

# DOSSIER

Validation des acquis

## Reconnaître l'expérience



DOSSIER COORDONNÉ PAR PIERRE NARBONNE

La validation des acquis de l'expérience (VAE), sujet d'actualité, vient de faire l'objet d'une nouvelle loi. Souvent qualifiée de « véritable révolution culturelle », cette nouvelle voie d'accès aux certifications serait appelée à un développement quantitatif important et est présentée, à la fois comme un élément essentiel d'un système de formation tout au long de la vie et comme une nécessité liée aux évolutions de plus en plus marquées par la mobilité.

La validation des acquis met, ou remet, au premier plan des questions centrales comme celle du rôle et de la construction des certifications professionnelles, celle de l'organisation et des finalités de la formation continue, et, celle, enfin, essentielle, de la reconnaissance des qualifications professionnelles. Il s'agit donc d'un sujet qui, au-delà du système éducatif, implique l'ensemble des acteurs sociaux.

Face à l'ampleur des questions posées, les articles et entretiens de ce dossier se limitent forcément à l'apport d'éléments d'information et de quelques éclairages particuliers, sur la pratique de l'acte de validation et sur ses difficultés, sur les conséquences de la réussite à la validation pour les actifs, et sur la structure du système des certifications professionnelles, désormais destiné à être présentée dans le nouveau « répertoire des certifications », et, enfin, sur la place que peut, et doit prendre le service public pour assurer l'exercice de ce nouveau droit individuel.

## Présentation

# VAE : de quoi s'agit-il ?

La loi de modernisation sociale donne à toute personne ayant trois ans d'expérience (professionnelle, mais aussi bénévole, associative...) le droit de demander la validation de ses acquis par l'acquisition d'une certification (diplôme, titre...) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. La certification demandée par le candidat doit être en rapport direct avec l'activité exercée.

La validation est effectuée par un jury qui peut attribuer la totalité ou une partie du diplôme ou du titre. Le jury se prononce au vu

d'un dossier constitué par le candidat, avec, éventuellement un entretien, voire une mise en situation professionnelle (réelle ou reconstituée).

Cette loi modifie et étend une loi de 1992, qui ne concernait que quelques ministères (Education nationale, Agriculture, Jeunesse et Sports) et qui permettait la validation des acquis professionnels par l'obtention d'unités d'un diplôme professionnel. La durée d'expérience requise était de 5 ans et le diplôme ne pouvait être obtenu en totalité.

Le parcours d'un candidat à la validation

comprend un certain nombre de phases : phases d'information et d'accueil, phase d'accompagnement dans la constitution du dossier, phase de validation, devant le jury.

La validation des acquis est donc une autre voie d'obtention d'une certification, à côté des voies de la formation initiale et de la formation continue. Quelle que soit la voie d'accès, c'est bien le même diplôme (ou titre) qui est obtenu, avec tous les droits qui sont attachés à sa possession.

La mise en place du nouveau dispositif sera progressive. ■

Questions à Bernard Prot, équipe de clinique de l'activité, CNAM

## Comment valider les acquis professionnels ?

Depuis 1997, l'équipe de clinique de l'activité, du laboratoire de psychologie du travail du CNAM, a réalisé trois études sur la validation des acquis, sous la direction d'Yves Clot, à la demande de la direction de l'enseignement scolaire du ministère de l'Education nationale.

Les rapports des deux premières études ont été publiés, le troisième le sera en avril. (Voir en bibliographie.)

**L'US : L'attribution d'un diplôme par la validation des acquis repose sur le principe que l'activité professionnelle ou sociale est productrice de connaissances, capacités, qualifications habituellement acquises par la formation. Que nous dit la recherche sur cette question ?**

**Bernard Prot.** De longue date, la recherche travaille sur ce problème de la production des connaissances à partir de l'action, c'était déjà le cas par exemple du psychologue russe Vygotski dans les années 1920. C'est une belle et difficile question scientifique que nous essayons d'aborder depuis les situations de travail. Disons seulement que ce n'est pas le travail qui est producteur de connaissance. On peut même prendre connaissance, dans les deux sens du mot, au travail, quand on n'est plus en mesure de garder la main sur la situation. Inversement, et malgré ce qu'on peut parfois entendre, le travail reste une puissante occasion de développement des connaissances. C'est donc surtout ce qu'on réussit à

faire de l'expérience, la manière dont on réussit non seulement à la vivre, mais aussi à la confronter à celle des autres, et à ses autres activités, qui permet d'en tirer des leçons, de stabiliser des conceptions. Le développement des connaissances est fortement lié aux échanges dans les collectifs professionnels et entre ces collectifs.

