



Actes du séminaire

« Regards croisés sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) »

Université d'Evry val d'Essonne, 14 février 2008

Verbatim, groupe AEF



action financée par la Région Ile-de-France

Introduction

Ce séminaire « Regards croisés sur la Validation des Acquis de l'Expérience » a été organisé par l'Université d'Evry Val d'Essonne dans le cadre du PRES Universud Paris et avec le soutien financier de la Région Île de France. Il a constitué la première étape d'un travail collaboratif mené à l'initiative du PRES visant le développement d'une plate-forme d'information et d'accompagnement à distance des candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience : projet V@E-Universud.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit individuel institué par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui permet de faire valider son expérience pour l'obtention de tout ou partie d'un diplôme. Si ce dispositif progresse régulièrement en France, notamment dans l'enseignement supérieur (+11,3% entre 2005 et 2006), le nombre total de certifications délivrées par cette voie reste modeste (environ 26 000 en 2006 pour un objectif initial de 60 000). Le plan interministériel adopté en 2006 pour son développement a notamment mis l'accent sur la nécessité d'impliquer dans cette démarche les entreprises et les demandeurs d'emploi.

Sur la base de ce constat, l'objectif de ce séminaire était de mieux cerner la valeur ajoutée de la VAE, mais aussi ses freins ; les enjeux étaient de deux ordres : d'une part, permettre aux décideurs présents d'affiner leurs orientations politiques et les actions à mener, chacun à leur niveau de responsabilité, et d'autre part, dégager des éléments pertinents pour le cahier des charges du projet de plate-forme V@E-Universud.

Pour favoriser l'expression de témoignages pluriels sur les différents aspects du dispositif, ce séminaire, dont le programme complet est joint, a été organisé sous la forme de tables rondes et de débats. Il a ainsi rassemblé près de 120 personnes issues du monde socioprofessionnel (entreprises, collectivités locales et territoriales, organisations syndicales et patronales...), acteurs de la VAE dans le contexte universitaire (candidats, membres de jury, chargés de mission...) et représentants de la Région et de la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur.

Les témoignages ont confirmé les avantages que pouvait apporter la VAE tant aux candidats qu'à leurs employeurs : « véritable instrument d'ascension sociale », « dispositif améliorant l'employabilité des candidats », « vecteur de fidélisation accrue du salarié vis-à-vis de l'entreprise qui a soutenu sa démarche », « levier de changement dans l'entreprise », « optimisation du dispositif de formation tout au long de la vie »....

Par ailleurs, les principaux enseignements concernant les freins relatifs à ce dispositif confirment le bien-fondé du projet V@E-Universud et constituent des éléments pertinents à prendre en compte dans le cahier des charges de la plate-forme :

- ⇒ Tout d'abord, il ressort de ces échanges qu'il existe un réel manque d'information quant aux différents dispositifs de validation (VAP-Décret du 23 août 1985 et VAE-Décret du 24 avril 2002), tant pour les candidats que pour les entreprises.

- ⇒ Le manque de lisibilité des diplômes accessibles par VAE a également été mis en évidence, au même titre que la lourdeur de l'engagement pour les candidats (durée et travail à fournir).
- ⇒ Il semble nécessaire de clarifier les attentes des certificateurs (jurys) auprès des candidats, dès le début de la procédure.
- ⇒ L'accompagnement revêt une grande importance mais de nombreuses questions restent en suspens quant à l'attente des candidats, l'importance de l'accompagnement et sa nature (en présentiel ? à distance ?), les ressources humaines à mobiliser (profil généraliste ou expert du diplôme ?).
- ⇒ La mise en relation expériences <-> diplôme <-> compétences est au coeur de la démarche, mais le travail de transcodage est délicat du fait, entre autres, de la complexité de la typologie des compétences. De plus, il est nécessaire d'élargir la réflexion aux compétences informelles développées en dehors du parcours professionnel.
- ⇒ Les témoignages font à plusieurs reprises mention du besoin d'échanges d'expériences et d'interactivité entre candidats.
- ⇒ L'enseignement supérieur est confronté à une pénurie de ressources humaines dédiées à la VAE ; le statut actuel des enseignants-chercheurs ne favorise pas leur implication dans ce dispositif.
- ⇒ En cas d'obtention partielle du diplôme, la prescription faite par le jury de compétences complémentaires à acquérir par le candidat, est plus ou moins complexe à gérer par ce dernier (en particulier parce qu'elle peut-être vécue comme un échec) et à suivre par l'organisme certificateur.

Par la richesse et la diversité des interventions, ce séminaire a bien atteint ses objectifs ; il a notamment confirmé la pertinence de réaliser une plate-forme d'information et d'accompagnement à distance des candidats à la VAE pour permettre un développement tant quantitatif que qualitatif du dispositif.

NB : Les « actes » de ce séminaire, figurant dans les pages qui suivent le programme, correspondent aux extraits les plus significatifs des interventions ; ces extraits ont fait l'objet d'une simple mise en forme permettant de passer de l'oral à l'écrit.

PROGRAMME DU SEMINAIRE

Avant-propos

- Richard MESSINA, Président de l'Université d'Evry Val d'Essonne
- Xavier CHAPUISAT, Président du PRES Universud Paris

Introduction

- Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne.

Table ronde 1 « Les enjeux de la VAE dans les PME/PMI »

- Jean-Pierre GRATALOUP, MEDEF Essonne
- Joseph NOUVELLON, CCI Essonne
- Bernard MAZINGUE, VEOLIA
- Elisabeth SOUDRY, consultante, candidate à la VAE,

Table ronde 2 « Les enjeux de la VAE dans les grands groupes et entreprises »

- Alexandre PONCET, DRH COCA COLA Entreprises
- Alain NICOLAS, Directeur du service Formation Continue de l'Université de Versailles Saint-Quentin
- Aline VERGNOLLE, ERICSSON, diplômée par VAE

Table ronde 3 « Les enjeux de la VAE dans la fonction publique et les collectivités territoriales »

- Hervé DESNOS, cadre pédagogique, Antenne Essonne et Sud Seine-et-Marne, CNFPT
- Fabrice MILLEREAU, Maire de Beaumont-sur-Oise (95), diplômé par VAE
- Eric MARCHANDET, ancien Directeur de centre de formation de travailleurs sociaux, membre de jury de VAE

Clôture de la journée

Intervention de Claude SZATAN, Sous-Direction de la Formation Continue, Conseil Régional d'Ile-de-France

Intervention de Jean-Michel HOTYAT, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction de l'Apprentissage, de la Formation Continue et de la VAE, Membre du Comité interministériel pour le développement de la VAE

Conclusions

- Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne.
- Georges MICHAILESCO, coordinateur Formation Continue Enseignement Supérieur, Académie de Versailles

