

PREMIER REGROUPEMENT DES POINTS RELAIS CONSEIL EN REGION
CENTRE

INTERVENTION DE ANNE-MARIE CHARRAUD

17 DECEMBRE 2002

Avis au lecteur :

Ce texte est une retranscription littérale du discours de Anne-Marie CHARRAUD lors de son intervention le 17 décembre pour le premier regroupement des Points Relais Conseil en VAE. Ce dispositif d'information-conseil en VAE conventionné par l'Etat et la région est mis en œuvre en région Centre suite à la circulaire du 23 avril 2002.

Première partie : le sens, les lignes directives, les grands principes concernant le signal de la qualification

« La première partie va porter sur un commentaire de la loi du 17 janvier 2002 avec en thème central ce que j'ai appelé une révolution culturelle. C'est la première fois en France que nous avons une loi qui met en évidence la certification comme un engagement de l'Etat.

Si vous regardez les textes juridiques qui nous concerne et les travaux autour de la validation des acquis individuels, tous ces textes ont porté sur la formation. Et brutalement, cette loi nous oblige à réfléchir autrement en nous indiquant, que ce n'est pas la formation qui est le point central à observer mais les résultats de cette formation. C'est un changement de paradigme où l'accent est mis sur la certification et non plus sur les processus d'accès à la certification. La formation devient un moyen et non plus une fin. C'est une grande première en France d'avoir une loi consacrée essentiellement aux résultats de toutes les formes d'apprentissages.

Jusqu'à nouvel ordre, nous réfléchissions en diversifiant les différentes modalités d'apprentissage : nous parlions de formation initiale, de formation continue, de formation en alternance. En abordant la validation des acquis d'expérience, nous sommes obligés de réfléchir autrement. En effet, la loi nous indique, que c'est la même référence qui nous sert de support pour évaluer et attester d'une qualification et cela quel que soit le processus d'apprentissage que l'on a suivi. C'est un point fondamental lorsque l'on lit la loi : la validation d'acquis de l'expérience n'est que l'entrée.

Nous avons un engagement de l'Etat et des partenaires sociaux (partagé petit à petit avec l'Europe) sur l'objectif que tout au long de sa vie un individu peut avoir les outils, les supports de lisibilité de sa qualification, autant pour montrer qu'il a

gardé cette qualification toujours actualisée, que pour la développer ou même pour la changer.

Le choix a été fait de prendre comme signal de qualification les certifications que nous connaissons et qui existent déjà. On ne va pas en construire d'autres, mais utiliser celles qui existent déjà et qui pour l'essentiel ont été construites par le monde de la formation.

Les signaux de qualification sur lesquels l'Etat s'engage sont très précis puisque la loi en indique trois :

- 1-les diplômes notamment les diplômes nationaux
- 2-les titres souvent appelés les titres homologués
- 3-les certificats de branches

Derrière cette loi, il y a une demande exprimée par l'Etat de mutualisation des efforts pour faire en sorte que tout citoyen français puisse présenter à tout moment un signal de sa qualification. C'est ce qui explique qu'a été introduit cette troisième catégorie de certification.

- Avant de développer ces trois registres, quelles sont les raisons en 2002 de cette implication de l'Etat et de cette loi ?

Nous avons à nous appuyer sur 2 constats :

-un rapport produit par l'OCDE qui mettait en évidence que la France faisait partie du peloton de queue en matière de qualification des personnes, en sachant que nous étions forts de la loi de 1971 qui avait mis en place un système très sophistiqué pour développer la formation continue. Et malgré tous les efforts des ministères validateurs pour développer la formation, le rapport de l'OCDE de 1995 faisait état que 40% de la population active française n'avait aucun signal de qualification. C'était dramatique.

-Deuxième constat, nous avons et nous sommes encore dans un contexte de chômage relativement important et peut-être aussi de mobilité accrue des personnes. On se rend compte que la parole d'un individu qui va voir un employeur, n'est pas toujours suffisante pour valoriser ce qu'il est et les qualifications qu'il possède. Les fiches de paye, les descriptions et les intitulés des fiches de salaires sont très hétérogènes et ne sont pas forcément des repères collectifs lisibles. Ils sont importants mais ils sont difficiles à lire comme des critères de qualification (les conventions collectives étant très diverses et multiples).