La validation des acquis va plus loin, puisqu'elle offre une reconnaissance sociale à ces connaissances produites dans l'activité, par l'entremise du diplôme. Elle organise la confrontation entre l'expérience des candidats et des référentiels de diplômes. Ce que nous avons fait c'est l'analyse de ce travail, qui se situe au confluent des compétences et des qualifications, avec des accompagnateurs, qui aident les candidats à constituer leur dossier et avec des jurys.

Il faut être précis sur ce point : ce qui est demandé aux jurys de validation des acquis, c'est de mettre en rapport les descriptions d'expériences professionnelles que le candidat présente dans son dossier, et les connaissances inscrites dans les référentiels. C'est un travail de mise en relation des deux origines de production de connaissances : celles qui sont plus ou moins stabilisées pour le candidat, au fil de ses différentes expériences professionnelles et celles qui sont stabilisées au fil des travaux des commissions paritaires qui construisent les référentiels de certification, les référentiels d'activité professionnelle et les règlements d'examen.



**La validation des acquis offre une reconnaissance sociale à ces connaissances produites dans l'activité, par l'entremise du diplôme.**

Notre équipe passe son temps à se confronter à la difficulté de l'analyse de l'activité de travail. Nous sommes donc assez bien placés pour savoir à quel point c'est compliqué. Surtout lorsque, comme c'est le cas dans la validation des acquis, on ne veut pas s'arrêter au comportement visible, ni au seul respect des procédures. Dans le dossier, on ne

demande pas au candidat de décrire seulement ce qu'il doit faire, le travail « prescrit », parce qu'on ne validerait que le poste de travail. On lui demande de décrire son activité « effective » et même, en fait, de comparer plusieurs activités, de choisir celles qui sont les plus représentatives au regard des unités de diplôme qu'il vise.

**L'US :** *Le candidat à la validation de ses acquis constitue un dossier à partir duquel le jury pourra induire que le candidat a bien acquis (ou non) les capacités professionnelles décrites dans le référentiel de certification, qui découle lui-même du référentiel des activités professionnelles. Quelles sont les bases théoriques qui sous-tendent une telle procédure ?*

**B. P.** Précisément, les textes qui règlent le travail des jurys de validation des acquis parlent de « déduction et d'inférence ». C'est avec les rédacteurs de ces textes qu'il faudrait discuter des conceptions qui soutiennent ces notions. Mais, en réalité il faut faire l'hypothèse que ce que font les jurys ne relève pas, ou pas complètement de la déduction et de l'inférence. Comme une telle activité intellectuelle n'est pas observable, ni suffisamment consciente pour en rendre compte par un simple entretien, il faut donc mettre en place des moyens « détournés », qui permettent d'en saisir quelques aspects. Notre équipe développe des méthodes dites en auto-confrontation croisée. Ce serait trop long à développer ici, mais disons qu'il semble que la décision des jurys repose sur un nombre d'indices très important. Par exemple, leur expérience avec les autres candidats, avec les élèves, dans d'autres évaluations, dans d'autres diplômes

est « convoquée » pour poser des questions, lire le dossier, prendre une décision.

On ne peut donc pas dire qu'il y a une confrontation directe entre des connaissances issues de l'expérience et les items des référentiels. Entre eux, c'est tout le « métier » des membres de jury qui est mobilisé. C'est aussi une responsabilité, une question de légitimité du diplôme, un problème d'habileté à « manier » le référentiel devant toutes sortes de situations professionnelles et avec des candidats très différents. Les enseignants et les représentants du monde professionnels réussissent-ils à régler cette nouvelle forme d'accès à la qualification, et comment le font-ils ? C'est la question que nous nous sommes posée avec eux.

