

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

Bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs

Avec l'adoption en janvier dernier du volet sur la « validation des acquis de l'expérience » (VAE) de la loi de modernisation sociale, les pratiques de validation des acquis professionnels (VAP) mises en place depuis 1985 pourraient connaître un développement important. Un retour sur ces pratiques, sur la demande de certification émanant des individus et des entreprises, sur la construction de l'offre en relation avec cette demande, permet de mieux comprendre les enjeux à venir de la VAE.

Les débats préparatoires, puis le vote en janvier dernier, du volet sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) de la loi de modernisation sociale ont largement contribué à porter à la connaissance du grand public le précédent dispositif, resté jusque-là assez confidentiel : la validation des acquis professionnels (VAP). Ce dispositif était en fait composé de deux volets successifs très différents. Le premier, adopté en 1985, avait pour objectif de permettre aux salariés ou aux chômeurs d'accéder aux formations de l'enseignement supérieur, sans qu'ils aient les diplômes requis mais sur la base d'un dossier détaillant leur parcours professionnel et faisant prévaloir des éléments permettant à une commission d'évaluer leur « *potentiel de réussite* » pour la formation visée. C'est ainsi que nombre de salariés et chômeurs, techniciens supérieurs ou simples bacheliers, parfois même sans diplôme, ont été autorisés à s'inscrire en DEUG, maîtrise ou DESS. Ce premier dispositif s'est assez rapidement développé à l'université. Environ 14 700 dossiers ont été déposés en 2000.

Le second volet a été adopté en 1992 et concernait tous les niveaux de diplômes. Il permettait d'obtenir des unités de certification d'un diplôme sans passer les épreuves prévues par le règlement d'examen mais sur la base d'un dossier élaboré par le candidat. Le dossier devait donc décrire précisément des situations concrètes de travail rencontrées par le candidat et correspondant au référentiel des unités de certification visées. Du fait de sa nouveauté, ce dispositif a donné lieu à de nombreuses expérimentations. Dans l'enseignement supérieur, il est resté relativement confidentiel – excepté au CNAM –, avec seulement 2 000 dossiers déposés en 2000. Il s'est en revanche développé lentement

mais de façon continue dans l'enseignement professionnel et technologique, passant de moins de 900 dossiers déposés en 1995 à plus de 4 600 en 2000, sachant que pour un dossier abouti il y a environ dix demandes d'information.

Une grande diversité des projets sous-tend le recours à une procédure de VAP. On peut néanmoins les regrouper en deux pôles, selon que la certification est considérée par le candidat comme un moyen ou comme une fin :

- Certains s'inscrivent clairement dans une dynamique de changement, d'évolution personnelle ou professionnelle. Ils ont pour objectif d'accroître leur qualification dans une logique de progression, dans leur domaine de compétence, de promotion ou de reconversion. La VAP leur permet essentiellement de faciliter, en le raccourcissant, le parcours de formation dans lequel ils souhaitent s'engager. Ils peuvent ainsi devenir plus ambitieux quant au niveau de diplôme visé.
 - D'autres candidats cherchent plutôt une reconnaissance de leurs acquis professionnels et de leur « valeur ». La certification est pour eux un moyen de confirmer, d'« officialiser », leur niveau de compétence. La possibilité d'effectuer une validation des acquis professionnels, même partielle, est déterminante dans le choix du diplôme qu'ils vont passer. Ils considèrent généralement la formation nécessaire pour obtenir l'intégralité du diplôme comme un détour imposé par leur projet : obtenir une reconnaissance la plus immédiate possible de leur expérience professionnelle. Dans cette perspective, ils peuvent être amenés à viser un diplôme d'un niveau plus modeste que celui auquel ils pourraient prétendre.
- Entre ces deux pôles se trouvent évidemment des situations intermédiaires, avec des objectifs plus ambigus ou qui évoluent au cours du parcours de validation.