Ces deux constats : chômage d'un côté, faible nombre de personnes ayant le signal de qualification de l'autre, ont poussé l'Etat à s'engager davantage dans un effort d'accès à la certification. La loi de 2002 est à lire dans ce contexte. C'est ce qui explique que l'Etat comme les partenaires sociaux ont désiré que soit pris en compte la totalité du spectre des signaux de qualification qu'il existait pour permettre aux individus d'accéder à un plus grand nombre de supports, de repères et de références en matière de qualification.

- **La loi intègre trois registres de certifications** : les diplômes nationaux, les titres et les certificats de branches professionnelles que l'on appelle généralement les CQP (les certificats de qualification professionnelle).

Ces trois références citées, ces trois types de certifications ne renvoient pas au même contenu. Ce qui est attesté dans chacun de ces registres de certifications n'est pas tout à fait pareil. Ce n'est pas une question de valeur, il y a égalité de dignité de valeur mais on atteste pas tout à fait la même chose lorsque l'on délivre un diplôme de l'Education nationale par exemple, un diplôme du ministère de la santé, un titre du ministère de l'emploi, un titre homologué par une chambre de commerce ou un certificat de qualification professionnelle. Je vais rentrer dans l'explicitation de ces différences : les missions qui ont été confiées à chacun de ces acteurs ne sont pas les mêmes. Il existe une différence de contenu des composantes des différentes certifications et de nature des objets attestés.

- **Quand on prend un diplôme de l'Education nationale**, il faut que l'on s'appuie pour comprendre son sens, sur les missions qui lui ont été confiées. Depuis la seconde guerre mondiale, ces missions sont très claires et elles sont doubles et si vous lisez un référentiel ces deux dimensions sont très clairement énoncées :

- Il y a une première mission qui est bien d'attester des capacités à exercer des activités professionnelles avec différents registres qui sont des méthodes, des procédures dont on a besoin pour mettre en œuvre toutes ces compétences liées aux activités que l'on doit exercer. Ce sont également certains savoir-faire, ou certains types d'habiletés. C'est un premier registre de composantes, de compétences que l'on atteste à l'Education nationale.
- Mais il y a en a une seconde : il y a le principe d'éducation qui concerne tous les savoirs généraux qui sont indispensables pour pouvoir évoluer tout au long de sa vie (français, mathématiques, physique-chimie, histoire, géographie).

Quand on délivre un diplôme de l'Education nationale, ces deux dimensions sont systématiquement présentes avec des poids légèrement différents selon si c'est un CAP ou un BTS.

- **Pour des diplômes ou titres d'un autre ministère**, ce n'est pas la même mission qui a été confiée à ces ministères. On prend le cas du ministère de la santé, des affaires sociales, des sports, ou de l'agriculture : les missions qui leurs ont été confiées sont des missions de professionnalisation des salariés ou des futurs salariés. On est bien dans l'idée d'attester des capacités professionnelles mais aussi de certaines performances dans l'exercice de leurs activités. Par contre, on ne trouve pas ces savoirs généraux tels qu'ils étaient évoqués et qui correspondaient aux missions de l'Education nationale. Quelques fois ces ministères vont parler de savoirs généraux mais en fait ce sont des savoirs généraux très appliqués à la santé, à l'agriculture, aux affaires sociales...Ce ne sont pas des savoirs généraux culturels comme nous l'avons à l'Education nationale. C'est la même idée que l'on retrouve pour l'ensemble des titres

homologués. C'est un signal de qualification très orienté, très focalisé sur les activités professionnelles, les capacités professionnelles qui sont liées au champ professionnel.

-Les Certificats de Qualification Professionnelle : ils ont été conçus par les branches professionnelles pour répondre à des besoins de signaux de qualification pour les personnels des branches concernées. Ils sont liés à des champs d'activités eux-mêmes référés à des conventions collectives. Les types de compétence ou capacités attestées par ces CQP sont très orientés, focalisés sur les dimensions d'opérationnalités. On est sur une approche à court terme, autour de la mesure des capacités des personnes à s'inscrire dans un registre de travail.