**L'US :** *Pour le jury, la question de la preuve est décisive. Pour l'attribution du diplôme à partir d'épreuves d'examen c'est la prestation du candidat qui fournit la preuve que les connaissances et capacités sont acquises au niveau exigé. Et dans la validation des acquis, en l'absence d'épreuves, qu'est-ce qui constitue la preuve que le candidat a bien acquis les capacités, connaissances exigibles pour obtenir le diplôme ?*

**B. P. :** Sur ce point, je voudrais répondre de manière encore plus décisive que pour les questions précédentes : la validation des acquis est une importante source de débats dans le milieu enseignant. La question de la preuve et, finalement, les conditions dans lesquelles on attribue un diplôme sont des enjeux essentiels du métier. C'est également une vraie préoccupation des représentants des milieux professionnels. Rien ne nous autorise à nous « mêler » des problèmes de votre métier. Ça ne fait pas partie de notre orientation de recherche,

## Témoignage

*« J'ai eu connaissance de la possibilité de valider ses acquis dans la presse régionale ; j'avais commencé, en lycée, à préparer un bac professionnel, sans pouvoir aller jusqu'au bout. Dans ma carrière, j'en suis venue à effectuer des remplacements dans un centre de soins spécialisés pour handicapés, dans l'atelier couture, mais j'avais besoin d'un diplôme pour pouvoir être embauchée. Un CAP aurait suffi mais j'ai entamé la démarche de validation pour obtenir le bac pro « vêtements et accessoires de mode », de façon à pouvoir ensuite reprendre une formation pour devenir éducateur technique spécialisé, et le baccalauréat est nécessaire pour cela. Au premier abord, remplir le dossier m'a paru une tâche très complexe, voire impossible (comment allais-je pouvoir répondre à tout ?). L'entretien avec le jury ne m'a pas posé de problème particulier ; j'ai obtenu quelques épreuves. Pour compléter mon diplôme, il faudrait que je suive une formation complémentaire dans une matière professionnelle. Or, à part intégrer un cursus scolaire, je n'ai trouvé aucune possibilité de le faire. Ma validation n'est donc que partielle, mais elle m'a permis d'être mieux rémunérée - et j'ai passé un CAP par la voie classique. »*

*A. M., employée dans un centre d'accueil pour handicapés*

ce n'était pas non plus la commande du ministère de l'Éducation nationale.

Ce que nous avons cherché à faire, ce n'est pas « vérifier » si la preuve en validation est plus ou moins garantie que dans les autres modes de certification. Nous avons seulement mis en place des méthodes pour que les membres de jury puissent engager le dialogue sur ce problème, à partir du « réel » de leur activité. Les rapports que nous avons produits contiennent, avec l'accord des participants, de nombreux exemples dans lesquels vos collègues qui ont travaillé avec nous se sont confrontés à ce problème. Il me semble que leur travail, qui n'est jamais présenté comme un modèle, mais comme un effort de lucidité, peut vous donner l'occasion de nourrir les échanges sur ces questions. De notre côté, nous avons mis en évidence l'importance du travail collectif, dans le jury mais aussi avec l'ensemble des protagonistes de la validation. C'est une ressource cruciale pour la validité des décisions. ■

Propos recueillis par Yves Baunay

## Les CIO et la VAE

Les dispositifs de la validation des acquis professionnels constituent des atouts importants pour les salariés, et le service public doit prendre toute sa place dans la mise en œuvre de ces nouveaux droits.

Ceci suppose, afin d'apporter aux demandeurs des réponses de qualité, de clarifier le rôle des différents services et intervenants et de prévoir les moyens nécessaires.

Or, comme cela a très souvent été le cas dans le passé (CFI par exemple), le MEN a décidé sans aucune concertation d'impliquer fortement les centres d'information et d'orientation (CIO) dans ces dispositifs. Dans plusieurs académies, ils sont déjà sollicités pour devenir les lieux de premier accueil, voire d'accompagnement des personnes. Bien entendu, aucun moyen supplémentaire n'a été prévu !

La mise en œuvre de la VAE pose plusieurs problèmes :

- Tout d'abord si les CIO ont bien vocation à recevoir tout public et à informer largement sur les dispositifs existants, ils ne peuvent prendre en charge leur mise en place, ni le suivi des candidats. Ceci doit se faire dans des unités spécifiques, les centres de validation de l'Éducation nationale, où des CO-

Psy volontaires doivent pouvoir intervenir, à condition qu'ils soient remplacés par des titulaires.

- La VAE ne peut constituer la 85<sup>e</sup> mission prioritaire des CO-Psy et des DCIO ! Les CIO se sont déjà vu imposer sans créations de postes et sans budgets supplémentaires, l'accueil des jeunes primo-arrivants, les entretiens « Mélenchon », le positionnement des aides-éducateurs... On a beau jeu de nous reprocher ensuite notre « invisibilité » dans les établissements scolaires ! Rappelons que le public prioritaire est toujours le public en formation initiale.

