

NEF

Les entreprises et la validation des acquis professionnels

Josiane Paddeu, Alain Savoyant

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

3

octobre 2003

Validation des acquis
Céreq

Synthèse

Ce document présente les principaux résultats d'une enquête exploratoire portant sur les usages par les employeurs des procédures de validation des acquis professionnels (VAP) (décret de 1993).

L'implication de certains acteurs locaux ou de branches (conseils régionaux ou organismes paritaires agréés), qu'ils aient contribué à informer les employeurs ou à les soutenir même financièrement, n'est pas étrangère à l'émergence et à la forme que prend cette « demande collective de validation ». Celle-ci dépend également de la nature des relations établies avec les services déconcentrés de l'Éducation nationale en charge de la validation des acquis (dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA), délégations académiques à la formation continue (DAFCO) ou GRETA).

Ces usages se polarisent entre d'une part la recherche d'une « validation-dynamique de formation », d'autre part celle d'une « validation-constat ». Ils sont décrits ici autant dans leur forme qu'en rapport avec les contextes dans lesquels ils ont émergé.

La première démarche se développe dans des contextes où élever le niveau de qualification des salariés semble une nécessité : pour adapter la main-d'œuvre à des évolutions dans les techniques de production ou l'organisation du travail, ou pour favoriser la mobilité professionnelle voire ouvrir des perspectives de carrière. Elle s'entend également dans un contexte de difficultés de recrutement pour les catégories intermédiaires (techniciens par ex.) ou de turn-over élevé. Elle est utilisée pour étendre les compétences des salariés au moyen de programmes de formation diplômante ne faisant pas toujours l'objet de politiques clairement élaborées. La validation vient dans ce cas écourter et rationaliser le parcours de formation.

La seconde démarche se formule plutôt comme une réponse aux contraintes liées à des démarches qualité, portant sur les produits ou la sécurité, ou encore à une réglementation des emplois (dans la fonction publique par ex.). Elle est parfois conçue comme une réponse à l'absence de reconnaissance de métiers émergents ou encore à l'écart de statuts et de niveaux de diplômes entre nouveaux et anciens salariés. Il s'agit donc de faire reconnaître et officialiser les compétences déjà acquises par les salariés en cherchant à minimiser à l'extrême le parcours de formation complémentaire qu'il leur reste à accomplir pour obtenir le diplôme visé.

L'accès des salariés à ces procédures de validation n'est pas toujours lié au type de démarches dans lesquelles l'entreprise s'est inscrite mais est plutôt tributaire du mode de gestion du personnel et du degré d'élaboration des politiques de formation.

Dans tous les cas, dans l'entreprise et avant l'accès aux procédures, les salariés sont fortement sélectionnés avec l'appui parfois de l'encadrement intermédiaire et selon des critères peu explicités qui ne correspondent pas forcément à ceux valant pour une reconnaissance des acquis au moyen des diplômes. Toute candidature à la validation soutenue par l'employeur est cependant financée au titre du plan de formation même si l'obtention d'un nouveau diplôme ne garantit pas, dans tous les cas, à son détenteur un changement de poste.

Les services déconcentrés de l'Éducation nationale, en fonction de la nature des relations établies avec les responsables d'entreprise, infléchissent parfois leurs pratiques habituelles. La prégnance des questions de financement les amène à chercher des réponses plus adaptées aux besoins des employeurs ou à donner un sort plus favorable à la demande d'implication de ces derniers dans les procédures. Cela peut se traduire par l'élaboration de réponses plus construites et coopératives, au sein de ces services, avec le risque malgré tout d'un traitement différencié entre les candidats isolés et ceux soutenus par leur employeur. Les candidats salariés eux-mêmes ne sont pas toujours en situation équivalente. Ils ne sont pas informés de ces procédures de manière égale, sont discriminés selon des critères différenciés et n'ont pas toujours le choix du diplôme à acquérir.

Cette question de l'équité dans l'accès et le traitement de tous les candidats devient dès lors prépondérante pour les services de l'État qui prévoient un afflux plus important de candidats et devient donc un des enjeux forts de la validation pour les années à venir.

 **Sommaire**

Introduction	5
1. Pourquoi recourir à la VAP ?	9
1.1. Une VAP dans un cursus de formation	9
1.2. Une VAP pour reconnaître et certifier des compétences acquises par les salariés	13
1.3. Intérêts et attentes vis-à-vis de la validation	15
2. L'accès et le suivi des procédures de validation dans l'entreprise : des mises en œuvre diversifiées	18
2.1. Information, choix des diplômes et sélection des candidats	18
2.2. Financement des procédures et organisation des parcours de formation après validation	23
3. Les relations avec les services académiques	26
Références bibliographiques	33

Introduction

Le principe d'une reconnaissance « officielle » des acquis de l'expérience a fait son chemin pas à pas, en France, depuis 1934, date à laquelle fut instituée la possibilité d'obtenir le titre d'ingénieur diplômé par l'État (ingénieur DPE), à l'issue d'une procédure d'évaluation des savoirs acquis au fil d'une expérience professionnelle d'ingénieur « maison ». L'adoption de la loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels (VAP), en instituant la possibilité de délivrer une partie d'un diplôme existant (accessible jusque là par la seule formation), s'est inscrite en rupture avec les diverses expérimentations visant à reconnaître les compétences acquises en situation de travail, qui l'ont précédée dans les années 80. Elle a constitué un véritable tournant dans la manière de concevoir le lien entre expérience et savoirs.

En 2000, au moment où se préparait une nouvelle loi qui semblait prolonger l'innovation de la loi de 92, dans le but de promouvoir, cette fois, la validation des « acquis de l'expérience » (VAE) au sens large, il est apparu intéressant d'observer comment s'était construite, et continuait de se construire, l'offre de validation et d'étudier les *modes d'appropriation* des dispositifs de validation, par les individus et les entreprises. L'étude dont nous ne présentons ici qu'une partie¹, fut l'occasion d'observer ces pratiques. Nous attendions qu'elle permette également de cerner les questions que les dispositions de la loi nouvelle, adoptée en janvier 2002, pourraient soulever, aussi bien que les enjeux sous-tendant la mise en place de la validation des acquis de l'expérience, dans le contexte économique et social d'aujourd'hui.

Il s'agissait alors de faire une sorte de bilan sur la validation des acquis professionnels au moment où elle cédait la place à la VAE en choisissant de se focaliser sur deux types de questions apparemment bien distinctes, mais dont on faisait l'hypothèse qu'elles pouvaient être en lien l'une avec l'autre : la première relative aux conditions ayant favorisé ou non la construction progressive d'une offre structurée de VAP, au sein des rectorats et des universités, la seconde relative aux modes d'appropriation du dispositif par les individus et les entreprises.

L'aspect développé ici a peu fait l'objet d'études. Ce texte tente de caractériser et d'analyser les usages que certains employeurs ont fait des procédures de validation des acquis, plus particulièrement de la procédure de VAP 92, dans un souci de favoriser l'accès de leurs salariés à des diplômes professionnels de l'enseignement secondaire. La loi de modernisation sociale, en particulier dans ses dispositions sur les licenciements, a misé sur l'intérêt que les employeurs peuvent porter à cette procédure. En tout cas ces dispositions visent, plus ou moins explicitement, à inciter les entreprises à prévoir une voie d'accès à des certifications pour les salariés touchés par les plans sociaux, susceptibles de « sécuriser » leurs trajectoires professionnelles (Merle, 2002). Avant même l'adoption de la loi de modernisation sociale, l'intérêt que nous portons à l'existence de soutiens éventuels des employeurs à l'acquisition ou au développement de la qualification de leurs salariés, s'inscrivait également dans un contexte où ces salariés étaient plus ou moins contraints à la mobilité.

¹ Réalisée pour les Directions de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur de l'Éducation nationale ainsi que la Direction de la programmation et du développement (DPD), cette étude comportait également un volet visant à décrire l'organisation des dispositifs de validation pour les établissements d'enseignement secondaire et supérieur du ministère de l'Éducation nationale, dans quatre académies.

UNE ENQUÊTE EXPLORATOIRE

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 enquête exploratoire a porté sur l'organisation et les usages des procédures de validation des acquis à l'échelon régional ou académique. Elle s'est donc déroulée dans quatre académies : Aix-Marseille, Besançon, Montpellier et Versailles.

Cette publication est alimentée par le volet de cette enquête qui porte sur l'utilisation de ces procédures par certaines entreprises ou collectivités territoriales (mairie, hôpitaux...) dans leurs stratégies de GRH ou leur politique de formation.

Il s'agit d'une enquête qualitative auprès d'entreprises, d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou de collectivités territoriales ayant signé des conventions au niveau local avec les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) d'Aix-Marseille et de Versailles, au niveau national avec le ministère de l'Éducation nationale.

Le choix de ces organisations a procédé davantage d'une recherche de diversité que d'un souci de constituer un échantillon représentatif. Ainsi différents types d'entreprises ou de collectivités ont été sélectionnés : des entreprises publiques et privées, petites et grandes, aux activités différenciés, des OPCA, des collectivités locales ou des établissements de la fonction publique territoriale. Les résultats de cette enquête, présentant certains traits caractéristiques de cette demande de validation « collective », se sont appuyés sur l'analyse d'entretiens effectués avec les directeurs de ressources humaines, les responsables formation de ces entreprises ou collectivités et les délégués régionaux de certains OPCA en PACA (Agefos-PME, ANFH, Fongecif) ainsi que sur l'analyse des documents internes (plaquettes d'information internes, notes d'information...) qu'ils ont bien voulu nous communiquer.

Les questions examinées ici visent à identifier les déterminants du recours à la VAP : les contextes, les conditions et les finalités avec lesquelles, entreprises ou employeurs, se sont appropriés ces dispositifs, le rôle qu'a pu jouer l'engagement des branches et des OPCA dans cette appropriation.

Elles cherchent également à mieux décrire les modalités de ce recours : comment est mis en œuvre, au sein de l'entreprise, l'accès à ces procédures de validation, ainsi que leur suivi ; à mieux appréhender la place qu'occupent les certifications dans les stratégies de formation et de gestion des ressources humaines : pourquoi en effet favoriser l'acquisition des diplômes de l'Éducation nationale alors qu'il existe un certain nombre de certifications de branche accessibles aux adultes en emploi ?

Même si cette « demande » concerne à la fois un petit nombre d'entreprises, et, dans chaque entreprise intéressée un petit nombre de salariés, elle n'en est pas moins effective. Pour en cerner les modalités d'expression et de mise en œuvre plus que pour l'évaluer quantitativement, nous l'avons appréhendée dans le cadre d'une première enquête auprès des employeurs du secteur privé et parfois public ayant eu recours pour nombre de leurs salariés à des procédures de VAP auprès des dispositifs de validation des acquis (DAVA) de deux académies (Aix-Marseille et Versailles).

Cette enquête est guidée par tout un ensemble de questions ayant trait d'une part à la nature des facteurs qui motivent l'engagement des entreprises ou des employeurs dans des procédures de contractualisation avec les services en charge de la validation pour le ministère de l'Éducation nationale, d'autre part aux effets que peuvent avoir ces mêmes processus sur le fonctionnement des différents services déconcentrés de ce ministère et donc sur le parcours des salariés impliqués.

Ainsi le recours des employeurs à des procédures de VAP pour leurs salariés les conduit-ils à prévoir pour ces derniers d'autres démarches que celles qui consistent à les soutenir quelques fois, ici ou là, dans leur initiative individuelle ?

Enfin elles s'attachent aux incidences d'une volonté d'implication de certaines entreprises tout au long de la procédure : est-elle compatible avec les principes du dispositif dont l'Éducation nationale doit être garante pour assurer la crédibilité des résultats ? Ces questions interrogent également l'organisation des dispositifs de validation et plus largement de l'ensemble des services impliqués dans la formation et la certification au niveau académique, leur politique d'information plus ou moins offensive, l'engagement des personnels en charge de ces dispositifs, en ce qu'ils constituent des facteurs favorisant ou au contraire freinant le recours à des procédures de validation d'acquis par des collectifs.