On ne peut pas dire qu'il y ait un type de certification qui a plus de valeur qu'un autre puisqu'on est sur des objets différents attestés.

- Compétence et qualification :

Je ne vais pas vous donner une définition : il y a quelques années, un étudiant de DESS a essayé de recenser toutes les définitions qu'il existait sur la compétence, il en a trouvé 322.

On entend par compétence tous les registres que je viens de citer : les capacités, les habiletés, les méthodes, les procédures, les savoirs généraux, les comportements qui se mettent en œuvre au moment de l'exercice d'une activité.

Cela fait dix ans que je travaille sur les comparaisons de référentiels, quand nous faisons une analyse du travail avec mes collègues du ministère du travail, de l'éducation nationale, des autres ministères, des chambres de commerce et des branches, nous arrivons tous aux mêmes conclusions. Quand on analyse le travail, on repère, on identifie des activités relativement identiques. Quand on explore ce qui se passe au cours d'une activité, on identifie les mêmes compétences qui sont mises en œuvre. Mais par contre lorsqu'on arrive à un référentiel de certification ce n'est plus la même chose. C'est à dire que la différence de contenu des missions des uns et des autres, pose un filtre sur le descriptif des compétences. Chaque certificateur valorise des éléments différents des compétences, des composantes car certains mettront l'accent sur des savoirs, des capacités et d'autres sur des performances et des comportements.

Lorsqu'on est un technicien qui accueille des personnes ou un conseiller, on peut avoir du mal à comprendre pourquoi il y a des formes de concurrence qui se sont établies et comment va-t-on faire pour orienter, aider, conseiller des individus vers l'un ou l'autre des acteurs. J'ai essayé là de vous donner quelques clés d'entrée. Quand vous allez lire les référentiels, chaque certificateur essaye d'explicitier le filtre utilisé pour analyser le travail.

L'Etat à travers la loi a bien dit que la certification est délivrée en renvoyant à un concept de qualification et non de compétence. Cela est très important. C'est l'idée que ce n'est pas une compétence qui peut être un support suffisant pour faire la preuve de la qualification d'un individu, et surtout qu'il a développé et maintenu ses qualités personnelles tout au long de sa vie. Une compétence est non seulement individuelle et pointue alors que la qualification met en évidence qu'un individu peut travailler sur un spectre large de situation de travail. La compétence

n'a pas cette double articulation, mais a un principe de performance dans une situation de travail donnée. L'Etat ne s'est pas engagé sur cette dimension là. L'engagement de l'Etat a porté sur des références des signaux de qualification. Pourquoi ? Car pour la compétence, on est sur le champ des entreprises avec des conditions de travail et une organisation de travail qui lui sont spécifiques.

**Le
répertoire
national de
certification**

-Le principe d'un répertoire national de certification professionnel : dans ce répertoire est consigné, recensé l'ensemble des signaux de qualification qui entre dans ce registre. Ce ne sont pas toutes les certifications délivrées en France qui seront consignées dans ce registre. Ce sont seulement celles qui entrent dans la description qui renvoient à des références de qualification. Ces trois registres sont identifiés et vont pouvoir être repérés par rapport à leur champ d'application.

Lorsque le répertoire existera, vous aurez trois indicateurs pour situer les niveaux de certifications :

- un indicateur qu'on appelle la nomenclature des niveaux établie par l'Education nationale I, II, III, IV, V : cet indicateur de niveau concerne un nombre d'années d'étude. La prime est donnée aux savoirs et savoirs généraux en particulier.
- Le deuxième type d'indicateur est la grille de niveau de 1969 qui est interministérielle elle a été utilisée par la commission d'homologation et sera toujours utilisée par la nouvelle commission. C'est une grille de niveau qui elle aussi est I, II, III, IV, V (elle a d'ailleurs repris en partie les principes de celle de l'Education nationale) mais elle fonctionne en type de responsabilités assumées par les personnes lorsqu'elles sont en activités. Vous allez trouver en niveau V employé, ouvrier, en niveau IV technicien en niveau III des chefs d'équipe ou technicien supérieur ou des fonctions d'encadrement, d'expertise...
- Et il y a pour les CQP une autre façon de se situer qui est de se référer à la convention collective. Je ne vais pas vous donner d'exemples car il y a autant d'exemples que de conventions collectives.