- L'organisation de la VAE renvoie à la nécessité d'une réflexion d'ensemble sur la place du service public, les moyens qu'il y consacre et ceux qu'il déploie pour lutter contre l'échec en amont. On peut douter que celle-ci ait réellement eu lieu ! Par l'application de ces dispositions, il est clair que le MEN tente d'imposer une redéfinition des missions des CO-Psy, plus conforme au mémorandum européen, mais qui dénature le « métier » et la spécificité française dans ce domaine. Le SNES ne laissera pas se mettre en place des mesures qui iraient dans ce sens et appelle les collègues à réagir vigoureusement.

## Publications

- Clot Y., Magnier J., Werthe C. (2000). *La validation des acquis professionnels. Concepts, méthodes, terrain*. Revue des Commissions professionnelles consultatives, 2000-4.
- Clot Y., Prot B., Werthe C. (à paraître en avril 2002). *La validation des acquis au milieu du qué.* Revue des CPC.

Entretien avec Pascal Caillaud, chargé de recherche CNRS,  
Laboratoire Droit et changement social, Maison des sciences de l'Homme, Nantes

## Le « paysage » de la validation en France

**US : En matière de certification professionnelle, qu'en est-il du monopole de l'Etat en France ?**

**Pascal Caillaud :** L'Etat a le monopole de délivrance des diplômes professionnels mais pas celui des certifications professionnelles. Organismes privés ou entreprises ont toujours eu la possibilité de délivrer leurs propres certifications. Simplement, elles ne peuvent les nommer diplômes, cette appellation étant réservée aux seules certifications délivrées par ou au nom de l'Etat.

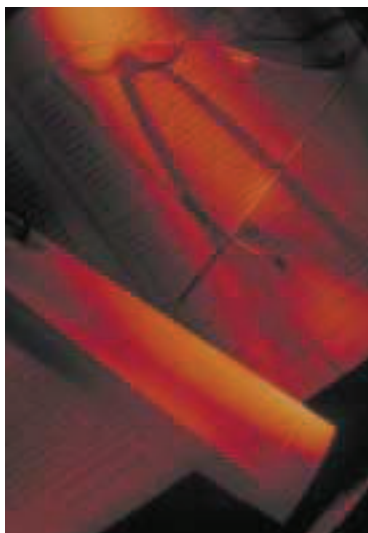
Le débat provient du développement contemporain des certificats de qualification délivrés par les branches professionnelles (CQ ou CQP). Ces certifications ne se sont développées que lorsqu'il est devenu possible de les préparer en contrat de qualification à partir de 1986 : c'est cette évolution sur leur reconnaissance qui est à l'origine de leur développement dans d'autres branches.

**US : Le diplôme acquis en cours de carrière par un salarié est actuellement très peu reconnu dans son entreprise. Cela ne limite-t-il pas l'intérêt de la validation des acquis, et donc, son développement ?**

**P. C. :** Légalement, la validation des acquis est un droit individuel. Mais ce droit à la validation ne se concrétise pas par un droit à la reconnaissance, notamment salariale, du diplôme ainsi obtenu. En droit du travail français, le salarié et l'employeur se mettent d'accord, lors de la conclusion du contrat de travail, sur une prestation et une rémunération. C'est sur cette prestation qu'est basée la rémunération (le plus souvent prévue par la convention collective), pas sur le diplôme. Dans les conventions collectives, le diplôme est surtout considéré comme étalon général d'un niveau de connaissances requises pour l'emploi. Toutefois, à travers le mécanisme dits des « seuils d'accueil », les diplômes possédés par le salarié surqualifié peuvent lui faire bénéficier de points de rémunération supplémentaires mais à condition que ces diplômes aient été acquis avant l'entrée dans l'entreprise.

Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent donc modifier unilatéralement la prestation de travail et la rémunération. Or reconnaître automatiquement par une augmentation de salaire l'obtention d'un diplôme, par exemple à la suite d'une procédure de validation, représenterait une modification unilatérale du contrat.

