

Rapport Merle sur la VAE

« La Validation des acquis de l'expérience, VAE, un principe d'avenir »

La VAE, une belle initiative à la française, pensée, institutionnalisée, connaît, au bout de quelques années d'existence seulement, un niveau encore modeste. Comment passer du beau produit mais à la résonance encore faible - eu égard au nombre annuel de certifications délivrées chaque année en France - à un dispositif de masse qui permette à chacun de faire reconnaître ses acquis ?

Loin de refaire un nouveau constat sur le caractère limité du développement de la VAE, le rapport Merle s'attache sur chacun de ses axes à faire des propositions concrètes de mise en œuvre des objectifs, de clarification des rôles et responsabilités de chaque acteur, et d'articulations entre les dispositifs pour que la VAE connaisse un réel rebond et un élan nouveau. Chaque groupe de propositions est illustré par un ou plusieurs exemples, variés, pour montrer que des expérimentations, des pratiques et des actions existent et que donc la solution proposée est viable.

Le rapport situe la VAE comme un outil des mobilités, comme un élément de la formation tout au long de la vie en permettant de reconnaître un parcours de progression, avec des jalons successifs et comme facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels (pour tous ceux qui connaissent des changements d'emploi, de métiers, de responsabilités et en raison de l'évolution du contenu des métiers).

« La VAE est un facteur essentiel pour mieux valoriser les acquis en situation de travail, favoriser la traçabilité des connaissances et des compétences acquises, inciter à l'explicitation des compétences attendues dans les entreprises, mieux jalonner les parcours professionnels à travers la validation sous forme de certifications collectivement garanties, donner plus de visibilité aux compétences utiles sur le marché du travail et améliorer ainsi l'employabilité des actifs, inciter chacun à progresser et à continuer à apprendre tout au long de sa vie. »

Le rapport dit clairement qu'il n'y aura pas d'essor à grande échelle de la VAE sans une implication forte des entreprises intégrant à leur politique de ressources humaines une incitation à la VAE et des processus de VAE collective. Pour cela, il propose une véritable inscription de la VAE dans une politique de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) des entreprises, en lien avec l'accord national interprofessionnel qui vient d'être signé sur ce sujet et dont il faut espérer qu'il débouchera sur une vraie prise en compte de cette pratique par les entreprises et les administrations.

Le rapport milite pour un recensement par chaque salarié de ses acquis de formation et de ses activités, notamment par le biais du passeport formation et d'un portefeuille d'activités ainsi que par le développement d'attestations de reconnaissances de compétences, internes aux entreprises et administrations. La VAE s'intégrerait ainsi dans un processus permanent de recensement des connaissances et des compétences dans une vie professionnelle conçue par jalons successifs. Elle serait un vecteur de changement, de progression et de sécurisation des parcours professionnels.

Pour cela l'explicitation par les entreprises des compétences de chaque métier – dans le cadre des branches - est le premier acte, celui de la définition du contenu professionnel de chaque qualification, avant sa transposition en référentiel de certification.

Tout aussi clairement, l'essor ne peut se passer d'une mobilisation des acteurs publics, principalement les régions et le Pôle emploi.

En effet, c'est au niveau territorial que peuvent se développer des axes d'action pour impulser des politiques de VAE, coordonner les acteurs, intégrer la VAE dans les politiques de qualification des salariés et d'aide aux reconversions, assurer une proximité, une

information et les modalités spécifiques d'accès et de soutien. Le rapport préconise ainsi la création de plateformes de services qui regroupent les informations et le soutien aux demandes et l'introduction de la VAE dans le PRDFP (plan régional de développement des formations professionnelles).

D'autre part, la VAE est un outil de repositionnement des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, par la certification de leur qualification réelle, souvent devenue très différente de leur diplôme de départ. D'où l'insistance sur la nécessité que le Pôle emploi s'implique bien davantage sur la VAE, forme ses conseillers professionnels, crée les documents génériques ou spécifiques utiles à l'exercice du conseil auprès des demandeurs d'emploi. L'objectif est de proposer la VAE dès le début du chômage et non après plusieurs mois de recherche infructueuse d'emploi.

La conjoncture de progression rapide du chômage, dans un contexte très incertain, la nécessité de développer la formation des demandeurs d'emploi, rend plus qu'urgent un changement de rythme.