**Les Points
Relais
Conseil : aide
au choix
d'une
certification**

Quand on va être un Point Relais Conseil, il va être très important de connaître ce type d'indicateurs. Je vous donne un autre indicateur pour vous repérer : pour les diplômes nationaux ou les titres anciennement homologués et maintenant inscrits au répertoire, on est dans un champ inter-sectoriel. C'est à dire que les titres ou les diplômes nationaux peuvent être utilisés quelle que soit la convention collective ou le secteur d'emploi. Par contre quand il s'agit d'un CQP, on est calé sur un champ d'application sectoriel.

Dans un Point Relais Conseil, quand on aide à construire des projets individuels, et quand on a mis en évidence que ce projet pouvait conduire à un projet d'accès à une certification, il est important de repérer, d'identifier le registre de cette certification. Et suivant les personnes, ses chances d'accéder rapidement à une certification vont varier en fonction de la nature de cette certification. Mais à partir du moment où vous avez ces différentes clés d'entrée, il devient plus facile de donner un conseil.

Par rapport à certaines professions réglementées, il n'y a pas le choix d'un grand spectre de certification : souvent la réglementation est par le diplôme ou par un

titre. Lorsqu'on est sur des champs professionnels plus ouverts, cette distinction est utile car on peut construire des projets d'accès aux certifications correspondant mieux avec ce que sont les personnes. On peut construire des passerelles d'un système à l'autre car selon son histoire, on peut être en possession de savoirs généraux et auquel cas on n'a pas besoin d'aller rechercher des certifications qui sont sur des savoirs généraux, à l'inverse on peut avoir des savoirs très opérationnels et on a besoin pour évoluer d'aller vers des projets intégrant des savoirs généraux. C'est une sorte d'équilibre, il y a toute une discussion à avoir avec les personnes pour repérer ce qui est le plus pertinent pour elle.

- Le répertoire national des certifications a été conçu par souci de cohérence. Puisqu'on voulait développer l'accès à la certification, fallait-il encore connaître les certifications en France. Le chiffre est assez imposant, 15 000 certifications différentes dont :

- 11 000 pour les universités.
- 720 ou 780 suivant si l'on compte les options, les spécialités à l'Education nationale secondaire, c'est à dire du CAP au BTS.
- 600 certifications pour les autres ministères : 150 de l'agriculture, 250 pour le ministère de l'emploi, 13 pour le ministère de la santé et des affaires sociales
- 800 titres homologués qui sont délivrés par des organismes privés ou consulaires
- 400 CQP

Le répertoire sera une base de données accessibles par tous sur internet et va décrire chaque certification selon 3 registres d'informations :

-des informations qui vont situer les activités visées par la certification et son contexte d'activité, les formes de réglementation qui permettent d'exercer ces activités

-des informations liées au mode d'accès à la certification : les composantes, les types de jury dans le processus d'octroi

-des informations liées à l'usage que l'on peut faire de cette certification : qui signe? d'où cela vient? les passerelles avec d'autres certifications, la nomenclature de références.

Des liens seront faits pour chaque certification avec d'autres bases de données qui existent déjà (certains certificateurs ont déjà leur propre base de données).

Ce répertoire sera connecté sur une base européenne qui est en cours de constitution. Chaque pays est en train de faire la même chose sur les mêmes principes de description. Cette base va être alimentée par les constructeurs des référentiels, c'est à dire les commissions professionnelles consultatives des ministères lorsqu'elles existent.

Lorsque les certifications ont été construites à la fois par l'Etat et les partenaires sociaux, nous avons ce que nous appelons un enregistrement de droit. Ce sont les structures qui vont elles-mêmes décrire les certifications et fournir ces descriptions à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Pour toutes les autres certifications que l'on appelle certification sur demande, c'est la CNCP elle-même qui alimentera le répertoire. Qu'est-ce que cela veut dire

inscription sur demande ? Cela veut dire que tout le monde ne peut pas s'inscrire ou être inscrit au répertoire. Toutes les certifications ne sont pas référées à un signal de qualification. Lorsqu'on est une institution qui construit ces références dans le cadre d'instance tripartite ministère, Etat et partenaires sociaux (employeurs et salariés) ont dit qu'il y a enregistrement de droit. La CNCP reprend et inscrit de droit.