Avant-propos

Richard MESSINA, Président de l'Université d'Evry Val d'Essonne

« Ce séminaire doit valoriser des atouts dans un univers plus vaste que le seul Sud de l'Ile-de-France. Dans ce cadre, le rôle de l'Université est de favoriser la professionnalisation des savoirs, de faire en sorte qu'une compétence et une connaissance s'ouvrent sur un diplôme, puis un métier. Il s'agit aussi de parvenir à définir tous ensemble ce qu'est une « compétence », d'inviter les entreprises à participer à l'organisation de ce savoir et de cerner comment une compétence professionnelle peut s'identifier à une compétence universitaire. Cette restructuration du champ universitaire nous conduit à mutualiser nos savoirs, à ouvrir nos connaissances, à collaborer avec l'ensemble des acteurs impliqués dans ce cheminement. Aujourd'hui, les individus, comme les compétences, se déplacent. Il s'agit donc de maîtriser cette mobilité, de l'organiser, d'en identifier les différents segments successifs, d'en assurer la traçabilité la plus précise possible. C'est une ambition collective, un engagement collaboratif, un impératif national. »

Xavier CHAPUISAT, Président du PRES Universud Paris

« La VAE mobilise tout un territoire, collectivement organisé et dont l'efficacité repose également sur des financements à la hauteur de telles ambitions. Aujourd'hui, le politique s'implique à nos côtés – c'est notamment le cas de la Région Ile-de-France – et devrait permettre que la VAE, détentrice d'une valeur ajoutée économique et sociale forte, soit désormais relayée efficacement par les Pouvoirs publics. Il s'agit, ensemble, de coordonner les méthodologies, d'organiser les plateformes d'intervention collaboratives et de les étendre à un territoire plus vaste que notre seul PRES : l'ensemble de la Région Ile-de-France. »

Introduction au séminaire

Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne

La VAE, droit individuel institué par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, permet de faire valoir ses acquis pour l'obtention de tout ou partie d'un diplôme. Au plan national, ce dispositif progresse régulièrement, notamment dans l'enseignement supérieur (1842 diplômes délivrés en 2006, soit + 11,3 % par rapport à 2005 (chiffres DEPP), sans pour autant bénéficier du succès « quantitatif » attendu ; un plan interministériel pour son développement a ainsi été adopté en 2006, mettant l'accent sur l'appropriation de la démarche par les demandeurs d'emploi et les entreprises.

La VAE a été conçue pour répondre aux besoins grandissants de qualification et mettre en œuvre le principe de « formation tout au long de la vie », adopté dans le cadre européen.

Elle vise à développer les possibilités d'obtention de diplômes en cours de « vie active » et ainsi à favoriser « l'employabilité durable » des citoyens.

Dans ce contexte, la France a vraiment joué un rôle précurseur, allant très loin dans la démarche puisque la loi de modernisation sociale de 2002 instaure en effet la VAE comme un droit individuel ; ce droit permet de faire valoir des acquis capitalisés lors d'activités salariées ou bénévoles (associatives, syndicales...) pour obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Je parlerai globalement de « diplôme » pour alléger le propos. Dans son exposé des motifs, la loi fixe à la VAE, deux finalités, je cite : « permettre aux individus et aux entreprises de disposer de repères stables, élaborés collectivement et attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun, favoriser des parcours de formation plus pertinents, définis et limités, permettant un usage plus efficace du droit à la formation. »

A n'en pas douter, la VAE représente dans le contexte français, si attaché aux diplômes, une véritable révolution : d'une part, le côté formateur de l'expérience est reconnu et d'autre part, on donne aux acquis ainsi capitalisés la même valeur que ceux obtenus par la formation professionnelle continue ou les études.

Dans le rapport « la VAE en actes », remis en 2006 au Ministre de l'Education Nationale par le Professeur BENHAMOU, une mission particulière est d'ailleurs confiée à ce Ministère qui reste « garant » des certifications principales, étant en outre pratiquement le seul à offrir des « diplômations » élevées (jusqu'au niveau master) .

Même si cette loi a au départ suscité quelques réticences du côté des « certificateurs » ou des « valideurs », notamment universitaires, globalement tous les ministères et établissements concernés se sont mobilisés, pour s'approprier la démarche et mettre en œuvre les procédures adaptées.

Impact de ce nouveau dispositif

Deux années clés de statistiques - 2004 et 2006 - méritent que l'on s'y attarde :

- 2004 correspond à la mise en œuvre effective de la VAE,
- 2006 est l'année la plus récente pour laquelle des résultats « agrégés » sont officiellement disponibles.

1/ En 2004, selon une enquête nationale et tous ministères confondus menée par le CEREQ parue en mai 2006 :

- 70 000 demandes d'informations ont été enregistrées par les PRC (points relais conseils), organisés par l'Etat à partir d'une contractualisation avec les régions, répartis sur tout le territoire, sans compter celles effectuées directement auprès des ministères et établissements « valideurs »,
- 36 530 candidatures ont été examinées par un jury,
- près de la moitié de ces candidatures (49%), soit environ 18 000 ayant conduit à une certification (ie : à la délivrance totale d'un diplôme, titre ou certificat) : 68% pour l'ensemble de l'Education Nationale, 7% pour l'Enseignement Supérieur.

2/ En 2006, selon une enquête du Ministère du Travail parue en décembre 2007 et tous ministères confondus :

- 84 400 demandes d'information ont été enregistrées (environ 20% de + qu'en 2004),
- 48 000 candidatures (environ 30% de + qu'en 2004) ont été examinées par un jury,
- 26 000 certifications ont été délivrées (soit 44% de + qu'en 2004), mais seulement 16% de plus qu'en 2005, alors qu'une progression de 28% avait été observée entre 2004 et 2005).

Une progression annuelle est constatée depuis 2003, mais qui accuse un certain fléchissement

- Dans ce bilan, l'Education Nationale-EN (dont l'Enseignement Supérieur- ES) intervient pour 59% des diplômes obtenus, contre 63% en 2005 et 68% en 2004.
- Dans L'ES (représentant environ 12% de la contribution de l'EN), le candidat type est un actif ayant un emploi (80%), cadre, homme (54%) ; les diplômes les plus demandés sont les masters (33%), puis les Licences Professionnelles (27%), les licences « générales » (17%) et DUT (10%).

Si l'on s'intéresse à la globalité du dispositif, 67 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE depuis la promulgation de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ces chiffres sont très en deçà des objectifs fixés par les pouvoirs publics qui étaient d'au moins 60 000 certifications par an (contre 26 000 enregistrées en 2006). D'autre part, ces enquêtes montrent que les candidatures sont majoritairement individuelles, les demandes « collectives » (émanant d'entreprises, d'associations, d'établissements publics...) commençant seulement à se développer.

