Orientation (CIO), Missions locales, etc.

<sup>14</sup> Sites Internet, brochures, ... souvent mis en place au niveau régional

<sup>15</sup> Ce réseau comporte environ 800 sites situés dans des structures préexistantes telles que Pôle emploi, service d'orientation professionnelle de l'AFPA, chambre de commerce et d'industrie (CCI), chambre des métiers, permanence accueil information et orientation (PAIO), mission locale, centre d'information et d'orientation (CIO), associations, ...

<sup>16</sup> Aventure F., Damesin R., Tuchsirer C. (2007), "La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale ?", *La revue de l'IRES*, vol. 55.2007, 3

<sup>17</sup> Besson E. (2008), "Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE", Rapport au Premier Ministre, septembre

- La branche de l'aide à domicile (220 000 salariés<sup>18</sup>) qui compte 4 conventions collectives dont celles des organismes d'aide ou de maintien à domicile<sup>19</sup>.
- La branche des entreprises de services à la personne (86 400 salariés<sup>20</sup>) qui a signé sa convention collective le 23 janvier 2012<sup>21</sup>.
- La branche des particuliers employeurs (1,03 millions de salariés en 2008<sup>22</sup>) qui compte 3 conventions collectives dont celle des salariés des particuliers employeurs<sup>23</sup>.

L'activité des services à personne connaît une forte croissance depuis plusieurs années, liée l'augmentation de la demande (vieillesse de la population, individualisation des modes de vie, accroissement du taux d'activité des femmes...). Le secteur comptait environ 1,6 millions de salariés en 2008<sup>24</sup>, un chiffre en progression de 16% depuis 2005.

Le dispositif de la VAE intéresse le secteur à plus d'un titre :

- il y a de forts besoins de recrutements ;
- les salariés (des femmes en grande majorité) recrutés avec peu, voire pas de qualification, dans des proportions allant de 80 à 90%<sup>25</sup>.
- les organismes et les entreprises, dont l'activité est largement centrée sur les métiers de la dépendance et de la perte d'autonomie, sont tributaires d'agrément qui imposent notamment des obligations en termes de certification des salariés.

De fait, les trois branches se sont saisies pleinement du dispositif de la VAE. Forte de 3 400 certifications par an<sup>26</sup>, cette voie d'accès fait jeu égal avec un parcours de formation délivré exclusivement en établissement pour l'accès au Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) et qui fait référence dans le secteur.

## 2. Des modalités de recours à la VAE différenciées selon les branches du secteur

Si les enjeux de la VAE peuvent sembler relativement identiques pour les employeurs, la mobilisation du dispositif présente certaines différences selon les branches.

- La branche de l'aide à domicile

La branche de l'aide à domicile rassemble essentiellement des structures associatives. L'introduction de la VAE s'est faite de manière expérimentale au début des années 2000, sous l'influence d'un faisceau d'éléments convergents : le ministère des Affaires Sociales réformait le diplôme<sup>27</sup>, la VAE se

<sup>18</sup> Observatoire de la branche Aide à domicile, septembre 2009

<sup>19</sup> Convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983. Agréée par arrêté du 18 mai 1983 JONC 10 juin 1983.

<sup>20</sup> Rexecode-Service (2007), Mise en place d'un observatoire économique et social du secteur des entreprises de services à la personne, mars

<sup>21</sup> Convention Collective des entreprises de services à la personne signée le 23 janvier 2012

<sup>22</sup> Nombre de salariés travaillant au domicile de particuliers employeurs: effectifs salariés hors double compte au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année (Dares (2010), "Les services à la personne : une croissance vive en 2007, atténuée en 2008", *Dares Analyses*, avril, n°020)

<sup>23</sup> Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000)

<sup>24</sup> Compte-tenu de sa structure, le secteur des services à la personne est difficile à appréhender d'un point de vue statistique. Concernant les données de l'emploi, nous nous référons, dans la mesure du possible, aux données de la Dares (Dares (2010), "Les services à la personne : une croissance vive en 2007, atténuée en 2008", *Dares Analyses*, avril, n°020)

<sup>25</sup> 10% des salariés étaient titulaire du CAFAD dans la branche.

<sup>26</sup> Drees (2008), "Préparer le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale par la validation des acquis de l'expérience", *Etudes et Résultats*, n°658, septembre.

<sup>27</sup> Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile (CAFAD) devient DEAVS, lequel est conçu de façon modulaire pour être accessible à la VAE.

mettait en place et les partenaires sociaux négociaient une nouvelle grille de classification. La démarche, qui vise à l'obtention du Diplôme d'Etat Auxiliaire de vie sociale (DEAVS), répond au schéma légal. Le salarié remplit un dossier de recevabilité qui comporte plusieurs critères<sup>28</sup>, puis si les conditions sont réunies, la Direction Régionale des Affaires Sociales, qui représente le ministère certificateur, donne un dossier de VAE à remplir qui est ensuite présenté devant un jury. Dans cette phase, l'accompagnement auquel a droit est au niveau du minimum légal (25 heures). Au total, le délai entre l'inscription en VAE et le jury est d'environ 6 mois.

Le jury qui est composé d'employeurs, de formateurs et de salariés de la profession détenteurs du diplôme, prend sa décision sur la base d'un récit de l'expérience décrit dans le dossier et de sa présentation orale par le candidat. L'entretien dure environ une heure, au cours de laquelle le jury, qui a lu le dossier, peut poser des questions. En cas de validation partielle, le candidat a 5 ans pour valider les modules manquants. Suite à l'expérimentation, environ 70% des personnes ont validé le diplôme<sup>29</sup>.

La branche, à travers la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), a joué un rôle important en identifiant comme action prioritaire la VAE. Cette décision a permis d'obtenir une enveloppe de l'OPCA Uniformation pour financer l'accompagnement des salariés et leur remplacement au poste de travail. Par ailleurs, les organisations syndicales de la branche, et notamment la CGT et la CFDT, ont soutenu le dispositif dès le départ, estimant que les salariés en avaient besoin et que cette reconnaissance de leur expérience était légitime. Elles ont donc mené une campagne d'information à travers toute la France pour inciter les salariés de la branche à postuler à la VAE. Au-delà de ce travail d'information, les organisations syndicales ont négocié la refonte de l'ancienne grille de classification qui ne faisait pas la distinction entre les salariés diplômés ou pas et leur attribuait un salaire identique, inférieur au SMIC. Elles ont obtenues la reconnaissance salariale des certifications et notamment celles issues de la VAE<sup>30</sup>. Le DEAVS est la certification la plus présentée (environ 15% de l'ensemble des dossiers examinés par les jurys).