Faisant déjà en 1997 le constat de l'intérêt que portaient les entreprises à la validation, Anne-Marie Beaumont (1997) en soulignait la multiplicité des enjeux. Les employeurs perçoivent la validation des acquis comme un outil de GRH voire un outil complémentaire d'évaluation, de valorisation des personnes et d'optimisation d'un système d'information. Elle esquissait quelques hypothèses concernant les conditions d'émergence d'une certaine forme de demande de la part des entreprises comme par exemple une évolution technologique fondamentale qui rendait nécessaire une adaptation aux postes.

De La VAP à la VAE

Le dispositif de validation des acquis professionnels (VAP) est régi par le décret n° 93-538 du 27 mars 1993.

Il permettait à quiconque pouvant justifier de cinq années d'expérience professionnelle d'obtenir jusqu'à toutes les unités moins une d'un diplôme professionnel des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et de l'Agriculture.

Le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), adopté en janvier 2002 (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale) 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 *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 à été élargi. Il couvre désormais un plus grand nombre de diplômes et titres à finalité professionnelle 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*.

Pour comprendre les ressorts de cette demande, il nous a fallu la resituer dans les contextes dans lesquels elle a émergé et dans des politiques de gestion et de formation qu'il nous faudra spécifier.

Notre propos s'est organisé autour de trois axes de questionnements.

Il s'est agi, dans un premier temps, d'identifier les objectifs ou les attentes des employeurs vis-à-vis de l'usage qu'ils pouvaient faire de procédures de validation plus ou moins collectives. Ces attentes sont à chaque fois mises en regard avec les contextes particuliers dans lesquels elles ont été formulées.

Dans un deuxième temps nous avons cherché à décrire la façon dont avait été ménagé, en interne, l'accès des salariés à ces procédures de validation. Là encore les politiques plus ou moins incitatives, organisées ou sélectives visant à favoriser l'accès des salariés à une certification laissent apparaître d'une part des attentes différentes vis-à-vis des certifications, et d'autre part des effets liés à ces programmes d'incitation et éventuellement les problèmes que soulèvent les attentes des salariés diplômés à l'issue du processus en termes de reconnaissance professionnelle.

Enfin nous nous sommes intéressés aux formes concrètes de partenariat qui se nouent entre l'entreprise et l'institution responsable de la validation, aux incidences que pouvait avoir une politique offensive d'information de la part des services valideurs, aux conséquences d'une demande forte d'implication de la part des employeurs, sur le processus de validation lui-même autant que sur le traitement des candidatures ou le fonctionnement des services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale impliqués de manière plus ou moins proche dans les procédures de validation.

Les demandes des entreprises ne sauraient donc être analysées « en général » : suivant les contextes, sous la pression de facteurs externes ou internes, les entreprises s'intéressent en effet aux procédures de validation sur un mode à chaque fois particulier. Elles peuvent aller parfois jusqu'à se mobiliser dans l'établissement de partenariats avec un organisme valideur et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Leurs services ressources humaines ou de formation, qu'il s'agisse d'entreprises privées, d'établissements publics ou de collectivités, organisent également de manière différente l'accès des salariés à ces procédures, leur soutien et éventuellement la reconnaissance des titres nouvellement acquis. Cependant, les entreprises cherchent plutôt soit à faire reconnaître par un tiers la qualification acquise par leur personnel (validation-constat), soit à faire acquérir à ce personnel des compétences nouvelles (validation/dynamique de formation).

1 | Pourquoi recourir à la VAP ?

Au-delà des contextes à chaque fois spécifiques, les raisons pour lesquelles les entreprises s'engagent dans des procédures de VAP peuvent être regroupées autour de deux grands pôles.

Dans le premier, nous placerons les démarches des employeurs soucieux de voir les compétences de leurs salariés se développer. Dans ces démarches, l'accès à la certification est perçu comme l'aboutissement d'un processus de formation diplômante, que les procédures de validation viennent écourter.

Dans le second, on trouve des employeurs plus attachés à valoriser ou revaloriser leurs salariés en leur permettant l'accès à une certification. Ils ont recours à la validation des acquis pour faire reconnaître les compétences de ces derniers sans souci particulier de les voir se développer. La formation est alors perçue comme un détour obligé pour l'obtention de titres ou diplômes qui doivent sanctionner des compétences existantes.

La plupart des cas rencontrés se situent entre ces deux pôles en fonction de contextes locaux (de politiques de recrutement particulières, de structurations internes des qualifications ou des âges...).

1.1. Une VAP dans un cursus de formation

Élever le niveau de qualification des salariés, favoriser la mobilité professionnelle ou pallier des difficultés de recrutement...

Le recours à des procédures de validation des acquis professionnels pour des collectifs s'inscrit donc en premier lieu dans le cadre d'une politique de formation diplômante.

Dans la grande entreprise publique visitée, ce type de politique occupe une place importante. Quand les dispositifs de VAP se sont mis en place, le service Formation professionnelle de cette entreprise (rattaché à la direction générale) a très largement relayé et diffusé l'information, tant en direction des responsables des différentes unités que des salariés directement. La VAP est présentée comme pouvant constituer une partie de la démarche de formation d'un agent, et tout en soulignant que la démarche est individuelle, l'entreprise informe sur l'aide qu'elle peut apporter au salarié (temps libéré, personnes ressources, formations complémentaires dans le plan de formation).

Cette politique générale d'accompagnement des salariés peut être complétée par des opérations plus ponctuelles, directement à l'initiative de l'entreprise. C'est ainsi que la direction Services de cette même entreprise, dans un contexte où le service à la clientèle prend une importance croissante, fait une offre de 24 postes avec une formation diplômante obligatoire (le bac pro Services de l'Éducation nationale). Cette offre, s'adressant à des salariés en activité, incluait la possibilité d'un recours à des procédures de validation des acquis professionnels. Elle s'est inscrite dans la perspective de permettre aux salariés des évolutions de carrière.

Le même souci de voir évoluer les salariés a guidé la démarche d'une autre société qui déploie ses activités dans le bâtiment (distribution électrique, protection haute-

tension et moyenne-tension) et pour l'industrie (production d'automatismes). Cette société compte une trentaine d'usines et une trentaine d'agences commerciales en France. Elle a ainsi ciblé une population de techniciens-commerciaux (des gens du Service après-vente ayant une petite dimension commerciale) qui ne suivent que des formations très spécialisées et ont peu de perspectives de promotion professionnelle. Il s'agit de leur ouvrir des possibilités d'évolution en les amenant au BTS Électrotechnique. L'utilisation des procédures de validation des acquis, au service de cette politique, n'est venue qu'après les contacts pris avec la délégation académique pour la formation continue (DAFCO) pour l'organisation de sessions de formation continue.

Des évolutions dans l'organisation ou les techniques peuvent aussi conduire l'entreprise à recourir à des procédures de validation des acquis. C'est le cas de la filiale française d'un groupe, fabricant de confiserie de sucre, établie à Marseille depuis 1967, employant plus de 700 salariés sur tous ses sites (dont 424 pour Marseille). Le passage de la mécanique à la micro-électronique dans la conduite des machines, ainsi qu'une évolution dans les techniques d'hygiène et sécurité, justifie, aux yeux de ses dirigeants, le recrutement des opérateurs à niveau de diplôme plus élevé (baccalauréat) et la formation des plus anciens et moins diplômés (un ou deux par an envoyés en formation diplômante) pour lesquels des procédures de validation ont été prévues. C'est donc dans un contexte d'adaptation à l'utilisation de nouvelles techniques que cette politique de formation, en direction essentiellement des opérateurs, s'est construite. Le recours aux procédures de validation est en revanche plutôt récent (2000) : parmi les trois salariés, en cours de procédure, un seul a présenté son dossier devant le jury, au moment de l'enquête.

Le recours à la validation des acquis au service de ces politiques de formation diplômante peut s'inscrire également dans un contexte de difficultés de recrutement pour certaines catégories d'emploi, en particulier intermédiaires.

Des entreprises de la micro-électronique de la zone de Rousset, bénéficiant de soutiens financiers dans le cadre de la reconversion du bassin minier, ont dû recruter les membres des familles des anciens salariés des mines. Pour faire face au faible niveau de qualification de cette population et à la pénurie de techniciens, elles ont dû mettre en œuvre de larges programmes de formation.

L'une, société franco-italienne, produit des semi-conducteurs. Elle emploie 2 800 salariés (site de Rousset) et a mis en place, dans le cadre d'une politique de formation diplômante et depuis deux ans et demi, des démarches systématiques de recours à la validation des acquis (une quinzaine par an). Celles-ci s'adressent de manière privilégiée aux opérateurs, recrutés au niveau baccalauréat ou BEP avec une expérience professionnelle, pour les amener jusqu'au BTS, en particulier Maintenance industrielle.

Son homologue, entreprise d'origine californienne, emploie (site de Rousset) environ 1 400 personnes dont 95 % en production. Les opérateurs de production de circuits intégrés en salle blanche constituent la cible privilégiée de programmes de formation, au départ qualifiante. En effet, la plus grosse partie des formations a consisté en des formations en pré-recrutement. Sont venues ensuite des formations diplômantes (10 salariés en moyenne depuis deux ans). L'insuffisance de main-d'œuvre en techniciens (faible effectif des sortants de DUT Organisation et gestion de la production au niveau national) justifie une politique centrée sur les évolutions de carrière et de formation en interne. Cette entreprise a envisagé, depuis deux ans, le recours à des procédures de validation des acquis, essentiellement en direction des opérateurs. Ces procédures visent plutôt, contrairement à celles utilisées par la première entreprise, et compte tenu du niveau de qualification moins élevé de ses opérateurs, l'obtention d'un baccalauréat professionnel, du moins dans une première étape.

On remarquera donc que face à une même pénurie de main-d'œuvre et à une évolution dans l'utilisation des techniques, ces deux entreprises ont élaboré des politiques de formation différenciées. Cette différence tient en partie au niveau de qualification de la main-d'œuvre recrutée.

La première, recrutant à niveau plus élevé, entreprend, de longue date, des programmes de formation diplômante pour ses opérateurs visant à leur faire obtenir un diplôme de niveau III afin qu'ils puissent assumer des tâches de maintenance. La seconde, recrutant ses opérateurs à niveau plus bas, emploie une main-d'œuvre féminine et de bas niveau de qualification qu'elle forme (pendant 6 mois) essentiellement dans un objectif de pré-recrutement. L'idée de favoriser l'accès à la certification ne vient que plus tard ainsi que celle de recourir aux procédures de validation des acquis. On prévoit d'utiliser ces dernières surtout pour les opérateurs et pour l'obtention, cette fois, de diplômes de niveau IV (bac pro Maintenance des systèmes mécaniques automatisés (MSMA), bac pro Pilotage des systèmes de production automatisés (PSPA)).

Le choix des certifications visées est également tributaire de la représentation que les dirigeants se font des qualifications exigées pour assumer certaines tâches. Tandis que les dirigeants de la seconde entreprise confient des tâches de maintenance aux titulaires de baccalauréats professionnels, ceux de la première ne les confient qu'aux titulaires de diplômes de niveau III, estimant que les titulaires de niveau IV ne peuvent assurer que des petites tâches préventives déléguées par les techniciens de maintenance.