Pourtant, tous les acteurs de la VAE, que ce soit les candidats eux-mêmes, ou les professionnels, membres de jury ou supérieur hiérarchique accompagnant un candidat s'accordent sur la valeur ajoutée de la démarche : la VAE constitue au premier chef pour l'ensemble des bénéficiaires un « facteur de reconnaissance personnelle et sociale » ; pour les salariés, « un facteur de motivation et d'évolution professionnelle », pour les demandeurs d'emplois, l'opportunité de rebondir ; autant de facteurs qui pour l'entreprise, comme le formule Vincent MERLE, un des promoteurs de la loi, peuvent représenter un véritable « levier de changement » lorsque cette démarche est « préparée et accompagnée » par l'entreprise.

On constate donc un certain nombre d'apparentes contradictions, et globalement assez peu d'enquêtes « qualitatives » qui permettraient de les expliquer.

Si l'on se place du point de vue d'un candidat potentiel, on peut imaginer qu'un certain nombre de freins, de natures très différentes peuvent apparaître entre la connaissance de l'existence du dispositif et l'ultime étape de passage devant le jury :

- Freins personnels pour relever le défi et s'engager dans la démarche, pour y consacrer du temps....

- Freins administratifs (formalités et délais de prise en charge financière, obtention de preuves - diplômes, attestations d'activités salariées, de suivis de formations...-) appuyant la demande,

- Freins financiers,

- Difficultés méthodologiques : pour préciser son projet personnel, pour identifier le diplôme, le titre ou le certificat le plus adapté à son profil et à son projet personnel, étapes déterminantes pour la réussite de la démarche, pour élaborer son dossier de candidature VAE et le soutenir oralement devant un jury : ces 2 étapes sont décisives pour la réussite de la démarche de VAE, elles permettent au candidat de démontrer que les compétences qu'il a capitalisées sont bien en cohérence avec les attendus du diplôme. Si le jury prononce une validation totale, plus de difficulté majeure, le candidat n'aura plus qu'à venir chercher son « parchemin ». Si le jury ne prononce qu'une validation partielle, l'obtention du diplôme complet suppose l'acquisition par le candidat des compétences manquantes, le jury ayant préconisé des moyens pour ce faire et un nouveau passage en jury.

- a) Les freins personnels, administratifs, temporels, méthodologiques, pouvant survenir à ces différentes étapes constituent des freins de « premier niveau ». On peut prévoir qu'ils seront plus nombreux quand la démarche du candidat sera individuelle et surtout effectuée « à l'insu » de son employeur.

- b) Les freins de « second niveau » et qui pèsent peut-être plus lourds, sont de nature « culturelle » ; comme on vient de le voir, la notion de « compétences » est véritablement au cœur du processus de certification qu'est la VAE. Or, le constat globalement fait est que la majorité des candidats, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi sont le plus souvent totalement « étrangers » à cette culture ; ceci nécessite un accompagnement beaucoup plus important des candidats en amont de la démarche de validation elle-même, par la nécessité d'initier les candidats à cette culture.

Pourtant cette culture est née au sein des entreprises et des branches professionnelles qui, depuis de nombreuses années ont développé des outils, des procédures, des techniques s'appuyant sur cette culture : répertoires des métiers et des emplois (ROME etc.), référentiels de compétences associés, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)... Les fonctions publiques et territoriales se sont elles aussi, plus récemment, appropriées cette culture concevant des répertoires (RIME) et s'engageant dans la GPEC. Les universités elles-mêmes sont engagées dans la déclinaison de leurs diplômes (y compris les diplômes « généraux »), en compétences et même, dans une déclinaison complète « diplômes/compétences/métiers », permettant notamment l'affichage de ces diplômes au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). « En amont de la VAE », qu'en est-il donc aujourd'hui de la réalité de l'appropriation de cette « culture compétences » dans le monde socioprofessionnel et de l'utilisation concrète des outils et méthodes associés telles la GPEC? La VAE constitue l'un des leviers « naturels » de cette GPEC.

Pour apporter des éclairages et des éléments de réponse à ces différentes interrogations, les tables-rondes de ce séminaire ont été structurées par « type d'employeurs » (PME/PMI, grandes entreprises et groupes, fonctions publique et territoriale) Les témoignages de leurs représentants seront complétés par ceux d'autres acteurs de la VAE (candidats, membres de jury, directeurs de services universitaires de formation continue, etc.).

Table-ronde « Les enjeux de la VAE dans les PME/PMI »

Intervenants

- Jean-Pierre GRATALOUP, MEDEF Essonne
- Joseph NOUVELLON, CCI Essonne
- Bernard MAZINGUE, VEOLIA
- Une diplômée par VAE, issue de PME/PMI

Joseph NOUVELLON, CCI Essonne

« J'exerce mon activité professionnelle dans le secteur immobilier et suis également membre du Conseil d'administration de l'Université d'Evry. La CCI fédère 39 000 ressortissants et mène une réflexion déjà ancienne sur ce sujet. Ainsi, le « Certificat de Compétences », mis à la disposition des chefs d'entreprise, constitua-t-il à la fois une innovation et un échec car il était trop en avance lorsqu'il fut conçu et, aujourd'hui, moins intéressant et performant que la VAE. Il est très gratifiant de constater aujourd'hui que la loi reconnaît enfin le rôle de l'entreprise dans l'acquisition du savoir. Cela nous encourage à collaborer activement au processus mis en place depuis quelques années. Une étude menée en 2005 par l'ACFCI (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie) auprès des PME/PMI concernant la VAE est, de ce point de vue, fort instructive : les PME/PMI y ont fait part de réels besoins comme l'obtention d'informations concrètes sur la VAE, la nécessité d'un accompagnement spécifique des PME/PMI dans ce cadre, la prise en compte du passage complexe de la dimension individuelle à la dimension collective. Les craintes des entreprises étaient de deux ordres : d'une part, celle qu'après l'obtention de la VAE, le salarié exige une hausse salariale immédiate ; d'autre part, celle du risque que l'effort de formation VAE engagé par la PME/PMI ne profite à d'autres entreprises si le salarié choisissait, après l'obtention de sa certification, de partir vers un employeur plus « performant » ou plus généreux. Par chance, il n'en fut rien. Aujourd'hui, les cibles prioritaires de la VAE dans les PME/PMI sont les titulaires de BTS, de Bac professionnels, de BEP ainsi que les non diplômés. Dans ce cadre, la CCI procède à un double accompagnement : l'orientation du candidat lors du choix du diplôme visé et la préparation du dossier individuel de VAE. »

