



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN ACTES

ANNEXES au RAPPORT

Sur l'application de
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
(Loi 2002-73 du 17 janvier 2002)

Tome 2 Table ronde Avec les partenaires sociaux

MISSION NATIONALE

-
PROFESSEUR ALBERT-CLAUDE BENHAMOU



30 juin 2005

SOMMAIRE

COMMUNICATIONS

1/LA LOI SUR LA VAE : UNE LOI CONSENSUELLE	4
PR. ALBERT CLAUDE BENHAMOU	
2/FONDATION POUR L'INNOVATION POLITIQUE	6
PHILIPPE BRONGNIART	
3/LA VAE: UN SUJET MAJEUR POUR NOTRE PAYS, UNE TRUFFE FRANÇAISE A DECOUVRIR ET A FAIRE DECOUVRIR!	8
FRANCIS MER	
4/ L'OUTIL LEGISLATIF DE LA VAE QUE NOUS AVONS N'EXISTE PAS CHEZ LES AUTRES	9
FRANCK DEBIE	
5/ LA VAE: UN INSTRUMENT STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES ?	11
Daniel CROQUETTE, ANDCP.....	

TABLE RONDE	.17
--------------------	------------

FRANÇOIS TRAISNEL	
MEDEF.....	18
REGIS REGNAULT	
CGT.....	22
BERNADETTE CALISKAN	
CFTC.....	24
JEAN-MARIE CAMUS	
FSU.....	27
FRANÇOIS TRAISNEL;	
MEDEF.....	29
JEAN-CLAUDE QUENTIN	
FO.....	31
SOPHIE SIMONPOLI	
CFE/CGC.....	34
CATHERINE DUCARNE	
CFDT.....	36

TEXTES COMMUNIQUES PAR LES INTERVENANTS ET NOTES D'ENTRETIENS	47
--	-----------

CFDT.....	48
MEDEF.....	54
UNSA.....	56

DEBATS SUR LA VAE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

«Nous avons commencé le Grenelle de la VAE!!!»

Albert Claude BENHAMOU

16 MARS 2005

« Il faut aussi penser à l'impact que la VAE peut et doit avoir sur une profonde rénovation de la formation initiale. Tous ceux qui ont pu être jury découvrent qu'après ils ne voient plus leur enseignement de la même manière.

Je pense que puisqu'on est entré avec la loi Fillon d'orientation scolaire (quoi qu'en pensent les uns et les autres) dans une logique où il faut faire acquérir à tout jeune un socle commun de compétences et de connaissances à l'issue de la scolarité obligatoire. Et par là on entre dans une logique où la VAE peut sans doute apporter beaucoup de choses!»

Catherine DUCARNE CFDT

16 MARS 2005

Thèmes des débats:

- Comment faciliter l'accès à la VAE ?**
- Comment améliorer les pratiques et faire connaître les bonnes ?**
- Faut-il, et comment, améliorer, les outils et les méthodes d'évaluation ?**
- Comment améliorer la coopération entre acteurs en charge de la VAE ?**

« La Loi sur la VAE : Une loi consensuelle »

Albert Claude BENHAMOU

Nous abordons la fin de ce séminaire d'audition des acteurs de la VAE, dans le cadre de la mission qui m'a été confiée par François Fillon, une mission d'évaluation de l'application de la loi sur la VAE.

Comme vous le constatez nous avons réuni un grand nombre de ses acteurs, en un temps assez record, grâce à la collaboration très active de mon ami Michel Blachère un des pères de cette loi, je tiens à lui rendre hommage, à le remercier pour tout le travail fait très vite, en étroite collaboration le Bureau de la mission, auquel je rends également hommage.

Cette session est consacré à un débat avec les partenaires sociaux sur la VAE intitulé « *Synthèse et perspectives* ».

Il va de soi que l'intérêt de cette loi est d'avoir institué un droit. La VAE est un droit, le droit des citoyens à accéder à des diplômes, des certifications à partir d'une expérience acquise dans un parcours professionnel ou non professionnel.

Puisque la précédente loi dite de la VAP ne couvrait que le champ du professionnel et que la loi 2002 de la VAE ouvre aux activités génératrices d'expérience dans les champs extra-professionnels, intitulés formels ou informels, dans le cadre du bénévolat ou des activités auto-prescrites, et qui génèrent une compétence :

Cela peut être la rencontre d'une vie dans un contexte particulier, cela s'observe surtout dans le monde du social ou de la santé, avec des personnes par exemple qui se dévouent à une personne âgée à domicile, à un handicapé, à un enfant malade, des mères de famille, des voisins, qui vont, au travers de cette activité pratiquée de manière fortuite dans leur vie, devenir des experts, devenir compétents.

Leur compétence peut être utile sur le plan social, sur le plan de l'emploi, et la récupération de ces compétences, la réintégration dans un champ normal de certification, peut être une source intéressante de recrutement pour les métiers du handicap, les métiers de l'enfance en danger etc...
C'est donc un chantier très large que la loi ouvre par la VAE

Comment la mise en œuvre de ce droit peut elle être accompagnée utilement par le monde entrepreneurial, par le monde salarial, et par le monde syndical?

Première observation : manifestement cette loi est consensuelle

Au travers de toutes les observations que j'ai pu faire, il n'y a pas d'opposition idéologique, sur cette loi, mais peut être que tout le monde ne met pas le même sens derrière cette loi.

Je citerai quelques exemples :

- **la mobilité verticale ou l'ascenseur social est-il l'un des moteurs de la VAE ?**
- **Est-ce qu'un nouveau « signal diplôme » permet de monter dans la hiérarchie de l'entreprise ?** La mobilité dans les échelles indiciaires est-elle permise par la VAE?
- **Est-ce que la VAE est une autre redistribution de la qualification dans le monde de l'entreprise ?**
- Un **outil dans le cadre de l'emploi** tel qu'il est perçu actuellement, quelque chose qui **va sécuriser l'emploi** des personnes, parce que l'entreprise génère de la compétence.
- Le signal officiel d'une certification, va-t-il permettre à la personne sortant éventuellement de cette entreprise de retrouver une **employabilité ailleurs**, d'avoir **un label** qui **va faciliter sa réemployabilité**.

Philippe BRONGNIART
Introduction au nom de la Fondation pour
l'innovation politique qui accueille le séminaire VAE

Albert Claude BENHAMOU

M. Philippe Brongniart, membre du directoire de la Fondation pour l'innovation politique, nous a fait l'amitié, le plaisir et l'honneur d'accueillir ce séminaire. Cette Fondation est originale dans les champs de la réflexion et de l'innovation politiques, et M. Brongniart va donner le sens de l'accueil de cette mission ministérielle dans ces lieux, de la collaboration très active de Francis Mer et de l'ensemble du directoire de cette Fondation.

Philippe BRONGNIART

Nous avons accueilli avec beaucoup de plaisir la démarche du Pr. Benhamou quand il revenu du cabinet du ministre avec sa mission, on s'est proposé immédiatement de l'aider, d'accueillir la mission dans son développement.

Je voudrais dire, en profane par rapport à ces sujets que vous connaissez si bien, je voudrais dire trois choses qui m'ont frappé, puisque j'ai traîné un peu dans les séminaires pour d'abord m'initier, et pour sentir ce qui se passait, il y a trois choses qui m'ont frappé et qui pour vous sont peut être des banalités :

1. **J'ai eu l'impression que la VAE était maintenant profondément immergée dans les processus administratifs, sociaux, depuis des années, des années...**c'est une intuition que j'avais, je pensais que la VAE était en train de changer beaucoup de choses pour les processus d'apprentissages et les certifications, et à entendre ce qui se passe et les forces qui ont été rassemblées ici, c'est effectivement quelque chose de profond et pour moi c'est une information.
2. **La liberté de parole**, le dévouement, et la bonne volonté de tous ceux que j'ai pu entendre sur ce sujet, ce qui montre d'ailleurs que lorsqu'on dépasse les corporatismes ou les structures verticales qui caractérisent notre beau pays, on retrouve le talent et la bonne volonté des personnes.
3. la troisième chose qui m'a frappé c'est **la** méthode employée par le Pr. Benhamou, qui est, plutôt que de recruter un rapporteur qui va rédiger des pages en interrogeant les uns les autres, de faire venir de façon spontanée, tous les acteurs possibles intéressés, de les entendre, les enregistrer, de vérifier ensuite que ce quelque chose correspond bien à l'objectif.
C'est une méthode très moderne, très rapide, très vivante, il y a de fortes chances que ce rapport laissera plus de traces que les innombrables rapports que notre appareil public secrète chaque mois

La Fondation pour l'innovation politique a un an.

Elle a été lancée au mois d'avril dernier, elle a une ambition considérable : apporter des idées nouvelles, des méthodes nouvelles en ce qui concerne l'action politique.

Sa philosophie politique est claire et sans ambiguïté, elle est libre de tout lien avec les partis politiques, et elle est libre aussi à l'égard du gouvernement.

Elle est donc tout à fait **indépendante dans ses programmes, ses orientations**. Ceci est fondamental, parce que nous rassemblons dans cette Fondation, des personnalités du monde scientifique, du monde universitaire, dont les choix personnels sont très divers et variés et ils s'y sentent confortables ; nous considérons que ce confort et cette variété sont une des sources de l'innovation, donc nous tenons à garder cette caractéristique, ce qui n'est pas forcément aisé, quand la politique prend la place qu'elle prend dans notre pays...

Ce que vous faites avec nous, ici, est tout à fait dans l'esprit et la ligne de ce que nous voulons faire : prendre un problème, le reposer, changer la procédure, faire en sorte que des procédures nouvelles permettent tout d'un coup de faire passer à travers le brouhaha de la vie publique, des idées ou des approches nouvelles, c'est typiquement la façon que nous voulons utiliser, pour promouvoir des idées politiques modernes qui feraient que la vie politique en France s'adapte au contexte du nouveau siècle.

Nous sommes donc très heureux à plus d'un titre de vous accueillir ici.

**«La VAE: Un sujet majeur pour notre pays!
Une truffe française à découvrir et à faire découvrir!»**
Francis MER
Président de la Fondation pour l'innovation politique

«J'ai l'impression que le dispositif de la VAE n'est pas pris au bon niveau, à la bonne échelle!»

Je voudrais saluer l'initiative de M. Benhamou, et la mission qu'il anime. Le sujet dont vous parlez est un sujet majeur pour notre pays, on a peut être une chance si on saisit bien opérationnellement le potentiel de cette validation, d'en faire un outil important, dans notre pays, pour résoudre une partie des nombreux problèmes, qu'on ne sait pas encore traiter, je veux parler du marché de l'emploi.

Il est clair que toute personne qui sort d'une entreprise, ou qui y reste d'ailleurs, ayant acquis une expérience qui est reconnue selon des processus plus ou moins simples, a une **«valeur» sur le marché!** Excusez le terme, y compris sur le marché intérieur de l'entreprise d'ailleurs, mais au moins autant vis-à-vis des autres entreprises, valeur qui est très différente de celle qu'elle aurait si elle ne se présentait pas avec cette validation, sans que la personne ne soit différente. **Personnellement je pense que cet outil, ce n'est qu'un outil, accompagnant une autre démarche de formation tout au long de la vie, qui permet non seulement aux gens de rester employables, mais ensuite de voir leur employabilité augmenter et donc de rendre des services supérieurs à son coût à un employeur quelconque. Cette personne aura des chances de se voir beaucoup plus facilement employable sur le marché du travail, y compris par celui qui continue à l'employer ou qui ne peut plus l'employer.**

Si vous arriviez à la sortie de ce séminaire à dégager les problèmes qui restent à résoudre, les obstacles à surmonter, les chemins à parcourir pour rapidement donner à cette idée une dimension nettement supérieure à celle qu'elle a aujourd'hui, vous aurez bien travaillé.

Pour tous ceux pour qui vous travaillez, ou avec qui vous travaillez, ou que vous représentez, je le dis très simplement il y a là « une truffe un peu française », originale, que nous avons intérêt à cultiver ou à faire grandir parce qu'on a bien besoin de quelques outils pour débloquer notre système, au bon sens du terme, de manière qu'à terme ce soit un déblocage gagnant/gagnant, pour l'activité en générale, c'est-à-dire pour celui qui est employé et pour celui qui emploie.

J'en suis convaincu vous le savez, j'ai l'impression que le dispositif de la VAE n'est pas pris au bon niveau, à la bonne échelle : l'engagement des acteurs, que ce soit du côté des employeurs ou du côté des représentants des salariés, n'est peut être pas aussi fort qu'il devrait être.

Si vous arriviez à découvrir ensemble les points permettant d'améliorer rapidement l'efficacité de ce système, vous aurez bien travaillé, vous serez très contents de ce que vous aurez fait, nous aurons été très contents de vous avoir permis de le faire.

«La réflexion est menée au niveau européen sur la formation tout au long de la vie.

Mais l'outil législatif de la VAE que nous avons, n'existe pas chez les autres !»

Frank Debié

Directeur général de la Fondation pour l'innovation politique

L'importance que pourrait avoir notre loi française, peut être en Europe, c'est d'être **un lieu de réflexion et d'innovation dans ce champ de la formation professionnelle et de la diplomation pour d'autres pays européens.**

Il a été souligné qu'une des pistes manquantes pour beaucoup d'autres pays européens, qui sont en avance sur d'autres dossiers, c'est la VAE.

1 / Les autres pays européens la connaissent mal, parce qu'elle n'existe pas législativement dans la plupart des autres pays, qu'elle n'est pas prévue par les conventions sociales qui font l'essentiel du tissu juridique notamment en Allemagne.

En Allemagne la VAE n'existe pas de manière formalisée : il y a peu de lois générales et en revanche énormément de conventions, et dans les conventions qui font le tissu social allemand.

Elle se faisait en revanche de manière informelle de manière très importante, et les entreprises allemandes, hollandaises, slovaques, celles des pays de l'Est, avaient un système interne de reconnaissance des acquis de l'expérience, dans certains cas extrêmement rodés, avec des validations qui permettaient de valider à l'intérieur de l'entreprise les acquis de l'expérience, et d'obtenir cette promotion notamment pour les étudiants qui venaient des écoles d'apprentissage, qui n'étaient pas de formation universitaire et qui pouvaient progressivement postuler à des postes en compétition avec les plus diplômés y compris ceux qui avaient un niveau doctoral. Cela faisait partie du modèle allemand, c'était intégré à l'intérieur des entreprises.

Aujourd'hui avec la mobilité entre les entreprises et la sortie des travailleurs des différentes entreprises, la fin de l'emploi à vie, les allemands ont peur que cette nouvelle pratique de l'emploi ne périmise l'ancien système qui permettait effectivement des promotions sociales au sein des entreprises de manière substantielle.