- La branche des entreprises<sup>31</sup> de services à la personne

La création cette branche est la plus récente et fait suite au plan dit "Borloo" de 2005 qui visait à la structuration de l'offre et au développement d'entreprises prestataires. Après plusieurs années de négociation, la convention collective de la branche été signée le 23 janvier 2012. La branche disposait cependant d'un accord sur la formation professionnelle depuis 2 ans<sup>32</sup> qui avait permis la désignation de l'OPCA de branche et la mise en place des différentes instances de la formation professionnelle<sup>33</sup>. Cet intérêt pour la formation s'explique aisément par des problématiques de l'emploi communes à l'ensemble des branches du secteur (recrutements importants, faible qualification, agréments, ...), mais qui se trouvent exacerbées par les caractéristiques de la branche et notamment :

---

<sup>28</sup> Par exemple, un nombre d'heures en tant que salarié ou bénévole (environ 1 600 h) à faire certifier par l'employeur.

<sup>29</sup> 24% ont eu une validation total dès la première fois ; 66% la moitié et à peine 2% qui n'ont eu aucun module.

<sup>30</sup> La grille présente plusieurs catégories dont une catégorie A qui correspondant aux non diplômés ; une catégorie C où figurent les diplômés du secteur (DEAVS, niveau V) et une catégorie B où regroupant les personnes ayant un diplôme mais non spécifique à l'aide à domicile, des catégories A engagés dans une formation ou dans une VAE pour le DEAVS, dès lors qu'ils se présentent à l'examen.

<sup>31</sup> Nous avons porté notre attention sur les entreprises rattachées à la Fedesap qui fédère les PME et les TPE du secteur, par opposition à la FESP qui réunit les entreprises de taille plus importante.

<sup>32</sup> Accord de branche SAP sur la formation professionnelle du 19 décembre 2009

<sup>33</sup> Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

- Une majorité de PME-TPE<sup>34</sup> souvent organisées en réseaux ;
- un temps partiel très développé ;
- un turn-over important.

Contrairement à la branche de l'Aide à Domicile, c'est le titre professionnel d'Assistant De Vie aux Familles (ADVF), délivré par le Ministère du travail qui fait référence. Il est cependant perçu comme très lourd par la fédération patronale, au regard du volume d'heures de formation initiale qu'il représente (de 400 à 800 heures). Son obtention par VAE qui, schématiquement, ne requiert que le financement de 24 heures d'accompagnement, apparaît donc particulièrement intéressante pour les employeurs. Cela peut expliquer pourquoi la branche a rapidement mis en place un processus de certification par la VAE. A l'heure actuelle, l'ADVF est la deuxième certification la plus présentée (6,3% de l'ensemble des dossiers examinés par les jurys).

Le dispositif de validation, qui suit le séquençage du cadre légal, est très proche de celui de la branche de l'Aide à domicile. La principale différence repose sur l'importance accordée à l'évaluation en situation et ce afin de mieux répondre aux besoins d'une population très faiblement qualifiée. Les organismes de formation disposent ainsi de plateaux techniques permettant des approches très pragmatiques (ex : aider une personne âgée à se lever) mobilisés notamment lors des jurys de validation de VAE. En outre, face à la difficulté de disponibiliser leurs salariés, les petites structures privilégient une formation reposant sur des modules courts et obligent les formateurs à adapter leurs outils. Dans cette perspective, la VAE apparaît comme un moyen d'alléger les parcours de formation pour les entreprises.

Il convient de souligner ici que les agréments requis dans le secteur n'imposent pas tant la détention d'une certification par les salariés que l'engagement de ces derniers dans une démarche certifiante. Pour les obtenir, il suffit d'attester de la mise en œuvre d'un tel process. Ici, la VAE semble donc moins destinée à acquérir une validation complète que l'un des trois certificats de compétences professionnelles (CCP)<sup>35</sup> constitutifs de l'ADVF. Enfin, au-delà du résultat, l'accompagnement des salariés sur quelques modules pendant les trois ans que dure une VAE constitue également pour les entreprises un levier de fidélisation. Toute la question est de savoir si, à terme, il est possible d'agrèger ces validations partielles en diplôme et si celui-ci fait l'objet d'une reconnaissance, notamment salariale. La présence, dans la convention collective récemment signée, d'une grille de classification faisant le lien entre niveau de rémunération et certification semble aller dans ce sens.

- La branche du particulier employeur

Dans la branche du Particulier Employeur, les salariés sont employés par la personne chez qui ils interviennent. Pour rester dans ce secteur d'activité et obtenir un niveau de rémunération convenable, ils doivent donc promouvoir eux-mêmes leurs services auprès de plusieurs employeurs. Comme dans les autres branches du secteur, la question de la professionnalisation se pose avec acuité, mais est ici compliquée par les caractéristiques des employeurs qui sont très nombreux<sup>36</sup> et éparpillés. C'est une des raisons pour lesquelles la fédération patronale de la branche, la Fepem, a mis en place en 1996 un institut de formation – l'Ifef devenu Iperia – chargé de coordonner un réseau de plus de 200 organismes de formation labellisés sur l'ensemble du territoire.

<sup>34</sup> Selon l'étude de Rexecode-Services, le secteur compterait 4 500 entreprises pour 86 400 salariés, soit une moyenne de 19 salariés

<sup>35</sup> 1 - Assister les personnes dans la réalisation des actes de leur vie quotidienne ; 2 - Assurer la garde active des enfants et des bébés à (leur) domicile ; 3 - Assister les personnes dans la réalisation de leurs tâches domestiques.

<sup>36</sup> 2,1 millions de particuliers employeurs en 2008 selon la Dares.

La branche a eu très tôt recours à la validation des acquis de l'expérience. Dès la fin des années 1990, des démarches ont été lancées dans le cadre de la VAP<sup>37</sup> pour l'obtention du titre professionnel "Employé familial polyvalent" et les CQP "Garde d'enfants à domicile" et "Assistant de vie"<sup>38</sup>. Suite à la loi de janvier 2002, l'inscription de ces certifications au RNCP, s'est donc faite très naturellement. Aujourd'hui, la branche dispose de toute une logistique mobilisable dans le cadre de la VAE : L'Institut Iperia est certificateur pour trois titres professionnels de niveau V, il organise la commission de recevabilité des dossiers au niveau national<sup>39</sup>, dispose d'un réseau d'une centaine d'accompagnateurs répartis sur l'ensemble du territoire français et désigne les jurys.

