

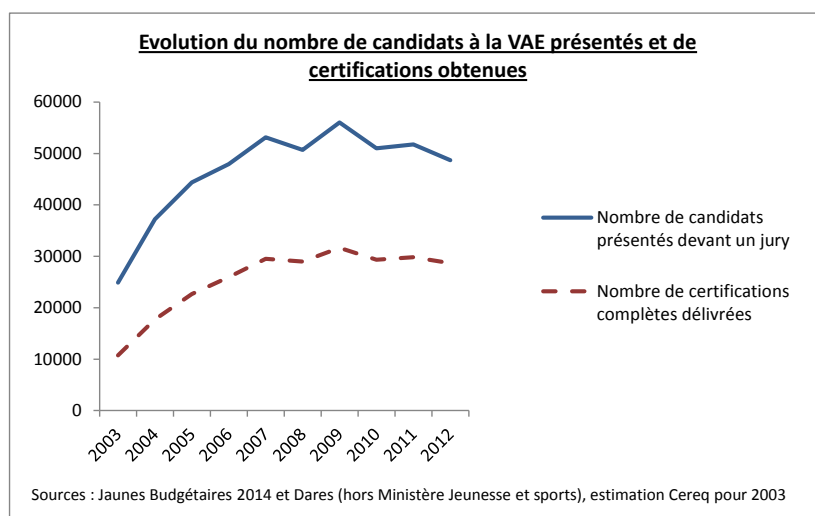
La VAE à la recherche d'un nouveau souffle

La réforme de la formation professionnelle actuelle tente d'améliorer l'accès à la certification par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), mais propose-t-elle vraiment des solutions novatrices ?

Instituée par la [loi du 17 janvier 2002](#), la VAE marque une rupture dans le système de certification français en posant le principe d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme. A l'instar des précédents textes réformant la formation professionnelle depuis 2002, la [loi du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle entend améliorer un dispositif qui, après dix ans d'existence, atteint ses limites.

Un nombre de certifications qui stagne

Les dernières statistiques de la [Dares](#) montrent un essoufflement du dispositif depuis 2009. En 2012, seuls 48 700 candidats se sont présentés devant un jury et 28 700 VAE ont été intégralement certifiées. Au total, depuis la mise en œuvre de la loi, 250 000 personnes ont obtenu un diplôme par validation des acquis. L'objectif de 60 000 candidats certifiés par an est loin d'être atteint, sachant que le public potentiel était à l'origine estimé à 6 millions de personnes.



La VAE demeure un dispositif marginal pour l'acquisition d'une certification : selon l'Insee, en 2011 seulement 29 800 diplômes étaient acquis par VAE contre 120 600 en formation continue et environ 700 000 en formation initiale. Notons ici que l'information statistique est relativement pauvre et ne permet pas, à l'heure actuelle, d'évaluer l'efficacité de ce dispositif par rapport aux autres formes d'accès à la certification.

Les nouvelles dispositions légales concernant la VAE

Face à ce constat, la loi du 5 mars 2014 reprend, avec plusieurs années de retard, les recommandations formulées en 2008 par les [rapports Besson](#) et [Merle](#), notamment sur la nécessité de mieux accompagner les candidats à la VAE, d'améliorer le suivi statistique du dispositif ou encore d'en faciliter l'accès à tous les publics. La plupart d'entre elles avaient été intégrées par les partenaires sociaux dans l'[ANI du 7 janvier 2009](#) mais elles n'avaient, ensuite, pratiquement pas été

transposées dans [la loi du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

C'est principalement l'[article 6](#) de la nouvelle loi qui aborde la question de la VAE. Issu d'un amendement gouvernemental, cet article vise à améliorer l'accessibilité au dispositif. Il ouvre ainsi la VAE à de nouveaux publics, à savoir les personnes ayant exercé des mandats syndicaux ou politiques. Il facilite également l'accès aux personnes n'ayant pas atteint le niveau V (CAP), en comptabilisant les périodes de formations initiales ou continues réalisées en milieu professionnel. Par ailleurs, il modifie le calcul de la durée d'activité nécessaire pour y accéder : désormais, les trois ans requis pourront avoir été exercés de façon continue ou non.

L'article 6 de la loi prévoit aussi un accompagnement des personnes dont la candidature à la VAE a été déclarée recevable. Il pose, enfin, le principe d'un suivi statistique des parcours de VAE par le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (Crefop) et le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (Cnefop) dans le but d'obtenir une meilleure lisibilité de l'activité du dispositif de validation et des données permettant de contribuer à son pilotage.

A l'instar des différentes réformes de la formation qui se sont succédé, la loi du 5 mars aborde également la VAE dans la perspective d'une articulation avec les nouveaux dispositifs légaux. Il est ainsi prévu que le Compte Personnel de Formation (CPF), une des mesures phares du texte, puisse être mobilisé pour permettre aux salariés et demandeurs d'emploi de bénéficier des actions d'accompagnement à la préparation de la VAE.

Enfin, dans un chapitre important consacré à la gouvernance et à la décentralisation de la formation professionnelle, les attributions des régions en matière de validation de l'expérience sont précisées. Leur rôle de promotion du dispositif est réaffirmé et elles se voient confier l'organisation de l'accompagnement pour les demandeurs d'emploi. Mais, surtout, le texte introduit la possibilité de contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire régional afin de favoriser l'accès à la VAE.