D'où l'intérêt pour un dispositif de valorisation des acquis de l'expérience, dépendant toujours des entreprises, mais transférable, et c'est la problématique que nous avons en France.

2/ La deuxième raison pour laquelle les autres pays européens connaissent mal la VAE, c'est parce que la VAE n'apparaît pas en France comme démographiquement significative.

Pour ceux qui observent le marché du travail français, notamment à l'OCDE, il n'y a pas suffisamment en fait en France de diplômés du secteur VAE, et de diplômés VAE en nombre d'emplois.

3/ Enfin les autres pays européens connaissent mal la professionnalisation du secteur de ceux qui supportent l'initiative VAE qui sont ici rassemblés, qui viennent d'horizons très différents.

La professionnalisation de ce secteur est sans doute la condition de la croissance démographique de ce secteur. Il y a nécessairement à créer un secteur de professionnels de la valorisation des acquis de l'expérience qu'ils appartiennent aux entreprises ou aux différentes administrations.

Les Britanniques sont également intéressés par cela, ne serait-ce que parce qu'il y a des allers et retours entre formation et emploi, qui sont plus importants que chez nous et qu'en période de forte croissance, ils sont dans une problématique tout à fait différente à la nôtre.

Avec la forte croissance de l'emploi en Grande Bretagne les personnels restent en entreprise et ils n'acquièrent plus les diplômes sur le marché extérieur à l'entreprise.

Les anciennes sorties et les congés emploi-formation (on allait faire l'équivalent d'un DUT ou autre pendant un an, en sortant du marché de l'emploi, avec des aides publiques) du marché britannique ont cessé :

Donc la valorisation des acquis de l'expérience est intéressante pour des pays qui sont confrontés à une croissance forte et à une pression des employeurs pour garder leurs salariés, au sein des entreprises et non pas sur le marché de la formation.

**«La VAE: un instrument stratégique
des ressources humaines?»**

**Daniel CROQUETTE
ANDCP**

«Pour les DRH la nouvelle loi pour la formation professionnelle s'articule complètement avec la VAE »

«Pour moi il est clair que la VAE est un dispositif qui s'adresse uniquement aux diplômés d'enseignement professionnel !»

Délégué général de l'ANDCP, association professionnelle qui regroupe 4000 DRH ou cadres de la fonction personnelle. On a 60 ans d'âge, ce n'est pas récent, mais ça permet de valoriser la fonction ressources humaines, qui a évolué depuis le départ : partager des expériences de toutes natures dans 80 groupes territoriaux en France, et permettre à ses DRH d'évoluer professionnellement, voire de se former dans leur discipline.

J'ai été concerné par la VAE à de multiples occasions : en tant que Directeur précédemment d'abord au CESI pendant 12 années, puis comme Président pendant un moment de la CPC tertiaire, d'autre part en tant que Président de l'AFREF.

Et en tant que AFREFE on essayé de coordonner les différents acteurs de la VAE pour permettre qu'au moins on soit d'accord sur le vocabulaire et sur les différentes notions qu'on y mettait derrière.

Débuts très difficiles : des débats où tout le monde se disait d'accord mais où on n'employait pas les mêmes mots pour désigner les mêmes choses.

J'ai aperçu l'autre jour qu'il y avait une tentative de VAE sur des diplômes d'enseignement général, « je suis tombé de l'armoire » !!! J'espère qu'on va vite me dissuader de cela.

Pour moi il est clair que la VAE c'est un dispositif qui s'adresse uniquement aux diplômés d'enseignement professionnel, dans la mesure où effectivement il s'agit de valoriser une expérience et pas les diplômes d'enseignement général.

ACBENHAMOU

JM Hotyat de la Direction de l'Enseignement supérieur répond.

Jean-Michel HOTYAT (DES, MENESR)

On reste sur un axe ancien : **Tout diplôme d'enseignement supérieur est réputé à finalité professionnelle, donc en fait qu'il soit de formation dite générale ou de formation professionnelle il était déjà ouvert en 1993 à la VAP**

Si on regarde les statistiques : avant, la moitié des diplômés pour lesquels les bénéficiaires souhaitaient avoir la validation des acquis professionnels, la moitié était de formation générale, de différentes disciplines, aussi bien scientifiques

que littéraire, ou droit ou sciences, AES, etc. Quand on pousse : le stricto professionnel et le stricto général le distinguo est très difficile à faire : dans quelle catégorie met-on les diplômes de santé ?
C'est le constat à l'heure actuelle et pour l'instant on ne bouge pas.

Gilles SCHILDKNECHT(DESCO,MENESR)

Je crois déceler un aspect plus conjoncturel à la question.
Le projet de loi d'orientation sur l'école, article 16, aujourd'hui présenté au Sénat, peut permettre si le texte reste en l'état, d'ouvrir l'ensemble des diplômes de l'enseignement scolaire au processus de VAE, puisqu'il n'y a plus le mot professionnel qui est marqué au niveau des enseignements concernés.

Daniel CROQUETTE

C'est mon inquiétude,... et si quelqu'un a le pouvoir de changer ce texte ... ! Je vais prendre le point de vue des DRH, que je représente ici. Je vous ai parlé de 80 groupes territoriaux de l'ANDCP, je ne connais pas un groupe qui ne se soit pas saisi de cette question.

Cela veut dire que les DRH sont globalement très attentifs à regarder cette question, pour comprendre comment ça marche et « qu'est-ce que moi en tant que DRH dans mon entreprise qu'est-ce que j'en fait ? »

Avec une double tendance un peu contradictoire :

« Qu'est-ce que j'en fais ? » :

1. **Pour raccourcir les processus de formation**, implicitement.
2. **Faire des économies sur la formation, grâce à cela**, le DRH a toujours cette vision « *qu'est-ce qui coûte et qu'est-ce qui me rapporte ?* »
3. Et l'autre aspect économique plus inquiétant qui est : « *quid derrière ? s'il est validé, je paye combien ?* »

« Je paye combien ? » C'est un débat compliqué :

Quand on a essayé de mettre en place le « CQP formateur professionnel », comme dans toute branche il y a des **grilles de classification** qui vont de A à I. Du côté des organisations syndicales et quelque part du côté des grands organismes professionnels, on situe ce diplôme acquis par la VAE du côté de S ou G, c'est-à-dire à un assez haut au niveau de qualification.
Et les petits organismes disent : « *nous, ces gens là on les paye D* » c'est-à-dire à un niveau de qualification complètement différent de celui évoqué par d'autres.

Le débat est redoutable, (c'est vrai pour grandes et petites entreprises) :
Une fois la certification acquise, on voit mal l'entreprise participant à la branche, dire : « *il n'occupe pas le poste correspondant à cette certification* », parce que précisément il occupe le poste correspondant à cette certification.

Je vois François Traisnel qui dit : « oui, non ? »

Dans le cas de la formation professionnelle c'est bien le cas, il occupe ce poste et il est validé sur de poste.

François TRAISNEL, Chef du service formation continue du MEDEF

« Pour le MEDEF il n'est pas question, à aucun moment de rémunérer une qualification professionnelle. On rémunère un emploi. »

Je pense qu'on est sur cette problématique dans une grande confusion.

L'objectif de la VAE c'est de donner à un individu au travers de la certification, de lui reconnaître un certain niveau de qualification, je pense que tout le monde est d'accord sur cet objectif.

Lorsque vous évoquez les **classifications des conventions collectives**, on classe des emplois, en fonction de la productivité reconnue, par les uns et par les autres, et il y a effectivement un niveau de rémunération qui est attaché à cet emploi.

Et je souhaite que nous ne fassions pas de confusion entre les deux : pour le MEDEF il n'est pas question, à aucun moment de rémunérer une qualification professionnelle. On rémunère un emploi.

Une personne peut avoir par la certification par la VAE effectivement, un diplôme de Bac+5, Bac +8. S'il occupe dans l'entreprise un emploi référencé à tel niveau, **il aura la rémunération correspondant à l'emploi occupé.**

Dès le point de départ il ne faut pas leurrer les personnes : *« ce n'est pas parce que j'aurais obtenu par la VAE une certification complémentaire, que j'aurai un niveau de rémunération supérieure. Si grâce à la VAE je peux participer à une mobilité à l'intérieur de l'entreprise, ou à l'extérieur de l'entreprise, avoir un emploi qui soit reconnu par la convention collective comme étant plus productif, j'aurai une rémunération complémentaire. Mais si après ma VAE je reste au même poste de travail je n'aurai pas un centime d'euro supplémentaire. »*

Daniel CROQUETTE

C'est plus compliqué que ça, y compris pour le DRH.

Pourquoi ?

Prenons un exemple précis dans la formation : si dans l'organisme de formation une personne est validée sur l'acquis de l'expérience, qu'elle l'a sur le poste où elle est, **c'est bien une certification qui correspond au poste qu'elle occupe actuellement**, et comme c'est en plus une **certification de branche**, **c'est une certification de branche** reconnue par les partenaires sociaux.

C'est-à-dire qu'on ne peut pas dire : *« C'est l'éducation nationale qui a délivré cette certification, c'est très loin de l'entreprise ».*

Si l'employeur dit : *« je ne paye pas »* c'est compliqué **parce qu'elle est dans l'emploi qui lui a valu cette certification**. Si on a traité la question dans cette branche là en disant on qualifiera entre E et F, on a trouvé à peu près le niveau, mais c'est très difficile pour l'employeur de le récuser après. Elle est bien dans cet emploi là, puisqu'elle a été validé par rapport à cette compétence et cet emploi.

François TRAISNEL

Je suis persuadé, si la personne est dans l'emploi occupé, au travers de la reconnaissance de cet emploi, que lorsque la personne tient l'emploi, avant même le processus de VAE, elle a la rémunération correspondant à l'emploi occupé !

Toutes les conventions collectives sont basées sur ce point !

Sophie SIMONPOLI

Exécutif confédéral de la CFE CGC, siège à l'AFFP

Justement sur cette question du CQP, ce n'est pas si simple que ça : **ce n'est pas vrai de dire que la personne qui occupe le poste est payée en fonction du poste qu'elle occupe ; aujourd'hui c'est faux !**

Aujourd'hui la difficulté qu'on rencontre pour faire homologuer un CQP, c'est que les employeurs disent : « *oui, elle fait ce travail, mais ce n'est pas nous qui demandons quelle passe au CQP, car on ne veut pas payer au tarif de la classification que ça va générer à la suite !* »

Ce n'est pas si vrai que cela, pour les salariés qui occupent un poste avec des compétences qu'ils mettent en œuvre, et même lorsque ces compétences sont reconnues, le salaire qui va avec les compétences reconnues ne leur est pas automatiquement attribué.

Daniel CROQUETTE

Clarifier ce point c'est une question importante pour les DRH.

Les questions qui se posent pour l'entreprise sont les suivantes :

- **comment bien guider et orienter un salarié en demande de validation pour qu'il ne se trompe pas d'objectif ?**

L'orientation est une question importante, c'est-à-dire qu'il ne faut pas qu'il vise une certification pour laquelle il ne sera certainement pas reconnu.

Comment on rend visible et accessible le Répertoire national des certifications professionnelles ?

Le RNCP semble correspondre à un **outil pour les professionnels de l'accompagnement** plus que pour le salarié qui cherche un outil d'orientation et d'information.

Sur ce sujet **cet outil manque à l'heure actuelle.**

J'insiste lourdement : pour la VAE il faut :

1/ des référentiels de certifications et de compétences et non pas des référentiels de formation

C'est un exercice extrêmement difficile pour l'offre de formation de passer d'un référentiel de formation à un référentiel de compétences et de certifications. Mais c'est un exercice absolument indispensable, puisqu'on peut acquérir la certification sans formation. Prenez l'exemple de l'ingénieur DPE qui existe depuis 1934, VAE validation d'expérience pure ...

Le deuxième point important c'est qu'on fasse bien fonctionner la VAE et non la VAP : c'est-à-dire l'articulation entre connaissance, expérience et mise en situation professionnelle.

Je mettrai un accent tout à fait particulier sur la professionnalisation des jurys !

N'est pas jury de VAE qui veut, quand il veut. **Le jury doit être lui-même validé. Sinon c'est n'importe quoi !**

Michel FEUTRIE , CNCP

Ce serait trop long de discuter de ce problème des jurys, mais je ne pense pas qu'on puisse dire que les jurys prennent des décisions n'importe comment et sans savoir les décisions qu'ils prennent ! C'est vrai qu'on ne peut pas avoir le même type d'approche des preuves apportées selon le type d'emploi.

Par exemple si on veut valider un DRH, un master de DRH, on ne va pas l'observer en situation de travail, dans quelle situation ? L'observation deviendrait extrêmement perturbante pour la procédure, donc on ne peut pas jouer là-dessus, on va chercher d'autres éléments qui permettent de construire une évaluation.

Daniel CROQUETTE

Il faut qu'on mette les moyens dans la professionnalisation des jurys, sans quoi, on risque de dévaloriser toute la chaîne de certification en France.

Michel FEUTRIE

On peut se poser la même question pour les jurys traditionnels, pourquoi ne se la pose-t-on pas ?

Daniel CROQUETTE

On peut se poser la question pour les jurys traditionnels aussi.

Pour les DRH la nouvelle loi pour la formation professionnelle s'articule complètement avec la VAE.

Pour les DRH on passe, avec cette nouvelle loi, de la formation comme finalité, loi de 70/71, où il y avait des budgets, à une loi et à un accord, où la formation ne devient que l'un des moyens de la gestion des compétences de l'entreprise.

L'axe fort pour le DRH aujourd'hui, c'est de ressaisir l'ensemble du processus de la gestion des compétences de l'entreprise, et de ne plus faire confiance à son responsable de formation exclusivement.

Aujourd'hui avec le retournement démographique, je suis obligé de regarder en tant que DRH les compétences clés de mon entreprise et de savoir quel est l'équilibre démographique de mes compétences clés sur les 5 ans qui viennent. Ce faisant je réinvestis la formation dans la gestion des compétences.

C'est là que la VAE, (et l'entretien professionnel d'abord d'évaluation, d'appréciation) prend toute son importance, parce qu'elle est

complètement articulée dans ce dispositif là. C'est le message que j'essaie de faire passer au niveau de l'ANDCP à l'ensemble des DRH

Il est donc essentiel que les DRH intègrent la valeur acquise par l'expérience car le secteur DRH est le lieu où effectivement l'on valorise son diplôme, sa présentation, etc.... on l'a vu avec l'enseignement supérieur, même dans des universités très sélectives, qui ont des liens très importants avec les DRH, comme Paris Dauphine, la VAE fait partie intégrante de leurs préoccupations, maintenant et même dans leur plan quadriennal d'établissement.