Un contexte de crise peut venir également infléchir ces politiques de formation. À cet égard, on peut se demander si l'accroissement soudain des effectifs prévus en formation et en validation, environ une cinquantaine pour cette dernière année dans l'entreprise d'origine californienne, n'est pas sans lien avec la crise qui secoue le « monde » de la micro-électronique. La possible annonce d'un plan social, en tout cas le non-renouvellement de bon nombre de ses CDD, concomitant de licenciements à Gemplus et de l'arrêt des recrutements dans une entreprise voisine, nous interrogent sur les raisons qui motivent l'entreprise d'origine californienne à utiliser la validation d'acquis.

Ceci nous renvoie au poids que fait peser un contexte de restructuration sur les démarches de formation et de validation. L'exemple de l'entreprise LU, présentée comme un modèle en matière de VAP quelques mois avant l'annonce d'un plan social drastique, illustre bien les liens entre recours aux procédures de validation et stratégies d'outplacement.

Dans des contextes où les entreprises sont confrontées à un turn-over élevé, elles ont également recours à des formations diplômantes pouvant inclure des validations, afin de revaloriser leur image sur le plan social.

C'est le cas par exemple de petites entreprises du Var dans le secteur de la grande distribution ou de la restauration rapide.

Ainsi, une grande surface commerciale de 180 salariés, impliquée dans un engagement de développement de la formation (EDDF) depuis deux ans, a envoyé cinq salariés en formation diplômante, incluant de la validation. Ceci a fait l'objet d'une convention entre l'OPCA auquel elle adhère en région PACA, les DAVA de Nice et de Marseille et l'entreprise.

Deux entreprises de restauration rapide, en proie à des difficultés de recrutement et de maintien des salariés en poste, en particulier pour les tranches horaires les plus tardives, ont élaboré des politiques de formation et de validation envers des salariés dont les besoins sont différenciés.

Estimant ne pas pouvoir offrir à tous une perspective de carrière, elles affichent publiquement une politique favorisant l'accès à la certification par la validation pour

signifier aux jeunes en recherche d'emploi que l'entreprise peut servir de passerelle ou de tremplin à une autre carrière. Ils ont donc prévu la possibilité de processus individuels de validation pour ceux qui ne resteront pas dans l'entreprise mais également pour un collectif, qui est à l'heure actuelle composé de quatre personnes visant, par la validation des acquis, un BTS de comptabilité et de gestion.

...dans le cadre de politiques de formation plus ou moins élaborées, plus ou moins contraignantes

Ces politiques de formation avec validation ont, suivant les entreprises, un caractère plus ou moins offensif, plus ou moins volontariste.

De manière générale, les parcours diplômants peuvent être entièrement définis au préalable par l'entreprise et son service des ressources humaines et de formation. Cela suppose de déterminer à l'avance le choix des diplômés à faire acquérir, des parcours de formation voire des quotas de salariés à promouvoir par indice et par an.

On a vu que c'était le cas d'une opération ponctuelle pour la grande entreprise publique mentionnée plus haut pour un bac pro Services. C'est aussi le cas pour les entreprises de micro-électronique de Rousset.

Les parcours diplômants sont parfois définis au cas par cas. C'est-à-dire qu'ils sont construits en fonction des demandes, après une information plus générale à l'intérieur de l'entreprise. Le choix du diplôme est alors négocié avec le DRH ou dans les plus grandes avec le responsable formation, avec l'aide parfois des services compétents déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale. Le champ des diplômés visés est dans ce cas beaucoup plus large. Le parcours de formation après-validation et, plus particulièrement, le choix de l'organisme devant assurer la formation ne sont pas toujours faits dès l'engagement du salarié dans les procédures.

Les candidats intéressés se manifestent alors auprès du DRH. À ce stade aucun diplôme n'est visé mais le DRH s'assure que la demande du candidat présente un intérêt pour l'entreprise. Si cette demande peut être prise en charge dans le cadre du plan de formation, c'est avec l'aide des personnes compétentes du DAVA qu'est fait le choix du diplôme.

Il existe cependant des entreprises dans lesquelles le candidat a une marge de manœuvre plus grande dans le choix des diplômés à acquérir, mais ce cas est exceptionnel.

Dans les entreprises de restauration rapide du Var, évoquées précédemment, le candidat est entièrement libre du choix du diplôme qu'il vise.

Le recours à ce que nous avons appelé la « VAP dans un parcours de formation » s'inscrit dans le cadre de programmes de formation diplômante ne faisant pas toujours l'objet de politiques élaborées. Ces programmes répondent à des contraintes liées aux marchés du travail ou des produits. Ainsi ils visent à élever le niveau de qualification des salariés pour adapter la main-d'œuvre à des évolutions dans l'organisation du travail ou les techniques, pour favoriser la mobilité interne ou ouvrir des perspectives promotion professionnelle. Ils peuvent être utilisés également pour pallier des difficultés de recrutements, pour les niveaux intermédiaires ou pour capter une main-d'œuvre en revalorisant l'image sociale de l'entreprise.

Les modalités de recours aux procédures de validation sont donc liées à des politiques de formation et plus largement de gestion du personnel, plus ou moins élaborées mais aussi plus ou moins contraignantes pour les salariés. Celles-ci se différencient en effet selon la marge de liberté laissée parfois au candidat dans le choix du diplôme visé.

1.2. Une VAP pour reconnaître et certifier des compétences acquises par les salariés

Les demandes de VAP s'expriment ici avant tout comme des demandes de certification, dans lesquelles le recours à la formation n'est perçu que comme un détour imposé ne s'inscrivant pas, du moins à court terme, dans la perspective d'une évolution des compétences des salariés. Il s'agit plutôt de trouver le moyen d'attester des compétences déjà acquises, de les rendre visibles et en quelque sorte de les officialiser.

Ces demandes de reconnaissance « officielle » prennent là encore des formes diverses et répondent à des nécessités et des volontés elles aussi diversifiées.

On peut inscrire dans ce cadre, même si elles ne dépendent pas d'une politique d'entreprise, les démarches des travailleurs indépendants voulant s'installer à leur compte et qui doivent pour cela obtenir un diplôme.

Dans cette perspective, la chambre des métiers des Bouches-du-Rhône incite ses adhérents, employeurs artisans ou conjoints d'artisans, à acquérir des diplômes, en partie par validation des acquis. Cette incitation répond à quatre objectifs : permettre aux chefs d'entreprises immatriculés avant la loi de 1998, laquelle soumet l'immatriculation à une exigence de diplôme, d'être diplômés comme les nouveaux installés qui le sont obligatoirement ; leur permettre d'obtenir plus facilement le titre de maître artisan, dont l'accès est favorisé pour ceux qui ont acquis un diplôme ; leur permettre de recruter des apprentis à un niveau supérieur et permettre enfin aux stagiaires préparant un brevet de maîtrise d'être dispensés d'une partie des modules et notamment la partie technique. L'acquisition d'un diplôme permet en outre à cette catégorie d'employeurs de se garantir, en cas d'échec de leur activité artisanale, une possibilité d'emploi en tant que salarié mais également d'être dans un rapport d'égalité avec leurs employés, déjà titulaires d'un diplôme.

En 2001, 35 demandes de validation des acquis étaient en cours, dont la majorité concernait des employeurs entre 30 et 35 ans, pour l'obtention de brevet professionnel de coiffeur ou d'esthéticienne. La majorité des demandes portait donc sur des niveaux IV (brevet professionnel ou bac pro).

Les employés de la fonction publique territoriale ou hospitalière peuvent se trouver aussi dans les mêmes conditions de nécessité d'obtenir un diplôme, afin d'être titularisés sur un emploi (ex. : agent technique de service en école maternelle, par exemple) dont l'exercice est réglementé par la possession de titres identifiés (CAP Petite enfance), ou pour être promu dans un grade exigeant la possession d'un diplôme de niveau V (ex. : ouvrier professionnel qualifié pour les cuisiniers) ou IV (ex. : technicien).

Reprenant, il y a deux ans, la gestion directe du service des cuisines tout en conservant le personnel salarié d'un établissement privé, un hôpital des Bouches-du-Rhône s'est trouvé confronté à l'obligation de remettre à niveau les qualifications de ses personnels, recrutés bien souvent sans conditions de diplômes. Un grand nombre d'agents, exerçant en tant que cuisiniers par exemple, n'avaient pas les diplômes exigés dans la fonction publique pour occuper leur poste ou être titularisés dans le grade correspondant à leur salaire. Après avoir recensé les agents se trouvant dans cette situation, l'hôpital a dressé une liste des diplômes de niveaux V qu'ils pourraient acquérir (CAP Cuisinier, BEP Hôtellerie-restauration, BEP Alimentation, BEP Bio-services, CAP Magasinier, CAP ou BEP Blanchisserie, CAP Jardinier, etc.).

Ayant choisi de faire porter ses efforts sur l'accession à des qualifications de niveau V, la direction des ressources humaines a décidé d'utiliser la VAP pour faciliter leur

obtention. Parmi les nombreuses personnes potentiellement concernées, sept ont été sélectionnées en interne pour faire partie d'une première vague de validation. Elles ont en moyenne entre 35 et 45 ans et visent l'obtention d'un CAP ou d'un BEP. Trois autres qui visent des titres de niveau IV ou III ont également été sélectionnées dans cette première expérimentation.

Favoriser l'accès à la certification s'inscrit aussi pour certaines collectivités locales ou entreprises dans la perspective de valoriser certains métiers plus ou moins émergents. Le problème essentiel auquel elles sont confrontées est alors celui de l'existence d'un titre permettant de reconnaître et de valider les activités exercées par les salariés et qui sont nécessairement nouvelles.

Deux solutions sont alors possibles : créer un nouveau titre ou trouver le titre qui puisse officialiser au plus près les compétences acquises par l'exercice de ces nouvelles activités, sachant qu'il ne pourra les recouvrir totalement. La situation la plus typique de ce deuxième cas de figure est celle des emplois-jeunes recrutés par les collectivités locales. Pour les services de formation de ces collectivités, identifier cette certification et ainsi faciliter, pour les emplois-jeunes, l'accès à des emplois leur permettant une intégration professionnelle plus durable, peut relever d'un véritable parcours du combattant.

C'est ainsi que nous ont été présentées les démarches entreprises par la responsable formation d'une mairie des Bouches-du-Rhône, en recherche de la certification et de la formation complémentaire la plus adéquate pour des ambassadeurs de tri. Les solutions sont, dans ce cas, largement contraintes par l'offre de certification et de formation locale.

La motivation d'une entreprise pour recourir à une certification incluant de la VAP peut répondre également à la nécessité de garantir le respect de normes de sécurité ou la qualité d'un service aux yeux des clients et/ou des pouvoirs publics.

C'est le cas par exemple d'une société de construction et de maintenance d'extincteurs incendie de 480 salariés, qui a établi, en 1999, un plan sur cinq ans pour faire acquérir à 90 % des salariés le CAP Agent vérificateur d'appareils d'extincteurs. La création de ce CAP répondait à une forte incitation des pouvoirs publics pour mettre de l'ordre dans la profession, et prévenir les problèmes concernant la sécurité des consommateurs. Ce projet s'inscrit aussi dans une politique d'amélioration de la qualité des services, dans un contexte de concurrence très vive entre les entreprises. Ce CAP s'adresse exclusivement aux salariés, son obtention n'est donc prévue qu'en formation continue.

La motivation de l'entreprise peut être plus sociale et s'inscrire dans un objectif visant à valoriser une catégorie de salariés ou à réduire les différences de qualification entre anciens et nouveaux recrutés.

C'est le cas, par exemple, de cette agence locale d'une entreprise spécialisée dans le transport urbain, qui compte 120 chauffeurs de bus parmi ses 145 salariés. Dans l'objectif de revaloriser le métier de chauffeur de bus, le directeur actuel de cette société s'est fortement impliqué dans la création, en 1994, du CAP Agent d'accueil et de conduite routière, diplôme accessible dans le cadre de contrats de qualification, débouchant sur des embauches. Dès 1996, des salariés plus anciens qui avaient servi de tuteurs dans cette formation, ont exprimé un fort sentiment de dévalorisation. L'entreprise leur a alors proposé de recourir à des procédures VAP pour obtenir ce même CAP.