Jean-Pierre GRATALOUP, MEDEF Essonne

« Le MEDEF est particulièrement préoccupé par la formation et l'apprentissage. C'est ainsi qu'il a participé à la mise au point, avec la CCI, de la Faculté des Métiers, comme du Village des Métiers dont la Journée Portes Ouvertes se tient le 13 mars 2008. Le MEDEF a densifié ses relations avec les écoles comme avec les universités. A titre d'exemple, le « 91 d'Or » est un diplôme remis à la fois à un apprenti, à un établissement d'apprentissage et à un tuteur d'apprentissage. Concernant la VAE, le frein principal est une méconnaissance encore trop grande de son existence mais, plus encore, de son mécanisme : processus, financements, avantages tant pour les salariés que pour les entreprises etc. En 2007, pour surmonter ce handicap, le MEDEF a contacté 200

entreprises qu'il a renseignées sur ce processus. Bilan, 450 VAE mises en place ! Mieux, la crainte légitime évoquée par la CCI, quant au risque d' « infidélité » du salarié une fois la VAE obtenue, se révèle infondée. On observe, au contraire, une fidélisation accrue sans obligation d'augmentation salariale même si c'est effectivement un désir exprimé à moyen terme, et même une sorte de « reconnaissance » du salarié à l'égard de son entreprise ; celle-ci lui permet en effet de reconnaître son parcours, de le qualifier plus précisément, de le valoriser pour que cela puisse notamment déboucher sur de nouvelles missions ou de nouvelles responsabilités. Encore une fois, il n'y a aucune obligation tant légale que morale à ce qu'on augmente un salarié au retour de sa VAE. Les grandes entreprises ont bien intégré la VAE dans leur stratégie de formation et de gestion des ressources humaines et obtenu ainsi deux résultats très concrets : un ciblage plus précis des parcours individuels de leurs salariés et d'importantes économies de formation. Ceci doit aujourd'hui bénéficier aussi aux PME/PMI. Mais des limites demeurent encore : seulement 1200 titres et diplômes affichés au RNCP sur les 4000 existant en France, ce qui fait que les salariés, comme les entreprises qui les accompagnent dans ce cheminement, ne peuvent complètement « choisir » le futur diplôme susceptible d'être obtenu ; de même, le couple certification/site de certification doit-il devenir plus souple pour tenir compte des impératifs des salariés ; le travail de préparation de la VAE est long et sa prise en charge actuelle, inadaptée (montants, délais) : elle doit, selon nous, relever du cadre de la formation continue ; enfin, il faut optimiser l'accompagnement de la VAE afin que celle-ci constitue un atout pour l'ensemble des acteurs concernés, salariés, entreprises et universités. Nous avons tout à gagner à améliorer ce travail collaboratif qui doit synthétiser les impératifs respectifs de l'ensemble des acteurs, parties prenantes de la VAE. »

Bernard MAZINGUE, VEOLIA

« VEOLIA ce sont 320 000 salariés organisés en un complexe de PME au sein desquelles la VAE est une réalité chiffrée. Elle s'inscrit dans un champ plus vaste, en cohérence avec d'autres outils de formation. La VAE connaît chez nous un consensus et permet de distinguer des parcours complexes et aléatoires. Justement, l'aléa est essentiel et peut devenir un atout. Pour nous, la VAE impose orientation, légitimité et lucidité. Nous lui fixons aussi deux objectifs : d'une part, participer de l'ascenseur social en favorisant l'évolution individuelle au sein de l'entreprise, ce qui fidélise le salarié, mobilise et dynamise l'entreprise ; d'autre part, soutenir l'employabilité des salariés au sein du marché interne du travail de notre Groupe, en valorisant enjeux évolutifs, métiers évolutifs et profils évolutifs dédiés. Donc, les enjeux de la VAE pour VEOLIA, ce sont à la fois la professionnalisation et le développement de la culture professionnelle de notre corps social, à des fins d'adaptabilité et d'anticipation des évolutions de l'entreprise, de ses métiers, de ses marchés. Un exemple très concret ? Le partenariat avec l'Université de Versailles Saint-Quentin concernant l'obtention d'une licence professionnelle conçue en partenariat : 100 diplômés par an, dont 75 par la formation continue et 25 par la VAE. La VAE n'est donc plus marginale. Une limite ? Les établissements de formation initiale, Universités et Grandes écoles, disposent de peu de moyens dédiés à la VAE, tant financiers qu'en ressources humaines dédiées. En revanche, le service public de l'Education nationale consacré à la certification est très performant. »

Mme Elisabeth SOUDRY, candidate par VAE à un Master en Gestion des Entreprises, consultante

« J'ai découvert la VAE sur Internet. Après 26 ans d'expérience professionnelle diversifiée, l'accumulation de diplômes et de formations adaptés à des périodes de vie professionnelle très distinctes les unes des autres, j'ai connu le chômage et la difficulté de retrouver un emploi à 50 ans, notamment du fait de ce parcours atypique et pluridisciplinaire. Il me fallait donc absolument capitaliser toute cette expérience, la recenser, la structurer, lui donner sens et légitimer ainsi l'intégralité de mon parcours professionnel. Je suis aujourd'hui diplômée d'un Master en Gestion des Entreprises, grâce à la VAE. Mais le chemin fut difficile avant d'y parvenir : il m'a fallu tout d'abord identifier le bon diplôme, susceptible d'être accessible par la VAE. Pour cela, il m'a fallu opérer des choix et hiérarchiser mes priorités professionnelles. Ensuite, ce fut le parcours du combattant : Internet, antenne VAE, Répertoire national des certifications professionnelles, ANPE, APEC etc. , pour enfin m'adresser aux différentes universités dont les diplômes pouvaient m'intéresser Cette recherche a duré 2 ans ! J'ai notamment regretté l'absence de forum de partage d'expérience sur ce sujet. Finalement, j'ai rencontré le responsable de la formation continue de l'Université de Versailles qui a été un accompagnateur formidable durant cette longue marche. Là, j'ai sélectionné deux diplômes et envoyé mon CV à chacun des responsables pédagogiques de ces diplômes. Mon objectif étant d'être consultante en entreprise, l'un des deux a finalement retenu mon attention, de façon définitive. Aujourd'hui, il me reste une matière à passer et un mémoire à terminer. Je ne regrette pas un instant tout ce temps passé d'autant que ce « retour en arrière » sur ma vie professionnelle a été enrichissant d'un point de vue personnel. J'ai pu clarifier mes attentes et mes exigences professionnelles, préciser mon potentiel de compétences capitalisé lors de mes différentes expériences Tout ce temps de réflexion m'a été bénéfique. Aujourd'hui, je sais précisément ce que je ferai demain. Et ce choix, je l'assume complètement. »