Et il y a une professionnalisation à l'intérieur des universités, c'est ce que F. Debié disait, c'est-à-dire des cellules VAE qui commencent à gérer les demandes avec une professionnalisation remarquable.

Ce n'est pas aussi simple que ça en a l'air, c'est encore un peu hétérogène sur l'ensemble des établissements :

- **Ils n'y mettent pas tous les mêmes moyens** : il y a souvent dans l'immédiat un investissement extrêmement important des personnels qui ont en charge ce problème, une passion pour ce sujet, mais souvent les **moyens humains, et matériels** manquent, et le **financement n'est pas un business plan intelligent**.
On est encore dans un processus émergent, plus ou moins accompagné avec beaucoup de volontarisme, beaucoup de bénévolat.
- Il n'y a **pas une véritable politique de développement**, qui pourtant est nécessaire.
- Il faudrait **un nouveau signal politique fort**, aussi bien de **l'État que des Régions**, du monde de l'Entreprise, pour que ce processus devienne pérenne.

Un certain nombre d'orateurs ont fait part de leur inquiétude à propos de la fragilité du système et de sa perversion potentielle :

«Est-ce que la VAE ne va pas être un faux semblant, est-ce que ce processus présenté aux citoyens comme une nouvelle chance ne va pas être un leurre?»

**VAE
16 Mars
Table ronde**

François TRAISNEL

MEDEF

Régis REGNAULT

CGT

Bernadette CALISKAN

CFTC

Sophie SIMONPOLI

CFE-CGC

Jean Claude QUENTIN

FO

Catherine DUCARNE

CFDT

Jean-Louis BLANC

UNSA EDUCATION

Jean-Marie CAMUS

FSU

François TRAISNEL

MEDEF

1. Pourquoi le MEDEF a été dès le départ en plein accord avec l'objectif de la VAE ? Qu'attendons-nous de cette VAE ?

Le point fondamental c'est que pour la première fois par la VAE on reconnaît officiellement que l'activité professionnelle apporte à l'individu des compétences identiques à celles acquises par la formation initiale.

C'est une «valorisation» et une«reconnaissance» des acquis que peut obtenir un individu par son activité professionnelle. Ce qui a des conséquences importantes par rapport à l'évolution de la population active.

Il est clair que nous devons pouvoir dire demain matin à un certain nombre de jeunes qui ont déjà un niveau de formation initiale élevé, vous pouvez de suite entrer dans le monde économique, ne pas forcément poursuivre des formations initiales qui ne correspondent pas aux besoins du monde économique, mais vous aurez la capacité au terme de trois quatre ans d'une activité professionnelle d'obtenir un diplôme identique à celui que vous auriez pu obtenir en prolongeant votre cursus de formation.

Donc pour la MEDEF la VAE doit être un moyen de raccourcir la formation initiale et de donner d'autres projets professionnels au-delà de la formation initiale.

2. Dans l'accord de la formation tout au long de la vie professionnelle l'un de nos objectifs a été de responsabiliser l'individu dans le cadre du maintien de son employabilité.

Je vous rappelle que nous avons proposé d'entrée 4 outils pour permettre la responsabilisation de cet individu :

- premier élément important : l'entretien professionnel
- le passeport-formation
- le bilan de compétences
- la VAE

Donc pour nous la VAE doit être pour chaque individu l'un des outils lui permettant de mettre en œuvre sa responsabilisation pour le maintien de son employabilité et pour faciliter sa mobilité.

Parce que au travers de la VAE l'un des objectifs principaux c'est d'obtenir une certification qui permette aux salariés en toute autonomie de pouvoir :

- devenir mobile à l'intérieur de l'entreprise
- mobile à l'intérieur d'un territoire
- mobile à l'intérieur de l'espace européen

Nous y reviendrons quand nous parlerons des modalités de certification, (qu'est-ce que c'est le CQP par rapport à un diplôme ?)

3. Au travers de la VAE nous allons être en mesure de mieux individualiser les parcours de formation:

Et partant de là de :

- **faire un certain nombre d'économies : je pense notamment à la formation continue et à la formation des demandeurs d'emploi** qui vont nous permettre, non pas de diminuer les charges de l'entreprise en la matière mais avec les économies réalisées de pouvoir **développer le volume des formations** qui seront octroyées à l'ensemble des individus.
- **Nous savons que dans les quinze prochaines années le volume des formations devra être augmenté de l'ordre de 50 %.**

• Pourquoi ?

Du fait de l'évolution beaucoup plus rapide des technologies et des modes d'organisation il nous faut faire cet accroissement de volume quasiment à charge constante.

Nous essayons de trouver ensemble avec les partenaires sociaux, et je pense qu'au travers de l'accord tout récent, nous avons trouvé un certain nombre de moyens pour parvenir à cet objectif de faire plus.

Donc globalement pour ces trois raisons nous sommes très favorables au principe même de la VAE.

Régis REGNAULT
CGT

« Un droit à l'évolution dans la vie professionnelle pour l'individu »

«Pour la CGT c'est une bonne chose que la VAE relève du code de l'Éducation, et non du code du travail, non pas parce que ce serait la propriété d'un ministère plutôt que d'un autre, mais bien parce que c'est la garantie que ce droit là dépasse la relation du travail et que c'est un enjeu pour l'ensemble de la nation :

- pour les salariés en activité, pour les salariés privés d'emploi,**
- pour les citoyens, pour l'ensemble de la société »**

I / Pour la CGT le droit à la VAE tel qu'il a été inscrit dans la loi de modernisation sociale c'est un:

- **droit à « reconnaissance » de la qualification professionnelle de manière régulière, tout au long de la vie professionnelle du salarié.**
- **et donc c'est implicitement un droit à la certification professionnelle :**

Cela rejoint ce que nous proposons de manière plus globale derrière le vocable de **«nouveau statut du travail salarié ou de sécurité sociale professionnelle» :**

C'est-à-dire la capacité de chacun en tant qu'individu et en tant que salarié, non pas seulement pour son propre intérêt, bien sûr pour être acteur de son propre parcours, de sa propre évolution, mais aussi dans **l'intérêt du collectif :**

- de travail qu'est **l'entreprise**
- du collectif de travail **qu'est la branche**
- du collectif qu'est **le territoire**
- et du collectif encore plus grand qu'est **la société.**

C'est ce multiple intérêt dont le salarié peut être enfin porteur.

Pour nous c'est cela qui est déterminant, c'est espèce de « *multiportage* » si je puis employer cette expression, **du droit à l'évolution dans la vie professionnelle pour l'individu :**

- l'individu en tant qu'**être humain,**
- l'individu en tant que **salarié**
- et **les collectifs** auxquels il appartient.

Pour nous le DEAVS (Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale) est emblématique : c'est une expérimentation qui a été menée de manière conventionnelle, à l'intérieur de la branche.

Il fallait mettre en place une certification qui reconnaisse enfin une qualification professionnelle, dûment utilisée dans les entreprises particulières, mais qui n'avait pas reconnaissance.

A travers la VAE on touche à d'autres problématiques non moins importantes telles que celles de la discrimination au travail, que celles de la parité hommes/ femmes, etc...

Je ne développe pas, mais pour nous à la CGT c'est très important !

Et quand on voit que cette expérimentation a permis à certains salariés qui ont pourtant vingt ans, vingt cinq ans d'ancienneté, qui font un travail remarquable pour la société, pour l'entreprise à laquelle elles appartiennent, comme pour elles mêmes, d'avoir sur leur bulletin de paye une augmentation de l'ordre de trois cents à quatre cents euros par mois, parce qu'elles ont obtenu le diplôme, qui reconnaît la qualification professionnelle qu'elles mettent en œuvre quotidiennement dans leur activité professionnelle, pour nous c'est emblématique.

Emblématique non pas seulement par ce que cela représente en pouvoir d'achat, mais aussi par rapport à ce que cela veut dire à propos de :

- **la nécessaire articulation entre l'aspiration des personnes à être reconnues dans leur activité professionnelle**
- **et le besoin qu'a le collectif (que ce soit l'entreprise, la branche, ou la société dans son ensemble -y compris pour des raisons de productivité ou de compétitivité-), ce besoin de reconnaître la qualification professionnelle à son juste niveau.**

C'est pour cela que nous estimons que c'est une bonne chose que la VAE relève du code de l'Éducation, non pas parce que ce serait la propriété d'un ministère plutôt que d'un autre, mais bien parce que c'est la garantie que ce droit là dépasse la relation de travail mais est bien un enjeu de l'ensemble de la nation :

- pour les salariés en activité
- pour les citoyens
- pour les salariés privés d'emploi
- pour l'ensemble de la société

C'est ce signal que nous voulons mettre derrière le fait que la VAE relève du code de l'Éducation et non pas du code du travail.

ACBENHAMOU

C'est la raison pour laquelle il y a une mission Éducation nationale sur ce sujet !

Régis REGNAULT

Sans doute, mais malheureusement on a tendance dans la construction de notre État à séparer ce qui devrait être unifié et ceux qui devraient travailler en symbiose. *La CGT le déplore... !*

II / La VAE est un droit attaché à la personne, donc opposable à l'employeur et opposable à toute situation économique et sociale.

Et bien sûr ça pose la question des conditions qui vont permettre au salarié, en tant qu'individu mais dans le collectif auquel il appartient, d'être acteur de son parcours.

Parce que lorsque je dis que c'est opposable à l'employeur, je ne veux bien sûr pas dire que c'est opposable aux intérêts des collectifs et de l'entreprise, je viens de dire exactement le contraire.

Quand la loi de modernisation sociale propose le double financement :

- par les instruments du **CIF (Congé Individuel de Formation)**.
- et par le **plan de financement de l'entreprise**.

C'est bien qu'elle considère que la VAE peut être à double logique :

- **une logique professionnelle** liée à l'emploi que l'on occupe et donc liée à l'intérêt de l'entreprise.
- et **une logique interprofessionnelle** dans le cas d'une reconversion d'une mobilité externe et là on a plutôt affaire à des organismes multiprofessionnels.

III / La VAE pose le problème du droit des salariés collectivement à être les acteurs de l'ensemble du dispositif.

On a évoqué les jurys par exemple : quels droits ont les salariés aujourd'hui pour participer aux jurys y compris en termes de formation ?

M. Croquette a totalement raison, on a besoin d'un certain nombre de garanties à ce niveau là ;

ACBENHAMOU

Il y a des recours aux professionnels dans les jurys de VAE, c'est organisé, c'est peut être mal organisé, peut être insuffisamment organisé, mais c'est une observation constante !

Régis REGNAULT

Il est bien évident qu'on ne part pas de rien.

Mais parlons clair ! Je vais évoquer les **Commissions professionnelles consultatives, qui sont** les lieux d'élaboration des certifications: les salariés ne peuvent pas y jouer réellement le rôle qu'on pourrait être en droit d'attendre d'eux, parce qu'il y a des **problèmes concrets et pratiques de libération des salariés qui sont dans les entreprises pour qu'ils puissent y participer.**

La question se pose : **Est-ce qu'on veut que des professionnels de la certification, soient des gens qui ne travaillent plus, parce que on les a amené à jouer ce rôle social ?**

ACBENHAMOU

Et ils vont vite se disqualifier, ils risquent de devenir des fonctionnaires du système...

Régis REGNAULT

Ou bien est-ce qu'on veut vraiment que la certification soit complètement attachée à l'activité professionnelle et que ce soient vraiment les professionnels qui jugent leurs pairs et qui participent à l'élaboration des certifications ?

A ce moment là cela veut dire **quels droits on donne au salarié dans l'entreprise** pour être à la fois le représentant de son activité professionnelle et l'expert pour lui permettre de participer à l'élaboration des certifications ?

Ce droit des salariés à être vraiment un acteur collectif, c'est tout l'enjeu du dialogue social et tout l'enjeu de la reconnaissance du fait syndical.

Vous comprenez bien que ça dépasse largement le problème de la VAE, mais la VAE est emblématique d'une problématique beaucoup plus large de notre société !

ACBENHAMOU

Je suis entièrement d'accord, vous devez probablement partager l'opinion de Michel Serres, philosophe des Sciences, qui prévoit que: **« le troisième millénaire sera non pas celui de la religion, mais celui de la pédagogie ! »**

Dans le travail de chacun il y a une mission pédagogique et elle va devenir complètement nécessaire, pour le passage du témoin d'une génération à une autre, et l'intégration des professionnels aux jurys des validations est une nécessité de cet ordre. C'est un façon de faire intégrer les professionnels dans les systèmes de d'enseignement et de validation.

Régis REGNAULT

Je vous remercie de l'apparement de Michel Serres à la CGT cela nous flatte beaucoup !!Merci !

ACBENHAMOU

Ça vous plaît !!!On a élevé le débat, c'est ce qui compte !!!!

François TRAISNEL

Sur la base de ce que vous venez d'indiquer comme nous participons les uns les autres à une négociation sur les seniors et l'emploi, on a peut être dans le cadre d'une réflexion à conduire proposer la participation de la population des seniors à ces jurys.

Parce que le problème évoqué de la disponibilité du côté des salariés, est aussi le même du côté des employeurs et on a quelques problèmes à trouver des pairs qui puissent participer à ces jurys.

ACBENHAMOU

C'est très important....

Mme Caliskan ? Qu'attendez-vous des pouvoirs publics ?

Bernadette CALISKAN

CFTC

« Pour la CFTC, la VAE c'est simplement une nouvelle voie d'accès à la qualification. C'est-à-dire qu'il n'est pas question que la VAE supplante ni la formation initiale, ni la formation en alternance. C'est un autre moyen. »

« Si chacun garde son petit observatoire pour lui...! »

Pour la CFTC, la VAE c'est simplement une nouvelle voie d'accès à la qualification. C'est-à-dire qu'il n'est pas question que la VAE supplante ni la formation initiale, ni la formation en alternance. C'est un autre moyen. On s'est élevé très vite contre le slogan : *« Trente ans d'activité, vous avez droit à un diplôme ! »*

« Vous vous êtes peut être simplement adapté à votre emploi, vous avez peut être perdu toutes vos qualifications suivant l'emploi et l'environnement de travail où vous êtes, ou vous avez peut être monté en compétences... »

ACBENHAMOU

Vous êtes peut être descendu en compétences aussi ?

Bernadette CALISKAN

Peut être aussi...

La VAE pour la CFTC c'est aussi une révolution dans notre mode de représentation, dans notre cadre de références.