Le rapport s'attaque aussi aux conditions d'organisation pour que la VAE s'équipe en outils, se professionnalise et pour que ses circuits actuellement très compliqués soient si possible simplifiés ou au moins plus lisibles par les différents publics.

Il s'agit en particulier de l'accès aux financements, dans l'objectif qu'il y ait toujours une solution de prise en charge et que la personne soit aidée à la trouver, et l'élargissement des missions des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés), notamment pour la prise en charge des demandeurs d'emploi (alors que ce public n'est pas actuellement dans leur champ d'action).

En fait, on sent bien que le rapport jubile de la petite révolution que crée la VAE, puisqu'elle est une reconnaissance de la diversité des formes d'excellence. Dans la formation tout au long de la vie, l'école et la formation continue ne sont pas tout ; la VAE la recentre aussi sur les situations apprenantes que fournissent la vie professionnelle et personnelle et devient ainsi une voie normale d'accès à une certification.

Pas étonnant, surtout dans le contexte français, qu'il faille quelques années de plus pour digérer une telle nouveauté.

annexe : extrait du rapport :

RESUMÉ DES PRÉCONISATIONS CONTENUES DANS LE RAPPORT

1) Renforcer la coordination territoriale sous l'impulsion des Conseils régionaux

- Labellisation des structures d'accueil, d'information et d'orientation et d'accompagnement
- Coordination des financements
- Evaluation régulière des cadres d'action définis en commun et inscrits dans les PRDF

2) Renforcer la place de la VAE dans les politiques des branches professionnelles.

- Développer des outils de positionnement et d'aide à la construction des parcours vers les certifications
- Déléguer aux OPCA une mission de formation et de conseil auprès des entreprises, notamment les TPE-PME

3) Mobiliser Pôle emploi dans le développement de la VAE

- Mieux associer Pôle emploi à la gouvernance territoriale
- Intégrer la VAE dans la nouvelle palette de services auprès des demandeurs d'emploi

4) Conduire les jeunes sortis de formation initiale sans qualification jusqu'à un premier niveau de certification professionnelle

- Désignation d'un référent
- Coordination des dispositifs existants

5) Mettre en place des plateformes spécialisées pour certains publics

- Appui – conseil auprès des PME-TPE
- Plateforme pour les publics de faible niveau ou illettrés
- Réseau associatif
- Militants syndicaux

6) Développer la reconnaissance des compétences dans les entreprises

- Mieux décrire les activités et les compétences attendues dans les entreprises
- Diagnostic collectif de GPEC
- Lier le futur bilan d'étape professionnel et la démarche de validation des acquis de l'expérience

7) Inventorier les certifications attestant de compétences particulières et n'entrant pas dans le RNCP.

- En identifier l'origine
- Mentionner les modalités de validation

8) Introduire la traçabilité des compétences tout au long de la vie

- En formation initiale et continue
- Rôle des services d'information et d'orientation

9) Développer la VAE dans l'enseignement supérieur

- Mieux exprimer les référentiels en termes d'activités et de compétences
- Encourager la modularisation des formations
- Clarifier les coûts pour les usagers

10) Inscrire les processus VAE dans une démarche qualité

- Diversifier les parcours (formations, missions en entreprise)
- Revaloriser les validations partielles et prendre en charge systématiquement le suivi
- Améliorer la qualité de l'accompagnement
- Retravailler l'ingénierie des dossiers
- Améliorer le déroulement des jurys
- Professionnaliser sur la VAE tous les acteurs des structures de conseil, d'information, d'orientation et d'accompagnement

11) Renforcer le rôle de régulation de la CNCP

- Recommandations sur la base d'un rapport d'opportunité avant la création ou le renouvellement d'une certification.
- Animation d'un programme d'études sur l'architecture et l'ingénierie des
- Certifications
- Développer l'inventaire des certifications ne figurant pas dans le RNCP mais permettant de signaler des compétences sur le marché du travail

12) Engager les partenaires sociaux à mieux positionner les CQP dans le champ des certifications professionnelles

- Définition d'un cadre commun aux CQP et mise en place d'une ingénierie commune
- Créations de CQP interprofessionnels

13) Créer des attestations de compétences en situation de travail pour les personnes ne pouvant accéder à une certification inscrite au RNCP