C'est dans un cadre similaire, où il s'agit de gérer les relations entre nouveaux recrutés diplômés et anciens expérimentés mais moins diplômés, que s'est inscrite la demande de l'une des entreprises de la micro-électronique mentionnées précédemment.

Celle-ci a favorisé, pour ses salariés, le recours à de la « validation dans un parcours de formation ». Cependant, n'ayant pas mis en œuvre dès le départ une politique de formation diplômante mais plutôt qualifiante, elle a cependant dû gérer un écart de

qualifications entre salariés, dû en partie à différentes vagues de recrutement. En effet la première vague de recrutement, dans le cadre des subventions accordées pour la reconversion du bassin minier, s'est faite en direction de salariés dits « non qualifiés ». Sa politique visant à favoriser l'accès à la certification par la validation s'inscrit donc à la fois, suivant les salariés sélectionnés, dans une politique ayant pour but de développer leurs compétences au moyen de parcours longs de formation (« validation dans un parcours de formation ») ou cherchant à faire reconnaître l'expérience professionnelle des premiers recrutés moins diplômés (« validation visant à certifier les compétences des salariés »).

Le recours à des « validations-constat » s'inscrit donc dans des perspectives différentes de celles décrites dans le chapitre précédent. Il vise à répondre aux contraintes des démarches qualité, portant sur les produits ou la sécurité ou à « régulariser » des situations d'emploi. Dans ce cas (pour les emplois de la fonction publique territoriale ou hospitalière), il s'agit de faire acquérir, aux salariés les titres correspondants à l'emploi ou au grade qu'ils occupent. La certification à laquelle amène la validation des acquis est utilisée également pour reconnaître ou valoriser des métiers émergents. Enfin elle peut contribuer à établir une forme de paix sociale dans l'entreprise en réduisant les écarts de statuts entre salariés anciens et nouveaux recrutés dont le niveau de diplôme est en général plus élevé.

1.3. Intérêts et attentes vis-à-vis de la validation

La validation : un outil au service d'une politique de GRH

Comme nous venons de le voir dans les exemples précédents, l'utilisation des procédures de validation peut s'inscrire dans une volonté affirmée de valoriser les salariés. Que ces derniers soient anciens, peu ou pas diplômés ou tout simplement dans des démarches d'évolution professionnelle, ils peuvent être soutenus par leur entreprise.

La plupart des gestionnaires de ressources humaines ou responsables de formation rencontrés utilisent donc la validation des acquis professionnels comme un outil au service d'un management plus ouvert, visant, nous disent-ils, à motiver et à responsabiliser les salariés. Cette motivation est assurée, à leurs yeux, par la reconnaissance du travail effectué dans l'entreprise.

On souligne également l'effet dynamisant des formations diplômantes qui obligent les salariés à se fixer un objectif et à mettre en œuvre tous les moyens à leur disposition pour l'atteindre.

La validation des acquis et la certification sur laquelle elle peut déboucher est également considérée comme un moyen de fidéliser la main-d'œuvre en lui ouvrant des perspectives de carrière.

C'est ainsi que des petites entreprises du tourisme social engagées dans un EDDF en PACA, ont formulé leurs attentes vis-à-vis des procédures de validation. Elles s'estiment en effet concurrencées par les entreprises locales du secteur hôtellerie-restauration et entendent mettre en place pour les années à venir des parcours certifiants pour des salariés dont la fonction et le niveau de compétences sont assez diversifiés. La liste des diplômes visés a été établie en collaboration avec les personnes en charge du dossier à la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation

professionnelle (DRTEFP) mais également avec les représentants locaux de divers ministères valideurs (ministère de l'Éducation nationale (MEN), ministère de l'Emploi et de la Solidarité (MES), ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS).). Elle comprend des titres du niveau IV à III : on y trouve des BTS (Mercatique et gestion hôtelière, Art culinaire, art de la table et art du service, Tourisme, loisir, conception et commercialisation), une mention complémentaire (Accueil, réception), un bac professionnel (Restauration), un brevet professionnel (Restauration) et des CAP (Hébergement, Cuisine, Restaurant) ou BEP (Hôtellerie-Restauration). Les entreprises impliquées dans cet EDDF ont fait une première sélection en interne d'une vingtaine de candidats susceptibles d'obtenir le plus grand nombre d'unités de diplômes.

Certaines directions peuvent se montrer réticentes et craignent de voir leurs salariés, nouvellement diplômés et donc plus mobiles, aller proposer leurs services à d'autres entreprises. Elles demandent parfois des garanties et opèrent de la même façon que pour certaines formations longues en faisant signer à leurs salariés des engagements à rester dans l'entreprise un certain nombre d'années.

Certaines peuvent au contraire estimer que garantir et développer l'employabilité des salariés dans une conjoncture d'emploi incertaine, voire défavorable dans certains secteurs, demeure une responsabilité de l'entreprise.

Elles peuvent tout aussi bien cependant se servir de ces procédures comme un moyen légitime pour évaluer les compétences de leurs salariés, voire les trier.

Dans une note du 25 septembre 1995, élaborée par la direction du personnel et des relations sociales de l'entreprise publique mentionnée plus haut, à l'attention de ses chefs d'unités, il est précisé qu'en dehors de sa finalité immédiate, la démarche qu'implique la validation des acquis peut « *contribuer au repérage des compétences des agents... et s'inscrire dans le processus de validation des compétences sur lequel des réflexions sont actuellement engagées* ». L'intérêt que représente cette démarche, comprise comme une démarche d'évaluation, nous a en outre été signalé par la déléguée régionale d'un OPCA en région PACA.

L'apport des procédures de validation des acquis à la gestion des personnels en entreprise ne se limite donc pas à l'avantage que peuvent procurer les nouvelles certifications acquises à ceux qui les obtiennent. Il présente pour l'entreprise un intérêt indirect, qui est de lui permettre d'y voir plus clair dans les niveaux de compétences acquis par leurs salariés.

Une rationalisation des parcours de formation

Les directeurs de ressources humaines ou les responsables formation rencontrés trouvent par l'utilisation de ces procédures une occasion de rationaliser les investissements en formation autant que la gestion des compétences en interne.

Les attentes répondent donc à une volonté de réduire les coûts de formation. Cette réduction n'est pour l'instant pas effective, en particulier en ce qui concerne la formation, en cours ou après validation, lorsqu'elle est assurée par les services de formation continue de l'Éducation nationale.

En effet, l'obtention d'unités de diplôme par validation ne réduit pas le coût de la formation normalement prévu pour l'obtention du diplôme en entier. Cependant il arrive parfois qu'un prix, inférieur à celui habituellement pratiqué, soit négocié pour les entreprises qui envoient des collectifs de salariés en formation.

Quant à la facturation des prestations de validation, elle est prise en charge par

l'entreprise sur le plan de formation si elle est à l'initiative des procédures, ou par le fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) si l'initiative est prise par le salarié ou si son projet ne recouvre pas totalement l'intérêt de l'entreprise.

Si, pour l'instant donc, les entreprises ne parviennent pas à réduire notablement les coûts de formation par l'utilisation des procédures de validation, elles affirment cependant toutes y trouver un intérêt majeur, qui est de permettre aux salariés en formation d'être plus présents à leur poste de travail que s'ils devaient suivre l'intégralité des sessions de formation prévues. Certaines optimisent cet avantage en prévoyant des procédures de formation en co-investissement (50-50 dans les entreprises de la micro-électronique).

En conclusion, il semble donc qu'en ce qui concerne notre échantillon d'entreprises, un certain nombre de facteurs exogènes ou endogènes les aient incitées à promouvoir, à destination de leur salariés, les procédures de validation d'acquis, qu'elles soient visées en priorité ou qu'elles s'inscrivent dans des politiques de formation ou de qualification. Dans ce dernier cas, ces facteurs déterminent en premier lieu ces politiques.

Au nombre des facteurs exogènes, on compte les disponibilités en main-d'œuvre sur les marchés du travail, l'état de la concurrence sur le marché des produits, des contraintes de respect des normes de sécurité ou de réglementation d'accès aux postes ou d'adéquation entre les titres et les postes. Ces facteurs ont également une incidence sur les politiques de recrutement et par extension sur la structure interne des qualifications ou la pyramide des âges.

Les facteurs endogènes sont plutôt liés aux politiques de management interne et d'organisation du travail². Ces facteurs pèsent soit dans le sens d'un développement des formations qualifiantes, soit au contraire vers une visée certifiante plus immédiate. Dans l'un et l'autre cas cependant les diplômes visés ne sont pas de même niveau. C'est plutôt l'accès à des niveaux III qui est promu dans le premier cas des politiques de formation diplômantes et à des niveaux V, parfois IV dans l'autre cas.

Les employeurs peuvent trouver de nombreux avantages à l'utilisation collective de procédures de validation des acquis : rationalisation des parcours de formation, opportunité de laisser à une instance légitime le soin d'évaluer les compétences.

Cette utilisation peut comporter cependant des risques pour le salarié. Celui-ci est condamné en quelque sorte à la réussite ou, dans le cas inverse, au regard dépréciatif de ses collègues ou supérieurs hiérarchiques, voire dans quelques cas extrêmes au licenciement.

On peut se demander enfin dans quelle mesure la validation des acquis, qui est désignée par la loi comme un droit individuel, ne comporte pas le risque, dans certaines conditions, de se voir transformer, pour le salarié, en obligation socioprofessionnelle.

L'aménagement en interne de l'accès aux procédures de validation, nous a apporté quelques éléments susceptibles d'enrichir la réflexion sur ces aspects.

² Exiger, pour les salariés, tel niveau de qualification pour réaliser certaines tâches.

2 | L'accès et le suivi des procédures de validation dans l'entreprise : des mises en œuvre diversifiées

2.1. Information, choix des diplômes et sélection des candidats

L'information sur la validation

Les sources par lesquelles l'information sur la validation des acquis parvient à l'entreprise peuvent dépendre de la nature de sa demande.

En effet, pour celles qui mettent en place des politiques de formation, diplômante ou pas, c'est surtout par les services académiques de formation continue et en particulier les conseillers en formation continue du GRETA en charge du dossier, que l'information sur les procédures leur parviennent. C'est également le cas des entreprises qui ont dû passer par la création d'un diplôme pour faire reconnaître les compétences de leurs salariés.

Parfois également, l'information est relayée par le directeur de l'entreprise ou le responsable formation, ayant lui-même eu recours à de telles procédures. Dans d'autres cas enfin, lorsque la validation est visée en premier lieu en raison des avantages qu'elle présente pour les salariés comme pour l'entreprise, c'est par la presse, en particulier spécialisée (*Liaisons sociales*), ou par l'OPCA auquel elle adhère ou la Chambre des métiers pour les artisans, que l'information a circulé.

Certains OPCA ont en effet mené une politique d'information voire d'incitation plutôt offensive. En PACA, ceux que nous avons contactés ont établi des liens pour la plupart conventionnés avec les services nationaux ou déconcentrés du ministère. Ils mentionnent tous leur difficulté à toucher les salariés directement, leur principal interlocuteur restant les directeurs d'entreprise. Informés auparavant, pour le plus grand nombre, par les personnels des DAVA, ils ont fait circuler l'information à leurs adhérents avec plus ou moins de succès. L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) par exemple a suscité une expérimentation de validation pour l'obtention de diplômes de niveau V à l'hôpital. L'AGEFOS-PME, de son côté, n'a encore pu toucher que quelques entreprises, surtout dans le Var.