Puisque loin de reconnaître simplement un savoir académique, elle englobe une expérience non seulement professionnelle dont a beaucoup parlé, mais aussi militante, voire dans la vie personnelle, à travers les emplois du secteur sanitaire et social.

C'est d'une part

- l'évaluation de l'ensemble de ces acquis,
- mais aussi la reconnaissance, la valorisation de l'évaluation et de la validation

On l'a dit pendant ces trois jours de séminaire: **on ne peut pas valider n'importe comment et n'importe qui ne peut pas évaluer !**

Et tout cela nous amène à dire aujourd'hui que

- l'ensemble des acteurs,
- l'entreprise,
- les partenaires sociaux,
- les professionnels de l'enseignement
- de l'évaluation

Doivent travailler de concert !

C'est-à-dire que chacun ne peut pas à nouveau, d'abord en termes d'échelle de dépenses, chacun ne peut pas refaire sa petite épicerie.

Il y a des **experts, les partenaires sociaux** qui ont mis en place certains outils, les **régions** ont des observatoires, mais si chacun garde son petit observatoire pour lui, il n'y aura pas de plus value pour la Nation

ACBENHAMOU

A travers des exposés qui disaient : «*nous avons notre observatoire* » j'ai essayé de demander quelle était la puissance de l'observatoire, si la lunette était large et pouvait embrasser tout le champ, ou bien si c'était un champ extrêmement étroit et par ailleurs les différents lunettes ne se croisent même pas...

On a des outils complètement hétérogènes d'évaluation, on n'a pas un système d'information global, qui soit inter-opérable entre les ministères valideurs et donc finalement on a une information médiocre.

Cela pourrait être une des pistes importantes des propositions du rapport de ma mission:

Il faut

- ***un observatoire national de l'application de la VAE***
- **pour pouvoir collecter les données les plus significatives**
- **et pour améliorer le système.**

Bernadette CALISKAN

« Une certification doit avoir une valeur marchande »

La VAE ne peut pas être une certification au rabais !

On a vu très vite, après la promulgation de la loi arriver ce que nous avons appelé les «*assignats de la certification*» : c'est-à-dire un découpage de certaines certifications en petits morceaux, et on donnait un superbe diplôme qui ne valait absolument rien sur le marché du travail.

ACBENHAMOU

Vous êtes d'accord avec M. Mer

Bernadette CALISKAN

Tout à fait ! Il y a en France pléthore de certifications professionnelles qui n'ont aucune valeur, qui coûtent cher, non seulement aux entreprises, mais aux individus eux-mêmes pour un résultat absolument inintéressant.

« C'est vraiment important cet accompagnement vers un vrai parcours de vie positif »

Il n'y aura pas de VAE intéressante, de démarche individuelle vers la VAE et vers la formation en générale, si dès l'école maternelle on n'apprend pas aux gens qu'ils ont des potentiels qui leur permettent d'évoluer tout au long de leur vie.

Il faut mettre un terme à cette orientation en milieu scolaire qui consiste à dire à l'un : « *votre enfant est génial, il va faire une école d'ingénieur* » sans préciser que l'ingénieur devra se former et se remettre en cause tout au long de la vie, et qui consiste à dire à l'autre: « *il faut l'emmener vers un STT ou, il fera un petit BTS* », sans lui donner une perspective d'évolution tout au long de sa vie.

On dit aux gens, la première étape ce sera ça, mais on oublie de dire qu'il y a d'autres étapes après auxquelles ils pourront prétendre et qu'ils seront capables d'atteindre.

C'est vraiment important cet accompagnement vers un vrai parcours de vie positif, assumé de concert par les personnels de l'Éducation nationale, par les entreprises et par les partenaires sociaux, grâce à des observatoires et à tous les outils qui existent au sein l'Éducation nationale de la formation initiale.
Il faut créer un vrai dispositif d'orientation professionnelle national.

Il faut aussi faire connaître aux français jeunes et adultes la diversité de l'offre des métiers sur le territoire qu'ils ignorent.

On a des jeunes qui sortent du système scolaire, qui sont sans emploi et auxquels on dit : « *à cinq minutes de chez toi il y a 40.000 emplois disponibles dans lesquels on recrute même sans le Baccalauréat, et où tu pourras accéder à une qualification petit à petit* ».

Et on se rend compte qu'ils ne connaissent pas ces emplois. Et cela est regrettable parce qu'au bout du compte il y a chaque année 150 000 jeunes qui n'accèdent pas à la qualification.

ACBENHAMOU

Quels seraient vos trois mots clefs nécessaires ?

Bernadette CALISKAN

- Qualité.
- Travail de concert de l'ensemble des acteurs.
- Nouvelle dynamique vers la qualification dès le plus jeune âge en France.

Jean-Marie CAMUS FSU

La FSU a souscrit d'entrée de jeu à la VAE dans le cadre du Code de l'Éducation, du moins pour une large part de responsabilité pour l'Éducation nationale.

Je pense qu'au-delà de cette position de principe il faut préciser un certain nombre de choses concernant l'intervention de M. Traisnel:

1. **Il y a un risque évident de substitut de la VAE à la formation initiale:** Et le diplôme de formation initiale c'est quand même jusqu'à présent le meilleur moyen de s'en sortir pour l'emploi ! Attention donc !!
2. **Ce n'est pas l'entreprise seule qui est le lieu de formation débouchant sur la validation des acquis, c'est le collectif de travail,** qui est beaucoup plus large : ça comprend les relations du travail et les organisations syndicales. La capacité à sanctionner la compétence n'appartient pas à la seule entreprise.
3. J'ai bien peur que la VAE passe de mauvaises années de jeunesse! Qu'est-ce que je constate? **Les Points Relais Conseils c'est tout et n'importe quoi: il y en a 20 dans un département, 200 dans un autre!** Y compris un certain nombre d'officines privées!

ACBENHAMOU

C'est vrai mais ils ne recouvrent pas les mêmes réalités fonctionnelles.

Jean-Marie CAMUS

4. Autre élément de complication : le financement de la VAE risque d'être très fortement impacté (au moins dans l'enseignement secondaire et supérieur) par la LOLF. Quel chef de budget opérationnel de programme va prioriser la VAE, alors qu'on lui impose ce **fameux principe de fongibilité asymétrique** qui signifie : pas de création d'emplois supplémentaires ?
« *Débrouillez-vous avec ce que vous avez !* »

A mon avis il y a un risque sérieux que la VAE qui a un coût, aussi bien dans le secondaire que dans le supérieur ne serait-ce que pour payer les jurys, organiser les sessions, ça risque bien de passer à l'as.

5. la loi de décentralisation: la régionalisation fait que toutes les régions ne feront pas le même effort pour la mise en œuvre de la VAE.

ACBENHAMOU

C'est probable, C'est déjà le cas ...

Jean-Marie CAMUS

Ça augure de sérieuses difficultés pour la mise en place de la VAE.

Propositions :

- Pour nous la VAE doit déboucher prioritairement sur un diplôme national. Vers les CQP oui aussi, mais comme un marche-pied vers un diplôme national.

La VAE c'est un droit individuel, on n'est pas obligé de faire de la VAE, c'est un choix.

- C'est un droit individuel qui doit être garanti collectivement et la meilleure garantie serait qu'un service public de la VAE soit intégré au ministère de l'éducation nationale.

- La démarche de VAE est une démarche formative, c'est sa richesse. Il ne faut pas trop réduire trop la démarche VAE à un acte déclaratif : non ! Et en cela les enseignants sont particulièrement bien placés pour la mettre en oeuvre.

François TRAISNEL MEDEF

- Le problème du financement de la VAE est un vrai problème. Aujourd'hui personne ne sait quel est le coût économique réel d'une prestation de VAE !

J'ai entendu dire que pour l'accompagnement pour les blanchisseuses ça justifiait de 10 jours d'accompagnement. !

- J'aimerais bien qu'entre partenaires sociaux, avec les professionnels on définisse et on quantifie le coût des trois étapes d'une VAE :

- Première étape l'information : contrairement à ce que Monsieur Camus vient de dire que les Points relais-conseils font relativement bien leur travail et je suis loin d'être critique vis-à-vis des efforts qu'ils ont pu réaliser ! Il faut les poursuivre.

- La deuxième étape le coût de l'accompagnement : c'est la boîte noire ! Personne ne sait ce que l'on fait en matière d'accompagnement et d'autre part quels sont les prestataires qui sont habilités à le faire. Il est clair que l'offre privée va s'engouffrer dans cette activité nouvelle d'accompagnement. **Il faut qu'on définisse clairement ce qu'est l'accompagnement, le cahier des charges, le coût des prestations et quelles sont les compétences qui y sont mises.**

- La troisième étape la validation : il faut évaluer le coût des jurys et des diverses modalités d'évaluation. Les évaluations plurimodales ont un coût. Effectivement si on fait une mise en situation reconstituée ou simplement un dossier, ça n'a pas le même coût !

Donc il faudrait savoir quel est le coût réel de la certification par la VAE.

C'est à cette seule condition qu'on pourra définir ce qu'est le coût moyen et donc son financement.

Sinon c'est ubuesque de parler réellement d'une prestation de VAE !

- Cependant je pense que le financement n'est pas un problème compte tenu des économies qu'on attend de la VAE !... Nous avons tout intérêt à bien structurer ce qu'est la prestation de VAE, à savoir combien elle coûte et ensuite à mobiliser nos propres dispositifs de partenaires sociaux pour donner aux entreprises les indications de ce que ça coûte et de ce *qu'in fine* on peut en attendre.

Aujourd'hui on nous qu'il y a deux canaux pour le financement de cette VAE :

1/Le congé individuel de formation:

Le financement en est à peu près réalisé, il n'y a pas de difficultés. Aujourd'hui on finance 50 000 congés individuels de formation avec les sommes dont nous disposons. On pourrait financer six fois plus de dispositifs de VAE avec le même argent.

2/ L'entreprise: il y a un certain nombre de difficultés si l'entreprise souhaite faire le Certificat de qualification professionnel par le VAE. Il va falloir qu'on lève cette ambiguïté : nous sommes en cours de négociation avec les organisations syndicales dans ce but.

Une fois que tout ceci sera réellement bien structuré, je pense qu'avec les financements le cas échéant de l'Etat, mais aussi et surtout avec les financements des entreprises et ceux des dispositifs des partenaires sociaux, il ne devrait pas y avoir de difficultés pour financer la VAE.

ACBENHAMOU

Y compris pour les demandeurs d'emplois ?

François TRAISNEL

Mais bien sûr !

ACBENHAMOU

Actuellement, notamment pour le supérieur les demandeurs d'emplois sont les seuls qui ne sont pas pris en charge.

François TRAISNEL

Oui, parce qu'on a « interdit » à l'UNEDIC tant qu'on n'avait pas défini nous partenaires sociaux, quelle était la structure du coût et quelle était la prestation donnée, d'assurer ces financements...

En ce moment on négocie la **Convention de remplacement personnalisé (CRP)**. Il est clair que dans ce cadre on mettra un accent fort sur le dispositif de VAE.

Jean-Claude QUENTIN

FO

1/ Merci de me garantir au nom du MEDEF, dans le cadre de la négociation de la CRP, la prise en charge par l'entreprise qui licencie un salarié pour motif économique, sa VAE. C'est ma manière de polémiquer avec François Traisnel !

2/ Importance de la formation continue et inégalités.

Chacun dans la vie lorsqu'il a commencé une activité professionnelle s'est aperçu de tous les manques que lui laissaient sa formation initiale par rapport à son exercice professionnel journalier. Ce qui veut dire qu'il y a un besoin de formation continue au cours de la vie professionnelle, pour que chacun d'entre nous se sente bien dans sa vie professionnelle. Mais il y a là un problème d'égalité pour que chaque citoyen accède à l'évolution professionnelle par la formation continue qu'il ne faut pas oublier et par la VAE.

3/ Je ne suis pas du tout convaincu que la VAE fasse faire des économies en matière de formation continue.

La VAE c'est aussi un élément de déclenchement d'actions de formation continue. Il ne faut pas s'enfermer dans cette idée à charge égale ou à coût égal, ça me semble absurde.

Et il ne faut pas reproduire au travers de la VAE les inégalités qu'on a connues au travers de la formation continue.

Pour moi la VAE c'est l'école de Jules Ferry : c'est garantir à chaque citoyen une capacité au cours de sa vie professionnelle de pouvoir accéder à une certification en fonction de l'expérience qu'il a acquise.

Qu'on l'appelle service public, qu'on l'appelle autrement tout cela mérite d'être débattu et il faut avouer aussi qu'on en est aux balbutiements de la VAE : il ne faut pas prononcer des mots trop définitifs.

ACBENHAMOU

Est-ce une provocation?

Jean-Claude QUENTIN

Garantir à chacun de nos concitoyens, pour éviter les logiques d'inégalités. On voit bien que ceux qui risquent de profiter de la VAE, sont ceux qui profitent déjà de la formation continue, la formation va à la formation, etc... !

François TRAISNEL

Pas avec le DIF

Jean-Claude QUENTIN

Je vais revenir à l'histoire du DIF !

1/Premier point :

Il faut garantir à chaque concitoyen une capacité au cours de sa vie professionnelle de faire valider son expérience au travers d'une certification.

2/Deuxième point :

Il faut regarder la VAE non pas comme un constat mais comme un projet ! J'ai l'habitude de dire : il y a la VAE statique et il y a la VAE dynamique.

Et j'explique cela : il n'y a pratiquement aucune chance pour qu'un individu ait une expérience qui corresponde exactement à une certification. Donc quand on fait une validation on a un double risque :

- Soit on dévalue la certification.
- Soit on sous évalue l'individu.

Donc dans la logique de dire par la VAE on peut avoir un diplôme ou une certification entière, il faut mesurer cet aspect. Il n'y a aucune chance pour qu'un individu ait une expérience correspondant exactement à une certification. À partir de ce moment là :

- il ne faut pas en rester à la VAE constat.
- Il faut aller dans une logique de VAE projet.

Et ce qui m'intéresse dans la logique de la VAE c'est la VAE/projet, VAE/promotion. Il ne faut pas en rester à une logique de VAE/constat.

Je prends toujours l'exemple simple du maçon qui a construit un mur il y a trente ans, si le mur est toujours debout depuis trente ans il mérite son CAP, sauf que je pense que depuis trente ans il a une expérience plus importante qui vaut plus que le CAP. En ne lui donnant que son CAP on le sous-évalue.