Si le processus de validation suit le schéma classique, tout un ensemble de méthodes sont venues structurer l'accompagnement dont l'objet est la constitution d'un récit d'expérience au regard des référentiels métiers et emplois. En tant que maître d'ouvrage, Iperia a demandé aux organismes de formation accompagnateur de travailler le samedi et d'étaler le module d'accompagnement – d'une durée de 24h – sur un mois et non sur 3 jours, de façon à le rendre plus accessibles aux salariés. Au sein de ce module, les pratiques ont été diversifiées, alternant phases collectives, phases individuelles, phases de rédaction et, si besoin, phases de mise en situation. Tout au long de ce processus, un "portefeuille de compétences" est constitué et accompagne le candidat jusqu'à son passage devant le jury. Celui-ci est présidé par l'Ipéria, un représentant des employeurs et, plus rarement, par un représentant des salariés. L'accompagnateur assiste le candidat mais ne prend pas part à la délibération. Il s'agit d'une véritable soutenance au cours de laquelle le candidat défend à l'oral son dossier que le jury a lu et apporte les preuves de ses compétences. Suite à cette soutenance, le jury décide de la validation totale ou partielle de la certification. Dans le deuxième cas, il fait un certain nombre de préconisations aux candidats pour obtenir les modules manquants, sachant que le recours à la formation n'est pas systématique : il peut tout à fait repartir sur une autre expérience professionnelle.

## La VAE au service des demandeurs d'emploi

Le service public de l'emploi s'est engagé, lui aussi, à travers Pôle Emploi, dans l'inscription des demandeurs d'emploi dans des démarches de validation des acquis de l'expérience. Cet engagement a pris plusieurs formes :

- Le recrutement d'un responsable VAE afin de professionnaliser les agents et de développer des outils au service des demandeurs d'emploi ;
- la signature de deux conventions entre Pôle Emploi et le RNCP permettant notamment de faire le lien entre les certifications du répertoire et le Référentiel Opérationnel des Emplois et des Métiers, c'est à dire l'outil de référence de la recherche d'emploi ;
- la création d'un espace VAE sur le site de Pôle Emploi ;
- l'agrément de 180 à 200 agences dans les régions pour conseiller les demandeurs d'emploi sur la VAE ;
- la signature de convention avec l'Agence Nationale des Services à la Personne.

Par ailleurs, Pôle Emploi s'est lancé dans des expérimentations dans trois régions (Limousin, Midi-Pyrénées, Paca) avec l'idée qu'un demandeur d'emploi veut pouvoir revenir rapidement sur le marché de l'emploi grâce à la VAE. Cela passe notamment par la réduction des délais d'instruction

---

<sup>37</sup> La loi de juillet 1992 sur la Validation des Acquis Professionnel permet de valider des niveaux sur la base de l'expérience professionnelle pour l'accès à des diplômes nationaux de l'Education Nationale, l'Agriculture et la Jeunesse et Sports.

<sup>38</sup> Depuis 2009, ces CQP ont été transformés en titre professionnels de niveau V.

<sup>39</sup> Elle se réunit toutes les six semaines environ.

des dossiers de VAE<sup>40</sup>, de meilleures synergies pour fluidifier les rapports entre acteurs<sup>41</sup> et une réduction des abandons en cours de processus.

Mais l'élément le plus tangible de la mobilisation de la VAE dans le cadre du retour à l'emploi est sans doute la mise en place d'ateliers VAE par l'opérateur public. Ceux-ci se décomposent en deux parties : la première est classiquement consacrée à la découverte du dispositif et la seconde constitue une étape amont de la formalisation de l'expérience. Un premier travail d'identification des fiches Rome en lien avec l'expérience est, en effet, mené. Une fois cette investigation réalisée, les demandeurs d'emploi disposent de la fiche synthétique d'un certificateur à contacter. Si le projet est défini au terme de l'atelier, ils entrent en contact avec le certificateur, sinon, ils peuvent être réorientés vers les PRC.

En 2010, 40 000 personnes ont été conseillées sur la VAE et environ 10% ont participé à un atelier. Cependant, dans la mesure où il s'agit d'une démarche individuelle, Pôle Emploi a des difficultés à mener un suivi et n'a pas de retour sur le nombre exact de demandeurs d'emploi qui ont poussé la démarche jusqu'à la certification. Ce sont les certificateurs qui, au sein des certifiés, désignent le nombre de demandeurs d'emploi.

## Des exemples de VAE collective

### 1. Le cas de Orange

L'entreprise de télécommunication France Telecom-Orange, s'est lancée dans une démarche expérimentale de VAE collective en 2007 avec pour objectif de reconnaître les compétences d'une population ciblée : les techniciens d'intervention. Il s'agit des "lignards" – le métier historique de France Telecom – qui ont été recrutés dans les années 1970-80 pour équiper en infrastructures téléphoniques le territoire français qui accusait jusque-là un fort retard. Au cours de cette période, les investissements ont été massifs et les recrutements nombreux. Or, à l'époque, les "Postes et Télécommunications"<sup>42</sup>, qui étaient une administration publique, recrutaient sur concours des candidats peu diplômés. Au fil du temps, ces techniciens se sont adaptés aux évolutions technologiques, acquérant au fur et à mesure de nouvelles compétences, sans que celles-ci soient reconnues par une certification. Il s'agit, par ailleurs, d'une population qui s'est trouvée au cœur de la grande mutation des métiers techniques vers les métiers commerciaux, lors de l'ouverture à la concurrence du secteur des télécommunications.

Cette expérience de VAE était localisée territorialement - le Nord de la France – et concernait un effectif réduit de salariés<sup>43</sup>. Elle était accompagnée par deux certificateurs : l'Education Nationale, à travers le GRETA<sup>44</sup>, et le ministère du Travail, à travers l'AFPA. Jugée concluante, la démarche a été généralisée en février 2010 sous l'intitulé "*Technicien d'intervention, mon expérience vaut bien un diplôme*". Elle s'est étendue à l'ensemble du territoire et a été proposée à une cible potentielle de 6 000 personnes. Pour autant, la démarche demeure volontaire et aucun objectif quantitatif n'a été fixé. Lors de cette généralisation, l'entreprise a fait le choix de travailler uniquement avec l'AFPA<sup>45</sup> dont l'expérimentation avait montré que les méthodes d'évaluation, reposant sur des mises en situation, étaient plus en phase avec les pratiques des techniciens d'exploitation. Les certifications

---

<sup>40</sup> Le certificateur peut mettre 2 mois à répondre.