Lorsqu'on est sur d'autres registres de certifications qui sont délivrées soit que par les partenaires sociaux (le cas des CQP) ou par d'autres institutions privées ou consulaires, il y a un examen du contenu des certifications, de la pertinence. C'est la CNCP qui se charge de vérifier cette pertinence : c'est ce qu'on appelle une inscription sur demande. Ensuite, cette demande fait l'objet d'un avis qui est officialisé et ratifié par le Premier Ministre. Elle fait l'objet d'une publication au JO et la fiche descriptive de la certification bascule dans le répertoire. L'alimentation du répertoire est en continue, en permanence.

C'est un outil très important quand on est un conseiller.

L'idée est de pouvoir interroger la base de données en langage naturel : exemple je veux interroger une certification qui est de telle activité, de tel niveau, délivrée par tel type d'acteur.

Quand sera-t-il prêt ?

Cela fait un an que l'on travaille en interministérialité pour constituer cet outil : c'est un outil consensuel avec les différents collègues des ministères et partenaires au sein de la CNCP. Les premiers travaux de constitution de fiches vont se faire en **janvier 2003**. Une première esquisse de répertoire sera faite avant l'été. Début janvier, il devrait y avoir un site d'information sur tout ce qui touche au répertoire, à la commission, certaines informations sur la VAE, sur l'Europe, sur l'homologation qui s'appelle cncp.gouv.fr.

Deuxième partie : la validation des acquis de l'expérience et son usage

Je vais maintenant vous commenter la loi sur la partie VAE. Cette loi s'appuie sur l'expérience de la VAP de 1992.

- **L'accès à une procédure de VAE n'est pas limité à 3 ans d'expériences professionnelles** ; La loi dit un minimum de 3 ans. Certains certificateurs risquent de dire que 3 ans n'est pas suffisant pour acquérir ce qui est attesté. Chaque certificateur précisera s'il entre dans les 3 ans minimaux prévus par la loi ou plus.

- **Nature de l'expérience** : il y a 2 textes, un pour le supérieur et un pour le cas général. Pour le cas général, il est bien question d'expériences professionnelles mais on élargit que toutes expériences réalisées dans d'autres cadres qu'une activité salariée (par exemple dans le cadre d'activités bénévoles dans les associations, dans le cadre d'activités syndicales) entrent dans ce champ. Pour le supérieur, on ajoute des activités qui n'entrent dans aucun registre professionnel puisqu'on parle d'activité personnelle.

*Le rôle des Points
Relais Conseil :*
• Identifier et
repérer les activités
• Collecter les
traces de l'activité

La trace de ces activités est quelque chose qu'il convient d'identifier, de repérer et de formaliser. Quand vous allez recevoir quelqu'un qui veut s'engager dans un dispositif de VAE, c'est sans attendre d'être inscrit dans une procédure de VAE qu'il faut commencer à collecter ces traces. Il faut mettre en condition la personne pour la collecte de ces traces : aller voir éventuellement un ancien employeur qui pourrait fournir certaines informations sur la réalisation d'activités. Ce n'est pas une attestation de compétence qu'il conviendra d'avoir, mais d'avoir une trace de la réalisation de ces activités : un bulletin de salaire ou tous autres documents utiles pouvant décrire ou expliciter ce que l'on a fait. Cela va être très utile lorsqu'on va arriver à la phase de recevabilité des dossiers d'inscription dans une procédure de VAE. Quand on est une entreprise avec un projet ou un plan de qualification du personnel, identifier avec le salarié le contexte de l'activité, comment elle a pu se réaliser ? avec qui ? sur quel type de poste ? et l'itinéraire de la personne, peut fait gagner un temps précieux au moment de la procédure de VAE. Quand on entre dans un processus de VAE, il y a tout un travail d'identification de ses acquis. Lorsqu'on a identifié la certification, l'objectif poursuivi et tout le parcours effectué par la personne vont être très utiles au cours de la procédure de la VAE pour fournir les traces de la réalisation des activités et de leur contenu. Lorsqu'on travaille, on est toujours tendu vers le collectif et le futur, le processus de VAE est un regard sur son passé et son présent.