Le FONGECIF PACA, considérant le développement de la validation des acquis de l'expérience comme un objectif prioritaire pour la fin de l'année 2002, a formé ses administrateurs et prévoit la formation de six conseillers en formation continue. L'intégration de démarches de validation dans le parcours du candidat est déjà retenue comme un critère facilitant l'acceptation de son dossier. Auprès des intéressés, il présente les avantages de la validation des acquis souvent en termes de réduction des coûts de formation, en tout cas d'adaptation des parcours aux besoins des salariés.

Ils peuvent insister également sur la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle. La déléguée régionale de l'ANFH, après avoir fait le constat d'un frein dans la promotion sociale de certains fonctionnaires des hôpitaux³, évoque le problème des agents non qualifiés de la fonction publique hospitalière à l'occasion d'un comité pédagogique régional. Proposition est alors faite aux représentants des hôpitaux de

³ Les personnels des hôpitaux sont moins nombreux qu'auparavant à accéder aux postes d'infirmiers par voie de concours interne par exemple.

mettre en œuvre, en direction de ces agents, des politiques favorisant l'accès aux diplômes par validation.

Ils peuvent, dans certains cas plus rares, mettre l'accent sur l'opportunité d'évaluation des compétences des salariés que ces procédures peuvent ouvrir, mais insistent aussi parfois sur la nécessité de reconnaître les diplômes acquis en cours de carrière dans l'entreprise.

Un autre problème est celui de la circulation en interne de l'information concernant la validation. Sa diffusion sélective ou plus large est en effet ici tributaire plutôt des politiques, de gestion des ressources humaines ou de formation, spécifiques à l'entreprise.

En effet, là où le recours à des procédures de validation s'inscrit dans une politique visant la reconnaissance ou la promotion d'une catégorie de salariés, l'information sur la validation, qu'elle s'inscrive dans une politique plus large de formation ou non, est diffusée de manière sélective en direction de la catégorie ciblée. Il peut s'agir d'une information relayée par les supérieurs hiérarchiques ou diffusée par le biais de notes d'information spécifiques. Les services du dispositif académique de validation peuvent assurer dans ce cas une information collective auprès des salariés sélectionnés.

En revanche, quand les entreprises mettent en œuvre une diffusion plus large de l'information, celle-ci répond à la volonté d'ouvrir à tous l'accès à ces procédures, en tout cas sans distinction au préalable du niveau de diplôme ou du poste occupé. L'information circule, dans ce cas, au moyen de canaux eux aussi diversifiés : intranet, guides, brochures ou notes, envoyés en complément du bulletin de salaire. Dans l'entreprise publique enquêtée, par exemple, l'information est diffusée par le biais de notes internes vers les unités, de journaux ou des revues internes des services, dans le journal interne de la direction, dans la revue du service de formation professionnelle adressée aux responsables des ressources humaines ou de la formation de toutes les unités. Le soin est laissé parfois aux responsables des ressources humaines ou des unités de relayer et diffuser cette information, mais ils ne sont d'ailleurs pas systématiquement informés de ces procédures au préalable par les services académiques de validation. En outre, ce relais ne s'effectue pas toujours de manière satisfaisante. Nos interlocuteurs, dans l'entreprise publique enquêtée, ont avancé à cela plusieurs arguments qui pourraient être questionnés : les responsables d'unités ne sont pas évalués sur cette tâche, l'intérêt d'amener les salariés à des validations d'acquis n'est pas affiché clairement comme objectif par la direction de l'entreprise, enfin les procédures engagées jusque-là par certains salariés ont été sources de difficulté pour la gestion des services. En conséquence, deux des objectifs définis en 1998 par cette entreprise n'ont pas pu être atteints : utiliser la VAP en amont des parcours professionnels longs pour les écourter et faire que toutes les formations longues en interne soient certifiées par des diplômes nationaux.

Les informations sur la validation contenues dans les notes d'information destinées aux salariés ou aux chefs d'unités ne sont évidemment pas les mêmes.

Un certain nombre de notes internes émanant de la direction du personnel et des relations sociales, dans l'entreprise publique concernée, adressées aux chefs d'unités présente l'intérêt de ces procédures. Elles permettraient de concourir à la qualification des salariés, d'alléger les parcours de formation et éventuellement de contribuer au repérage des compétences des agents. Dans les journaux internes ou les guides élaborés à destination des salariés, ces informations mettent l'accent sur les avantages que peuvent procurer, aux salariés, les procédures de validation : favoriser l'accès à un diplôme tout en évitant l'épreuve de l'examen, permettre d'accéder à un nouvel indice et donc à la réussite d'un projet professionnel. Elles peuvent décrire ensuite des parcours de salariés les ayant déjà utilisées, puis informent sur les principales étapes de la démarche et sur l'aide que peut y apporter l'entreprise à la fois pour la constitution du

dossier mais aussi pour la prise en charge de la formation complémentaire dans le plan de formation de l'entreprise.

Les politiques d'information, qu'elles soient élaborées au niveau national, qu'elles soient portées par les branches par l'intermédiaire des OPCA ou par les directions de grandes entreprises n'ont donc pas toujours les effets escomptés. Elles ne descendent pas toujours dans les entreprises, au niveau local, ne parvenant pas toujours de manière efficace aux salariés.

Ainsi malgré les incitations de leur OPCA, les PME engagent rarement leurs salariés dans des procédures de validation. Pour elles, en effet, le départ en formation des salariés, même si la durée s'en trouve écourtée, reste toujours problématique. Celles qui s'y sont engagées ont en général bénéficié de dispositifs aidés et de financements externes (dans le cadre d'un Engagement de développement de la formation (EDDF) par exemple).

Le choix des diplômes et ses contraintes

Toutes les entreprises rencontrées se disent intéressées par les diplômes de l'Éducation nationale, même lorsque existent des certificats de qualification professionnelle (CQP). La valeur qu'elles leur accordent repose sur le fait qu'ils attestent d'un niveau de formation, en particulier générale, et donc d'acquis de base qui garantissent l'adaptabilité de son détenteur.

Même si toutes les entreprises ne reconnaissent pas au diplôme une valeur opérationnelle, il est en revanche perçu comme une monnaie d'échange sur le marché du travail, favorisant donc l'employabilité du salarié. Il permet en outre l'évolution professionnelle de ce dernier, en particulier lorsque l'inscription à un concours de la fonction publique ou à un titre professionnel (titre de maître artisan par exemple) est réglementée par son obtention.

Pour toutes ces raisons en somme, le diplôme est chargé d'une capacité à valoriser ou (re)valoriser celui qui l'obtient.

Si tous les employeurs rencontrés s'accordent sur la valeur des diplômes, ils n'en déterminent cependant pas le choix de manière identique. Une marge de manœuvre plus ou moins grande est laissée au salarié, en lien avec la politique de certification menée dans l'entreprise.

Si les parcours diplômants sont fixés à l'avance pour l'accès à certains postes, ce sont les directions qui ciblent les diplômes. Ce choix peut s'effectuer avec la contribution des services de formation continue de l'Éducation nationale qui sont les premiers interlocuteurs de l'entreprise, dans le cadre de politiques définies, au départ, comme des politiques de formation.

Ce choix peut être également contraint, lorsqu'il est tributaire de réglementations d'affectation à des postes ou d'accessibilité à des concours.

Il est également souvent contraint par l'offre de formation locale même si les parcours ne sont pas définis par avance. Dans ce cas, le salarié qui propose sa candidature au service des ressources humaines ou au service formation détermine son choix avec le responsable de l'entreprise, en lien parfois avec les services académiques. En effet c'est au cours des premiers entretiens avec l'accompagnateur du DAVA qu'est défini le diplôme visé pour la validation.

La contrainte exercée par l'offre de formation locale est cependant d'autant plus prégnante que les directions d'entreprises préfèrent s'adresser aux services de formation continue de l'Éducation nationale pour assurer les formations post-validation. Elles peuvent d'ailleurs se montrer particulièrement favorables à une prestation complète

intégrant validation puis formation. La quête du GRETA le plus adapté à la situation du salarié en est d'autant plus difficile que l'organisation de ces formations doit répondre à la fois à des contraintes géographiques et aux besoins d'un public adulte et en emploi.

Procédures de sélection en interne

Comme nous l'avons vu dans la première partie, le nombre de salariés par entreprise, passant par des procédures de validation d'acquis est peu élevé. Ceci parce que, les candidats à la validation, qui sont aussi parfois et en même temps des candidats à des formations diplômantes longues⁴, sont, dans tous les cas fortement sélectionnés en interne.

Cette sélection est effectuée dans le but de choisir les projets qui servent le plus l'intérêt de l'entreprise ou afin de garantir des taux de réussite élevés⁵. Que l'information sur la validation soit large ou ciblée, le salarié transite de toute façon par le service des ressources humaines où sa candidature sera examinée, avec la plupart du temps l'avis de son supérieur hiérarchique. Ce sont donc souvent les « bons éléments » qui sont favorisés. Dans le but de faire évoluer certains salariés, on peut sélectionner cependant ceux qui peuvent rencontrer des difficultés à suivre l'intégralité d'une formation.

La sélection est opérée, selon des critères plus ou moins définis, par le service des ressources humaines ou son responsable, par des commissions internes qui ne comptent pas toujours la présence de représentants du personnel même s'ils ont donné leur accord. L'ancienneté du salarié ou l'urgence dans laquelle il se trouve de faire évoluer sa carrière peut être un premier critère de sélection. Viennent ensuite parmi les critères les plus prégnants, la valeur professionnelle de l'agent et ses chances de réussite. C'est, dans ce cas, l'obtention de résultats favorables à l'entretien annuel, le non-absentéisme ou encore les appréciations du supérieur hiérarchique et la nature des activités exercées (de maintenance par exemple dans une entreprise de micro-électronique) qui servent d'indicateurs de la valeur professionnelle du salarié.

Les chances de réussite, si elles sont liées à cette « valeur », peuvent être évaluées également en fonction de certaines qualités « morales » ou de situations familiales dites favorables à l'obtention du diplôme.

On trouve également des méthodes de sélection plus formalisées sous la forme de tests, de bilans ou de carnets de compétences, remplis par le salarié et visés par son supérieur hiérarchique immédiat. Les tests élaborés par une entreprise de micro-électronique avec l'aide du GRETA, pour les candidats au BTS Maintenance industrielle, portent sur quatre matières générales dont les mathématiques et les sciences physiques, et veulent évaluer le niveau de formation générale. Pour l'entreprise, ce niveau de formation générale est une garantie pour l'obtention du diplôme. Les recrutements des opérateurs sont effectués également selon ce critère et en prévision de candidatures à des formations diplômantes visant l'obtention d'un BTS. C'est dire, dans ce cas, que les politiques de recrutement peuvent être fortement liées à des politiques favorisant la mobilité interne de la main-d'œuvre.

Les petites entreprises de tourisme social, dans le cadre d'une expérimentation de validation des acquis de l'expérience au titre d'un EDDF, ont prévu d'autres procédures de sélection. Il s'agit donc, dans une phase expérimentale et pour, dit-on, ne pas

⁴ Deux à trois ans pour des BTS dans les entreprises de micro-électronique.

⁵ Il faut y ajouter les cas où les salariés sont fortement incités, pour ne pas dire contraints, à s'engager dans la procédure. Ne sont alors écartés que les échecs prévisibles.

décourager les futurs candidats, de sélectionner ceux qui, pour le moment, présentent les plus grandes chances de réussite. Cette sélection sera, dans une première vague, effectuée au moyen d'un « carnet de compétences » élaboré dans l'entreprise avec l'avis des salariés et des supérieurs hiérarchiques (n+1). Ces carnets listant les compétences nécessaires pour assurer les tâches relatives à un poste seront dans la phase de sélection, mis en regard avec les référentiels des diplômes visés. Ce sont donc les candidats qui auront a priori acquis le plus grand nombre de compétences visées dans le référentiel du diplôme qui seront sélectionnés.