UNE VALIDATION POUR FACILITER UN PARCOURS DE FORMATION

Quand elle s'inscrit dans une dynamique de changement, la VAP (de 1985, comme de 1992) est un plus dans le parcours de formation en permettant de le raccourcir. Toutefois cette évaluation en amont de la formation peut représenter un risque pour le candidat. Cela explique sans doute en partie la prudence des salariés qui, majoritairement, élaborent leur projet à l'insu de leur employeur.

Cependant certains le font avec son accord, voire son soutien. Dans ce dernier cas, la procédure peut être financée par l'entreprise dans le cadre du plan de formation ou, cas plus fréquent, au titre d'un congé individuel de formation. Malgré les divers avantages que peut procurer le recours à une validation des acquis professionnels, certains salariés préfèrent cependant suivre l'ensemble de la formation pour obtenir le diplôme qu'ils visent.

Une entreprise peut également être porteuse, voire initiatrice, de projets de validation des acquis professionnels. Ils ont pour origine les mêmes raisons qui d'ordinaire motivent les politiques de formation qualifiante : évolution importante de l'organisation, difficultés de recrutement ou turn-over élevé. La VAP permet également de diminuer le temps d'absence du salarié de l'entreprise – même si elle ne réduit pas toujours

pour autant les dépenses de formation du fait des surcoûts liés à l'accompagnement du candidat et à l'individualisation de son parcours de formation.

Le dispositif VAP s'inscrit alors en général dans des parcours diplômants relativement bien définis par l'entreprise : cette dernière cible les diplômés à acquérir, sélectionne les candidats, finance les validations et les formations, définit éventuellement les conditions de reconnaissance en interne de ces diplômés. Dans certains cas – exceptionnels – le salaire est soutenu et financé par son entreprise, tout en ayant une marge de manœuvre plus large dans la construction de son projet.

Ces projets d'entreprises sont souvent formalisés par la signature de conventions avec les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) du ministère de l'Éducation nationale. Par ailleurs des accords nationaux sont signés entre l'Éducation nationale et des branches professionnelles, ou de grandes entreprises. Encore au stade expérimental, leurs effets semblent limités. Les conditions de leur extension et de leur appropriation au niveau local restent à définir, d'autant qu'à leur niveau, les établissements ne trouvent pas toujours avantage à favoriser l'accès à la certification de leurs salariés dans la mesure où cela les rend potentiellement plus mobiles.

UNE VALIDATION POUR « OFFICIALIZER » DES ACQUIS PROFESSIONNELS

La certification, et le recours à la VAP, ne s'inscrivent pas toujours dans un projet de changement. Ce peut être une fin en soi en permettant d'officialiser un niveau de compétence. Lorsqu'il est à l'initiative d'une telle démarche, le candidat peut avoir plusieurs raisons pour tenter d'obtenir un diplôme rendant compte de la qualification qu'il possède, ou pense posséder : se prémunir contre les risques de chômage, accéder à un concours, s'installer à son compte (pour les coiffeurs, par exemple), répondre à un besoin de reconnaissance professionnelle et personnelle...

Les entreprises semblent a priori n'avoir aucune raison de favoriser l'accès à la certification de salariés qui n'ont pas pour objectif d'acquérir de nouvelles compétences et qui, de plus, risquent de revendiquer un reclassement s'ils obtiennent leur diplôme. Certaines s'engagent pourtant dans des démarches de VAP visant uniquement à officialiser un niveau de compétence. Ces démarches peuvent avoir pour objectif de (re)mobiliser des salariés. Elles permettent dans d'autres cas de répondre aux exigences réglementaires d'accès aux postes (par exemple l'obtention du CAP « petite enfance » pour les agents techniques des écoles maternelles), ou de mettre en correspondance le niveau de diplôme du salarié avec le poste qu'il occupe (comme cela se pratique, par exemple, pour les cuisiniers dans la Fonction publique hospitalière).