- **Il faut lorsqu'on est dans une procédure de VAE établir un lien avec le contenu du diplôme** et chaque certificateur atteste d'éléments différents. Dans la procédure de validation des acquis, il faut identifier quels sont les éléments de compétence que l'on a développé et mis en œuvre au cours des activités en le mettant en résonance avec le référentiel de validation. Et là, on entre dans l'identification des différentes composantes du contexte avec le niveau de responsabilité assuré pendant les activités réalisées. Ce n'est pas parce qu'on a soigné sa grand-mère pendant 20 ans qu'on peut correspondre au référentiel d'aide à domicile ou d'aide soignante, ou d'infirmière tel que le ministère de la santé le définit. Il y a un filtre qui est posé lorsqu'on décrit les compétences et

*Le rôle du Point
Relais Conseil :
identifier les
contextes, la nature
des activités et le
niveau de
responsabilité*

chaque certificateur valorise plus certaines composantes que d'autres. Il est très important d'avoir identifié les contextes d'activités, la nature des activités, le niveau de responsabilité. On n'est pas sur la compétence, on est juste sur un repérage des activités. Ce sont des traces indispensables qui permettent d'identifier la certification la plus pertinente. Quand on est une entreprise et qu'on veut s'engager dans ce type de processus pour ces salariés, ce travail préalable peut faire gagner beaucoup de temps par la suite avec le certificateur.

- **Chaque certificateur pouvait définir les modalités d'évaluation de l'expérience.** L'Education nationale en 1992 s'est lancée dans une grande aventure qu'est la VAP et a choisi un dossier dans lequel la personne décrit son activité. Le fait de décrire ces activités était très précieux pour le jury dans la mesure où, à travers ces descriptions, on pouvait voir ou retrouver les résonances aussi bien pour les savoir généraux, que les savoirs méthodologiques ou procéduraux, de certaines capacités décrites dans le référentiel. Lorsqu'on est un autre ministère, de l'emploi par exemple, qui a pour mission d'attester des capacités professionnelles, les indications de performance, la description des activités peuvent ne pas être suffisantes. Il y a des preuves complémentaires à réunir. Pour jeunesse et sport, autre exemple, il peut y avoir des performances sportives à démontrer. Et là, le texte de 1992 n'était pas suffisant.

En 2002, chaque ministère, chaque certificateur construit et donne les indications sur les modalités d'évaluation qui lui paraissent les plus pertinentes avec ce qu'il atteste. Suivant ce que l'on a à attester, l'indication et les supports de jugement qui seront fournis au jury peuvent évoluer et varier.

Une implication de plus en plus grande avec les entreprises sur ce sujet là est à prévoir, il me semble difficile que l'on puisse se passer d'indications fournies du contexte dans lequel le salarié a pu travailler. On est sur des descriptions d'activités et non pas de compétences. Quand on est sur des descriptions d'activités, le certificateur applique son filtre et repère ce qui entre en résonance avec le référentiel.

Il y a des formes de partenariat qui devraient se développer entre les certificateurs et les entreprises non pas pour fournir des indicateurs de jugement (seul les jurys peuvent faire cela) mais des informations sur le contexte d'activités réalisées.

- Autre point inscrit dans la loi c'est la présence dans le jury de 25% de personnes qui sont des représentants du monde du travail. Dans le décret du 26 avril, il faut aussi prendre en compte, autant que faire se peut, la parité homme/femme.

-**Autre point, l'entretien avec les personnes** : 2 cas de figures, le cas général où l'entretien n'est pas obligatoire et fait à la demande soit des jurys, soit des personnes concernées. Au niveau de l'enseignement supérieur, l'entretien est mentionné.

Lorsqu'on rend un conseil, il sera important de mentionner les procédures. Ce ne va pas être simple de repérer ce que chacun développe en matière de procédure de validation. En 1992, on en avait une méthodologie, aujourd'hui vous aurez 2 secours pour repérer les procédures utilisées par chaque certificateur :

- 1- la **cellule inter-service** avec le réseau des valideurs qui va être utile pour régulièrement informer au niveau régional des grands principes qui correspondent à leur principe de validation.
- 2- **Le répertoire** puisque chaque certification sera décrite avec un lien hyper texte et qui vous permettra de savoir quelle est la procédure VAE qui a été définie par le certificateur. Le répertoire risque de ne pas être suffisant. Il vous donnera simplement le registre de la procédure, il ne remplacera jamais ce contact direct avec les personnes du service de validation.