Toutefois, des mécanismes de reconnaissance automatique peuvent apparaître dans les conventions collectives. Une telle reconnaissance est également prévue, depuis une loi de 1991 qui a introduit la notion de co-investissement, lorsqu'une formation diplômante et qualifiante est suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, avec une partie de



**Deux systèmes de validation devraient vraisemblablement coexister : celui des pouvoirs publics d'un côté, celui des partenaires sociaux de l'autre.**

la formation effectuée hors temps de travail. Mais il n'y a pas ici de modification unilatérale du contrat de travail puisque le co-investissement ou les conventions collectives reposent sur la notion d'accord entre l'employeur et le salarié, soit directement soit par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.

L'intérêt principal de la validation des acquis concernera essentiellement des situations diverses d'entrée sur le marché du travail ou de mobilité professionnelle externe : changements d'entreprise de salariés, mais aussi installation dans l'artisanat ou les professions indépendantes ou personnes entrant sur le marché du travail, ayant précédemment exercé une activité bénévole. Dans ce cas, la validation permettra la « transférabilité » des

connaissances, aptitudes et compétences de l'individu. Mais, pour un salarié sans projet de mobilité externe ou sur lequel ne pèse aucune menace de licenciement, si la convention collective ne prévoit pas reconnaissance du diplôme acquis en cours de contrat, la validation des acquis risque de ne présenter aucun intérêt hormis celui de la satisfaction personnelle.

**US : Plusieurs systèmes de certification pourront maintenant être utilisés pour la validation. Comment pourrait se présenter, à terme, le « paysage » de la validation en France ? Le risque d'une concurrence intense entre ces systèmes ou entre les diverses certifications existe-t-il ?**

A la lecture de la loi de modernisation sociale et de ses décrets d'application, deux systèmes de validation devraient vraisemblablement coexister : celui des pouvoirs publics d'un côté, celui des partenaires sociaux de l'autre. Ces textes insistent bien sur la différence de nature entre les certificats de qualification, paritaires, et les autres certifications, publiques et privées. En réalité, le législateur est resté prudent en attendant la conclusion d'un accord sur la formation professionnelle entre partenaires sociaux. Il n'y a donc pas de contradiction entre la loi et le volet formation du chantier de refondation sociale dont il faut rappeler qu'il prévoyait, avant la suspension de la négociation, la mise en place d'un système paritaire interprofessionnel de validation des compétences. La question de la concurrence entre les certifications publiques, privées et paritaires ou entre les systèmes de validation soulève celle de leur légitimité. Quelle certification est reconnue comme la plus légitime pour attester les connaissances et les aptitudes ? Quel sera l'instrument le plus objectif dans une relation de travail salarié – employeur, juridiquement inégale : un document signé par les partenaires sociaux ou un document signé par l'Etat ? Le diplôme présente l'avantage de faire intervenir un tiers neutre dans cette relation inégale, les certifications paritaires celui de garantir une présence équilibrée entre salariés et employeurs. Or une certification est porteuse d'une double garantie : celle de l'attestation des connaissances et des aptitudes du titulaire, mais également de la qualité du système de formation ou de validation qui conduit à la délivrance de cette certification. ■

Propos recueillis par Pierre Narbonne

## Clarification

# Le système des certifications professionnelles

L'usage du terme certification s'est imposé dans le monde de la formation. La certification est une opération officielle par laquelle l'autorité compétente délivre au candidat un certificat attestant de la maîtrise d'un certain nombre de connaissances, aptitudes, exigées par le référentiel de certification, mais le terme certification désigne aussi le certificat obtenu par le candidat : diplôme, titre... Et on parle aujourd'hui d'offre de certification, comme on parle d'offre de formation. La certification est de plus en plus considérée comme une opération indépendante de la formation, dont elle doit être déconnectée.

Il existe actuellement trois systèmes de certification : les certifications délivrées par ou au nom de l'Etat (dont les diplômes) ; les certifications délivrées par des organismes privés de formation (dont les titres homologués) et les certifications paritaires (certificat de qualification professionnelle), délivrées par les partenaires sociaux. Ces dernières sont créées sous le contrôle exclusif des partenaires sociaux, dans le cadre des CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) et relèvent donc du champ contractuel. Une trentaine de branches professionnelles ont aujourd'hui créé des CQP. L'homologation était une procédure qui per-

## Le répertoire national des certifications professionnelles

La loi de modernisation sociale crée ce répertoire, qui sera établi par une **commission nationale de la certification professionnelle**. Les diplômes délivrés par l'État seront enregistrés de droit dans ce répertoire. Les titres, créés par des organismes et les certificats de qualification, créés par des branches professionnelles, pourront y être enregistrés, à la demande de ces organismes ou branches, après avis de la commission.