<sup>41</sup> Avec notamment la mise en place d'un interlocuteur unique entre les professionnels et les candidats.

<sup>42</sup> L'ancien nom de France Telecom et La Poste réunis.

<sup>43</sup> Il s'agissait notamment de prendre en compte la dimension territorialisée de l'activité des techniciens d'intervention : ils opèrent généralement seuls sur un territoire qui leur est attribué.

<sup>44</sup> Groupement d'ETablissements de l'Education Nationale pour la formation des adultes.

<sup>45</sup> Contrairement à l'Education Nationale, l'AFPA privilégie les savoir-faire aux savoirs. La validation repose sur des mises en situations observées et évaluées par un binôme composé d'un formateur et d'un professionnel. Elles se déroulent sur une plateforme qui reproduit le plus fidèlement possible le travail en situation.

proposées à la validation sont de niveau 4 ("Technicien réseau et télécommunication d'entreprise") et de niveau 5 ("Installateur de réseau câblé") et composées chacune de 3 CCP<sup>46</sup>, comme le prévoit l'inscription au RNCP.

Un deuxième projet a été lancé, ciblant une autre population, les techniciens d'exploitation de réseau, moins nombreux et entrés chez France Telecom avec un niveau plus élevé que les premiers (en général le bac). Compte-tenu de leur spécialité, c'est encore le choix de l'expérimentation qui a été fait, cette fois sur Rennes et Paris. Les titres visés sont cette fois de niveau bac +2 (DUT "Réseau et Telecom") et bac +3 (licences professionnelles "Administration et sécurité des réseaux" et "Réseaux sans fil et sécurité"). Les certificateurs sont les universités de Rennes et de Paris 13.

Le processus est celui d'une VAE classique, mais comporte des dimensions collectives :

- L'entreprise a mené une campagne d'information sur les apports et les contraintes du dispositif, auprès des salariés ciblés mais également de leur encadrement. En effet, la VAE, qui repose sur le récit d'une expérience, ne va pas de soi pour une population plus habituée à suivre des formations ;
- Les candidats bénéficient de 40 heures d'accompagnement, c'est-à-dire près du double de ce que prévoit la loi ;
- En cas de validation partielle, les salariés ont un an pour se représenter devant le jury. Ils bénéficient alors, outre l'accompagnement du référent AFPA, de celui de leur manager et du responsable "Développement des compétences". Le cas échéant, le Plan de formation de l'entreprise peut être mobilisé pour des formations complémentaires.
- La Direction Technique a fait une communication auprès du Comité d'Entreprise comportant des engagements en termes de temps accordé aux salariés et la garantie que les éventuels retraits du dispositif seraient sans incidence sur le déroulement de carrière. A cette occasion, les organismes accompagnateurs et les outils mobilisés ont été également présentés.
- Le dispositif a bénéficié d'un financement, très marginal, de la Direcct, mais pas des OPCA.

Ces différentes dimensions apparaissent comme autant de contraintes dans ce type de démarche collective : il faut obtenir l'implication du management, les délais sont allongés et l'exigence d'une communication en amont est importante, notamment en direction des salariés et des IRP.

Entre février 2010 et janvier 2011, 174 techniciens ont accédé à une validation totale et, d'avril à septembre 2011, 23 validations partielles ont été complétées. S'y ajoutent 18 validations dans le cadre de la deuxième expérimentation. Le taux de réussite est très élevé puisque 90% des candidats ont accédé à la certification. Pour autant, la certification n'a pas changé le statut des salariés dans la grille de classification – ce qui avait été annoncé en amont aux IRP – et n'a donc pas donné lieu à des augmentations de salaire. L'entreprise considère en effet, que c'est du temps qui a été offert aux salariés. Certains ont d'ailleurs bénéficié de cette opportunité pour s'engager sur des certifications d'un niveau supérieur.

La généralisation de la prochaine démarche de VAE en 2012 chez France Telecom – Orange devrait concerner un public potentiel de 20 000 salariés, pour des qualifications allant du niveau CAP à Bac +3.

---

<sup>46</sup> Certificat de Compétences Professionnelles.

## 2. Le Club Méditerranée ou la VAE à l'international

Le Club Méditerranée, organisateur de vacances dans des "Villages Vacances" répartis à travers le monde, a mis en place un dispositif de VAE depuis le début des années 2000<sup>47</sup>. Le Groupe compte près d'une centaine de métiers issus principalement de l'hôtellerie et de l'animation, pour une activité essentiellement saisonnière. Un des facteurs déclenchant de la démarche a été la prise de conscience de ce que l'expérience acquise par les salariés au Club Méditerranée n'était pas reconnue à l'extérieur. Le projet a été amené par un syndicat, la CGT-FO, mais dans la mesure où il y a toujours eu des démarches de capitalisation des savoir-faire dans l'entreprise, il a rencontré un accueil favorable de la part de la Direction et de l'ensemble des autres syndicats.

Pour monter le projet, le responsable syndical de la GT-FO a pris en contact avec le CAVA<sup>48</sup>. Celui-ci a mené une étude sur les 93 métiers que compte l'entreprise pour identifier les possibilités de validation par rapport aux diplômes de l'Education nationale (du CAP au BTS), ce qui a pris 3 ou 4 mois en analyse de postes. Le public visé est essentiellement constitué de personnes sans qualifications, recrutées il y a plusieurs années. Elles disposent d'une longue expérience dans le métier mais aussi dans la mobilité puisqu'elles ont généralement exercé leur activité dans les villages vacances de différents pays. L'objectif du dispositif est que l'ensemble des salariés des "villages vacances" du monde entier, en CDI ou en CDD, soient éligibles à la VAE, dès lors qu'ils parlent français.

Pour lancer la démarche, le service RH et la CGT-FO<sup>49</sup> ont mené tout un travail d'information auprès des salariés des Villages Vacances à travers le monde<sup>50</sup>. Le processus de validation de l'expérience est partout le même. Suite à la communication, les gens intéressés par la VAE sont identifiés et recrutés lors d'entretiens réalisés en vidéo conférence par une cellule composée de représentants de l'Education nationale et des services RH du club Méditerranée. Pour la première promotion, 15 personnes ont été identifiées. Au fur et à mesure de la mise en œuvre du dispositif, le Club Méditerranée a impliqué l'AFPA ce qui a permis d'élargir la VAE aux CQP et aux titres professionnels mais aussi de mobiliser d'autres méthodes que celles de l'Education Nationale. Par ailleurs, il a été fait appel à l'Enseignement Supérieur pour proposer la validation de Masters, notamment aux chefs de villages.