Débat avec la salle et interventions suivant ces témoignages

Un responsable RH d'IKEA Evry

« Il y a un manque criant d'information de l'ensemble des salariés sur tout le secteur de la formation, du DIF (Droit Individuel à la Formation) et de la VAE. Ce parcours du combattant est encore trop complexe et pêche par un manque d'information en amont et un manque d'accompagnement en aval. Chez IKEA, nous développons la communication : tous les 15 jours a lieu une réunion d'information sur le lieu de travail dont la durée est prise sur le temps de travail, afin d'évoquer avec les salariés les différents dispositifs existants, du DIF à la VAE. Le DIF gagne à être connu et la demande est croissante dans ce domaine. La VAE est à envisager après une réflexion approfondie et doit être très accompagnée car un échec, même partiel, démotive grandement le salarié qui s'est engagé dans ce parcours ! »

Joseph NOUVELLON, CCI Essonne

« Les entreprises s'intéressent à la VAE pour trois raisons et dans certaines circonstances: primo, lorsqu'elles licencient ou restructurent ; secundo, car elle rentre dans le plan général de formation ; tertio, car elle peut répondre à certains inconvénients du DIF tel son calendrier obligatoire dont l'échéancier est très serré. »

Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne.

« Il faut vraiment prendre le temps de bien sélectionner le diplôme susceptible d'être obtenu par la VAE. Il faut également bien accompagner les candidats, en précisant très tôt et le plus précisément possible les attentes du jury, en impliquant les responsables du diplôme, c'est essentiel pour la réussite ultérieure. Plus généralement, il faut reconnaître que le concept de compétence est encore trop différent entre les différents acteurs concernés par la VAE, salariés, entreprises, universités. Il devient indispensable de formaliser une doctrine et une méthodologie autour de ce concept fondateur pour stabiliser et pérenniser la VAE. »

Table-ronde « Les enjeux de la VAE dans les grands groupes et entreprises »

Intervenants

- Alexandre PONCET, DRH COCA COLA Grigny
- Alain NICOLAS, Directeur du service Formation Continue de l'Université de Versailles Saint-Quentin
- Aline VERGNOLLE, ERICSSON, diplômée par VAE, Licence professionnelle (LP) en Ressources Humaines

Aline VERGNOLLE, ERICSSON, diplômée par VAE, LP en ressources humaines

« Je suis aujourd'hui chargée des RH au sein d'ERICSSON France qui emploie 600 personnes. En mars 2007, j'ai obtenu ma LP en ressources humaines grâce à la VAE. A l'origine, mon objectif était d'évoluer dans ma carrière. J'ai donc fait un bilan de compétences puis me suis engagée dans une VAE. Fin 2005, je suis allée à une réunion d'information organisée par l'Université d'Evry et en Janvier 2006, j'ai rempli mon dossier de VAE. Les freins furent d'abord financiers. Par chance, mon entreprise les a pris en charge, ce qui fut une première pour ERICSSON France. J'étais sa première candidate VAE ! J'ai donc « essuyé les plâtres » de ce processus complexe mais sans aucun regret. Il faut vraiment être très motivée car la VAE exige une organisation performante et une disponibilité importante à prendre sur sa vie professionnelle et sur sa vie personnelle. Cela implique des choix et des sacrifices et il faut que chacun en soit bien conscient ! C'est un travail sur soi même. Je souligne ici l'accompagnement formidable dont j'ai bénéficié de la part de mon entreprise comme de l'Université. Tous ont été bienveillants et m'ont encouragée, accompagnée et soutenue quand le moral baissait un peu. Ils m'ont facilité la vie car ils ont cru dans ma motivation. Un expert technique m'a aidée à travailler mon dossier de présentation pour qu'il soit le plus complet possible et le mieux argumenté. J'avais une grande crainte : n'obtenir que la validation partielle et non pas totale de la LP. Cette Epée de Damoclès est assez stressante mais elle fait partie des règles du jeu. Il faut l'accepter et faire en sorte que ce ne soit qu'un aléa mineur, voire nul. Depuis la VAE, mon parcours professionnel s'est accéléré au sein du Groupe ERICSSON France. Il répond au défi que je m'étais fixé comme à l'ambition positive que mon entreprise discernait dans cette volonté de me remettre en question professionnellement. Elle, comme moi, y avons gagné, « c'est gagnant/gagnant ». La VAE est un investissement qui vaut la peine mais qui nécessite qu'on ait confiance en soi, qu'on soit entouré par sa famille, son entreprise et l'université diplômante. C'est aussi très enrichissant et très valorisant de redécouvrir son propre parcours. »

Alain NICOLAS, Directeur du service formation continue de l'Université de Versailles Saint-Quentin

« Chaque candidat nouveau est une problématique nouvelle pour la VAE. La diversité des situations et des ambitions rend plus complexe, mais aussi plus riche, le parcours de la VAE. Pour assurer l'objectif de « formation tout au long de la vie », il s'agit de bien «

lire » ces parcours de compétences diverses pour donner une réponse équitable et constructive aux demandes de VAE. Cela implique une lecture très pointue et complexe, car fondée sur un distinguo entre les compétences liées à l'entreprise d'où est issu le candidat, celles du diplôme visé et celles acquises par le salarié dans l'ensemble de son expérience (acquis formels, informels et non formels). Il faut donner sens à ce triptyque au regard du projet de validation. La VAE est avant tout un dispositif particulier destiné à développer sa trajectoire personnelle au sein d'un cadre collectif : il faut donc construire, dialoguer, analyser, contraster et nuancer. La collaboration menée avec VEOLIA est de ce point de vue riche d'enseignements. En ce sens, la VAE n'est pas forcément une fin en soi, mais un élan, un rebond, une opportunité, pour maintenir son employabilité et développer sa carrière. La VAE permet d'articuler intelligemment validation et formation en discernant également les lacunes du candidat afin d'y répondre ultérieurement par une offre complémentaire de formation. Selon moi, VAE puis formation égalent succès. La VAE est évidemment une dynamique d'acteurs, un processus consensuel, fondé sur des dialogues complémentaires entre candidat, entreprise, proches et université diplômante. La VAE est un processus toujours évolutif et ce, à tous ses stades : information, positionnement, sélection, accompagnement, validation, formation complémentaire éventuelle. La confrontation des visions des différents acteurs impliqués dans la VAE permet d'améliorer en permanence ce processus collaboratif. »