Mais par contre si on lui dit : « *Vous avez votre CAP plus un tiers de votre brevet professionnel et je vais faire en sorte que vous puissiez acquérir les deux tiers manquants de votre brevet professionnel* », là on a fait œuvre utile qui est d'aller **dans une logique de VAE /promotion, VAE/projet et de ne pas en rester à une logique de VAE/constat.**

Troisième point: essayons de ne pas trop nous enfermer dans l'adéquation emploi/certification. C'est un risque nous avons aujourd'hui. Il faut lutter contre cette logique d'adéquation à la notion immédiate d'occupation du salarié dans une spécialisation.

On est en train de pulvériser certaines certifications en petits morceaux qui ne mènent nulle part parce que soit disant on veut faire de l'adéquation avec l'exercice professionnel dans une situation professionnelle précise, ce que je corrèle à la notion de compétence qui signifie qu'on est adapté à un poste de travail. Ce qui ne garantit rien du tout en termes de mobilité.

Il faut lutter contre cette logique d'adéquation à la notion immédiate d'occupation du salarié dans une spécialisation.

Il faut faire en sorte que les certifications sur lesquelles on va travailler pour les donner aux salariés, dépassent cette logique de pure adaptation au poste de travail et qu'elles soient vraiment conçues dans une logique transversale et dans une logique de mobilité potentielle.

On ne peut pas dire aux salariés en même temps : « *Vous allez au cours de votre vie professionnelle, devoir être mobiles, changer d'entreprises, changer de métiers, changer de manières de travailler* » et en même temps avoir un discours sur les certifications qui est l'adaptation stricte à une situation professionnelle. Là aussi c'est un écueil qu'il faut éviter.

Sophie SIMONPOLI CFE CGC

«Ce qui nous semble très important c'est la démarche de portefeuille de compétences qui est à notre sens la principale avancée de la VAE.

Elle rompt avec la philosophie de l'homme abîmé par le travail, là c'est l'homme enrichi par le travail.»

1/ La VAE n'est pas un simple outil de certification. C'est la résultante :

- d'une stratégie de qualification professionnelle de branche,
- d'une politique nationale de formation,
- de certifications professionnelles,
- d'une prise en charge collégiale des parcours de formation et de certification,
- de la reconnaissance du droit des individus à devenir des acteurs de leur formation tout au long de leur vie.

2/ DEMANDE D'UNE CAMPAGNE NATIONALE D'INFORMATION CLAIRE ET NON TROMPEUSE SUR LA VAE

Ce qui nous semble important : c'est l'information et la communication autour de la VAE. Il n'y a pas eu en France de campagne d'information nationale sur la VAE. Dans les régions l'information est totalement inégale et on ne peut pas laisser au bon vouloir des régions l'information et la communication autour de cette question nationale. Il nous semble que cette mission relève de la Nation.

3/ La question du droit aux congés pour la VAE nous semble importante. Aujourd'hui le droit aux congés c'est 24 heures : qu'est-ce qu'on fait dans 24 heures ?

4/ La question de la composition des jurys :

- comment former les jurys ?
- Comment payer les jurys ?
- si on veut garder des jurys professionnels, quid de la rémunération des salariés et des chefs d'entreprises qui viennent assurer le bon déroulement des jurys ?

ACBENHAMOU

Comment ça se pratique actuellement ? Les professionnels qui viennent dans les jurys, viennent-ils gracieusement ?

Sophie SIMONPOLI

Oui ! Ou bien ils ne viennent pas !

Jean-Claude QUENTIN

Il y a une disposition législative qui permet d'imputer le salaire de la personne qui participe à des jurys, sur le budget formation de l'entreprise.

Globalement ça ne fonctionne pas, donc aujourd'hui un salarié ou un chef d'entreprise qui participent à un jury :

- Le salarié prend une journée de congé.
- Et si c'est un chef d'entreprise il n'a aucune rémunération.

ACBENHAMOU

Ce n'est pas normal!

Sophie SIMONPOLI

Non ce n'est pas normal, parce que ça repose sur la bonne volonté. La bonne volonté a un temps qui s'épuisera ...

5/ Ce qui nous semble très important c'est la démarche de portefeuille de compétences qui est à notre sens la principale avancée de la VAE. Elle rompt avec la philosophie de l'homme abîmé par le travail, là c'est l'homme enrichi par le travail.

Il faut que cette démarche soit dynamique et non pas linéaire.

Catherine DUCARNE
CFDT

**1/ REGLER LE PROBLEME DU FINANCEMENT DE LA VAE DES
DEMANDEURS D'EMPLOIS**

Je tiens à souligner que la CFDT depuis très longtemps souhaite que l'UNEDIC s'investisse fortement dans le financement des demandeurs d'emplois, ce n'est pas nouveau, M. Traisnel en sera d'accord,

François TRAISNEL
MEDEF
C'est vrai

Catherine DUCARNE

Et que nous comptons d'ailleurs sur la prochaine négociation pour que ce dossier avance très fortement, et que ce soit un outil de qualification ;

ACBENHAMOU

Nous avons commencé le Grenelle de la VAE !!!

François TRAISNEL
MEDEF
On prend l'engagement...

Catherine DUCARNE

C'est un élément extrêmement important, on se bat là-dessus depuis très longtemps. M. Traisnel ce sera très très vite répété dans ma maison !

Quand je veux faire une VAE est-ce que je sais ce que c'est ?

Cf. G. Dechy : «*On donne un papier, vas chercher un papier de diplôme, tu as travaillé, vas chercher un diplôme...*» Avec tous les biais de la communication sur ce sujet !!!!

**2/ DEMANDE D'UNE CAMPAGNE NATIONALE D'INFORMATION
CLAIRE ET NON TROMPEUSE SUR LA VAE**

**On a beaucoup de choses à faire par rapport à la diffusion de
l'information.**

Je crois que le grand public n'a pas encore totalement intégré la notion de VAE et des contraintes qu'elle impose et qu'il serait utile comme l'a souligné ma collègue de la CGC que l'on intensifie tout à fait l'information et que cette information soit claire et non trompeuse. Puisque chacun ici est d'accord pour dire qu'il ne faut pas brader le diplôme, même si derrière on n'est pas complètement d'accord pour savoir comment faire pour ne pas le brader...

ACBENHAMOU

Ni brader les formations, ni mettre au panier les écoles de formation....

Catherine DUCARNE

3/ DECONNECTER L'INFORMATION ET L'ACCUEIL DES INTERETS DES SERVICES DE FORMATION ET DES MINISTERES VALIDEURS

On a beaucoup de choses à faire par rapport à l'accueil des demandeurs de VAE et là je fais le lien avec la formation : quand on commence à orienter quelqu'un, à le conseiller, il faut impérativement que ce travail soit totalement déconnecté des intérêts de chacun des organismes de formation.

Il faut qu'on arrive à avancer là-dessus, sinon on entre en plein dans le marché captif où on a intérêt à préconiser telle ou telle formation que l'on fait soi-même ! C'est un élément important.

ACBENHAMOU

Je suis bien d'accord

Catherine DUCARNE

C'est difficile à résoudre, parce que dans le maquis des formations et des certifications qu'est-ce qu'on propose ?

4/LE DROIT DE COMPLETER SON EXPERIENCE ET DE FAIRE EVOLUER SON POSTE DE TRAVAIL. LE DROIT A L'EXPERIENCE QUALIFIANTE

J'ajouterais un complément à ce qu'a dit M.Traisnel quand il a ciblé les trois périodes, j'ajouterais une 3^{bis} : c'est l'accompagnement lorsque la certification n'est pas complète.

Quand on préconise autre chose que de la formation, un changement de poste, ou une adaptation du poste de travail, il est évident qu'il y a nécessité (et nous en tant que salariés on a un rôle à jouer en tant que mandatés syndicaux), pour faire en sorte que cela puisse effectivement se réaliser dans l'entreprise..

ACBENHAMOU

Vous faites référence à ce que je voudrais faire reconnaître par ce rapport: le droit contractualisé à l'expérience qualifiante, même si dans l'armée tout le monde ne peut pas devenir général.

Quand il y a eu une certification partielle, c'est qu'il y a un manque d'expérience, ou de formation. Cette expérience dans l'entreprise le salarié doit pouvoir y accéder par une un glissement fonctionnel vers des tâches qualifiantes qu'il n'a pas pu effectivement exécuter antérieurement et sur lesquelles il ne peut pas avoir acquis d'expérience. Et ce glissement qualitatif vers le haut doit être accompagné par l'entreprise.

Catherine DUCARNE

Tout à fait, il doit être négocié.

ACBENHAMOU

Ce n'est pas forcément simple. Parce que lorsque l'on parle de l'accès des agents hospitaliers aux activités d'aides-soignants dans un certain nombre d'établissements, c'est possible si les agents hospitaliers ne sont pas très nombreux à vouloir le faire.

Il y a des agents hospitaliers faisant fonction d'ASH qui peuvent acquérir l'expérience mais tous les agents hospitaliers qui n'ont pas la fonction, ne peuvent pas acquérir l'expérience. Ils ne sont toujours que des agents hospitaliers et ils ne peuvent pas capitaliser une expérience de futur aide-soignant. Et c'est pareil partout !

François TRAISNEL

« L'ANI (l'Accord National Interprofessionnel) a prévu des périodes de professionnalisation qui ne comportent pas seulement de la formation »

Dans la mesure où l'ANI (l'Accord National Interprofessionnel) a prévu des périodes de professionnalisation qui ne comportent pas seulement de la formation mais bien d'autres choses, est-ce que ces périodes de professionnalisation ne pourraient pas être une des réponses à l'après VAE lorsque la validation n'est pas complète ?

Jean-Claude QUENTIN

« Il faut pour que la formation continue produise véritablement ses effets qu'elle soit dans une logique de réaction en chaîne »

Il faut pour que la formation continue produise véritablement ses effets qu'elle soit dans une logique de réaction en chaîne: la formation continue doit quel que soit l'endroit où on est doit déplacer des individus et déplacer des certifications ensembles. Sinon elle ne sert à rien.

Aujourd'hui que constate-t-on ? L'agent de service fait le boulot de l'aide-soignant, l'aide-soignant fait le boulot de l'infirmier, l'infirmier fait le boulot de l'interne et l'interne fait le boulot du chef de service.... Qui a fréquenté l'hôpital connaît un peu ce genre de chose... La formation continue c'est aussi cette logique... !!!!

ACBENHAMOU

« La formation continue ce n'est pas forcément quelque chose d'ascensionnel pour l'accès à de nouvelles fonctions »

Les aides soignants n'opèrent pas mes malades ...je peux vous rassurer quand même!!!

Venez dans mon service!!!! Et je me recertifie toujours sans changer de grade!!!!

La formation continue ce n'est pas forcément quelque chose d'ascensionnel pour l'accès à de nouvelles fonctions. Elle obéit au fait du sentiment d'une obligation morale de devoir se reformer en permanence, pour m'assurer de ma qualification permanente dans mon métier : ce que je suis capable de faire en conformité avec les acquis de la science avancée et pas seulement avec des acquis professionnels antérieurs souvent dépassés!!!

Jean-Claude QUENTIN

Non je n'ai pas dit cela mais.....

Pour la petite histoire....

Catherine DUCARNE

Puis-je reprendre la paroleêtre très grossière et dire que je n'ai pas terminé, les femmes ont du mal à s'imposer...

ACBENHAMOU

J'espère bien!!!

Rires de la salle

CATHERINE DUCARNE

Nous réglerons ça plus tard !!!!

Catherine DUCARNE

5/ Il faut aussi penser à l'impact que la VAE peut et doit avoir sur une profonde rénovation de la formation initiale.

Tous ceux qui ont pu être jury découvrent qu'après ils ne voient plus leur enseignement de la même manière.

Je pense que puisse qu'on est rentré avec de projet de loi Fillon (quoiqu'en pensent les uns et les autres), dans une logique où on dit qu'il faut faire acquérir à tout jeune un socle commun de compétences et de connaissances à l'issue de la scolarité obligatoire.

On entre là dans une logique où la VAE qui peut sans doute apporter beaucoup de choses.

6/ UNE OBLIGATION ARDENTE: FORMER LES JURYS DE L'ÉDUCATION NATIONALE POUR LE SCOLAIRE DANS LES IUFM EN FORMATION INITIALE OU EN FORMATION CONTINUE

Je rejoins la revendication de formation de tous les jurys et notamment chez le plus grand certificateur qu'est l'Éducation nationale.

Je crois qu'au niveau des IUFM que ce soit en formation initiale ou en formation continue **le compte n'y est pas et qu'il faudrait qu'un énorme investissement soit fait sur cette question par les IUFM.**

ACBENHAMOU

On a des spécialistes de la formation des jurys dans la salle qui travaillent beaucoup sur ce sujet. Est-ce que ce travail de formation des enseignants et des jurys est franchement insuffisant ? Ou est-il seulement émergent ?

**France UEBERSFELD
FC PARIS 6**

Dans la mesure des besoins quantitatifs actuels il est insuffisant.

Il a quand même eu le mérite d'être posé en tous les cas dans l'Enseignement supérieur.

Nous avons commencé notre plan de formation dès janvier 2002, et nous avons essayé d'anticiper et d'articuler: la dimension de faisabilité, la dimension d'auto-formation que devait avoir le jury lui-même et la dimension politique. Car on devait former des acteurs VAE qui sont des universitaires et on devait répondre à cette question : comment allait-on former ceux qui sont le mieux formés et qui dispensent le savoir ?

C'était une problématique un peu compliquée. On y a répondu de plusieurs façons :

- en capitalisant et en transférant l'expérience qu'on avait acquise chacun dans l'ensemble des universités.

- en faisant que chaque réunion de jury soit le lieu de la formation également.
- en construisant des outils.
- en questionnant les outils qu'on avait (dans l'enseignement supérieur on n'en avait pas beaucoup...)
- en définissant ceux qu'on souhaitait avoir.
- on a adapté ceux qu'on avait.

On a déjà posé un certain nombre de pierres dans l'édifice, il faut qu'on avance, c'est une vraie demande, mais cette demande avance aussi parce qu'on fait de plus en plus de jurys. Chaque universitaire a aussi un rôle formateur vis-à-vis de ses collègues.

Catherine DUCARNE

Nous militons pour une montée en puissance, pour un développement de la VAE dans le scolaire. Donc il va bien falloir que la question des moyens et de l'intégration de la VAE dans le service des personnels soit prise en compte

Là vous parlez du supérieur.

Nous militons pour une montée en puissance, pour un développement de la VAE dans le scolaire.

Ce qui veut dire qu'on ne peut plus compter sur les bonnes volontés. On ne peut plus dans le secondaire considérer qu'un professeur qui est appelé à devenir jury, outre son problème de manque de formation, puisse dire qu'il va devoir laisser ses élèves et donc ne pas assurer la qualité de leur formation initiale, pour pouvoir faire partie d'un jury!