Le Club Méditerranée demande ensuite aux partenaires d'accompagner les responsables du projet dans les villages en fonction de la demande et du nombre (il faut au moins 10 personnes). Le séjour dure une semaine et est pris en charge par l'entreprise. Sur place, l'ensemble des personnes concernées sont réunies et, au cours d'une dernière réunion, chaque institution présente son dispositif : les conditions de la recevabilité à la VAE, la constitution des dossiers et l'aide mise à leur disposition.

Le fait de réunir tous les acteurs en même temps dans les villages facilite la démarche :

- Les salariés donnent leurs disponibilités pour la durée du séjour,
- il est possible de les positionner sur un diplôme,
- un bilan en situation peut être réalisé,
- les dates d'examen sont fixées (à 6 mois ou 1 an),
- les documents nécessaires à d'éventuelles mises en situation sont sur place.

---

<sup>47</sup> Il s'agissait à l'origine d'un processus de VAP qui a été prolongé dans la VAE.

<sup>48</sup> Les Centres Académiques de Validation des Acquis dépendent de l'Education Nationale.

<sup>49</sup> Le responsable syndical de la CGT-FO est également chef de projet dans les services RH du Club Méditerranée.

<sup>50</sup> Il y a notamment eu une information sur la VAE lors d'un séminaire à Vittel regroupant tous les salariés.

Les candidats reçoivent à la fin une convocation à l'examen qui se passe en France pour l'Education Nationale. Il réunit un jury composé de professionnels et de formateurs qui se prononcent sur le dossier que les salariés ont constitué. La validation du diplôme peut-être intégrale ou partielle, avec des unités complémentaires à suivre. Mais une des principales difficultés réside dans le suivi des personnes une fois que le groupe de validation a quitté le village et qu'ils ont replongé dans l'opérationnel. Des actions de relance sont menées par le service RH, les syndicalistes ou encore l'Education Nationale qui a également mis en place un accompagnement. Par ailleurs, si les salariés ont besoin d'informations complémentaires, ils disposent des coordonnées des personnes qui sont venues sur place.

L'OPCA finance pour partie le processus, dans la limite des 24 heures prévues par la loi. Les salariés qui souhaitent accéder à des qualifications plus élevées (BTS, master, ...), nécessitant des modules de formation complémentaires, peuvent bénéficier d'un diagnostic sur les dispositifs de formation mobilisables (DIF, CIF, ...) et notamment ceux de l'entreprise (Plan de formation). Ici, le syndicat apporte son aide pour passer les dossiers en Commission Formation afin qu'ils soient financés ou pour les appuyer vis-à-vis des responsables. Cependant, les salariés peuvent être amenés à compléter le financement sur leur propres fonds. Les modules complémentaires sont réalisés pendant l'intersaison pour les personnes qui sont à l'étranger, voire dans des établissements d'enseignement du pays d'implantation du village.

Le dispositif permet chaque année à une centaine de personnes d'obtenir une certification. Depuis 2002, quatre cents personnes par an sont passées par la VAE. Ces deux ou trois dernières années, ce sont cent personnes par an. Il n'y a pas d'engagement de l'entreprise en termes de reconnaissance salariale des diplômes ainsi acquis mais les syndicats poussent à les faire valoir lors des négociations. Reste la possibilité, offerte aux salariés, de postuler à des postes à partir de la qualification acquise, mais il n'y a pas obligation pour le service RH de donner suite. Pour autant, le responsable CGT-FO estime que la VAE reste une façon d'accéder à la mobilité interne et, dans tous les cas, sécurise les gens des villages qui craignent moins de partir à l'extérieur.

### **3. Les enseignements du dispositif de validation des acquis français**

#### **Les difficultés rencontrées par la VAE**

##### **1. Des résultats en dessous des espérances**

Le premier constat est que les résultats de la VAE se situent en deçà des espérances. En 2011, seules 29 800 VAE avaient été certifiées et, depuis la mise en œuvre de la loi, 230 000. L'objectif de 60 000 candidats certifiés par an est loin d'être atteint, sachant, en outre, que le public potentiel est estimé à 6 millions de personnes. En termes de niveau de diplôme visé, plus de 53% des candidats à la VAE tentaient, en 2011, d'obtenir un diplôme de niveau V, 18 % visaient un niveau IV, 27% un diplôme de niveau bac +2 et un peu moins de 2%, un bac +3 au minimum<sup>51</sup>. De même, deux candidats sur trois aux certifications des ministères en charge de l'Education, de l'Emploi ou de l'Agriculture occupaient un emploi et le tiers restant étaient demandeurs d'emploi. Ce ne sont donc pas forcément les salariés qui en ont le plus besoin (moins qualifiés ou demandeurs d'emploi) qui bénéficient en majorité du dispositif.

---

<sup>51</sup> Dares (2012), "La VAE en 2011 dans les ministères certificateurs", *Dares Analyses*, n°091, décembre

## 2. Les points critiques du processus de validation

Pour expliquer ces résultats, les différents acteurs interrogés mettent en exergue plusieurs points critiques identifiés dans le processus de validation :

- **En amont du processus**, les acteurs syndicaux soulignent une tendance à l'essoufflement des dispositifs auxquels ils ont contribué. Ils l'expliquent essentiellement par un raisonnement "à la marge" : les salariés les plus motivés se sont approprié le dispositif en premier et, à présent, il faudrait déployer plus d'efforts pour en intéresser et en accompagner d'autres. Certains de ces acteurs syndicaux reconnaissent eux-mêmes un investissement moindre dans le dispositif, en termes notamment d'information auprès des salariés.
- **Au cours du processus**, deux autres difficultés apparaissent. La première tient au nombre important de certifications accessibles par la VAE – toutes celles recensées au RNCP – et les difficultés que cela entraîne pour les salariés en termes d'orientation. La seconde tient à la constitution des dossiers de recevabilité et de validation des acquis qui peuvent mettre en difficulté les salariés maîtrisant mal l'écrit.
- **Après le processus**, quasiment la totalité des interlocuteurs soulignent les déperditions de candidats suite à des validations partielles par les jurys. Certains syndicats tentent d'y répondre en reprenant régulièrement contact avec les salariés se trouvant dans cette situation. La Fepem insiste quant à elle sur le rôle de préconisation que peut avoir à ce niveau le jury.