La certification peut aussi constituer un enjeu social. Tel est le cas par exemple d'une entreprise qui veut doter ses salariés les plus anciens d'un CAP par la VAP, pour légitimer leur fonction de tuteurs auprès de jeunes recrutés en contrat de qualification ou d'apprentissage préparant à ce même CAP. Elle représente aussi, et de plus en plus souvent, un enjeu stratégique et économique. Elle permet en effet de garantir la

UNE ÉTUDE SUR LA VAP

Dans le cadre d'une convention avec la Direction de la programmation et du développement du ministère de l'Éducation nationale (DPD), et en partenariat avec les directions de l'enseignement scolaire (DESCO) et de l'enseignement supérieur (DES), le Céreq a mené en 2001 une étude sur le thème « La validation des acquis professionnels : construction d'une offre et usages sociaux ».

Cette étude vise à analyser la structuration de l'offre de validation d'acquis mise en place par l'Éducation nationale, au niveau secondaire et de l'enseignement supérieur, y compris le CNAM. Elle s'appuie sur des entretiens effectués auprès des principaux responsables de dispositifs VAP dans quatre académies – Aix-Marseille, Besançon, Montpellier et Versailles –, dans au moins une université dans chacune de ces académies et au CNAM et auprès de personnels en charge de la formation ou de la validation dans les Conseils régionaux ou les directions régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Une enquête a été également menée auprès de 80 personnes entrées dans le dispositif VAP de l'académie de Besançon entre 1994 et 2000. Enfin, une enquête a été réalisée dans des entreprises, OPCA et collectivités ayant signé des conventions avec les DAVA d'Aix-Marseille et de Versailles ou, au niveau national, avec le ministère de l'Éducation nationale.

Cette étude a été réalisée par Chantal Labruyère, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Josiane Teissier (Céreq), Bernadine Rivoire (CNAM, Céreq), Sophie Carel et Elise Kabantchenko (IRADES-THEMA, centre associé au Céreq pour la région Franche-Comté).

qualité de la production vis-à-vis des clients ou le respect de normes de sécurité vis-à-vis des pouvoirs publics.

Dans ces cas-là, même si la demande de VAP est formulée individuellement par le salarié auprès des services académiques de validation, elle est directement prise en charge par l'entreprise. Celle-ci formule auprès du DAVA une demande en général bien structurée et élaborée, aide le salarié à constituer son dossier, ceci parallèlement au DAVA et parfois sans coordination avec lui. Certaines entreprises se plaignent d'ailleurs de ne pas être suffisamment associées au processus de validation. Elles considèrent en effet qu'elles sont bien placées pour repérer et évaluer les compétences de leurs salariés, et que leur implication dans la procédure garantit la crédibilité du dossier présenté.

Dans ce cas, l'échec à obtenir une validation requise par l'entreprise semble poser un véritable problème. La certification peut en effet créer des mécanismes d'exclusion si, de droit individuel, elle se transforme en obligation socio-professionnelle.

L'OFFRE DE VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

Dans l'enseignement supérieur, la VAP est essentiellement conçue comme un moyen au service d'un parcours de formation, voire un mode d'accès aux formations. Mais même après la mise en place des commissions et jurys de VAP, les pratiques dérogatoires d'admission en formation, déjà anciennes, sont restées très largement du ressort des responsables du diplôme qui ont un poids très important non seulement dans la définition des contenus de formations mais aussi dans les procédures de validation. Si, après 1992, la VAP n'a connu qu'un très faible développement dans l'enseignement supérieur, à de rares exceptions près, comme dans les universités de Lille et de Brest, et au CNAM, des dispenses ou des équivalences ont parfois été octroyées sans procédure formalisée, ce que certains qualifient d'ailleurs de « VAP informelle ». Les débats qui ont entouré le projet de loi de modernisation sociale depuis trois ans ont toutefois conduit les universités à formaliser progressivement leur offre de validation.

Dans l'enseignement secondaire, les rectorats, à travers notamment les GRETA et les centres permanents de validation, avaient une longue expérience en matière d'information, d'accueil et d'orientation, mais aussi dans la prise en compte de l'expérience professionnelle avec les procédures de positionnement des stagiaires dans un parcours de formation. L'organisation d'une offre structurée et formalisée de validation des acquis professionnels a pu se développer sur ce terrain. Par ailleurs, dans l'enseignement secondaire, les fonctions de formation et de certification sont depuis fort longtemps séparées : les services des examens qui organisent les jurys sont autonomes et, depuis dix ans, la primauté est accordée aux référentiels d'activité professionnelle dans la construction des référentiels de certification.