Certains salariés peuvent également être sélectionnés après des bilans dits de compétences. C'est le cas de l'entreprise exerçant ses activités dans le bâtiment et pour l'industrie (distribution électrique, construction d'automatismes). Après un premier tri effectué par la hiérarchie directe, les salariés sont envoyés à la DAFCO de Versailles pour y effectuer un bilan. Il s'agit plutôt d'une sorte de pré-accompagnement assuré par un conseiller d'orientation psychologue, un enseignant de français et un enseignant du domaine professionnel, servant à identifier les épreuves que le candidat pourrait envisager de se faire valider. Une partie des candidats écartés sont ceux qui auraient dû suivre en formation le plus grand nombre d'unités de diplôme (l'entreprise voulait un résultat, le diplôme dans un « temps normal »). Finalement au bout de ce processus de sélection, 11 candidats, parmi les 150 visés au départ, se sont engagés dans les procédures. Tous ont obtenu leur diplôme, soit en un an, soit en deux ans.

La nature des unités demandées en validation peut faire aussi l'objet de stratégies qui guident la sélection des candidats. Dans l'entreprise de fabrication et de maintenance d'extincteurs incendie, les candidats de plus de cinq ans d'expérience professionnelle se partagent en deux groupes : ceux qui sont titulaires d'un diplôme, ceux qui n'en ont pas. Consigne est alors donnée aux candidats du premier groupe de demander en validation, pour l'obtention du CAP Agent vérificateur d'appareils d'extincteurs, les deux épreuves professionnelles pratiques et théoriques⁶ qu'ils aient ou non obtenu les matières générales de ce même diplôme par équivalence. On conseille en revanche aux salariés du second groupe de demander en validation les épreuves générales et l'épreuve professionnelle théorique.

On retrouve ces stratégies de « réussite » dans d'autres entreprises. Elles consistent à conseiller le candidat sur le nombre et la nature des dispenses demandées. Ce sont celles qu'il aurait le moins de chances d'obtenir par l'examen.

Les modalités de diffusion, à l'interne, de l'information sur la validation et les modalités de sélection des candidats opèrent donc un tri supplémentaire fondé sur des critères dont on peut questionner la pertinence. Les projets de reconversion de certains salariés ont cependant peu de chances d'être pris en charge ou soutenus dans ces procédures collectives qui conduisent à multiplier les étapes d'un processus de validation, pris comme une occasion supplémentaire d'évaluer voire de trier les salariés. C'est dire qu'appliquée en ce sens, la validation des acquis est fortement intégrée à des politiques de gestion de la main-d'œuvre. Son recours ne peut peut-être se comprendre qu'en lien avec ces politiques qu'il conviendrait alors de mieux analyser.

En outre les critères de sélection des salariés dans l'entreprise, rarement explicités, sont relatifs à des situations de travail localisées et donc à chaque fois particulières. En revanche, la reconnaissance des compétences et savoir-faire, via les certifications, telle qu'elle est prévue par les procédures de validation des acquis, concernent des capacités mobilisables dans des situations de travail diversifiées. Que peut-on penser

⁶ Il est vrai qu'ils obtiennent les matières générales par équivalence.

des présélections opérées par l'employeur, selon des critères qui ne coïncident pas toujours avec ceux permettant l'accès à la certification ou la validation, au regard du droit individuel à la validation affirmé par la loi de 1992 et réaffirmé par la loi de modernisation sociale ? ne viennent-elles pas d'une certaine manière l'entraver ? Les salariés qui se trouvent écartés, par ces présélections des procédures de validation des acquis (sauf à les entreprendre dans le cadre de CIF) ont-ils une même chance d'accès que d'autres à ces procédures ?

2.2. Financement des procédures et organisation des parcours de formation après validation

Financement

Pour les candidats sélectionnés, les validations ainsi que les formations sont prises en charge par l'entreprise au titre du plan de formation. Le recours à la validation ne lui procurant pas toujours un avantage financier⁷, l'employeur cherche parfois des sources de financement externes. Il peut le faire de manière isolée en présentant un dossier dans le cadre d'un EDDF ou s'adjoindre les services des personnels des dispositifs académiques de validation qui interviennent alors comme des relais pour des demandes de subventions auprès du fonds social européen (FSE) ou du conseil régional.

En outre, les salariés dont la candidature n'a pas été retenue au titre du plan de formation peuvent entreprendre des démarches individuelles. Celles-ci peuvent être financées dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Le FONGECIF PACA a, on l'a vu plus haut, mis en place une politique d'information offensive voire incitative à l'utilisation de procédures de validation des acquis professionnels. Il a pu, dans ce cadre, financer non seulement les formations demandées mais également les prestations de validation.

La prise en charge financière des validations mais aussi des formations, dans le cadre d'un CIF ou au titre du plan de formation, peut avoir une incidence sur la réussite du salarié. Ces conditions ne se limitent pas à une prise en charge financière. L'aide et le soutien de l'entreprise ainsi que les conditions qu'elle aménage pour la poursuite des formations peuvent également faciliter le parcours du salarié.

Parcours des candidats

Dans tous les cas où l'employeur a prévu des parcours diplômants pour son personnel, intégrant des procédures de validation, un suivi du salarié a été mis en œuvre. Les formes qu'il prend se différencient selon les publics et aux différentes étapes du parcours.

Les personnels du service Formation, en charge de ce suivi, peuvent veiller au respect des calendriers ou encore au comportement du salarié. On s'assure du respect, par le salarié, des rendez-vous pris pour l'accompagnement dans le cadre de la validation, de la remise de son dossier à la date prévue et l'on veille à ce que les stagiaires ne délaissent ni leur travail dans l'entreprise ni leurs études.

Cette attention est plus soutenue pour les candidats à des diplômes de niveau V. La directrice des ressources humaines de l'hôpital des Bouches-du-Rhône enquêtée nous a

⁷ On a vu précédemment que pour l'instant l'obtention d'unités de diplômes par validation ne permettait pas de réduire les coûts de formation.

fait part des sollicitations nombreuses et répétées des agents entrant dans l'expérimentation sur la validation des acquis professionnels. Ces agents, sortis très tôt et depuis longtemps du système scolaire, ont, selon elle, un rapport problématique à l'écriture, qui rend l'élaboration du dossier plus difficile. Face aux problèmes d'illettrisme, également signalés par la déléguée régionale de l'ANFH, l'hôpital a prévu l'organisation de formations de remise à niveau.

Les personnels de la direction des ressources humaines peuvent également intervenir de manière plus manifeste dans le processus de validation lui-même, en particulier pour l'élaboration des dossiers. Certains candidats se présentent en effet à l'accompagnement avec des dossiers déjà largement constitués avec l'aide de formateurs internes à l'entreprise.

Cette demande d'implication dans le processus de validation est commune à tous les employeurs. Elle trouve deux formes de justification : la connaissance qu'ils ont des métiers de l'entreprise et des contenus d'activités devrait davantage être prise en compte pour garantir la crédibilité du dispositif ; afin de mieux aider leurs salariés, il est nécessaire qu'ils connaissent plus profondément les démarches entreprises et ils demandent ainsi à être formés à l'accompagnement ou à la participation à des jurys. En attendant, recevoir voire préparer le candidat à son entretien avec le jury est une pratique commune à nombre d'entreprises.

Les procédures de validation sont mises en œuvre, dans presque tous les cas, avant l'entrée en formation.

On a cependant rencontré le cas particulier d'une entreprise de micro-électronique pour laquelle les stagiaires en formation dans un GRETA sont engagés simultanément dans des procédures de validation. C'est dire que dans ce cas, le service des ressources humaines ou de formation a anticipé les parcours des candidats et a pu ainsi parer suffisamment tôt à la difficulté de trouver un organisme de formation adapté. Cela ne peut se faire cependant sans l'aide et la contribution des services académiques.

On peut supposer que ces démarches, visant à construire de manière anticipée les parcours des salariés, peuvent favoriser leur réussite⁸, à moins que celle-ci ne soit un des effets des sélections en interne opérées par l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles sont effectuées les formations pour l'obtention de la certification nous semblent également importantes. Les temps de formation ne sont pas toujours pris en intégralité sur le temps de travail. Certaines entreprises pratiquent en effet, même pour les candidats qu'elles sélectionnent, le co-investissement.

En tout état de cause, il est, pour l'instant très difficile d'isoler les facteurs favorisant la réussite des candidats, soutenus par leur entreprise. L'accès à des données sur le parcours des candidats en emploi est indispensable pour traiter cette question mais un tel suivi statistique n'est pour l'instant que peu prévu par les dispositifs académiques de validation.

On pourrait également obtenir des informations au moyen d'entretiens avec des candidats sélectionnés. Ils pourraient nous informer autant sur leur situation dans l'entreprise avant leur candidature, sur la façon dont ils ont vécu les processus de sélection, que sur les difficultés qu'ils ont pu rencontrer dans le parcours de validation ou encore de formation.

⁸ Le taux d'échec pour les salariés envoyés par l'entreprise est en effet très faible (1 candidat sur 15 par an), mais rien ne nous permet de dire pour le moment si cette réussite est déterminée par l'organisation de tels parcours.

Modalités de reconnaissance des titres ainsi obtenus

Les informations données par les employeurs sur la reconnaissance en interne des titres nouvellement acquis sont évasives et parfois contradictoires.

Lorsque les postes à pourvoir sont déterminés à l'avance, le nouveau titre acquis permet l'accès à un nouveau poste ou à un nouvel indice. De façon plus générale, les entreprises commencent toujours par préciser que l'obtention du diplôme n'a aucune conséquence automatique, tant sur le salaire que sur les promotions. Cependant, la plupart des employeurs précise que cela peut modifier la situation des salariés et leur ouvrir des perspectives.

Jugements sur les procédures

Pour l'ensemble des employeurs, les procédures de validation sont jugées trop longues⁹. On souligne le manque de réactivité des services académiques ou une insuffisance de ressources qui ne leur permettrait pas de répondre à un grand nombre de demandes simultanées.

La procédure est non seulement jugée trop longue mais aussi hasardeuse. Les employeurs sont parfois surpris des résultats obtenus. Ils ne comprennent pas toujours, ainsi que les candidats, l'esprit de la démarche qu'ils considèrent comme une démarche d'évaluation des compétences. La mise en correspondance des acquis professionnels avec les compétences et les savoirs énumérés dans le référentiel du diplôme leur échappe largement. C'est pourquoi ils considèrent parfois que l'entreprise, qui connaît mieux les exigences des postes ou le contenu des activités, devrait plus largement participer à la validation.

Pour certains publics, les candidats à un diplôme de niveau V en particulier, la constitution du dossier est estimée difficile. L'accompagnement n'est pas toujours bien compris là non plus malgré les séances d'informations assurées par les personnels des DAVA. Il est parfois assimilé à un entretien psychologique dont on perçoit mal la nécessité.

Les attentes vis-à-vis de cette démarche, souvent mal comprise, ainsi que la volonté de garantir la réussite des salariés, poussent les employeurs à s'impliquer davantage et à solliciter les responsables des dispositifs de validation dans les académies.

Ceux-ci répondent parfois à ces sollicitations en aménageant pour leurs usagers des conditions particulières ou en leur facilitant certaines démarches.

⁹ Parfois un an et demi pour obtenir le résultat de la validation.

3 | Les relations avec les services académiques

Lorsque les employeurs ou les OPCA manifestent la volonté d'utiliser ou de diffuser une information sur les procédures de validation des acquis, leurs relations avec les services compétents du ministère de l'Éducation nationale sont contractualisées. Elles font l'objet de conventions qui prennent effet à différents niveaux. Celles-ci engagent une grande entreprise ou une branche avec le ministère ou des entreprises avec les dispositifs académiques de validation et parfois certains établissements d'enseignement supérieur.