Dans le répertoire, diplômes et titres seront classés par domaine d'activité et par niveau.

D'autres fonctions sont attribuées à la commission, en plus de l'établissement et de l'actualisation du répertoire :

- veiller à l'actualisation des certifications (en rapport avec l'évolution des métiers, des emplois...);
- émettre des recommandations aux institutions qui les délivrent, en particulier pour assurer l'information des particuliers et des entreprises;
- signaler les éventuelles correspondances, totales ou partielles, entre certifications;
- élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification, susceptible de permettre des comparaisons européennes et internationales.

La commission est composée de 32 membres ayant voix délibérative, dont 16 représentants des différents ministères concernés et 10 représentants des partenaires sociaux. La FSU n'en fait pas partie. Cette commission prend la suite de la commission technique d'homologation (CTH).

Certification délivrée par	Certification	Nombre	Flux
• les pouvoirs publics	Diplômes et titres des différents ministères	1 600 (dont 700 diplômes)	600 000 à 70 000/an
• les partenaires sociaux (dans les branches professionnelles)	Certificats de qualification professionnelle (CQP)	400	6 500/an
• les organismes privés (dont les chambres consulaires)	Titres homologués	700	40 000/an
	Divers certificats		

## Nombre de diplômes nationaux gérés par les ministères

Niveaux	Education nationale	Agriculture et Pêche	Emploi	Jeunesse et Sports	Affaires sociales	Santé
V	303	87	163	25	2	2
IV <sup>(1)</sup>	221	31	81	75	2	-
III <sup>(2)</sup>	165	28	41	1	5	8
<b>TOTAL</b>	<b>689</b>	<b>146</b>	<b>285</b>	<b>101</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

1. y compris les bacs technologiques.

2. dont 120 BTS et 20 DMA (diplômes des métiers d'art), 25 DUT.

## Nombre de diplômés (flux annuel)

Niveaux	Education nationale	Agriculture et Pêche	Emploi	Jeunesse et Sports	Affaires sociales	Santé
V	420 000	33 000	28 000	1 500	4 500	15 400
IV	256 000	23 000	7 500	17 510	1 950	-
III	140 400	11 300	4 500	375	4 800	18 900
<b>TOTAL</b>	<b>816 000</b>	<b>67 300</b>	<b>39 000</b>	<b>19 385</b>	<b>11 250</b>	<b>34 300</b>
Dont formation initiale	90 %	89 %	-	40 %	48 %	-
Dont formation continue et autre	10 %	11 %	100 %	60 %	52 %	-

mettait à un titre à finalité professionnelle, délivré par un organisme public ou privé, d'être « homologué », après examen par une commission, ce qui correspondait à une forme de reconnaissance par l'État, après évaluation officielle.

Les tableaux montrent, pour le premier, l'importance relative de ces différents systèmes et le rôle prééminent de l'État et pour les autres, le poids respectif des différents ministères dans l'offre publique de certification. ■

Entretien avec Josiane Teissier, chargée de mission certifications au CEREQ

# Les enjeux du nouveau dispositif

**L'US :** *Pouvez-vous nous présenter en quoi la création du répertoire des certifications et de la commission qui l'établit, représente une évolution importante dans le système des certifications en France. Quelles peuvent en être les conséquences principales ? Comment ce nouveau dispositif peut-il évoluer ?*

**Josiane Teissier.** Les questions relatives au répertoire et à la commission sont liées au processus de validation des acquis de l'expérience. Dans une première lecture, la commission peut sembler identique à l'actuelle commission technique d'homologation, et la liste des homologations paraître identique au futur répertoire ; dans les deux cas, il y a deux modalités d'inscription (de droit ou après instruction) ; classement par niveau de formation et nomenclature ; usage de ces titres et diplômes comme référence par les conventions collectives ou ouverture de l'accès à des concours administratifs. Qu'est-ce qui différencie alors le répertoire et l'ancienne liste ? En premier lieu, ce qui fait l'objet d'une inscription au répertoire n'est plus une formation mais un référentiel d'activité professionnelle et la description des diverses voies d'accès au diplôme... en effet, les candidats à un diplôme par la VAE auront besoin de connaître les activités auxquelles renvoie le diplôme pour savoir vers lequel se positionner ; ainsi, et c'est la deuxième différence l'usage qui devrait être fait de ce répertoire sera sensiblement différent : usage grand public (il sera diffusé à grande échelle : mise en ligne, avec présentation des certifications sous forme de fiches décrivant les référentiels d'activités professionnelles et de certification) ; usage expert : il constituera une base de travail pour la commission, dans sa recherche de mise en cohérence de l'ensemble des certifications actuelles, à la fois redondantes et hétérogènes.