Derrière ces caractéristiques communes à l'ensemble des académies, on trouve toutefois des pratiques de validation des acquis variées, dans ce qui est encore une phase d'appropriation du dispositif. Cette variété semble en partie liée à la

diversité des origines et des parcours des acteurs impliqués ainsi qu'aux contextes locaux dans lesquels les dispositifs se sont mis en place et développés. On observe également des différences importantes dans la définition, la délimitation et les objectifs assignés aux différentes phases de la VAP.

Ainsi, certains dispositifs académiques dissocient à l'extrême formation et validation. Ils tendent à ériger la certification comme une fonction autonome de l'Éducation nationale, dont la VAP serait le ferment, évitant par là-même d'être soupçonnés d'utiliser la VAP pour recruter un public et le rendre captif des établissements de formation de l'Éducation nationale. Ces dispositifs, qui ne prennent pas en compte le devenir des candidats après validation, répondent davantage à des demandes de type « validation-constat ». Certains conseils régionaux contrebalancent toutefois cette tendance en apportant leur soutien à des dispositifs qui intègrent la validation dans la gestion de projets plus larges de qualification. D'autres dispositifs, où les services de formation continue, DAFCO et GRETA, sont généralement plus impliqués, articulent davantage validation et formation. Ils proposent une prestation plus globale aux candidats. Nombre d'entreprises formulent d'ailleurs des demandes en ce sens.

Les premiers acteurs de l'Éducation nationale engagés dans les dispositifs de VAP, le plus souvent très impliqués dans la mise en place et la réussite de ces dispositifs, ont été animés dès le départ du souci de ne pas dévaloriser les diplômes. Ce même souci fait d'ailleurs aujourd'hui l'unanimité chez les enseignants, du secondaire comme du supérieur, qu'ils soient « résistants » ou « militants » de la VAP. Cela s'est traduit par la volonté de formalisation des procédures : partout elles reposent sur le même dossier type, les accompagnateurs et les membres des jurys suivent une formation ad hoc et une distinction de principe est établie entre la phase de certification proprement dite – c'est-à-dire l'examen des dossiers et l'octroi des dispenses d'examen par les jurys – et les phases en amont d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des candidats. L'étape de validation proprement dite reste placée sous le contrôle des services des examens et de l'inspection.

Les DAVA ont en charge les phases préliminaires. Ils peuvent envisager de sous-traiter les phases d'accueil et d'orientation à des partenaires internes, comme les CIO ou les GRETA, ou de les partager avec des partenaires externes dans le cas d'une mise en réseau. Ils acceptent en revanche beaucoup plus difficilement, si ce n'est pas du tout, de déléguer la phase d'accompagnement où il s'agit d'aider le candidat à constituer son dossier. Ils tiennent à garder le contrôle le plus direct possible sur cette phase afin que les jurys puissent se prononcer « *en toute confiance* » sur les dossiers qui leur sont présentés.

LE NOUVEAU DISPOSITIF DE VAE : VERS UNE DIVERSIFICATION ET UNE STANDARDISATION DE L'OFFRE DE VALIDATION

Le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE, cf. encadré page 4) devrait augmenter et diversifier considérablement les publics souhaitant recourir à la validation des acquis professionnels, ce qui est bien le but visé par la loi.

L'augmentation du nombre de candidats nécessitera d'accroître la rigueur des procédures et donc la standardisation de l'offre de validation. Dans le même temps, la plus grande diversité des publics et des demandes appelle une diversification de cette offre. L'enjeu central de la VAE pourrait donc être l'élaboration et le développement de dispositifs et de procédures répondant à ces deux exigences, tout en améliorant les délais de réponse aux demandes, souvent considérés aujourd'hui comme excessifs. La progression attendue de la demande devrait en outre poser des problèmes importants de coûts. Une véritable « économie de la VAE » reste à construire ; des propositions en ce domaine devraient accompagner la mise en place du nouveau dispositif.