Le premier bilan sur le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dressé par l'IGAS<sup>52</sup> en 2013, confirme ce diagnostic. Bien que centré sur les demandeurs d'emploi, il insiste sur l'insuffisance des structures d'accueil spécialisées dans les préparations des démarches de VAE et le nombre encore trop faible de sessions de jury qui empêchent une mobilisation significative de ce dispositif par les demandeurs d'emploi en CSP.

C'est finalement à toutes les étapes que les carences de l'accompagnement qui sont mises en exergue. De fait, les 25 heures d'accompagnement prévues par la loi apparaissent insuffisantes pour certains. Pour d'autres, selon les profils, les besoins d'accompagnement peuvent être plus ou moins importants. Ils le seront d'autant plus si c'est un processus de validation reposant sur l'écrit.

## 3. Une VAE trop formelle ?

Parmi les raisons invoquées pour expliquer les limites de la VAE, certains évoquent le formalisme de la procédure. De fait, il y a débat sur la forme de validation à privilégier lors du passage devant le jury, notamment pour les personnes les moins qualifiées :

- L'Education Nationale est partie de sa logique d'apprentissage et de formation, à savoir qu'une compétence s'explique d'abord par l'écrit? Cette explicitation doit être présentée à un jury, associant des professionnels, qui décide d'attribuer ou pas le diplôme au vu du dossier réalisé par la personne.
- L'AFPA a mené une démarche plus pragmatique avec l'idée de partir de situations de travail concrètes. Elle demande un dossier de recevabilité et un pré-dossier mais sans traduction écrite des pratiques professionnelles

---

<sup>52</sup> IGAS (2013), *Le contrat de sécurisation professionnelle : Premier bilan d'un dispositif individualisé de retour à l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations*, Rapport établi par Philippe Dole, RM2012-163P, février

Des organisations comme le Club Méditerranée ou Pôle Emploi estiment que, pour les personnes de niveau V, les validations reposant sur les mises en situation pratique sont plus adaptées et préfèrent donc mobiliser l'AFPA et ses méthodes. Pour autant, les syndicalistes de la branche des Aides à Domicile soulignent le fait que le passage par l'écrit permet de détecter les gens ne sachant pas écrire. Cette détection a notamment incité l'OPCA à mettre en place des modules de lutte contre l'illettrisme. Comme le souligne un responsable de CAVA, la question n'est pas tant de savoir si la VAE telle que la pratique l'Education Nationale est adaptée à l'illettrisme, mais bien de savoir s'il existe encore des métiers où il est possible d'être illettré. Au final, parmi les cas étudiés, la plupart travaillent avec les deux approches et que c'est surtout le contenu des référentiels qui détermine le choix de l'une ou de l'autre.

## Les zones de tensions

### 1. La reconnaissance salariale de la certification

Dans les exemples décrits, les employeurs comme les salariés trouvent un intérêt commun à la VAE. Pour les premiers, elle permet de professionnaliser les parcours à un coût inférieur à celui de la formation, mais aussi de reconnaître les compétences de leurs employés et ainsi de les motiver. De fait, pour les seconds, et notamment ceux qui sortis de l'école avec peu ou pas de qualifications, cette reconnaissance est importante. Dans le secteur des services à domicile, par exemple, le fait d'avoir une certification permet aux femmes arrivées là souvent par défaut, d'améliorer leur image de soi. Pour d'autres, la VAE redonne confiance par rapport à l'engagement dans la formation.

Cependant, les intérêts divergent sur la question de la reconnaissance salariale. Pour les organisations syndicales, les grilles de rémunérations devraient reconnaître la certification acquise par la VAE. Or, lors de l'instauration de la VAE, le MEDEF avait clairement prévenu que l'obtention d'un diplôme par la VAE ne déboucherait pas sur des augmentations de salaire, arguant du fait que la négociation salariale n'a rien à voir avec la VAE. De fait, le système des conventions collectives français construit dans l'après-guerre a déconnecté le diplôme de la classification. En France, à part quelques conventions collectives, la classification ne prévoit pas que les personnes qui exercent le métier correspondant au diplôme soient payées plus que celles qui le font sans. Les syndicats essayent de s'appuyer sur la VAE pour faire avancer l'idée que le diplôme vaut amélioration de la reconnaissance salariale mais sans véritablement de succès. Dans les cas étudiés, exceptée la branche de l'Aide à domicile, la certification acquise par VAE n'influence pas – ou à la marge – la rémunération.

### 2. La mobilité

La question du déroulement de carrière, notamment à l'extérieur de l'entreprise, constitue un autre point d'achoppement entre les partenaires sociaux. Les employeurs français, qui ont toujours considéré les diplômes comme un outil de mobilité, voient dans le dispositif de la VAE un risque de fuite de leurs salariés. A l'inverse, les organisations syndicales considèrent la VAE comme une opportunité d'évolution professionnelle, notamment en dehors de la branche. Cela explique pourquoi les employeurs sont enclins à privilégier, dans le processus de validation, les CQP qui sont valables uniquement dans la branche et qui ne sanctionnent aucun niveau. De son côté, un syndicat comme la CGT préfère l'obtention d'un diplôme qui reconnaît un niveau à l'échelle nationale et favorise la mobilité. C'est également le point de vue de l'Education Nationale qui, à travers ses certifications cherche à éviter une logique trop adéquationniste en favorisant l'acquisition d'un socle de compétences transférables.

De ce point de vue, la découpe en modules des certifications accessibles dans le cadre de leur inscription au RNCP peut constituer une opportunité ou un risque, au regard de la mobilité. Au Ministère des Affaires Sociales, cela a été l'occasion d'établir des passerelles entre les référentiels

d'Auxiliaire de puériculture et les Aides-soignantes : certains modules sont communs et le salarié n'est pas obligé de tous les repasser lorsqu'il veut changer de cursus. A l'inverse, la validation partielle des diplômes peut déboucher sur une professionnalisation des salariés centrée sur quelques tâches spécifiques, à l'instar du modèle anglais des NVQ, au risque de les maintenir captifs dans le secteur. Dans le secteur des services à la personne, la CGT dénonce ce type de certifications spécialisées (ex : CCP "Repassage à domicile") qui renvoient à une activité mais pas à un métier et interdisent toute mobilité. De leur côté, les organisations d'employeurs du secteur voient dans l'acquisition de modules une façon de répondre aux obligations réglementaires d'inscription dans un parcours professionnalisation et un outil de fidélisation des salariés face à un turn-over élevé.