On part du principe que lorsqu'on est sur la qualification, on est sur une approche qui permet d'avoir une idée des différents contextes de travail, des différentes situations de travail dans lesquelles les personnes peuvent évoluer. Je ne suis pas sûre que ni des bases de données, ni des outils seraient suffisants car ce n'est que par un dialogue, une discussion en direct avec une personne ou un représentant d'une entreprise, qu'on peut vraiment construire un projet. Quand une personne vient vous voir avec une demande qui s'exprime dans des termes, on peut parfois se rendre compte qu'une demande cache des mobiles qu'elle n'a su expliciter. Le dialogue et le conseil ne peuvent pas être remplacés par un outil : l'information oui, mais pas la construction d'un projet.

La VAE est un enjeu social très important pour les individus pour leur fournir des signaux de qualification mais également pour les aider à construire des projets et se reconstruire quand ils sont obligés d'avoir un projet de mobilité. Lorsqu'il y a une rupture de travail, il y a une perte de valeur, même de sens de soi, le fait de pouvoir dire que vous pouvez valider les acquis de votre expérience est une manière de participer à une construction, une reconstruction de soi-même. C'est un enjeu social fondamental, surtout si l'on dit que cette construction de vous-même, vous n'êtes pas seul à l'avoir, il y a un signal de qualification, vous êtes une personne de qualité et voilà le repère de qualité auquel vous pouvez correspondre.

L'autre enjeu est pour une entreprise socio-économique. Lorsqu'on est en gestion de ressources humaines, on a défini les références, les postes, les activités, une organisation de travail mais on se sent souvent démuni pour repositionner des projets de réorganisation de ces ressources humaines. Le fait de pouvoir compter sur des tiers qui vont porter un regard sur ce que l'on a sur ce que l'on est en tant qu'entreprise est important pour une entreprise. Le fait de s'appuyer sur d'autres références que les siennes est un enrichissement, cela permet de se situer et d'innover. Il y a un intérêt économique car grâce à la VAE les coûts de formation vont diminuer. Mais je pense que ce n'est pas simplement cela qu'il faut regarder car on peut perdre le sens de la VAE dont la finalité est d'accéder à un signal de qualification. Pour l'entreprise, cette VAE est un enjeu social et une reconnaissance du monde du travail.

La présence des représentants pour les membres du jury est un premier pas. Le pas le plus important est celui des référentiels. En fait, à partir de la VAE, tous les certificateurs sont obligés de revisiter leurs références. Si l'éducation nationale en 1992 a pu développer de la VAP c'est qu'elle avait revisité à l'époque tous ces référentiels (transformés en référentiels de certification avec l'indication de la

nature des composantes de compétences qu'elle attestait). Si on n'avait pas eu cela on n'aurait pas pu développer la VAP. Comment voulez vous lire une expérience professionnelle, si vous devez la mettre en regard avec un nombre d'heure de formation qui renvoie à un intitulé aussi générique comme physique ou chimie ?

Il y a un enjeu très important pour les entreprises qui est de définir ce qu'elles entendent par une personne qualifiée afin que ce concept de qualification soit un concept partagé. Ce n'est pas un concept qui appartient exclusivement à l'Etat ou au monde de la formation, c'est obligatoirement un concept partagé par le monde de la formation et le monde de l'entreprise. Je pense que la VAE est un enjeu fondamental car on va, peut être, vers une reconnaissance mutuelle entre le monde de la formation et de l'entreprise. En 1985, un livre a été écrit sur l'introuvable relation emploi/formation : peut-être que grâce à la VAE, des objets de dialogue et de reconnaissance mutuelle vont être trouvés sur ce concept de qualification qui devrait être source de progrès social ».

Anne-Marie CHARRAUD
Rapporteur à la commission nationale de la certification professionnelle
17 décembre 2002, Orléans.