

Validation des acquis de l'expérience : constat du passé ou promesse d'avenir ?

*Hugues BERTRAND**

La loi de « modernisation sociale » de janvier 2002 introduit le principe de la « validation des acquis de l'expérience » pour obtenir un diplôme. Elle donne une signification très concrète à ce principe en en faisant un droit et en stipulant que les diplômes figurant au répertoire national de la certification professionnelle peuvent être acquis soit par la voie de la formation soit par validation des acquis de l'expérience.

Cette loi a suscité beaucoup de controverses, de doutes, d'interrogations scientifiques ou d'engagements militants. Elle a maintenant six ans, sa mise en œuvre est concrètement engagée. Il est utile et judicieux de reprendre ces débats, de revenir sur ces controverses à la lumière des enseignements de l'expérience et de l'affinement des idées. C'est ce que propose, très à propos, ce numéro spécial de la *Revue de l'IRES*, qui revient de façon argumentée et réfléchie, sur cette expérience et sur ces débats.

Les articles qui suivent apportent tous un point de vue singulier : une expérience, des matériaux, une approche précise ou une réflexion mûrie qui renouvellent les termes de ce débat scientifique, institutionnel ou social. C'est ce qui fait l'intérêt et la richesse de ce numéro.

On n'a pas cherché dans cette courte préface à résumer mal et pauvrement les apports de chacun, ni à contester tel argument. On s'est

* Directeur des études du groupe Alpha

contenté d'y trouver du plaisir et un remarquable tonifiant pour rebondir de façon très libre et assez personnelle sur cet objet social bizarre, un peu troublant et finalement très stimulant qu'est la validation des acquis de l'expérience, transformée par l'usage en « VAE ». Les auteurs ne sont donc pas cités nominalement dans ces lignes, même si ce sont leurs débats, implicites ou explicites, qui en sont la source. Qu'ils veuillent bien me pardonner cette mutualisation un peu forcée, inégale et probablement maladroite de leurs travaux !

La loi : un compromis qui demeure très ouvert

Il est dans son principe étonnant que le législateur ait décidé d'établir une équivalence entre des savoirs professionnels issus de l'expérience et ceux issus de la formation, à travers un diplôme commun. Ce qui vient de l'expérience n'est pas commensurable à ce qui vient de la formation, ni dans le processus d'acquisition, ni dans son appropriation et sa maîtrise, ni dans sa signification professionnelle. On ne peut comprendre ce paradoxe, et peut-être le surmonter, que si l'on s'intéresse à la genèse, au processus ancien et ininterrompu qui a donné naissance à ces dispositifs. C'est ce que font plusieurs des auteurs qui en remontent l'histoire.

Ce choix âprement discuté et disputé résulte d'un compromis. On peut essayer de l'exprimer de façon stylisée.

D'un côté d'ardents militants, promoteurs engagés des savoirs expérimentiels, appelés aussi autrefois « implicites », compris comme allant bien au-delà de simples tours de main ou de savoirs destinés à rester informels, c'est-à-dire auxquels ne seraient reconnus ni formes ni structures. De l'autre les défenseurs de la connaissance, des savoirs constitués, institués et attestés, maîtres des diplômes qui font référence et système. Par ailleurs un marché du travail sur lequel la détention de diplômes est plus nécessaire (et plus fréquente) que jamais, pour être embauché et rémunéré correctement. Mais aussi un marché du travail où la possession d'un diplôme est moins suffisante que jamais car ce sont des compétences effectives, une capacité de bonifier leurs connaissances par de l'initiative, par une mobilisation permanente, active et mutualisée de savoirs d'expérience que les employeurs attendent aujourd'hui de leurs salariés.

On devrait donc s'attendre à ce que l'évaluation et la reconnaissance de ces savoirs d'expérience se développent de façon autonome, sans avoir à chercher de références du côté de formations qui ne sont après tout qu'initiales et initiantes. C'est très largement le cas, il faut le

souligner : la gestion des compétences (ou « par les compétences ») a connu des développements considérables, produit une instrumentation prolifique, et suscité des débats passionnés dans l'univers des entreprises, dans les milieux professionnels et, plus tardivement, dans ceux de la recherche en sciences sociales.

Toutefois, dans le contexte français où le diplôme de formation initiale demeure la valeur centrale de référence pour reconnaître, embaucher et rémunérer, le compromis retenu, instituant la VAE, prend une signification singulière.