Martine CARETTE

UST LILLE 1

« Il ne s'agit pas de délaissier nos étudiants au profit d'autre chose ! »

C'est effectivement un débat qu'on a dans l'Enseignement supérieur, il ne s'agit pas de délaissier nos étudiants au profit d'autre chose.

Je crois qu'on est conscient de ce qu'on fait, on essaie de le faire bien et d'une manière consciente.

C'est vrai, on a dit tous les problèmes des moyens qui se posaient, mais on a surtout parlé de la définition des tâches de l'enseignant-chercheur sur lesquelles il faut réfléchir :

- qu'est-ce qui entre dans le service d'un enseignant ?
- comment est-ce comptabilisé ?

Ce qu'on souhaite c'est que l'activité VAE puisse être comptabilisée de manière homogène au niveau national, qu'il y ait des normes qui prennent en compte aussi l'enseignement à distance, et les autres charges de l'enseignant-chercheur comme la participation aux jurys de VAE, qui actuellement sont laissées à l'appréciation des uns et des autres...

Sophie SIMONPOLI

A propos des financements des jurys : on a commencé ce travail de mise à plat des coûts et un certain nombre d'organismes, notamment le FONGECIF, nous répondent « *nous ne pouvons pas prendre en compte le coût que représente le travail du jury, car ça fait partie de votre travail d'universitaire* » !

Jean-Marie CAMUS

« Il faut que la réponse VAE corresponde le plus possible à un processus normalisé au niveau national »

1/ L'introduction de la VAE transforme en partie l'approche du métier d'enseignants, on est tous d'accord là-dessus. Je crois qu'on est tous convaincus.

2/ J'ai une crainte qui se confirme aujourd'hui : au niveau le plus global en matière de VAE on assiste à un phénomène de balkanisation : les ministères ont validé de leurs côtés, l'ANI c'est direction CQP, c'est clairement dans l'accord. Il faut que la réponse VAE corresponde le plus possible à un processus normalisé au niveau national.

3/ J'insiste sur le fait que c'est au salarié d'assurer sa propre employabilité, notamment par la VAE.

On franchit le cap entre le droit et l'obligation de se former tout au long de la vie, c'est un vrai débat.

ACBENHAMOU

Les médecins ont une obligation de formation continue je ne vois pas pourquoi c'est choquant, je ne vois pas pourquoi les enseignants ne seraient pas soumis à des obligations de formation continue

Jean-Claude QUENTIN

«Est-ce que le salarié est responsable ou est-ce que le salarié est acteur?»

C'est tout le débat que nous avons eu tout au long de la négociation interprofessionnelle: est-ce que le salarié est responsable ou est-ce que le salarié est acteur?

Dans l'ANI vous ne trouverez pas une seule fois la mention du « salarié responsable », par contre on parle du « salarié acteur » et là on est d'accord. Ce qui veut dire qu'il faut qu'à un moment donné l'individu comprenne qu'il y a une démarche à faire, un effort à faire...Mais il faut que les moyens lui en soient fournis. Là est le vrai débat !

Si on parle de « salarié responsable » au sens juridique du terme et au sens de l'exécution du contrat de travail, on ne va pas être d'accord.

Mais différencions bien les deux choses :

- le salarié acteur : oui
- le salarié responsable au sens juridique du terme : non

Jean-Marie CAMUS

Je vais être d'accord avec J.C Quentin

Nous avons pour une fois donné aux salariés dans l'accord national interprofessionnel les moyens d'être acteurs.

Le salarié peut avoir l'initiative d'une VAE, il l'a ! Dans le cadre de son droit individuel à la formation (DIF) il peut l'avoir en accord avec son

entreprise. Dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) il l'a tout le temps.

Je n'ai jamais entendu dire qu'une demande de VAE par le congé individuel ait été refusée, ou alors à la marge, donc le droit existe es qualité.

Après un processus de VAE il n'y a pas forcément un processus de formation.

Il peut y avoir l'acquisition de compétences complémentaires, au travers d'un changement de poste ou d'une mobilité à l'intérieur de l'entreprise. **Ça pose le problème de l'initiative ou du lieu dans lequel se passe cette VAE.**

Il est clair que si l'essentiel de la VAE se passe dans le cadre d'une demande individuelle du salarié le plus souvent pour une mobilité professionnelle, ce processus ne pourra pas être mis en œuvre.

Et l'on restera à la marge sur ce dispositif de VAE, parce que l'initiative individuelle de VAE concernera au maximum cinquante mille personnes par an. Si on veut aller à une VAE qui concerne cent mille, deux cents mille, trois cents mille personnes, **il faut que cette VAE soit réellement un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui soit mis en œuvre par les RH des entreprises.**

Et les RH des entreprises ne pourront utiliser cet outil que lorsqu'elles auront eu premièrement une connaissance économique, et deuxièmement un certain nombre d'observations pour pouvoir décerner cette certification d'observation en situation de travail.

Il m'apparaît important pour un certain nombre de populations de pouvoir avoir une évaluation pluri-modale.

L'observation en situation professionnelle doit être à la base de la constitution de l'ensemble d'épreuves. Alors qu'il faille pour un blanchisseur dix jours pour pouvoir remplir son dossier je trouve cela aberrant

On en reste dans un système qui ne prend pas en compte suffisamment le contenu de l'activité professionnelle du salarié.

Nous aurons à développer une capacité d'observation par des personnes externes (bien entendu) à l'entreprise.

Le cas échéant par des N+ 1 pour un salarié de niveau N, dans des conditions qui sont définies : par exemple pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle dans la grande distribution, je trouve exemplaire la façon dont on a pris en compte l'observation en situation professionnelle

La VAE comme la formation n'est qu'un moyen d'obtention de la reconnaissance d'une qualification professionnelle.

Donc la question est triple et chacune des parties est consubstantielle

Qu'est-ce que la force de travail aujourd'hui ?

- qu'est-ce qui est mobilisé en terme de **connaissances, de compétences et d'aptitudes** pour reprendre les trois termes de la Loi de modernisation sociale par les salariés dans leur **activité professionnelle** ? Et de manière connexe est-ce que l'on a comme référent premier, l'activité professionnelle ?

- Ou est-ce que l'on reste sur une logique VAP, c'est-à-dire d'une **certification** qui serait d'abord et avant tout **la sanction d'un parcours de formation** ?

- Qu'est-ce que la force de travail mobilise aujourd'hui par un salarié dans l'entreprise dans le développement de son activité professionnelle ? Est-ce que c'est juste **l'opérationnalité du geste ou** est-ce que c'est **un ensemble beaucoup plus large** qui n'est pas forcément tout ce qui est fait par le salarié ? On a donc là un bond qualitatif culturel important à s'approprier. Et on reprend quelques années plus tard le débat qu'on a connu sur **travail prescrit/travail réel, qualifications/compétences**, il ne faut pas avoir peur des mots, il faut les regarder, *il ne faut pas mettre la poussière sous le tapis.*

ACBENHAMOU

Vous dites dans d'autres termes ce qu'à dit avant-hier Michel Feutrie, sur la différence entre le référentiel-métier et les références qu'on est en droit d'attendre d'une compétence.

Jean-Marie CAMUS

Ça pose la question de l'organisation du travail aujourd'hui et de la définition de postes. **Il faut qu'aujourd'hui on pose la question des grilles de classification et des conventions collectives qui intègrent dans les constituants de la force de travail des connaissances et des compétences et qu'on arrête de rémunérer et de classer des salariés en fonction d'éléments qui sont complètement extérieurs.**

Au-delà de la reconnaissance narcissique il faut que la VAE apporte une reconnaissance sociale de l'entreprise, une valorisation du salaire: à quoi bon faire valider sous forme d'une certification reconnue par un diplôme ou un titre la qualification professionnelle d'un individu s'il ne peut pas la monnayer, et s'il n'y a pas de lisibilité pour les entreprises et pour la société sur ce que ça veut dire?

ACBENHAMOU

C'est le marché de la concurrence, c'est le marché de l'emploi qui apporte cette valorisation éventuelle de la certification par la VAE.

Jean-Marie CAMUS

Je le dis ça va fâcher M. Traisnel : il y a depuis trente ans une confiscation de la formation mais aussi de la certification par les employeurs.

Aujourd'hui il faut que les salariés en soient parties prenantes complètement pour juger leurs pairs, pour élaborer les certifications, et y compris pour élaborer l'organisation du travail dans l'entreprise.

Sur des bases fondées sur la reconnaissance de la richesse que représente les connaissances et les compétences des salariés et non pas sur des critères définis unilatéralement et arbitrairement par l'employeur, sur des considérants de rentabilité financière ou d'autres.

Aujourd'hui le gros handicap que connaissent nos entreprises, c'est qu'on veut bien mobiliser les compétences, mais on ne veut pas les reconnaître.

Bernadette CALISKAN CFTC

:

1/90 % des entreprises sont des PME, dont la moitié au moins sont des TPE. Donc tous les beaux systèmes dont on vient de parler sont irréalistes

dans l'entreprise réelle aujourd'hui en France. Des DRH il n'y en a pas partout et les partenaires sociaux sont absents dans plus de 50 % des entreprises.

Il est important qu'il y ait des relais territoriaux, on en a mis déjà en place mais il faut les instrumenter, par un travail en convergence des acteurs : il faut aller jusqu'à l'employé et jusqu'à l'employeur, qui a besoin lui aussi de soutien dans cette gestion des potentiels humains dans son unité de production.

2. Il est très important d'arrêter la multiplication des passeports, portefeuilles divers de compétences.

Nous avons souhaité au cours de la négociation de l'Accord national interprofessionnel, de bien nous recentrer sur l'*EUROPASS*, quitte à ce que l'ensemble des partenaires sociaux travaille sur sa mise en forme.

Parce que bientôt pour venir en VAE les moins qualifiés viendront avec leur charrette **passeports** et vous décortiquerez l'ensemble des outils hyper bien produits, s'ils ne les ont égarés au fil des accumulations.

Un travail concerté est très important, il faut que les partenaires sociaux soient associés à la mise en place de l'EUROPASS, il faut qu'on s'approprie tous ensemble un outil unique facile d'accès et d'utilisation.

Jean-Claude QUENTIN

Effectivement il y a un problème de fond et qu'on ne résoudra pas avec la VAE tout au moins dans un premier temps : c'est le problème du marché du travail.

Faisons attention à vouloir tout traiter et ne rien traiter en finale !

Aujourd'hui l'emploi et la qualification sont rémunérés parce qu'il y a un marché du travail et pas autre chose. On peut toujours discuter de classifications et de minima,...mais la réalité du marché du travail c'est bien s'il y a trop de qualifications.

C'est ce qu'on a vécu depuis vingt ans, les entreprises faisaient de l'embauche surqualifiée...

Ne confondons pas le fait de procurer à un salarié au cours de sa vie professionnelle la possibilité de réaliser un certain nombre de choses, dont il tirera profit d'une manière ou d'une autre, et ne prétendons pas au travers de ces dispositifs réguler le marché du travail, c'est autre chose!

C'est un autre débat: le débat de la prospective, le débat de savoir dire à nos concitoyens et plus spécialement à nos jeunes : *« Dans cinq, sept ou dix ans nous allons avoir besoin de tels types de qualifications et vous avez éventuellement plus de chance de trouver un emploi, si lors de votre orientation professionnelle vous allez préférentiellement vers tel domaine, plutôt que vers tel autre »*

Contentons-nous au travers de la formation continue de la logique de la réaction en chaîne qui consiste à dire: *« je progresse et je permets à quelqu'un d'autre derrière moi de progresser. J'ai pris une place différente ou un niveau supérieur. »* **Un individu motivé est plus productif qu'un individu qui ne l'est pas, ce n'est pas négligeable...!**

Anne-Marie CHARRAUD

Deux points de réaction

Le premier sur la balkanisation, je ne sais pas si c'est de la formation, de la certification ou d'autre chose.

Et le second sur la problématique du service public autour de la VAE.

1/ La balkanisation : ce qui très curieux c'est qu'on remarque maintenant la balkanisation à propos de la VAE.

Mais la grande disparité des références c'est quelque chose qui a été voulue par les partenaires sociaux.

Il faut que nous fassions très attention à vouloir résoudre et à trop simplifier le paysage des références. Parce qu'il y a un problème de différences de procédures par la VAE.

Ce n'est pas un hasard s'il y a des CQP qui sont nées et s'il y a d'autres ministères que l'Éducation nationale qui délivrent des certifications et s'il y a certains autres types de structures qui les font. Par contre ce qui est fondamental c'est de comprendre pourquoi elles le font.

C'est tout à fait naturel qu'il n'y ait pas les mêmes procédures de validation d'acquis qui se soient développées suivant la nature des références.

Quand il s'agit de formation professionnelle on ne se pose pas la question de la simplification mais quand on arrive à certification on veut que tout le monde passe par le même moule ! Il y a une vraie réflexion à conduire et c'est un des rôles de la CNCP.

2/ Sur le service public de VAE je reprends mon ancienne casquette de conseillère d'orientation : je pense qu'il y a là un vrai souci à se faire.

Toute à l'heure dans le couloir une personne m'a apostrophée en me disant : je voudrais faire de la VAE, dites-moi ce que je dois faire. La première question que j'ai posé ça été : « mais pourquoi vous voulez faire cela » ?

Il est presque urgent que soit développé un véritable service public d'accueil, de conseil, d'information du public pour la VAE : actuellement il n'y a aucune structure, il n'y a pas un ministère dédié, il n'y a pas une institution dédiée !

S'il y a un service public à monter ce n'est pas un service public de VAE, c'est un service public de conseil, d'information, d'accueil du public adulte. (Et je rejoindrais ici volontiers ce que disait Mme Caliskan).

On accueille le public scolaire, mais on n'accueille pas du tout le public adulte : il y a l'organisation d'un service public à envisager, il y a beaucoup de structures et d'institutions qui localement agissent, mais qui ne se mélangent absolument pas et qui n'ont jamais d'échanges !

Jean-Claude QUENTIN

Il n'y a pas de problème si vous garantissez l'égalité à nos concitoyens dans leur vie professionnelle à l'accès à la certification de leur expérience. C'est ce que je cherche, après les moyens je m'enfiche complètement !

ACBENHAMOU

*Oui mais votre cahier des charges n'est pas fait!
 Vous dites il me faut la garantie, l'égalité : qu'est-ce que cela veut dire ?
 Quelles sont les conditions ?
 Donc c'est un cahier des charges négociées par tout le monde qu'il faut ! Un service public correct qui garantisse à chacun d'avoir la meilleure information, le meilleur accueil, la meilleure prise en charge et de trouver les moyens financiers d'assurer sa promotion par la VAE...*

Jean-Claude QUENTIN

Un jour en France on a décidé que chacun de nos concitoyens devait savoir lire écrire et compter !