**L'US :** *La commission se voit confier par la loi des missions très importantes : veiller à l'actualisation des certifications, signaler les correspondances entre certifications... Quel sera dans tous ces domaines son pouvoir : rôle de veille et de conseil seulement ou pouvoir contraignant sur les différentes institutions, ministères compris ?*

**J. T. :** Le rôle de la commission se définira réellement dans la pratique : hypothèse basse, elle ne sera qu'une chambre d'enregistrement, veillant seulement à la recevabilité des demandes d'enregistrement ; hypothèse haute,

qui est celle du législateur me semble-t-il, elle jouera un véritable rôle de régulation. Les mécanismes actuels de création ou modification des diplômes sont fondés sur des approches ministérielles relativement cloisonnées. Si bien que les ministères traitent certes des questions d'opportunité pour faire évoluer les certifications, mais sans communication organisée entre eux (si ce n'est par des participations croisées aux diverses commissions, mais qui sont par nature, faiblement efficaces). La nouvelle commission qui est placée auprès du Premier ministre aura-t-elle le feu vert politique pour jouer ce rôle d'animation interministérielle ? L'autre question à suivre de près pour évaluer son rayonnement est celle des relations qu'elle instaurera avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) : la complémentarité entre certains diplômes et titres, et les certificats de qualification professionnelles (CQP) définis par les CPNE est un vaste chantier, si les partenaires sociaux jouent le jeu de l'harmonisation, de la régulation par l'Etat...

**Quelle sera l'importance pour une certification de son enregistrement ?**

**J. T. :** Repartons de l'exemple de la commission technique d'homologation : elle avait beaucoup de demandes à traiter, tout simplement parce que l'homologation donne certains avantages : elle définit officiellement le « niveau » de la formation homologuée ; du coup, compte tenu de notre système de correspon-

dance entre niveaux de formation et système de classification, ces formations peuvent être référencées dans les conventions collectives ; enfin, en matière de formation continue, les pouvoirs publics (conseils régionaux ou services de l'Etat) voire des organismes finançant des congés individuels de formation, s'appuient sur l'homologation comme sur une garantie non seulement de niveau mais aussi de qualité, même si l'instruction n'est pas faite en ce sens.

L'homologation s'est donc développée parce que, à l'usage, elle constitue un avantage concurrentiel pour les organismes de formation, publics et privés. Ce qui était vrai pour l'homologation devrait l'être pour l'inscription au répertoire, sauf si les partenaires sociaux (et ce pourrait être le cas pour le MEDEF), décidaient de bouder le répertoire, pour « casser » la place prépondérante de l'Etat sur le système de certification en France ; mais notre système de « garantie par l'Etat » a la vie dure...

**L'US :** *Quelles devraient être les principales conséquences d'un développement important de la validation des acquis ?*

**J. T. :** Le développement de la VAE est en lui-même porteur de conséquences directes importantes : coopération organisée et permanente entre ministères pour qu'en amont de la VAP, l'information et l'orientation des candidats tiennent compte de l'ensemble des diplômes intéressants pour eux ; nouvelles com-



**La réussite du dispositif est fonction de la volonté politique des pouvoirs publics et de l'engagement des enseignants dans un processus qui peut heurter leurs convictions, le diplôme restant largement déterminé par une logique de formation initiale.**

pétences voire nouveaux métiers en matière d'analyse de l'activité et de l'accompagnement, intégration plus forte des problématiques de travail et de formation dans le champ d'intervention des enseignants, qui seront appelés à être membres de jury de VAE et à se confronter à la lecture de parcours professionnels divers au regard d'un référentiel de diplôme dont ils maîtrisent le contenu essentiellement en termes de formation. Des conséquences indirectes pourront concerner la construction de ces référentiels de diplômes, encore conçus essentiellement comme sanction d'un parcours de formation initiale, mais qui devraient à terme intégrer le mode d'accès par la VAE pour des adultes actifs ; mais aussi la conception de programmes et de pédagogies, dans la mesure où les apports de l'expérience devaient être de mieux en mieux pensés en relation avec les savoirs formels grâce à cette confrontation offerte par la VAE, et