Le champ des certifications accessibles par validation des acquis ayant été élargi, le nombre des organismes valideurs augmente avec, entre autres, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, et les chambres de commerce. Il n'est guère envisageable que chacun mette en place, sur l'ensemble du territoire, ses propres lieux d'accueil. L'information, l'accueil et l'orientation des candidats exigeront donc la construction de partenariats – certains existent déjà même s'ils ne sont pas encore totalement opérationnels. Pour satisfaire à une exigence de « neutralité », qui permette à chaque candidat de pouvoir envisager toutes les orientations possibles, cette coopération implique une définition commune à minima du contenu des différentes phases d'information, d'accueil et d'orientation, et donc une prestation standardisée quel que soit l'organisme local qui l'assure. Ceci implique une professionnalisation accrue des acteurs locaux, chacun devant connaître le système de certification de chacun des partenaires. Certains conseils régionaux participent d'ores et déjà à des projets allant dans ce sens.

Par ailleurs, la possibilité d'obtenir la totalité d'un diplôme par la VAE peut infléchir significativement la demande du côté de la validation-constat, au détriment, dans certains cas, d'un engagement dans un parcours de développement de la qualification. De plus, les modalités d'expression et de prise en compte de l'expérience professionnelle risquent d'être modifiées, afin de l'appréhender de façon peut être plus globale. À cet égard, l'accompagnement constitue une phase décisive qui devrait contribuer à minimiser le taux d'échec des candidats. Ceci nécessitera une augmentation du nombre d'acteurs impliqués dans la procédure. Il faudra aussi assurer la formation et la professionnalisation de ces acteurs, qu'ils accompagnent les candidats dans l'exercice de formalisation de leur expérience professionnelle ou qu'ils soient membres de jurys. L'équipe « Clinique de l'activité » du Laboratoire de psychologie du travail du CNAM a déjà engagée des études importantes sur cette question. Une évaluation plus globale de la qualification nécessitera aussi une présence plus

LE NOUVEAU DISPOSITIF DE « VAE »

Le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), adopté en janvier dernier, modifie les conditions d'accès et la procédure de validation des acquis. Principales évolutions :

- Les acquis professionnels pris en compte ont été élargis à l'expérience acquise dans le cadre d'une activité *non salariée ou bénévole*.
- La *durée minimale* de l'expérience exigée pour accéder à la validation des acquis a été ramenée de 5 à 3 ans.
- Le *champ des certifications* accessibles par validation des acquis a été élargi. Il couvre désormais un plus grand nombre de diplômes et titres à finalités professionnelles et certains certificats de qualification professionnelle (CQP).
- Les candidats ont désormais la possibilité *d'obtenir la totalité d'un titre* ou d'un diplôme par une validation des acquis.
- Les jurys se prononcent au vu d'un dossier constitué par le candidat, éventuellement à l'issue d'un entretien (obligatoire pour les titres de l'enseignement supérieur) ou, dans certains cas, d'une mise en situation professionnelle réelle ou simulée.
- Si le jury n'attribue pas la totalité du diplôme ou du titre visé, il se prononce sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un *contrôle supplémentaire*.

systématique des professionnels dans les jurys, ce qui pourrait poser des problèmes de disponibilité, d'implication et de financement.

Enfin, l'accroissement des flux de candidats à la validation des acquis va aussi nécessiter une plus grande flexibilité et adaptabilité des organismes valideurs, en particulier pour répondre aux demandes des candidats qui n'auront obtenu qu'une partie de leur diplôme par la VAE et seront contraints de suivre un complément de formation. Les organismes valideurs devront proposer une réelle individualisation, et donc modularisation, des parcours de formation. Ceci devrait les conduire à (re)considérer le découpage actuel de ces parcours pour trouver un compromis, et surtout des articulations entre deux logiques de certification : l'une liée à l'activité de travail et l'autre au processus pédagogique d'apprentissage. Les acteurs du système éducatif y semblent prêts : nombreux sont les formateurs qui disent reconsidérer leurs pratiques de formation après avoir été membre de jurys de VAP.

Chantal Labruyère, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Josiane Tessier (Céreq) et Bernardine Rivoire (CNAM).