ACBENHAMOU

Vous revenez aux principes de la loi Fillon cher ami, merci !

Jean-Claude QUENTIN

Ce n'est pas inutile de le redire de temps en temps.

ACBENHAMOU

Le socle fondamental a été tellement contesté dans la rue ces derniers temps !
 N'est-ce pas ?....

François TRAISNEL

En conclusion je voudrais dire trois choses :

a. Je suis d'accord sur le fait que la VAE ne doit pas être une VAE sanction et sur le fait qu'elle doit être au point de départ de la mise en œuvre d'un projet professionnel.

b. Il faut se souvenir de ce que sera la population active d'ici cinq ou six ans et de la difficulté qu'auront les entreprises dans bon nombre de secteurs, à trouver les compétences qui leur seront nécessaires :

L'on parle de VAE aujourd'hui, je me demande si dans dix ans la VAE aura encore son public !

Je rappelle qu'il y a deux modalités de certifications: la fiche de paye ou le parchemin. Certes le parchemin permet d'augmenter sa fiche de paye, mais expliquez moi pourquoi, demain les individus salariés feront le détour par le parchemin puisqu'ils seront tellement sollicités d'une entreprise à l'autre, au travers de la fiche de paye! Demandons-nous si en 2015 on aura encore une population qui recherchera le parchemin au travers de la VAE ?

c. Il faut de plus éviter une nouvelle loi: on a déjà dans les textes législatifs et dans les textes conventionnels tout ce qui nous est nécessaire pour mettre en œuvre la VAE.

ACBENHAMOU

«Le Grenelle» de la VAE a réussi!!! Merci à tous.

**LA VALIDATION DES ACQUIS
DE L'EXPERIENCE EN ACTES**

**TEXTES COMMUNIQUES PAR LES
INTERVENANTS**

**Tome 2:
Table ronde avec les partenaires
sociaux**

MISSION NATIONALE

-

PROFESSEUR ALBERT-CLAUDE BENHAMOU

<p>Catherine DUCARNE SECRETAIRE CONFEDERALE CFDT</p>

La présente contribution a été initialement prévue pour une intervention orale. Elle ne reprend pas l'ensemble des problématiques soulevées lors du séminaire d'audition des acteurs de la VAE des 14, 15 et 16 mars 2005, ni l'ensemble des points traités lors du rapport d'étape effectué par le HC3E.

Nous tenons toutefois à souligner que les préconisations de ce rapport d'étape, auquel la CFDT a contribué, restent d'actualité.

Ce texte a essentiellement pour objet, après avoir précisé le cadre général, de contribuer à un état des lieux et de présenter les actions entreprises en faveur du développement de la VAE par nos équipes syndicales, notamment sur les territoires (dont il ne faut pas oublier l'importance).

Le cadre général: la VAE un même outil, mais des conceptions et des attentes différentes selon les acteurs :

-Tout d'abord, la VAE implique des mutations profondes dans la conception même des certifications. Elle doit aussi permettre de rationaliser les certifications (RNCP) et de clarifier en fonction des objectifs et des personnes concernées les voies et certification à proposer (elles ne concernent pas les mêmes publics et n'ont pas les mêmes finalités...).

Un important travail, en interministériel, est à mener. Nous tenons donc à rappeler la nécessité d'attribuer de réels moyens à la commission nationale de la certification professionnelle sur l'avenir de laquelle nous avons des inquiétudes.

- La Vae est un élément déstabilisateur de notre système éducatif :

-à la fois l'élément qui va augmenter toujours plus les exigences de formation, -mais aussi celui qui peut définitivement délégitimer le poids hégémonique de la formation initiale dans la carrière des individus.

-Mais nous pensons également que la VAE pourrait être un atout essentiel de rénovation des pratiques pédagogiques...

- Dans de nombreux esprits, la VAE n'est pas encore réellement reconnue comme la quatrième voie d'accès à la certification.

- Pour certains bénéficiaires elle constitue un substitut à la formation, la promesse d'un évitement de cette dernière.
- Pour nombre de formateurs elle constitue au mieux une complémentarité, au pire un ersatz de formation.
- Pour les employeurs (qui devraient se sentir bénéficiaires aussi), elle est ambivalente :
 - utile dans l'élargissement des compétences des employés (promesse d'une meilleure flexibilité et rentabilité)
 - mais aussi potentiellement « dérangeante » puisqu'elle ouvre une voie à des contraintes financières (droit à la formation et demande de promotions).
 -

On comprend donc la difficulté à se saisir du sujet.

La VAE, un outil de négociation entre partenaires sociaux.

La CFDT croit en la VAE, et s'investit fortement sur cette question, à tous les niveaux de l'organisation, notamment au travers de la formation de ses militants dans les instances traitant de la certification.

Au delà de cet aspect, la CFDT s'est saisie de la VAE pour en faire un objet de négociation, au niveau interprofessionnel comme de branches (comme en témoigne, par exemple, les accords signés à la suite de l'ANI).

Pour nous, la VAE n'est pas un outil statique.

Elle est incluse dans le concept de moyens d'accompagnement pour le salarié dans la construction de la formation tout au long de la vie.

Elle est liée à d'autres outils tels que le bilan de compétence, l'entretien et le passeport formation.

Ainsi, les inscriptions au passeport des acquisitions de compétences peuvent servir de base au dossier VAE.

Il ne faut plus que l'on puisse entendre : « Je ne sais rien faire, d'ailleurs mon CV est vide », comme nous l'a dit une ouvrière de Moulinex.

De notre point de vue, l'entreprise doit s'engager pour la VAE, non pas en soi, mais dans la mise en œuvre de ses axes stratégiques en Ressources humaines.

(A noter, notre union confédérale des cadres a longuement réfléchi aux questions de la RH et de la VAE. Certaines de ses réflexions sont consultables sur son site)

La VAE participe à la sécurisation des parcours professionnels que nous voulons installer dans le paysage social, à travers les différentes négociations : hier FPC et égalité professionnelle, aujourd'hui Seniors et pénibilité ou convention de reclassement personnalisé (CRP).

La VAE enrichit aussi le concept de personnalisation et d'individualisation d'accès à la formation qui est à l'œuvre à travers le DIF, le passeport, mais aussi demain avec la CRP.

Il faut donc aller sur des politiques de projets collectifs pilotés par les acteurs (paritarisme, Conseil régional, Etat) les plus pertinents selon les entreprises ou les publics : ingénierie pour outiller les entreprises, etc.

Nous sommes aussi dans la construction d'une meilleure professionnalisation et qualification des salariés français, dont nous savons qu'elles ne sont pas si bonnes que cela...

La VAE, une mise en œuvre à améliorer.

Une des conditions premières de la réussite serait tout d'abord de s'accorder sur ce que le terme recouvre, des divergences subsistant sur cette question.

Au delà, nous tenons à préconiser d'autres mesures :

1. Simplifier les procédures de VAE: sans aucunement vouloir «distribuer le diplôme», que penser en effet de «valideurs» qui évaluent à 200 h de travail personnel la constitution d'un dossier ?

Il faut notamment travailler sur la réduction des écarts entre le nombre d'entrées dans une procédure de VAE et le nombre de remises effectives de dossier ;

S'interroger sur les taux de recevabilité de dossiers parfois très différents d'une région à l'autre.

Il faut aussi essayer de rendre le système plus fluide dans les différentes phases et raccourcir les délais de passage d'une étape à une autre.

Le rythme de délivrance des certifications (réunion des jurys, délais de retour aux candidats) doit être augmenté.

Un exemple :

Les rythmes de l'Education Nationale ne sont pas ceux du monde de l'entreprise ; ils font que Mme F, ayant passée un CAP petite enfance pour garantir son emploi, doit attendre plusieurs semaines pour avoir ses résultats car les services sont occupés avec les examens passés en Formation Initiale.

Problème : son employeur attend qu'elle ait son CAP pour la confirmer dans son emploi. Dans ce cadre, la question des rythmes est donc à revoir - ainsi que le fait qu'un candidat VAE est «renvoyé de service en service » (DAVA, service des examens ...)- .

2. Améliorer l'information, l'accueil, l'accompagnement, arriver à une réelle individualisation de la prise en charge.

Pour cela, diverses mesures peuvent être prises :

- Poursuivre la campagne d'information et faire connaître la VAE auprès des salariés et actifs expérimentés (demandeurs d'emploi et membres d'association...) car c'est encore un dispositif mal connu.
- Indiquer clairement qu'il ne s'agit pas de « venir retirer un diplôme », mais bien d'engager une démarche qui implique la personne.
- Améliorer la visibilité des lieux d'information sur la VAE.

Il faut rendre visible les **Points Relais Conseil VAE (PRC)** et d'abord peut-être unifier la communication sur ce thème en mettant en avant d'abord les mots « VAE ».

- Jouer la proximité géographique (permanence régulière dans les bassins d'emploi où il n'y pas de PRC...), l'ouverture à des horaires facilitant l'accès des personnes salariées.
- Diffuser les informations aux bénéficiaires potentiels (Salariés, D E, membres d'associations...) via les partenaires sociaux (employeurs et salariés, les responsables associatifs ou leurs interlocuteurs représentant les pouvoirs publics (Conseil Régionaux, Généraux, Municipalités...).
- Etre vigilant sur la qualité des premiers contacts accueil et conseils : ils conditionnent la suite...

Une proposition de VAE et le ciblage d'une certification précise doivent être précédés d'une prestation AIO de qualité.

Un exemple : « Mme G a engagé à titre personnel et onéreux pour elle une VAE, pour obtenir un BTS. Après rendez vous et entretien avec un DAVA, il lui est proposé, au vu de son activité salariée, de préparer un BTS Assistant d'Ingénieur. Ce qu'elle fait. Après un gros travail d'élaboration de son dossier pendant 2 ans, toujours en lien avec le DAVA, elle se présente devant le jury qui lui délivre une validation partielle mais constate surtout qu'elle n'a pas été bien orientée et qu'elle aurait dû préparer un diplôme dans la filière «bureau des méthodes ». Résultat, elle doit se remettre au travail pour préparer la certification correspondante...

- Veiller à l'indépendance par rapport aux organismes de formations, quels qu'ils soient...
- Accompagner le candidat tout au long de la procédure, et après.

L'accompagnement doit être très fort lorsque le candidat n'est pas validé totalement.

Il faut que le candidat sache comment faire pour arriver à obtenir la totalité de la certification recherchée.

(Une aide importante dans l'entreprise est nécessaire en cas de complément par modification des tâches exercées...)

3. Amener tous les acteurs de la VAE à coopérer. C'est essentiel.

L'important à nos yeux est de ne pas laisser partir chacun des acteurs dans le sens qui l'arrange le mieux et œuvrer pour sa seule boutique.

Des exemples :

*1. En Rhône-Alpes, nous avons passé beaucoup de temps à mettre en place cette coopération, de façon tripartite (Etat, Région, Partenaires Sociaux), à travers le **PRAO**, le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, qui outre le fait qu'il constitue la cellule-ressource de l'ensemble des réseaux d'Accueil et d'Orientation pour la VAE, a pour mission de les coordonner, de les mettre en synergie et de les faire travailler ensemble, de façon à arrêter des procédures communes à travers une **Charte des Points Relais**, négociée avec l'ensemble des réseaux et des valideurs institutionnels et une **Charte spécifique des Points Relais OPCA** (FONGECIF pour les demandes individuelles, OPCAREG et AGEFOS pour les projets collectifs d'entreprise, comme moyen de la GRH) négociée avec les Partenaires Sociaux..*

Un portail Internet destiné aux professionnels de l'Orientation permet la mise en commun des pratiques, des propositions, des outils mis à la disposition de l'ensemble des acteurs .

Le Conseil d'Administration du GIP-PRAO coiffe l'ensemble du dispositif.

Il y a 22 zones et donc 22 pilotes qui coordonnent au niveau du territoire l'ensemble des réseaux intervenants sur la question de l'Accueil et de l'Orientation. (CIO, AFPA, ANPE, MIFE, MISSION LOCALE, PAIO, etc...etc...).

*Ces pilotes organisent le travail des réseaux, la confrontation de leurs pratiques au plus près de la demande, la liaison avec les valideurs, en **essayant de garantir la neutralité de l'information dispensée aux demandeurs.***

2. Dans les Pays de la Loire, le Conseil régional et l'Etat ont mis en place des formations pour les professionnels chargés de l'info et du conseil / VAE. L'URI CFDT a demandé que des représentants des salariés puissent être bénéficiaires de ces formations au motif que « très souvent, la première personne à qui un salarié parle de VAE, c'est le délégué syndical ».

Nous avons déjà fait former une dizaine de militants par ce canal sur le premier niveau de ces formations. C'est le Carif-Oref qui assure les formations.

3. En Midi Pyrénées, mise en place de formations pour améliorer l'information, la sensibilisation aux enjeux de la qualification et à l'intérêt de la VAE (comme tremplin pour les plus démunis). Public visé : les « relais » au sein des entreprises : les IRP (CE, DP), DS mais aussi le réseau des mandatés RTT pour toutes les entreprises où l'information sur la formation est déficiente...

C'est le sens de l'action que nous conduisons depuis Octobre 2003. Cette opération cofinancée par le contrat de plan et le F.S.E. s'est terminée le 31.01.05 = 6 sessions organisées sur différents sites de Midi Pyrénées = 76 bénéficiaires dont 29 anciens mandatés RTT.

Ces sessions de 2 jours, visent à former des ambassadeurs de la VAE comme première étape de la prise en charge syndicale de la qualification. Elles sont construites en partenariat avec les acteurs du dispositif public de la VAE.

- elles se déroulent dans les locaux des Points relais conseils, ce qui sert aussi à leur découverte.

- elles font intervenir :

- un représentant de la **cellule régionale inter service** pour la logique d'ensemble du dispositif
- un conseiller en VAE pour présenter le service proposé pour un Point Relais Conseil et la spécificité de la fonction conseil en VAE
- des représentants des certificateurs, essentiellement DAVA et AFPA pour une vision contrastée de la procédure,
- des témoins : bénéficiaires de la démarche pour évoquer leur vécu, mais aussi exprimer ce que cela a changé pour eux

4. Améliorer le nombre, la formation des formateurs et des jurys professionnels

En ce qui concerne le plus gros ministère certificateur, l'Education Nationale, il est nécessaire que les personnels sachent ce qu'est la VAE.

Qu'ils reçoivent une formation spécifique sur cette question (en Formation Initiale et continue).