### 3. La VAE sur ou hors temps de travail

Un des derniers points de tension est l'imputation du temps qui est consacré à la VAE : doit-elle être effectuée sur le temps de travail ou, à l'inverse sur le temps personnel du salarié ? Dans les différents cas traités, il semble qu'il n'y ait pas unanimité sur la réponse à cette question : la branche des Aides à domicile procède à la validation des acquis sur le temps de travail quand celle des Entreprises de services à la personne soutient que c'est impossible. Tout semble dépendre du rapport de force que parviennent à instaurer les organisations syndicales de la branche ou de l'entreprise concernée.

Sur ce point, le dispositif légal est plutôt ambigu. La VAE constitue une démarche individuelle mais si le salarié veut faire une VAE dans le cadre d'un projet de mobilité personnel et qu'il n'en parle donc pas à son employeur, il devra poser des jours de congés. Il ne sera alors pas financé, sauf à mobiliser le Fongecif dans le cadre d'une procédure qui demeure assez complexe. Inversement, pour avoir des jours de congés spécifiques et avoir une prise en charge de la VAE, les OPCA doivent intervenir, ce qui suppose une demande des employeurs.

## Axes de progrès de la VAE

### 1. Vers une meilleure articulation de la validation et de la formation

L'appareil de formation continue français est hypertrophié : 50 000 prestataires de formation de tous statuts, de toutes tailles et de tous secteurs vivent de l'obligation légale de financement de la formation qui représente plusieurs milliards d'euros de dépenses garanties chaque année. Ce système laisse peu de place au développement d'une démarche concurrente telle que la VAE qui permet de certifier des compétences autrement et surtout pour un coût moindre.

Au-delà des aspects structurels, la VAE constitue une remise en cause de la certification telle que la pratique la formation. La reconnaissance des acquis de l'expérience est, par essence, individuelle alors que le système de formation formel s'inscrit dans le collectif. Les salariés sont formés par groupes dans le cadre d'une infrastructure pédagogique dimensionnée pour un travail collectif (formateurs, locaux, plateaux techniques, ...). En outre, la certification dans le cadre de la formation repose sur une transmission de savoirs au salarié, le plus généralement hors de l'entreprise. A l'inverse, la VAE part du salarié dans l'entreprise et de ses savoirs pour aller à la certification.

Pour autant, les faiblesses constatées sur le dispositif de VAE plaident pour une meilleure articulation entre les deux dispositifs. Ainsi, l'illettrisme suppose une formation préalable aux savoirs de base avant toute inscription dans un parcours de validation. De même, pour mener à la certification, les validations partielles appellent soit une expérience complémentaire, soit une formation. Pour le RNCP<sup>53</sup>, cette complémentarité suppose pour le système de formation de bouleverser des pratiques reposant jusque-là sur des contenus de savoirs et des quantités de connaissances à maîtriser dans une logique "académique". La VAE force le système à aller vers une démarche "compétences" dans laquelle l'ingénierie de construction s'appuie sur une cible professionnelle et des compétences qui lui

---

<sup>53</sup> G. Asseraf (2011), "A propos de l'approche par les compétences", *Séminaire annuel de la CGE*, octobre

sont attachées. C'est la logique suivie au sein de l'Institut Ipéria quand, en 2009, la décision a été prise de revoir les certifications<sup>54</sup> et les contenus de la formation pour raisonner en termes de compétences et les rapprocher ainsi de la démarche de validation. Désormais les deux démarches se complètent largement et partagent des outils tels que le portefeuille de compétences qui est présenté devant des jurys communs.

## 2. L'augmentation du nombre des jurys

Parmi les difficultés auxquelles est confronté le dispositif de la VAE, la question de la constitution des jurys revient largement. Leur tenue suppose en effet de disposer d'un réservoir suffisant de professionnels formés et disponibles. Or, de l'avis de toutes les personnes interrogées, ce n'est pas le cas actuellement et ce pour deux raisons principales :

- La rémunération est insuffisante et il semble même qu'elle varie selon le niveau de la certification visée : plus elle est haute, plus la rémunération l'est aussi. Par ailleurs, le manque à gagner que représente pour l'employeur la participation d'un salarié à un jury n'est pas indemnisé, d'où une réticence à lui accorder du temps hors congé. Le rapport de Vincent Merle<sup>55</sup> préconisait déjà en 2008 la prise en charge par les OPCA des professionnels participant aux jurys de VAE.
- Les membres du jury doivent être formés à la forme particulière d'évaluation que constitue la VAE. Ce n'est pas un jury d'examen se prononçant à partir de listings de notes, mais un jury de validation travaillant à partir d'entretiens individuels. Il faut des professionnels aux compétences reconnues qui puissent se prononcer sur les pratiques des candidats. Le rapport Merle insistait, lui aussi, sur l'importance de la formation des jurés à cet exercice spécifique que constitue la VAE.

Faute d'un nombre suffisant de salariés pour constituer les jurys, les délais s'allongent et découragent d'autant les candidats à la VAE. Un syndicaliste souligne que bien souvent les jurys sont incomplets – aucun professionnel n'y siège – ce qui les place à la limite du cadre légal. Pour pallier ces carences, les certificateurs puisent parfois dans le réservoir de professionnels que constituent les salariés certifiés par la voie de la VAE ou font appel aux fédérations syndicales qui disposent de centres de formation et peuvent donc former à cet exercice leurs membres ou des salariés. Certaines organisations syndicales ont, de fait, identifié comme enjeu la participation de leurs adhérents aux jurys de VAE.

## 3. La VAE comme droit collectif

Au cours de cette étude, il est apparu que les syndicats ont du mal à identifier, au sein de leurs propres organisations, des exemples de pratiques de VAE. Et pour cause, selon les termes de la loi, il s'agit avant tout d'une démarche individuelle et non collective : c'est le salarié qui décide de s'inscrire dans un parcours de validation. Il est donc plus difficile pour les syndicats de se saisir de cette question. Pour autant, nous avons pu constater qu'il existe bien des approches collective de la VAE, gérées dans le cadre de l'entreprise et déclenchées à l'instigation des organisations syndicales (ex : Club Méditerranée) ou de la Direction (ex : Orange). Il est à noter que, dans le secteur des services à la personne, premier pourvoyeur de certifications par validation, les employeurs sont bien souvent à l'origine du choix du salarié de s'engager dans une VAE.