Les accords-cadre, signés au niveau national, ne sont pas toujours suivis d'effets au niveau local. Nous l'avons évoqué plus haut pour l'entreprise publique engagée dans une convention avec le ministère de l'Éducation nationale. Les expérimentations locales mises en œuvre suite à l'accord signé avec un OPCA, n'ont pas pu aboutir non plus, en tout cas en ce qui concerne sa délégation régionale en PACA. Selon la déléguée régionale, la contrainte fixée par les services du ministère dans le cadre de l'accord signé en 1995, obligeant les OPCA à s'adresser directement aux salariés, constitue un frein à la diffusion de cette information.

Les accords-cadre, signés au niveau académique, se différencient également par ce qu'ils contiennent. Ceux engageant les OPCA portent essentiellement sur des sessions de formation organisées par les personnels des DAVA en direction des administrateurs, des conseillers techniques ou des conseillers en formation continue qui peuvent servir de relais d'information auprès des entreprises, à défaut de l'être pour les salariés, excepté pour ceux des FONGECIF.

Les accords engageant les employeurs portent également sur des séances d'information auprès des salariés candidats à la validation et, dans certains cas, sur des formations à l'accompagnement pour des cadres de l'entreprise. Ils impliquent tous l'entreprise dans le financement des prestations d'accompagnement assurées par les personnels du DAVA et ce pour un nombre défini de candidats. Chacun des candidats à la validation signe par ailleurs, et pour son compte, une convention qui l'engage dans la démarche, même si le financement a été pris en charge par l'entreprise. Dans d'autres dispositifs académiques (Versailles) seules existent les conventions signées individuellement par les salariés mais elles sont en général acheminées par le responsable du personnel.

Certaines conventions portent également sur des prestations d'ingénierie, qu'elles soient signées avec les DAVA ou les GRETA. Celles-ci obligent les services déconcentrés du ministère à faire la liste des diplômés pour lesquels des procédures de validation seraient envisageables, à proposer des parcours individualisés pour les compléments de formation post-validation et pour des groupes de salariés. Ces conventions peuvent être ou non distinguées des précédentes.

La nature des relations contractées entre les employeurs et les DAVA peut avoir des incidences sur la procédure elle-même. Nous avons évoqué précédemment les sollicitations des entreprises allant dans le sens d'une implication plus forte dans les procédures. Les réponses des DAVA à certaines de ces sollicitations peuvent avoir des effets sur le déroulement de la procédure.

Ainsi dans le cadre de conventions signées pour des collectifs de salariés, les premières séances d'information sont collectives, alors qu'elles sont plutôt individualisées pour les candidats isolés. La démarche se trouve donc quelque peu

modifiée, moins centrée sur l'individu, son parcours, ses projets professionnels ou de formation. Il faut préciser cependant que, dans certains DAVA, en particulier celui d'Aix-Marseille, les premières séances d'information sont systématiquement collectives, même pour les candidats isolés. Ces derniers sont alors regroupés dans un premier temps en fonction de la spécialité du diplôme demandé.

Les services déconcentrés en charge de la validation dans les académies acceptent pourtant assez mal l'intervention de l'entreprise dans la constitution des dossiers des salariés. Pour garantir un traitement équitable à tous les demandeurs, ils estiment en effet devoir veiller à ce que le candidat élabore lui-même son dossier, ce qui n'emporte pas l'adhésion de tous les employeurs.

Ils acceptent parfois plus volontiers de former des accompagnateurs dans les entreprises avec lesquelles ils ont signé des conventions, pour répondre, disent-ils, à une carence dans certaines spécialités (métiers de l'artisanat, de l'électronique ou de la maintenance...). Il est précisé que les accompagnateurs ainsi formés ne pourront pas accompagner les salariés sous leurs ordres dans l'entreprise, ce qui n'exclut donc pas les autres salariés de l'entreprise.

On a évoqué également précédemment la participation de la DAFCO de Versailles à un premier tri, sorte de diagnostic sur la viabilité des candidatures de salariés envoyés par l'entreprise qui déploie ses activités dans le bâtiment et l'industrie (distribution électrique, construction d'automatismes). Il est arrivé enfin, dans l'académie d'Aix-Marseille, que les validations ne soient pas effectuées antérieurement aux sessions de formation mais en parallèle. Les salariés peuvent débiter les formations et être dispensés d'un enseignement ou d'épreuves s'ils obtiennent, en cours de route, des unités en validation. Cet arrangement qui peut faire gagner du temps aux candidats, permet une meilleure gestion des parcours mais contrevient au déroulement habituel du processus. Il devrait cependant devenir caduc avec la mise en place de la VAE, puisque c'est au jury qu'est attribué le rôle de prescrire éventuellement des compléments de formation.

Tous ces exemples montrent que les relations entre employeurs et DAVA ont des incidences sur le déroulement même de la procédure, qu'il est difficile pour le moment de mesurer totalement. On peut se demander, même dans le cas où ces arrangements facilitent le parcours des candidats, s'ils n'entament pas le droit individuel à la validation réaffirmé par la loi de modernisation sociale et s'ils ne modifient pas les droits de tous, candidats isolés ou soutenus par leur entreprise, à un traitement équitable.

Les demandes collectives des entreprises, parce qu'elles n'étaient pas prévues par la loi de 1992, incitent donc les DAVA à modifier dans certains cas leurs pratiques. Ces modifications affectant, dans une certaine mesure, le déroulement des procédures, peuvent aussi en certaines occasions, transformer sensiblement le fonctionnement et les relations entre les différents services académiques impliqués.

Dans toutes les académies, il y a une forte distinction de principe dans la procédure entre les phases d'accueil et d'accompagnement d'une part, et celles de validation d'autre part. Si les premières sont assurées par les DAVA ou la DAFCO, les secondes sont sous le contrôle des Services des examens. Chacun de ces Services est le garant du respect de la réglementation des procédures les concernant, et de ce fait ils peuvent parfois opérer selon des logiques contradictoires.

Si la volonté de répondre au mieux à certaines demandes des entreprises ne met pas en cause leurs prérogatives, en revanche, elle peut rendre plus nécessaire leur coordination ou en tout cas leur interrelation.

En effet, devant l'accroissement global du nombre de candidats au cours de l'année 2000 et en particulier pour faire face à des demandes collectives émanant des

entreprises¹⁰, qui comme nous l'avons vu précédemment soulignent la longueur de la procédure, le DAVA d'Aix-Marseille propose à la Division des examens de multiplier les sessions de jurys afin de réduire la durée du délai d'instruction entre le dépôt du dossier et la convocation du jury. Celle-ci suggère alors la possibilité d'une organisation déconcentrée des jurys, réunis non plus par diplômes concernés mais par spécialités et en fait part par courrier au directeur de l'enseignement scolaire. Le projet ne peut aboutir car ce dernier juge ces propositions d'organisation non conformes aux dispositions réglementant le fonctionnement des jurys dans le cadre de la loi de 1992.

Dans certaines académies, c'est la DAFCO, donc le service en charge de la formation continue, qui assure les fonctions d'accompagnement à la validation. Dans l'académie d'Aix-Marseille, celle-ci est seulement en charge de la formation continue, et donc fortement dissociée du DAVA assurant les fonctions d'accueil et d'accompagnement. Cette dissociation est non seulement justifiée par une différence dans les fonctions mais elle est aussi mise en avant comme un principe afin que soient respectées les règles d'un marché libre de la formation. Dans le cadre d'une charte de partenariat, chacun de ces services (DAVA et DAFCO) s'est engagé à informer leurs usagers de leurs prestations respectives. Cependant, peu de candidats (isolés ou pas) ayant obtenu des unités de diplôme par validation s'orientent vers les GRETA. Il est difficile d'avancer une explication à cette « déperdition » pour le moment. En revanche, lorsque les entreprises sont informées des procédures de validation par le biais des GRETA ou des DAFCO, un suivi des candidats peut être mis en place. Une collaboration plus forte entre personnels du DAVA et du GRETA peut alors s'engager vers la proposition de réponses à l'entreprise plus globalisées, intégrant validation et formation, dont elles sont tentées de faire la demande.

Les relations que certains DAVA entretiennent avec d'autres services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale, en particulier les DAFCO, ne sont pas toujours de nature à faciliter l'accès des candidats aux procédures et encore moins à leur favoriser l'obtention d'une certification après validation. Il arrive cependant que face aux demandes des employeurs, ces services parviennent à construire des relations plus coopératives et à élaborer des réponses plus concertées. Les contraintes budgétaires que connaissent les services de l'Éducation nationale impliqués dans la validation ne sont pas étrangères à cet état de fait. Il reste cependant que cela peut aboutir à un traitement différencié des candidats, en l'occurrence entre les candidats isolés et ceux qui sont appuyés par leurs employeurs. La question de l'accès équitable à la validation est ainsi nouvellement posé.

¹⁰ La pression exercée par une entreprise de micro-électronique pour accélérer les délais de la procédure pour une cinquantaine de salariés.

Conclusion

Le dispositif de validation des acquis professionnels (VAP) datant de 1992 restait émergeant en 2001, au moment de l'étude. Pourtant, les débats engagés autour de la loi de modernisation sociale étaient en train de faire basculer la confidentialité dans laquelle il était confiné jusque-là vers une forme de notoriété. Plus, ces débats ont promu une nouvelle voie d'accès à la certification en la formulant comme un besoin économique autant que social. Mais de quel besoin s'agit-il ? Quels acteurs le portent ?

Dans le nouveau contexte législatif et réglementaire, il ne s'agit donc plus seulement d'explorer un dispositif confidentiel mais d'assurer des conditions d'accès équitables à cette nouvelle voie de certification pour un afflux plus important de candidats. Les dispositifs de validation des acquis se trouvent donc au carrefour d'enjeux de nature différente. Enjeux de connaissance lorsqu'il s'agit de mieux identifier les déterminants des usages de la validation mais aussi ses effets. Enjeux plus politiques et éthiques lorsqu'il s'agit d'établir une équité d'accès et de traitement entre les candidats et de réunir les conditions favorables au développement d'un droit individuel à la validation, prévu par la Loi.

Les résultats de cette étude, qui reste exploratoire, parce qu'ils ont bénéficié de la singularité de cette période charnière, ont permis de prendre la mesure de ces différents enjeux. Ils présentent un certain intérêt pour l'approche ultérieure des usages de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en particulier collectifs.

En effet, la montée en puissance (même si cela reste encore à faible échelle) des réglementations visant à assurer la sécurité des produits ou process d'une part, des stratégies de transparence qualité d'autre part, a sans doute permis l'émergence d'un nouveau contexte propice à la formulation d'un besoin de la part d'employeurs soucieux de pouvoir trouver sur le marché du travail des signaux fiables attestant des compétences des salariés. Les employeurs se montreraient-ils alors prêts à accepter que des tiers authentifient les compétences dont ils pensaient être les seuls garants ? L'analyse de cette acceptation de l'intervention d'un tiers ne peut se passer d'une démarche qui obligerait à ne pas dissocier usages des dispositifs de validation et usages des certifications.

En ce qui concerne ces usages collectifs, nous avons vu que les recours de type « validation-constat » se rencontraient plutôt chez les employeurs qui inscrivaient la gestion de leurs ressources humaines dans des contraintes de type « démarche qualité », ou de valorisation de certaines catégories de personnels d'encadrement de premier niveau, ou qui sont prises dans des obligations réglementaires qui définissent des qualifications requises... À l'autre pôle en revanche, on trouve les employeurs qui élaborent pour des groupes de salariés des projets de qualification par la formation et qui attendent de ce dispositif une économie de temps passé en formation. Dans ce cas, la validation des acquis devient un moyen de raccourcir ou rationaliser ce parcours de formation.