Alexandre PONCET, DRH COCA COLA Grigny

« COCA COLA France, ce sont 2500 personnes, 5 sites industriels, 50% de salariés industriels, 50% de salariés commerciaux. A Grigny, nous sommes très en pointe sur la VAE car elle est parfaitement intégrée dans notre stratégie de développement. En 20 ans, notre croissance s'est accompagnée d'un développement de nos compétences salariées et la VAE est un outil précieux de cette exigence, notamment dans un contexte de forte pénurie de main d'œuvre. La culture anglo-saxonne, contrairement à celle de la France, a toujours intégré, et depuis très longtemps, la formation continue. Ce n'est donc pas un problème culturel pour nous. D'ailleurs, les salariés bénéficiant de VAE nous montrent attachement et reconnaissance car l'entreprise les épaulé dans ce périple personnel et professionnel qui, dans 80% des cas, se traduit aussi par une promotion professionnelle. Dans le domaine de la certification, l'entreprise a signé des accords avec les partenaires sociaux afin d'opérer, dans les meilleures conditions, cette « gestion du changement ». Ceux-ci jouent de plus en plus le jeu. Actuellement, 50 salariés suivent une VAE. Ce rythme s'est accru ces toutes dernières années et concerne des profils très distincts : CAP, bac pro, BTS, LP etc. Le GRETA, comme l'Education nationale, sont, pour nous, des interlocuteurs très réactifs dans le domaine de la VAE, je tiens à le souligner ici. Quant aux conditions de réussite de la VAE, son succès nécessite volontariat, motivation, partenariat efficace avec l'organisme diplômant et confiance totale entre entreprise, DRH et salarié candidat. Les limites de la VAE, en revanche, sont les suivantes : la qualité des différents interlocuteurs extérieurs – le corporatisme de certaines Grandes écoles est d'ailleurs dommageable... -, le foisonnement des « supports » de formation et de validation – DIF, CIF (congé individuel de formation), VAE etc. – qui fait parfois figure de « maquis » et qui, à l'évidence, impose d'urgence qu'on fluidifie démarches et supports. Enfin, je ne crois pas que la VAE soit une fin en soi. Il faut encore avoir envie de se former ensuite, tout au long de sa vie professionnelle. »

Débat avec la salle et interventions suivant ces témoignages

Paul DESAIGUES, conseiller fédéral CGT en formation continue, salarié IBM depuis 33 ans

« La formation doit permettre à la fois le développement harmonieux de la personne et de l'entreprise. La VAE bouleverse la posture des différents acteurs au sein de l'entreprise. Il faut donc institutionnaliser les relations avec les syndicats dans le cadre de la mise en place de la VAE. Le Comité d'entreprise devrait systématiquement être associé à cette réflexion. Par ailleurs, la VAE devrait aussi permettre de valider l'implication associative, syndicale et sociale du candidat car c'est là un fort gisement de potentiel humain qui n'est pas pris en compte dans le cadre actuel, ce qui est regrettable ; Dans un souci prospectif, la VAE doit aussi aider chaque salarié à « visualiser » les qualifications manquantes qui lui sont nécessaires pour s'épanouir et assurer la permanence de son emploi dans l'entreprise. »

Jean-Louis TOUITOU, CFDT Essonne

« L'actuel distinguo PME-PMI/Grandes entreprises rend la VAE aléatoire d'un type d'entreprise à un autre : dans les PME-PMI, pour des raisons de disponibilité et d'organisation, la VAE n'est en effet pas facile à mettre en œuvre. Il faut aussi bien faire comprendre que la VAE n'est ni un « package global », ni une fin en soi. Il faut faire évoluer l'idée qu'ont les candidats d'un processus en tout ou rien, alors qu'un échelonnement dans le temps peut être une solution positive pour l'obtention d'un diplôme complet ; il faut pour cela informer sur ce qu'est la « validation partielle » d'un diplôme par VAE et la possibilité de « formation complémentaire » à l'issue d'une telle validation. Mais, en cas de validation partielle, il faut que le CIF puisse prendre le relais pour assurer la poursuite de la VAE par le candidat jusqu'à l'obtention de la certification».

Une représentante de l'UCANSS, union des caisses nationales de sécurité sociale

« La Sécurité sociale est un secteur où la VAE a certainement un très grand rôle à jouer et peut se développer : 170 000 employés, 500 établissements, de multiples métiers, de nombreux partenariats de formation.... C'est un gisement pour asseoir le succès de la VAE dans les prochaines années. »

Joseph NOUVELLON, CCI Essonne

« Effectivement, pour rebondir sur les propos de la CGT, l'implication associative, et notamment celle des jeunes diplômés, est à prendre en compte par VAE. Reste une question cruciale : les moyens d'accompagnement de la VAE sont-ils adaptés et suffisants ? »

Alain NICOLAS, Directeur du service formation continue de l'Université de Versailles Saint-Quentin

« Effectivement, il y a un manque de moyens tant financiers que logistiques ou humains car la VAE n'est pas actuellement « économiquement rentable » pour l'Université. On en reste donc à une sorte d'artisanat principalement fondé sur la bonne volonté des administratifs comme des enseignants. Il faut concevoir et développer un ensemble de dispositifs utilisant les TIC, qui pourront avec quelques outils logiciels et l'usage des moyens de communication par Internet, améliorer l'accès à l'information, le positionnement, le montage du dossier, le suivi et l'accompagnement, la préparation du jury, la gestion administrative et financière. L'introduction de ces moyens dans les processus permet d'élargir l'accès permanent aux éléments nécessaires à la démarche, ceci pour tous les acteurs, tout en réservant le travail en direct, aux moments absolument nécessaires. De plus, ce dispositif permettra d'affecter le travail aux candidats qui en ont le plus besoin. Il s'agit donc de créer les outils qui vont permettre d'accroître la productivité et l'efficacité des acteurs de la VAE pour passer à une échelle supérieure, d'autant plus que la VAE conduite au sein d'une entreprise est en train de devenir un outil pour les DRH. »

Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne

« La VAE demande du temps à tous les acteurs. Il faut vraisemblablement s'appuyer davantage sur les moyens du DIF pour accroître l'accès à la VAE du plus grand nombre, sans contrainte financière supplémentaire. Des pistes concrètes peuvent être évoquées ici : des ateliers méthodologiques collectifs, couplés à un accompagnement personnalisé peuvent permettre de s'adapter aux durées variables de maturation individuelle. Différencier et individualiser la VAE rend le dispositif nécessairement coûteux car c'est du sur-mesure. A chaque VAE, correspondent une équation personnelle particulière et la nécessité d'une adéquation des partenaires à chaque fois inédite. Il s'agira, dans un proche avenir, de mutualiser nos efforts pour atteindre une échelle quantitative plus importante de la VAE, sans remettre en question ses atouts qualitatifs évidents. »

Un intervenant :

« Il faudrait aussi bâtir un glossaire et un vocabulaire unitaires relatifs à la VAE. Tous parler de la même chose et uniformiser les propos pour mieux informer, expliquer, orienter et initier. »

Table-ronde « Les enjeux de la VAE dans la fonction publique et les collectivités territoriales »