Au regard des faiblesses que présente le processus de VAE, l'approche collective présente certaines solutions. Elle permet, en amont, d'identifier les métiers en phase avec l'activité et donc de faciliter

---

<sup>54</sup> Les CQP ont été transformés en titre professionnels reconnaissant un niveau et facilitant la mobilité.

<sup>55</sup> Merle V. (2008), *Rapport à monsieur Laurent Wauquiez Secrétaire d'Etat à l'emploi. Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience*, 22 décembre

l'orientation des candidats. Au cours du processus, le temps consacré à l'accompagnement peut être augmenté (40 heures chez Orange contre les 24 heures légales) tout comme les moyens (l'encadrement peut conseiller le salarié). En aval du processus, les salariés n'ayant eu que des validations partielles demeurent dans l'entreprise et peuvent donc facilement faire l'objet d'un accompagnement pour aller au terme de la certification. Enfin, une VAE collective peut potentiellement faire l'objet d'une négociation en termes de reconnaissance salariale des certifications acquises.

Pour l'heure, il existe des VAE collectives mises en place par les entreprises, ayant souvent fait l'objet d'une bonne communication, tant il est vrai que cela contribue à l'image de l'entreprise. Cependant, la difficulté que nous avons eu à trouver des exemples laisse à penser que ces cas demeurent marginaux, les entreprises étant globalement peu enclines à s'engager dans un dispositif susceptible de contribuer à une augmentation des coûts salariaux. Le Medef a d'ailleurs eu l'occasion de signifier le caractère illégal de la notion de VAE collective. Au-delà de ce manque d'appétence des employeurs, le manque de formations des syndicalistes en entreprise peut aussi expliquer le faible nombre de VAE collectives. A l'instar de la formation, la VAE arrive loin derrière les questions d'emplois et de salaires dans les thèmes de négociation.

#### **4. Au-delà de la VAE, les portefeuilles de compétences**

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience est loin de résumer à lui seul les pratiques de validation des apprentissages formels ou informels. On peut même penser qu'au regard de la faiblesse des volumes de salariés concernés – un syndicaliste décrit la VAE comme la "Rolls Royce" de la validation – il existe d'autres pratiques plus courantes mais sans doute moins visibles. Dans plusieurs des cas étudiés, certains de ces outils ont affleuré. C'est notamment le cas des "portefeuilles de compétences" servant à consigner les compétences acquises par les salariés au cours de leur pratique professionnelle et qu'utilisent, dans le secteur des services à la personne, le Fedesap ou Ipéria.

L'outil existe, selon des modalités assez proches, dans d'autres secteurs. Ainsi, dans le cadre du projet ADEMA (Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles) le FAFSEA<sup>56</sup> a accompagné des démarches d'immersion de demandeurs d'emploi sans qualification dans des entreprises agricoles. Outre la découverte des métiers de l'agriculture, l'enjeu du dispositif est de vérifier la maîtrise des savoirs de base. Après 5 jours en centre de formation pour découvrir les professions et 3 semaines en entreprise, un certain nombre d'acquis sociaux sont validés sur la base de grille d'observation et d'évaluation confiées aux maîtres de stage. Le tout est consigné dans un portfolio que se voient remettre les demandeurs d'emploi.

---

<sup>56</sup> Opca pour le secteur agricole.

## Conclusion

Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE constitue une troisième voie d'accès aux diplômes en France. Cependant, en 2010, seulement 29 300 diplômes étaient acquis par VAE contre 118 500 en formation continue et 650 000 en formation initiale. Dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009, les partenaires sociaux ont voulu favoriser le développement de la VAE, en invitant notamment les certificateurs à simplifier les modalités d'accès et les procédures de préparation des dossiers, à mieux définir et renforcer l'encadrement et en demandant aux branches de mettre en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE. Mais, sa transcription dans la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle porte essentiellement sur les conditions de participation des salariés à un jury d'examen avec la mise en place d'une autorisation d'absence par l'employeur et le financement des dépenses qui lui sont liées. L'ANI du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi n'a pas été plus favorable à la VAE qui n'est pas abordée par le texte. Dans ces conditions, les perspectives de développement de cette approche novatrice de la certification et sa meilleure articulation à la formation semblent faibles. Elles le sont d'autant plus que la négociation sur la réforme du système de formation professionnelle qui doit s'achever fin décembre 2013 s'est focalisée sur la création d'un compte personnel de formation (CPF) sans jamais poser la question de son articulation avec le dispositif du VAE. Faut-il y voir la confirmation d'un cloisonnement persistant entre les deux processus de certification ? Ou l'inverse, doit-on considérer que les caractéristiques intrinsèques du compte personnel de formation amèneront naturellement une meilleure articulation de la formation et de la VAE ? Plusieurs années de recul seront nécessaires pour avoir un début de réponse.

## 1.2 Bibliographie :

"La validation des acquis de l'expérience (VAE)", Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, décembre 2007

Asseraf G. (2011), "A propos de l'approche par les compétences", *Séminaire annuel de la CGE*, octobre

Aventur F., Damesin R., Tuchsirer C. (2007), "La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale ?", *La revue de l'IREs*, vol. 55 2007/3

Besson E. (2008), "Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE", *Rapport au Premier Ministre*, septembre

Dares (2010), "Les services à la personne : une croissance vive en 2007, atténuée en 2008", *Dares Analyses*, avril, n°020

Dares (2012), "La VAE en 2011 dans les ministères certificateurs", *Dares Analyses*, n°091, décembre

Drees (2008), "Préparer le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale par la validation des acquis de l'expérience", *Etudes et Résultats*, n°658, septembre

IGAS (2013), *Le contrat de sécurisation professionnelle : Premier bilan d'un dispositif individualisé de retour à l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations*, Rapport établi par Philippe Dole, RM2012-163P, février

Merle V. (2008), *Rapport à monsieur Laurent Wauquiez Secrétaire d'Etat à l'emploi. Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience*, 22 décembre

Merle V., "Genèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience. Témoignage d'un acteur", *La revue de l'IREs*, vol. 55 2007/3

Rapport de l'Observatoire de la branche Aide à domicile, septembre 2009

Rexecode-Service (2007), *Mise en place d'un observatoire économique et social du secteur des entreprises de services à la personne*, mars