Cette typologie des usages par les employeurs, leur polarisation entre d'une part une « validation-constat », d'autre part une « validation-dynamique de formation » pourrait être ainsi utilisée comme une grille de lecture pour l'analyse des modes de recours à la VAE. Plus largement, on pourrait se demander si la possibilité qu'offre la promulgation de la nouvelle loi dite de modernisation sociale d'obtenir, par validation des acquis de

l'expérience, l'intégralité d'un diplôme ne va pas renforcer et accroître les démarches d'entreprises qui se situent davantage dans le pôle « validation-constat » ou permettre au contraire un développement de la formation.

Pour cela, il faudrait poursuivre les questions soulevées par cette étude, approfondir et vérifier certaines de ses hypothèses en élargissant le champ de l'investigation.

En premier lieu, il s'agirait de mieux identifier les raisons ou les contextes qui poussent les entreprises à promouvoir, à soutenir voire inciter leurs salariés à l'utilisation de procédures de validation. En effet la mise en évidence des conjonctions de facteurs internes et externes favorisant cette utilisation devrait susciter des investigations à la fois plus profondes et plus larges dans les entreprises concernées. Celles-ci porteraient autant sur leur environnement, marché du travail ou marché des produits, les politiques des branches auxquelles elles appartiennent que sur leur structuration interne. Elles s'attacheraient de manière privilégiée aux modes de gestion de la main-d'œuvre, dont on a pressenti par ailleurs l'incidence sur les modalités d'accès, pour les salariés, aux procédures de validation et sur leurs parcours.

La polarisation entre recherche d'une « validation-constat » et « validation-moment dans un parcours de formation » pourrait apparaître structurante aussi bien du point de vue des usagers et des usages des dispositifs de validation que de celui des services valideurs.

On pourrait ainsi questionner les démarches des services de l'État : vers quel pôle, services d'accueil et d'orientation ou services valideurs vont-ils orienter les demandes ? L'évolution des dispositifs, autant dans leur application que dans leurs procédures, pourrait alors être appréhendée au travers des logiques d'acteurs mises en évidence ici. On a souligné dans cette étude combien ces logiques (celles des candidats, des offreurs de validation et des entreprises) qui s'entrecroisent, se confortent ou s'opposent, déterminent, du moins en partie, les formes que peuvent prendre les usages des procédures de validation. Davantage, elles résolvent ou créent au contraire des tensions entre l'exercice d'un droit individuel à la validation des acquis, et l'usage de la validation comme mode de gestion des ressources humaines. L'employeur peut en effet agir de manière active en promouvant, et co-organisant l'accès aux dispositifs de validation avec les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale, ou de manière plus réservée, en prodiguant à ses salariés un « soutien moral ».

La forme que prend l'implication de l'employeur n'est pas sans incidences sur le parcours des salariés.

En effet, pour des raisons variées, liées à l'implication des acteurs de branches ou aux relations entre les services des entreprises, l'information sur les procédures ne parvient pas systématiquement et toujours sous la même forme aux salariés. Avant l'entrée dans des procédures de validation, ces derniers sont sélectionnés dans l'entreprise et discriminés selon des critères qui peuvent porter à discussion. En outre, cette sélection conditionne le financement des procédures par l'entreprise sans garantir cependant aux détenteurs de nouveaux diplômes un changement de poste.

Pour mesurer davantage tous ses effets, il faudrait porter une attention plus grande à l'implication des représentants des personnels, tout au long des procédures de sélection par exemple. Celle-ci n'a pas été prévue dans les entreprises rencontrées. Mais le rapport de l'Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale et de la Recherche et de l'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN, 2001) signalait déjà l'absence des syndicats sur le terrain. S'attacher à ces parcours supposerait également la prise en compte des salariés de l'entreprise. Ceux intéressés par ces procédures pour des motifs divers, ceux qui se sont manifestés et les conditions dans lesquelles ils se sont manifestés, ceux enfin qui les ont utilisées, ce qu'ils ont pu en retirer ou les

difficultés auxquelles ils ont dû faire face.

Cela interroge également et a fortiori dans le cadre de l'application de la loi de modernisation sociale la reconnaissance des diplômes nouvellement acquis et à travers elle les usages des certifications. Ces usages sont-ils différenciés en fonction des titres, en fonction des étapes du parcours du salarié ? Sont-ils négociés dans l'entreprise et de quelle manière ?

L'intrusion de l'employeur comme tiers entre le candidat et les valideurs, son souci de s'impliquer davantage dans l'évaluation des compétences de ses salariés, peut donc à terme avoir également des effets sur le traitement des candidats autant que sur les détails de la procédure. D'autant que le souci souvent exprimé ici ou là de la part des employeurs est de.

La question de l'égalité de traitement des candidats est alors de nouveau posée. Elle se résolvait jusque-là par les limites posées à l'intervention de l'entreprise dans la procédure (intervention dans une présélection des candidats, dans une aide au montage du dossier...), sans toutefois que ces règles soient toujours clairement discutées, posées ou respectées. Du point de vue des services de l'État, ce point a donné lieu à de vifs débats et à des choix d'organisation qui peuvent se structurer sur un parti pris de séparation extrême au sein d'une même institution, entre certificateurs et formateurs par exemple.

Les candidats quant à eux ont toujours à s'interroger sur la question de savoir s'ils informent leur employeur sur leur projet de validation : entre l'espoir d'un soutien (mais de quel ordre ?) et la crainte de devoir annoncer un échec toujours possible.

Comment les valideurs réagiront-ils à l'avenir aux besoins exprimés par certaines entreprises de se voir proposer des services couplant « validation » et formation ? Répondre à cette question supposerait une meilleure analyse des modalités de négociation entre les directions d'entreprise et les services du(des) ministère(s) et ce que leur demande induit en termes de prestations offertes. Il serait également utile de voir comment, pour répondre à l'intérêt des salariés, les services peuvent s'organiser, coopérer et proposer des politiques de validation véritablement concertées.

Finalement, dispositifs et usages se co-déterminent sans qu'il soit facile d'apprécier si la dynamique sera vertueuse ou non. Il ne faudrait cependant pas oublier que les besoins et les projets de l'employeur ne coïncident pas forcément avec ceux de ses salariés. Les espoirs déçus sont plus difficiles à assumer que la résignation, surtout lorsqu'ils s'inscrivent dans un cadre professionnel qui « affiche » des possibilités d'évolution : cela peut être le cas pour nombre de salariés n'ayant pas passé avec succès le cap de la sélection des candidats potentiels à la VAP effectuée par l'entreprise, ou de ceux qui n'ont pas obtenu de validation dans une procédure de VAP organisée par l'entreprise.

Comment définir alors de meilleures conditions pour que l'exercice de ce nouveau droit individuel à la « validation des acquis de l'expérience » ne soit pas contrarié par le projet de l'employeur ?

Concernant plus spécifiquement les procédures elles-mêmes, on voit émerger, avec la promulgation de la loi de modernisation sociale, des questions peut être pas nouvelles, laissées sans doute en suspens et relatives à la façon dont on peut évaluer les acquis, en particulier informels.

Ces questions réinterrogent la nature des procédures de validation des acquis mais également la façon dont les certifications sont construites : leur finalité, ce dont elles attestent.

Le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 en son article 5 fixe ainsi les objectifs de l'évaluation dans le cadre d'une procédure VAE :

« Les procédures d'évaluation doivent permettre au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par le règlement prévu au I de l'article 4 pour la délivrance du diplôme, du titre ou du certificat de qualification visé. »

La polysémie du terme de « compétences », source d'ambiguïté, donne ainsi aux valideurs et usagers l'occasion d'interprétations diversifiées.

D'une part, les services du ministère de l'Éducation nationale, les pratiques de certains jurys d'évaluation tendent parfois vers une position nouvelle d'évaluation par rapport à la VAP : celle d'apprécier plus globalement les acquis des candidats par rapport à la finalité globale du diplôme (sans que celle-ci fasse l'objet de débats) et par rapport à ce qui constitue les éléments de compétence considérés comme incontournables à un niveau et à une spécialité.

D'autre part, le discours de certains employeurs, de certains certificateurs ou concepteurs de dispositifs d'évaluation ont tendance à amalgamer, à notre sens, un peu trop rapidement, finalité globale du diplôme et exercice déterminé d'un emploi (dans ses dimensions prescrites).

Ces représentations sont liées à la tentation d'évaluer non plus les aptitudes, connaissances et compétences des candidats mais les activités exercées elles-mêmes, ou plutôt la dimension prescrite ou réalisée de ses activités. Pourtant les psychologues du travail montrent que les compétences acquises dans l'activité excèdent cette activité.

Il nous semble dès lors que toute analyse de ce qui se passe en termes d'activité dans les nouvelles procédures de validation des acquis de l'expérience ne peut échapper à une double interrogation de ce que cela peut signifier d'évaluer plus globalement les acquis mais également de l'articulation entre connaissance et action.

L'émergence des pratiques mentionnées précédemment nous met pour l'heure face à un certain nombre de questions : dans quelles mesures ces pratiques en arrivent-elles, par rapport aux pratiques mises en œuvre au sein de la VAP, à modifier substantiellement l'objet de l'évaluation et donc la procédure elle-même ? Jusqu'à quel point, dans ces pratiques, le candidat peut-il être amené non pas à faire la preuve de l'acquisition de tel savoir ou savoir-faire mais de l'exercice de telle ou telle activité (référée plutôt au référentiel d'activité) ? Si cela devenait le souci de certains valideurs, concernant certains types d'activités (celles des bénévoles par exemple), la tendance serait forte de faire intervenir l'employeur ou le supérieur hiérarchique pour attester sous une forme ou sous une autre (en produisant des attestations par exemple) des activités exercées par le candidat. L'entreprise pourrait gagner en poids dans ce jeu d'acteurs subtil si l'occasion lui est donnée de fournir en quelque sorte des éléments de preuve.

L'enjeu politique à venir consiste donc à trouver une organisation des dispositifs qui définisse les certifications comme autant de possibilités différenciées pour chacun de trouver la voie de reconnaissance qui lui convient le mieux, qui d'une part ne mette pas les certifications en concurrence stérile, et d'autre part permette de placer chaque personne dans une dynamique de qualification, grâce à un accompagnement tout au long de la procédure, évitant ainsi une situation d'échec.

Références bibliographiques

Beaumont A-M. (1997), « La validation des acquis intéresse les entreprises », *Éducation permanente*, 1997/4, n° 133, pp. 25-32.

Descomps B. (rapp.) (2002), *La validation des acquis de l'expérience et le dispositif associé*, Rapport remis à monsieur le Premier Ministre le 5 avril 2002, s.l., s.é., 69 p.

Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, Inspection générale de l'Éducation nationale, ministère de l'Éducation nationale (2001), *La validation des acquis professionnels au sein de l'Éducation Nationale*, Rapport remis à monsieur le Ministre de l'Éducation nationale et à monsieur le Ministre délégué à l'enseignement professionnel, Paris, s.e., avril, 193 p.

Merle V. (2002), « La validation des acquis de l'expérience : questions à propos d'un projet de loi », in *Les acquis des opérateurs durant leur parcours professionnel : Actes du séminaire Vieillesse et Travail, mai 2001*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, coll. « Rapport de Recherche », n° 8, pp. 9-28.

Pons C., Le Meur J.-P. (2000), « La VAP et les entreprises », *Actualité de la Formation permanente*, n° 168, pp. 43-48.

Textes législatifs

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, Titre II, Chapitre II, Section I : Validation des acquis de l'expérience (Journal officiel de la République française, 15 janvier 2002, n° 15, p. 1008).

Loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale (Journal officiel de la République française, 21 juillet 1992, n° 167).

Décret n° 93-538 du 27 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur (Journal officiel de la République française, 28 mars 1993, n° 74).

Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur (Journal officiel de la République française, 29 août 1985).

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par
le Céreq
Marseille

Dépôt légal
3^e trimestre 2003

ISBN : 2-11-094326-2
ISSN : 1764-4054

Prix : 10 €