enfin d'autres modes d'organisation de la formation continue, qui devra se modulariser pour apporter éventuellement aux candidats les compléments pour obtenir le diplôme... En conclusion, la fonction du répertoire est totalement liée à la démarche de la VAE. La réussite du dispositif est fonction de la volonté politique des pouvoirs publics, de leur réalisme dans l'organisation d'une offre de validation qui devrait soutenir particulièrement les populations les plus éloignées de la certification, de l'engagement des enseignants dans un processus qui peut heurter leurs convictions, le diplôme restant dans sa forme actuelle, largement déterminé par une logique de formation initiale. Mais son développement ne deviendra irréversible que si les usagers se l'approprient, si les candidats y trouvent leur compte, si les entreprises en acceptent les effets : des salariés effectivement plus mobiles, plus autonomes, non seulement dans



leur travail, ce que souhaite tout manager, mais également vis-à-vis de leur employeur, parce que disposant d'une reconnaissance de sa qualification qui vaut par-delà les portes de son entreprise. Là est sans doute l'enjeu majeur. ■

Propos recueillis par  
Thierry Reygades et Pierre Narbonne

## Le point de vue du SNES sur la validation des acquis de l'expérience

# Une évolution *encore imprévisible*

Articles et entretiens de ce dossier montrent bien que le sens dans lequel évoluera le nouveau dispositif de validation des acquis est encore largement imprévisible. La position du SNES a toujours été de considérer comme positive la possibilité qui était donnée de valider son expérience professionnelle par un diplôme, tout en insistant sur le fait que la validation ne devait, en aucun cas, être présentée comme un dispositif qui permettrait de raccourcir, ou de différer la formation initiale. La question qu'il faut envisager aujourd'hui en priorité est celle des conditions à créer ou à réunir pour que le droit individuel à validation devienne effectif, dans un sens qui soit facteur de promotion sociale pour tous et qui permette d'éviter que ce droit ne soit utilisé, finalement, que par une faible proportion des actifs. Parmi ces conditions, figure bien sûr la capacité du service public d'éducation à remplir cette nouvelle mission de validation. Et ce d'autant plus que la validation des acquis pourra se faire désormais par l'intermédiaire de certifications appartenant à des systèmes concurrents : les risques de l'apparition d'un marché de la validation apparaissent réels. Il nous paraît donc essentiel que le service public soit en mesure de faire face à l'augmentation de la demande ; concrètement, cela signifie résoudre le problème de la disponibilité et de la formation préalable des personnels appelés à intervenir dans l'accueil et l'accompagnement, dans les jurys, le problème majeur de l'accès à l'information sur le dispositif pour tous ceux qui sont susceptibles d'y avoir recours... La liste n'est pas exhaustive ; les

**Les exemples cités montrent que le service public ne pourra assurer ce nouveau service éducatif que si des moyens conséquents y sont attachés.**



seuls exemples cités montrent bien que le service public ne pourra assurer ce nouveau service éducatif qu'est la validation, que si des moyens conséquents, (en termes de recrutement en particulier), y sont attachés.

Il ne faut pas éluder le fait que la pratique de la validation des acquis représente une évolution importante pour la communauté éducative. La démarche retenue (déduire de la description de l'activité professionnelle réelle, compétences et savoirs mis en œuvre), est complexe. Or, si ce sujet a été très largement débattu ces derniers temps, il l'a été entre spécialistes, et a peu dépassé les personnes directement concernées. Il nous paraît fondamental que les termes de ce débat soient portés à la connaissance de l'ensemble des personnels enseignants. La mise en place de nouvelles modalités de validation pose des questions importantes : éléments du dossier du candidat, modalités uniques ou différenciées selon le niveau du diplôme, caractère systématique ou pas de l'entretien, problème de la compensation entre épreuves... : tout cela devrait être discuté et concerté avec les enseignants et leurs organisations représentatives. Enfin, la pratique de la validation conduira forcément à une réflexion sur les modalités de construction des diplômes, en particulier sur l'élaboration des référentiels d'activité professionnelle. Ce travail devra s'effectuer en CPC, ce qui représente l'assurance que les deux logiques, logique éducative et logique professionnelle, qui sont prises en compte dans la conception des diplômes, continueront à l'être de façon équilibrée. ■

Pierre Narbonne