Intervenants

- Hervé DESNOS, cadre pédagogique, Antenne Essonne et Sud Seine-et-Marne, CNFPT
- Fabrice MILLEREAU, Maire de Beaumont-sur-Oise (95), diplômé par VAE
- Eric MARCHANDET, ancien Directeur de centre de formation de travailleurs sociaux, membre de jury de VAE

Fabrice MILLEREAU, Maire de Beaumont-sur-Oise (95), diplômé par VAE, Master en aménagement et développement territorial

« Je suis maire d'une ville de 10 000 habitants depuis 19 ans et titulaire, à l'origine d'un BTS en production animale. En 1998, j'ai été battu au Conseil général du Val d'Oise puis licencié. J'ai alors décidé de créer une entreprise adaptée - 80% de personnes handicapées parmi les effectifs -. Celle-ci existe toujours, j'en suis toujours le Directeur et elle fonctionne très bien. Dans ces conditions, la VAE a été, pour moi, liée à la volonté de dresser un bilan d'expérience et de compétences plutôt qu'un outil destiné à la recherche d'un emploi. J'ai pour cela été accompagné avec beaucoup d'efficacité et de bienveillance par l'Université d'Evry. La première difficulté fut d'identifier puis de trouver le diplôme adapté à mon parcours, que je souhaitais ainsi valider. Là, il est important d'être guidé et orienté. Puis, une fois ce choix opéré, il s'agit de conceptualiser cette démarche intellectuelle, ce qui n'est pas toujours évident car elle s'avère être très différente de l'expérience de terrain. Aujourd'hui, j'avoue, sans aucune arrogance, être fier du cheminement universitaire ainsi parcouru. Et la vertu de l'exemple étant, selon moi, essentielle, je tiens à préciser que mon Directeur général des services municipaux est également titulaire d'un diplôme par VAE. Pour terminer sur une note d'humour, je pense que dans la fonction élective, compte tenu des risques inhérents au suffrage universel, la VAE a tout son intérêt ! »

Hervé DESNOS, cadre pédagogique, Antenne Essonne et Sud Seine-et-Marne, CNFPT

« En Essonne, la fonction publique territoriale, ce sont 45.000 personnes. Pour la grande couronne, un partenariat régional constituait la bonne taille pour le redéploiement de l'emploi, avec l'Université d'Evry, celle de Saint-Quentin, et l'AFPA via les « parcours métiers ». Que représente la VAE pour nous ? C'est un outil performant, au même titre que l'apprentissage ; il permet de développer les compétences et de fait, encourage les mobilités professionnelles et favorise un épanouissement personnel grâce à l'acquisition d'une « identité professionnelle » forte. Hélas, les freins au développement de la VAE demeurent nombreux pour ce qui concerne notre secteur : comment s'y retrouver et bien s'orienter ? Vers quels partenaires se tourner ? Comment choisir le bon diplôme pour le bon candidat ? Et surtout : la spécificité de la Fonction Publique Territoriale est peu propice à la VAE car celle-ci ne peut favoriser l'évolution de carrière puisque celle-ci passe exclusivement par les concours, et non par les diplômes ! Contrairement à la

Reconnaissance d'Expérience Professionnelle - REP (concours, formation, promotion) qui permet d' « éviter » les concours, la VAE n'assure qu'une certification. Seule, la réforme du recrutement via la réforme des concours offrira de réelles perspectives à la VAE au sein de notre secteur. Toutefois, nous intégrons de façon croissante la VAE dans notre politique RH afin de renforcer la culture d'entreprise et d'encourager la mobilité des agents. Cela valorise notre potentiel humain et accompagne notre stratégie de redéploiement des compétences à la fois globale et individuelle. Cet accompagnement s'applique principalement à des personnels faiblement qualifiés ou dans des secteurs nécessitant un développement des recrutements et des affectations. Une VAE « bien pensée » doit à la fois informer et former les DRH et les chefs de services, informer les agents, les orienter, les conseiller et les accompagner. »

Eric MARCHANDET, ancien Directeur de centre de formation de travailleurs sociaux, membre de jury de VAE

« Les métiers en tension sont les cibles prioritaires de la VAE : c'est notre cas. Le social est un secteur à forte spécificité : une offre très structurée, une forte mobilité professionnelle, beaucoup de personnels « faisant fonction », une pénurie professionnelle à tous les niveaux. L'intérêt de la VAE, dans ces conditions, est multiple : pour les structures, la VAE met en harmonie les RH avec les obligations légales et statutaires de nos métiers ; cela autorise une rapidité de la formation et donc une rentabilité immédiate du diplôme ; c'est une démarche personnelle prioritaire et valorisante ; la VAE rentre dans le dispositif de « gestion des carrières » encore peu développé dans notre secteur et favorise une remise en question plutôt pertinente de notre fonctionnement ; c'est une reconnaissance réelle des compétences ; enfin, elle favorise une mobilité externe. Tout le monde y gagne donc : une mobilité interne et externe ascendante ; une réconciliation avec la formation et une nouvelle appétence des agents pour la mobilité professionnelle ; un effet symbolique fort de réussite et de réassurance des agents ; la capitalisation de la formation continue ; la mise en valeur de parcours personnels qui sont autant d'histoires de vies, d'individus magnifiques et d'exemples pour autrui. »

Débat avec la salle et interventions suivant ces témoignages

Jean-Pierre GRATALOU, MEDEF Essonne

« La VAE est un projet, non un produit. Il ne faut pas l'instrumentaliser. Se pose également le problème de la « portabilité » du diplôme ainsi obtenu et de l'écart de référentiel constaté entre les jurys. »

Claude SZATAN, Sous-direction de la formation continue, Conseil régional d'Ile-de-France

« Il s'agit de bâtir une charte éthique des jurys et juger la VAE à la lumière de ce qui se passe ailleurs : en réalité, il n'y a pas de si grosses différences avec la formation initiale et la formation continue. »

Un intervenant

« Il faut convaincre les enseignants-chercheurs à se mobiliser davantage au sein de ce processus, car ils semblent peu motivés. Leur statut ne favorise pas cette implication puisqu'ils doivent prioritairement se consacrer à la recherche, avant toute autre mission complémentaire ! Le système actuel repose donc sur la bonne volonté et le bénévolat. C'est ce qui le fragilise aussi ! Il faut de vrais moyens ! »

Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne

« La VAE ne « brade » pas les diplômes et ne constitue pas une « concurrence » face à la formation continue comme certains le pensent, notamment parmi les enseignants. La connaissance de la réalité actuelle de la VAE rassure aujourd'hui les sceptiques d'hier : une méthodologie affinée, un professionnalisme accru de la procédure et notamment des jurys, une implication forte des candidats, une dimension de plus en plus affirmée, à côté de la certification proprement dite de « formation » par acquisition de compétences de nature quasi universitaires etc. tout ceci crédibilise la VAE qui gagne vraiment à être connue. Qui plus est, pour rassurer les enseignants-chercheurs, je rappelle qu'en fin de thèse, est maintenant demandé au doctorant d'identifier les compétences acquises durant le travail de doctorat. C'est le même exercice qui est exigé du candidat à la VAE ! Pour rejoindre le témoignage de Monsieur le Maire de Beaumont-sur-Oise, je crois, moi aussi, à la vertu de l'exemple : les titulaires de VAE devraient témoigner de cette réussite personnelle et professionnelle ; ces témoignages « de proximité » représenteraient des arguments de poids au service de la VAE. »

Intervention de Claude SZATAN, Sous-direction de la formation continue, Conseil régional d'Ile-de-France

« La VAE s'inscrit dans le droit de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle s'inscrit également dans la logique de l'évolution des mentalités et des fonctionnements du marché de l'emploi, au sein duquel les carrières sont toujours plus hachées. La loi de 2004 demande à la Région d'accompagner, et non plus seulement de simplement financer. Comment faire ? Rendre solvable la prestation d'accompagnement ; rentrer par le droit individuel à la formation : il est pour cela indispensable d'avoir une bonne connaissance de l'offre et de la demande. Il s'agit aussi de fiabiliser cette prestation pour fidéliser les prestataires et rassurer les utilisateurs : chiffrer, observer, informer, demeurer dans la proximité des candidats comme des partenaires. Il faut également favoriser la prescription de proximité de la VAE. Un axe concret a été la création d'un chéquier « VAE Accompagnement » destiné aux demandeurs d'emploi puis d'un chéquier « VAE 2 » pour les suites de parcours en cas de validation partielle. Aujourd'hui, nous disposons des chiffres suivants en Ile-de-France : la VAE concerne 70% de femmes et 30% d'hommes, 4500 personnes dont 300 pour un Titre de Niveau 1 ou 2, et 60 certificateurs. De ceci découlent trois hypothèses. La première : la VAE permet de rattraper l'inégalité d'accès féminin aux titres ; la seconde : la VAE est révélatrice d'un gisement de compétences acquises par l'expérience et permet de franchir 2 voire 3 échelons de certification ; la troisième : la VAE est un véritable instrument d'ascension sociale. Pour conforter ces hypothèses, il faut encore comparer les chiffres

franciliens avec les données nationales afin, grâce à des indicateurs fiables, de mieux cerner la « vérité » de la VAE ».

Intervention de Jean-Michel HOTYAT, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'Apprentissage, de la Formation continue de la VAE – Membre du Comité interministériel pour le développement de la VAE

« La VAE mérite qu'on s'y intéresse ; aujourd'hui, la VAE n'est plus remise en question dans les institutions comme dans les mentalités. On apprend en travaillant en entreprise, ceci est maintenant acquis pour l'apprentissage et la formation en alternance et le sera aussi, de la même façon, pour la VAE. La VAE est une façon complémentaire d'approcher le système de certification. La fidélisation liée à la VAE est un formidable atout puisque la reconnaissance du salarié bénéficie à l'entreprise qui, demain, sera confortée dans son rôle de partenaire de la VAE. Demeurent des questions : y'a-t-il trop ou pas assez de diplômes ouverts à la certification par cette voie ? Cette multiplicité est-elle trop importante ? Y'a-t-il un problème d'adaptation des profils des candidats ? Selon nous, la multiplicité des diplômes est positive car elle assure une « finesse » de conjonction entre offre et demande de VAE. Faut-il uniformiser ce système alors qu'à l'échelon régional, voire européen, les spécificités demeurent nombreuses ? Le candidat n'a pas conscience de ses propres compétences. La VAE est un remarquable révélateur tant personnel que professionnel : il favorise un retour sur soi et offre une méthodologie d'analyse aujourd'hui performante et validée. L'université a par ailleurs un rôle essentiel à jouer pour mener des recherches sur les notions de compétence, d'aptitude : qu'est-ce que cela sous-tend et sous-entend ? Pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la VAE est essentielle dans la politique de l'offre de formation : le nombre de certifications délivrées par cette voie est devenue un indicateur significatif d'un établissement d'enseignement au même titre que le nombre de diplômes délivrés en Formation continue ! Quelques chiffres paradoxaux : en 2004, 4563 demandes de VAE pour 1282 diplômes délivrés (30% de réussite) ; en 2005, 4146 demandes de VAE pour 1655 diplômes délivrés ; en 2006, 3935 demandes de VAE pour 1845 diplômes délivrés, soit 46% de réussite. Que reflètent ces chiffres ? Une demande sociale : « n'aller jusqu'au bout que si je suis certain de l'avoir » ? Un filtre exercé par les organismes : « ne présenter uniquement que les candidats les mieux armés » ? Comment intégrer désormais la VAE dans le dispositif opérationnel de la Loi Pécresse : « qui fait quoi » ? Indiscutablement, la VAE aura un poids grandissant dans la politique contractuelle du Ministère.

Conclusions

Georges MICHAILESCO, coordinateur Formation Continue Enseignement Supérieur, Académie de Versailles

« Nous développons actuellement une plate-forme d'information et d'accompagnement à distance des candidats à la VAE. Il s'agit ainsi de répondre à plusieurs défis : le manque d'information sur le dispositif, le manque de lisibilité des diplômes ouverts à la VAE, les difficultés d'accompagnement dans la démarche. Il s'agit d'abord de définir clairement ce qu'attendent les universités, les entreprises et les salariés de cette démarche en général et de l'accompagnement en particulier. Il faut aussi identifier les ressources matérielles et humaines à mettre à disposition de cet accompagnement et mutualiser les bonnes pratiques dans les différentes universités. L'émergence prochaine d'une telle plate-forme, dotée d'un logiciel dédié, devrait fluidifier l'ensemble, favoriser l'accès croissant à la VAE et donc son développement tant quantitatif que qualitatif. Cette plate-forme abordera les points-clés de la VAE : information/lisibilité, accompagnement, dispositif de travail collaboratif, suivi administratif. Tout ceci permettra également de bâtir une base de données destinée à connaître avec précision le « retour de vécu » des candidats. Le projet a un objectif clair : "massifier" la VAE. »

Nicole QUETIN, Chargée de mission validation d'acquis (VAPP/VAE), Université d'Evry Val d'Essonne.

Je tiens à remercier tous les intervenants qui par leurs témoignages « croisés » ont permis de mieux cerner la réalité actuelle de la VAE, confirmant son rôle économique et social, mais aussi ses freins ; nul doute que ces témoignages contribueront en outre à orienter de façon pertinente les travaux qui vont être menés par le PRES Universud Paris et ses partenaires pour la réalisation d'une plate-forme dédiée à la VAE.