Des dispositions peu novatrices qui demandent à être précisées

La plupart des nouvelles dispositions existaient peu ou prou et ont simplement été précisées ou adaptées dans la loi du 5 mars. Ainsi, l'accompagnement est implicite dans le [décret n° 2002-795 du 3 mai 2002](#) qui prévoit un congé de 24 heures pour préparer le dossier de VAE et participer aux épreuves de validation. Dans ce cadre, la totalité ou une partie des frais d'accompagnement et d'évaluation peuvent également être pris en charge. Cependant, faute d'une définition précise, l'accompagnement s'est traduit par des prestations variées dont le prix pouvait être élevé.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 prévoyait déjà la reconnaissance des compétences professionnelles acquises dans le cadre d'un mandat politique. De même, à l'instar du CPF, le DIF permettait lui aussi de financer une VAE, au titre des heures passées en accompagnement et pour les frais de dossier du diplôme visé. Enfin, le chapitre III de la nouvelle loi consacré à la gouvernance et à la décentralisation ne fait que confirmer les dispositions de la [loi du 13 août 2004](#) sur les responsabilités et les libertés des collectivités locales qui confiait déjà aux régions la compétence d'organiser l'accès à la VAE et dont une [étude de l'IRES](#) a souligné les apports pour les politiques publiques régionales de formation.

Pour autant, la portée de la plupart de ces dispositions ne pourra vraiment s'apprécier qu'une fois publiés les décrets annoncés dans la loi : conditions d'éligibilité de la VAE au CPF, modalités de l'accompagnement, suivi statistique

Pour une VAE au service des transitions professionnelles

Les mesures de la loi du 5 mars 2014 peuvent-elle contribuer à un développement plus large de la VAE ? Rien n'est moins sûr si, comme le postule [P. Santelmann](#), le faible recours à la VAE s'explique par la conception même du dispositif. En effet, conçue dans une perspective "adéquationniste" des qualifications et des compétences de base, la VAE est jusqu'à présent surtout utilisée pour reconnaître la qualification de salariés exerçant le même métier depuis de nombreuses années et ne possédant pas le diplôme correspondant. Cette approche, tautologique par nature, limite les perspectives offertes : un signal formel sur le marché du travail et une hypothétique progression professionnelle et/ou salariale au sein de l'entreprise.

A contrario, comme le montre un rapport de [H. Rouilleault](#) daté de 2010, la VAE peut constituer un outil pertinent pour l'accompagnement des transitions professionnelles. Son intérêt est alors de donner des repères sur la transférabilité d'une expérience diversifiée. Elle permet de valider des compétences acquises de façon successive dans des activités différentes (métiers, bénévolat, mandat, ...) et de leur donner un sens dans une perspective de progression professionnelle. Conçue sous une forme modulaire, en articulation avec un bilan de compétences ou des formations permettant d'enrichir l'expérience acquise, elle peut déboucher sur des transitions professionnelles transcendant les référentiels métiers, les secteurs voire les statuts hiérarchiques.

Vers une approche collective de la VAE ?

La loi du 5 mars 2014 introduit malgré tout une vraie nouveauté avec la possibilité offerte aux régions de financer des projets collectifs. En effet, la VAE étant un droit individuel, l'entrée dans le dispositif relève généralement d'une démarche personnelle. Cependant, du fait d'une compétence régionale limitée aux demandeurs d'emploi, cette nouvelle disposition ne concerne pas, a priori, les entreprises. Or, comme le suggérait le rapport Besson, si la réglementation autorise déjà les démarches collectives de VAE, il faudrait encourager leur développement. Une [étude](#) réalisée en 2012 par le Groupe Alpha en donnait à voir quelques exemples, déclenchés à l'instigation des organisations syndicales ou des directions et gérées dans le cadre de l'entreprise ou de la branche. Ce travail mettait notamment en évidence les apports de ces VAE collectives : orientation des candidats facilitée par l'identification de métiers en phase avec l'activité, augmentation du temps et des moyens consacrés à l'accompagnement en amont et en aval du processus de validation, ...

C'était tout le sens d'une des propositions du rapport de H. Rouilleault visant à élargir le plan de formation à la validation des acquis de l'expérience et d'en faire un objet de négociation. De ce point de vue, il est dommage que les dispositions de la loi du 5 mars portant sur la négociation triennale de la GPEC et des [orientations du plan de formation](#) n'incluent pas la VAE. Faire de la validation de l'expérience un outil efficace d'accompagnement des parcours professionnels internes ou, le cas échéant, externes suppose de la promouvoir en amont des mutations économiques.

Mais, les acteurs de la formation souhaitent-ils réellement le développement de cette forme de certification ? Elle heurte en effet de nombreux intérêts. En soi, la VAE est un dispositif peu lucratif – en 2012, une VAE revenait en moyenne à 1 211 € – et son développement pourrait se faire au détriment de l'offre des organismes de formation. Par ailleurs, la mise en place d'une VAE moins adéquationniste favorisant les mobilités transversales pourrait faire ressurgir les vieux démons du "bradage" des diplômes. Enfin, menée dans le cadre d'une démarche collective, la validation de l'expérience amène, pour les directions, la question de la reconnaissance, notamment salariale, des certifications acquises.