Ce point est donc à mettre dans le cahier des charges des IUFM. Il faut aussi que cette fonction fasse partie de leur service.

Les personnels ne peuvent continuer à travailler quasi uniquement sur la base du bénévolat (enseignement supérieur) ou au détriment de la qualité de la formation initiale (professeurs absents pour cause de jurys).

Au sein des entreprises, un effort important est à fournir.

En effet, la valeur sociale d'une certification dépend aussi de la participation réelle de professionnels, aux côtés de formateurs, dans les jurys qui attribuent cette certification, conformément à la législation.

Or, aujourd'hui, trop souvent, nous constatons que des jurys d'examens ou de VAE se tiennent sans la présence de professionnels.

Les différents certificateurs déclarent avoir de sérieuses difficultés pour en trouver, ils contactent des personnes ou utilisent leurs réseaux pour rechercher les bonnes volontés. Mais quelle représentativité ces professionnels ont-ils ?

Un exemple en Midi Pyrénées.

Nous avons lancé un recensement par nos syndicats. Nous avons, en fiches, une cinquantaine d'adhérents issus de différents secteurs qui ont précisé les conditions dans lesquelles ils pouvaient être mobilisés (niveau, zone géographique, fréquence...)

Nous sommes en négociation avec la DRTEFP pour pouvoir les former : on ne siège pas de la même manière dans un jury d'examen traditionnel et dans un jury de VAE.

L'objectif étant de rendre ces experts capables de siéger pour différents certificateurs d'un même champ professionnel et ainsi de contribuer aux passerelles entre certifications. Le résultat attendu étant aussi de fournir des moyens humains pour que les jurys VAE se réunissent à une fréquence acceptable (réactivité).

5. Harmoniser les tarifications et améliorer les financements afin d'assurer une équité entre les individus et les territoires, et entre les certifications (ne pas choisir « par défaut », en fonction du coût. (Ex : concurrence BTS / DUT).

Certes, le développement des TIC peut contribuer, dans certains cas, à réduire les coûts.

Certes, il existe déjà des aides régionales, en plus des financements prévus par les partenaires sociaux.

Exemple, en Rhône- Alpes :

*Le Protocole d'accord que nous avons signé au plan régional se fixe comme priorité, c'est-à-dire comme **public à aider (y compris financièrement), les bas et très bas niveaux de qualification**, particulièrement dans les PME / TPE, le chômage, les salariés relevant des métiers en tension. (Le mode de financement n'est pas encore arrêté)*

*Mais les coûts laissés libres ne facilitent pas cet accès pour les autres.....En Rhône -Alpes, cela va de près de 9000 € pour les Grandes Ecoles à environ 600 € pour des diplômés plus traditionnels. **Le marché est libre et chacun facture selon son bon plaisir**, avec souvent en arrière-plan l'effet d'aubaine que représente cette manne nouvelle...*

Mais au-delà, la CFDT a un projet pour les mois qui viennent : faire que la VAE soit aussi un outil pour les chômeurs.

Ils souffrent des mêmes inégalités d'accès que les salariés, et ils ont encore moins accès que les salariés à la formation.

Notre idée est donc, dans le cadre de la convention tripartite et de la future négociation Unedic, de construire un plan massif d'accès à la qualification.

Nous n'avons pas abordé la question du développement et de la reconnaissance de la VAE pour les personnels des fonctions publiques. C'est un point important sur lequel il conviendrait d'avancer, il reste beaucoup à faire.

Pour conclure, nous ne pouvons manquer de soulever la question, essentielle, des moyens octroyés à la VAE par les pouvoirs publics.

Les moyens actuels ne suffisent pas. Par ailleurs, l'introduction de la VAE dans le paysage contractuel, sa construction d'outil individuel, mais aussi collectif (accès à la VAE d'une classe d'âge) va booster la demande.

La nation doit se donner les moyens de répondre aux besoins, sans reproduire avec la VAE les inégalités constatées par rapport à l'accès à la formation continue.

Un Entretien avec M. TRAISNEL MEDEF

La loi sur la VAE est originale et n'a pas d'équivalent en Europe
 Nous avons donc une carte à jouer sur ce plan.
 Il y a une préoccupation de cet ordre dans les pays européens.
 Le financement de la VAE n'est pas complètement validé et le Medef est bien d'accord.

Tout le monde est en train de se porter au chevet de la VAE.

Quel est le rôle de cette structure interministérielle la CNCP, qui pour l'instant n'est qu'une structure de recensement des titres, mais qui pourrait être une structure fédératrice et qui devrait une meilleure visibilité du système ?

Quel bilan ? Comment améliorer le fonctionnement ?

Quelle est la volonté de l'éducation nationale de mieux définir ce qu'est un diplôme professionnel ?

On va voir un catalogue de 12 à 15 000 titres nul ne sait exactement le nombre et nous nous souhaitons que le ce répertoire national permette ou favorise les mobilités des individus.

Le futur répertoire qui va se mettre en place est plus mauvais encore que le « ROME » le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.

Pour un individu le « ROME » de l'éducation nationale permet à l'individu de se situer et de savoir à quelle mobilité il a le droit de prétendre.

Le répertoire national de certification va être inopérant pour les individus et inefficace pour l'entreprise.
 Il faudrait rendre ce catalogue intelligent, ça voudrait dire interactif.

Une liaison intelligente entre le ROME et le RNCP devrait être mise en place rapidement en connectant les aires de mobilité professionnelle du « ROME » et les familles des titres et diplômes conduisant aux métiers et aux emplois.

Les référentiels métiers permettant aux demandeurs de VAE d'être à l'interface entre les ministères valideurs et les demandeurs de VAE

Dans un premier temps, il faudrait que chaque CPC de l'éducation nationale définisse ce qu'est une certification professionnelle.

Tant qu'on ne lèvera pas cette ambiguïté et nous n'avons pas voulu le faire au début, on n'a pas voulu de dialoguer véritablement avec l'autorité éducatrice, et aujourd'hui on dit une licence d'anglais et c'est une certification professionnelle, puisque cela permet d'être professeur d'anglais!

Premier temps :

Il faudrait que chaque CPC fasse une analyse précise de ce que sont réellement les certifications et les diplômes professionnels.

Et une fois que l'on a bien défini quelles sont les formations professionnalisantes, elles seront bien sûr inscrites de droit dans le répertoire de la CNCP.

Deuxième temps :

On fait aujourd'hui une fiche de mieux structurée que celle qui est proposée actuellement par la CNCP. Certes cette affiche est actuellement basée sur un canevas mais chacun la remplit comme il veut. Il faut que cette fiche permette une lecture globale et transversale pour chacune des certifications, avec des mots-clés qui amèneraient d'une certification à l'autre. Cela n'est même pas envisagé actuellement.

Et ce qu'on peut se dire ensemble entre les titres, les CQP et les diplômes réellement professionnalisants notre objectif est de 1000 à 2000 certifications professionnelles qui doivent pouvoir couvrir 80 à 90 % des situations.

Il y a déjà 9000 diplômes nationaux et le LMD n'a rien arrangé.
 Il a rajouté une couche supplémentaire.

Troisième temps: la CNCP et son mode de fonctionnement.

On se met « martel en tête » pour essayer de vérifier la faisabilité de l'inscription de 10 % des certifications et pour cette affaire on a mis en place une CNS qui n'a pas d'avis pertinent et est-ce ce le monde économique a besoin de ce type de certification?

Les chargés de mission ne renseignent pas véritablement la CNS; la composition de la CNS fait qu'on a une majorité de ministère qui se soutiennent par solidarité interministérielle, et des partenaires sociaux n'ont que des avis personnels et ou qui n'en pensent rien.

Il faudrait avoir:

- une commission nationale de la certification qui définisse dans quelles conditions et selon quelles modalités on peut faire l'inscription.

- ensuite des comités d'experts regardent le bien-fondé de la certification et sa qualité par rapport aux besoins du monde économique.

- ce ne peut être que des experts, et pas les partenaires sociaux qui ne sont pas compétents: une délégation d'expertise sur la base de critères choisis par les partenaires sociaux ou même désignés par eux.



TEXTE COMMUNIQUE À LA «MISSION BENHAMOU»

PAR MONSIEUR JEAN CLAUDE TRICOCHÉ

SECRETARE NATIONAL

DE L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

La VAE, une avancée sociale à confirmer

L'UNSA a été à l'initiative de la création d'un droit à la validation des acquis de l'expérience. Dès le printemps 1999, son Bureau National proposait de construire des modalités de validation des acquis plus accessibles aux salariés et demandeurs d'emploi en s'appuyant sur les nouvelles pratiques initiées par la VAP de 1992. Au moment où s'engageait l'élaboration du projet de loi de modernisation sociale, l'UNSA avançait ses propositions en organisant un colloque national sur la VAE en présence de Nicole Péry. La publication de la loi en janvier 2002 ouvrait la voie à la reconnaissance des acquis du travail au même titre qu'un parcours de formation. Véritable avancée sociale, ce nouveau droit s'inscrit dans la construction de parcours de qualification et de promotion professionnelle comme de sécurisation des mobilités.

L'effectivité de l'accès pour tous

La VAE, aussi importante soit-elle, n'est pourtant pas une fin en soi : elle produit tous ses effets en s'inscrivant dans un parcours de qualification sous-tendu par un projet professionnel. En cela, elle participe au développement de la formation tout au long de la vie.

L'enjeu aujourd'hui est bien d'assurer l'effectivité de l'accès à la VAE pour tous les salariés et demandeurs d'emploi sur l'ensemble du territoire.

Les financements nécessaires doivent être dégagés pour permettre aux demandeurs d'emploi, aux agents des fonctions publiques, aux bénévoles associatifs, aux militants syndicaux, et plus largement aux demandeurs individuels d'accéder à des parcours de VAE.

La VAE doit être une mission à part entière du service public d'éducation. Le financement de cette mission ne peut pas reposer essentiellement que sur des crédits européens, mais doit aussi s'appuyer sur un indispensable effort national.

L'information la plus large

En premier lieu, il importe de largement faire connaître cette possibilité et les effets qu'elle produit, d'où l'importance des dispositifs d'accueil et d'information. La mise en place par les Régions des points d'accueil VAE fait l'accord de l'UNSA à la condition qu'ils soient accessibles à tous les demandeurs par leur proximité et qu'ils offrent une information complète sur les choix possibles et les différents valideurs.

Mais il y a aussi d'autres dispositifs dépendant de valideurs, comme les DAVA, ou de nouveaux dispositifs législatifs comme les maisons de l'emploi. Le foisonnement doit être organisé pour éviter de nuire à la lisibilité des dispositifs. La planification et la programmation des politiques de formation professionnelle en région doivent impérativement mettre de la cohérence dans les dispositifs d'accueil et d'information.

Le rôle de l'entreprise

Pour que les demandeurs ne soient pas renvoyés d'un guichet à l'autre, il est indispensable d'établir le principe de responsabilité du primo accueillant dans l'aboutissement de la démarche de validation. Les préconisations contenues dans le rapport du CCPR sur la constitution d'un service public régional de l'AIO pourraient apporter cette garantie.

D'autre part, celles du rapport « VAE : construire une professionnalisation durable » du HCEEE doivent être entendues pour créer « les conditions d'une égalité d'accès effective à l'ensemble du processus ».

L'entreprise doit par ailleurs être un lieu important de sensibilisation et d'information sur les possibilités ouvertes par la VAE, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'élaboration du plan de formation et la mise en œuvre du DIF. Pour l'UNSA, les possibilités d'accès à la VAE seront d'autant plus réelles qu'elles s'inscriront dans un cadre de garanties collectives et dans les dispositifs de la formation professionnelle continue. Cela justifie la demande de l'UNSA de l'institution d'un droit à congé pour VAE, qui a été satisfaite.

La connaissance des certifications

L'information doit aussi concerner les contenus. Il faut faire, au plan national, un effort important pour faciliter le repérage, la lisibilité des diverses certifications professionnelles. Il est nécessaire de travailler également dans le cadre du répertoire sur leurs articulations, les passerelles et équivalences envisageables tout en prenant en considération la dimension européenne et le développement des ECTS dans le Supérieur. Cela impose de travailler par secteur d'activité sur une cartographie fiable des certifications professionnelles et de faire en sorte que ces informations soient mutualisées. L'objectif logique devrait être de les rendre consultables en ligne rapidement par les demandeurs individuels comme les professionnels de la VAE, en particulier dans le cadre du réseau des points relais conseil.

Les TIC doivent être mieux mises à profit pour favoriser l'information de proximité et permettre de rassembler l'ensemble des données de certification au travers d'un portail informatique.

L'accompagnement du candidat

Le candidat à une validation engagé dans le dispositif doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour finaliser sa demande, constituer son dossier, préparer l'audition par le jury ou l'épreuve de travail en situation reconstituée s'il y a lieu. Cet accompagnement peut être variable selon le niveau et le type de certification visée, les besoins particuliers du candidat. La diversité des structures proposant l'accompagnement et des coûts afférents ne contribue pas à assurer l'égalité d'accès au dispositif. Le service public d'Education doit être exemplaire sur ce point. Réduire les coûts et simplifier les procédures devraient constituer autant de priorités pour le service public.

Il convient aussi de s'interroger sur la diversité des pratiques des différents valideurs, notamment dans la production de preuves, dossier ou situation de travail reconstituée, en tenant compte de la diversité des publics et des niveaux de qualification.

Les jurys

Le rôle des jurys est déterminant pour mettre en œuvre cette nouvelle procédure mais aussi pour garantir qu'elle ne donne pas lieu à des certifications au rabais, moins reconnues que les autres plus anciennes, entraînant alors ipso facto une réelle dévalorisation. Il convient pour cela de s'attacher à la formation des membres des jurys comme à celle des accompagnateurs des candidats, et à la réelle participation des salariés à tous les jurys. La validation complète peut nécessiter une formation complémentaire, les jurys doivent être en mesure de prescrire, comme le prévoit la loi, les compétences restantes à acquérir par le candidat et les modalités pour y accéder.

En conclusion

Toutes ces exigences nécessitent une volonté politique clairement affichée et l'engagement volontariste de tous les acteurs : les Régions, les services déconcentrés des ministères, les partenaires sociaux. L'appropriation par les salariés et demandeurs d'emploi de l'outil VAE comme élément de la construction de leurs parcours de qualification demande aussi une évolution profonde des mentalités dans un pays où le lien formation diplôme reste très étroit. Contrairement à certaines idées reçues, la VAE ne s'oppose pas à la formation, elle lui redonne au contraire du sens et la réhabilite aux yeux des salariés.

13.04.05