Il représente une forme de victoire pour la plus grande partie des promoteurs engagés des savoirs « expérientiels » puisqu'il permet de reconnaître et de valoriser les acquis de l'expérience dans le seul système qui fasse encore référence universelle, celui des diplômes de formation initiale. Mais cette victoire est en même temps une forme de révérence marquée et peut-être excessive à l'univers de la formation initiale, à ses pompes et à ses canons. En outre elle donne la main à ceux qui, à l'Education Nationale notamment, tiennent ce système et peuvent négocier à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, ou apprécier et régler concrètement à travers les jurys de validation, les conditions effectives d'accès aux diplômes par la voie de l'expérience.

Ainsi resituée, la loi sur la VAE peut être considérée comme un compromis de transition. Il offre une large place à des agencements variés et imaginatifs, et laisse ouvertes à peu près toutes les voies d'évolution. Ce sont donc les jeux et les pratiques d'acteurs qu'il faut observer maintenant.

Ces pratiques peuvent faire avancer les débats et la réflexion, y compris sur des questions apparemment indépassables comme celle du paradoxe du diplôme commun aux savoirs d'expérience et aux savoirs de formation.

La VAE : sanction du passé ou promesse d'avenir ?

Il n'est pas besoin de théories savantes pour admettre que ce qui est acquis par voie de formation et ce qui l'est par l'expérience n'est pas de la même nature, n'est par essence pas comparable. Si le diplôme est la sanction d'une expérience passée, achevée et attestée d'un côté, d'une formation acquise et vérifiée de l'autre, on délivre peut-être le même diplôme mais chacun sait qu'il n'a pas la même signification. Si l'on reste arc-bouté sur le passé et sur sa validation sèche, cette contradiction est indépassable.

La seule façon d'en sortir c'est de se livrer au même exercice qu'un employeur qui recrute. Il évalue les chances d'un candidat de prendre en charge avec succès un poste, des responsabilités nouvelles, dans un environnement professionnel singulier. Ce sont donc ses facultés de transposition, d'adaptation, d'apprentissage dans un univers différent, que scrute et évalue l'employeur. Ces facultés peuvent s'appliquer à l'expérience professionnelle ou sociale du candidat comme à sa formation, théorique ou appliquée, ou à leur combinaison. Ce qui compte en dernier ressort dans cet exercice ce n'est pas l'examen détaillé et minutieux d'un passé révolu (le contenu exact du cours de droit international, ou le protocole précis de traitement d'un contrat d'assurance par exemple), mais ce que le diplôme annonce au futur, la capacité d'apprentissage, la promesse d'avenir qu'il est supposé signaler. A condition d'être construit et conféré à cette fin.

Il est intéressant et rassurant de constater que c'est précisément dans cette direction que s'oriente la mise en œuvre concrète de la VAE, et que se développent les réflexions qu'elle suscite.

Tout d'abord dans les descriptions qui sont données des parcours de VAE, on voit avec netteté l'importance accordée au retour, au bilan réflexif sur l'activité et l'expérience professionnelles passées, au « travail sur le travail ». Ce retour réflexif a, semble-t-il, moins pour fonction de vérifier l'authenticité de l'expérience passée que d'en transformer la nature et la signification : en la revisitant avec une distance, un regard nouveau, pour en faire un moment, une méthode et une figure de l'apprentissage. La VAE n'est pas, et ne doit pas être un constat, mais une démarche et un processus de retour cognitif et apprenant sur son activité passée (ou présente) qui vise à en étendre le sens et la portée. C'est ce processus et son accompagnement qui constitue le cœur de la démarche.

La distinction, qui demande peut-être à être encore plus nettement actée, entre accompagnateurs et certificateurs, en est la manifestation et l'instrument pratique.

La longue discussion sur la signification, la finalité et la construction des référentiels en est l'autre face, l'illustration dans le champ théorique et dans la mise en œuvre instrumentale. Pour que la validation prenne tout son sens, le référentiel doit être un outil de développement professionnel (aidant à ouvrir l'avenir) avant d'être un instrument de mesure (concluant le passé). Il doit donc être construit, puis fonctionner comme tel. Dans cette perspective il n'est pas un inventaire minutieux et statique, le catalogue du magasin des expériences, mais un activateur puissant et singulier dont la vocation est de contribuer à

transformer l'expérience individuelle en connaissances, en savoirs et en compétences élargies et accrues.

Cette activation prend appui sur les mots, implique un passage par les mots, une verbalisation de l'expérience (un « fil narratif » pour reprendre l'expression d'un des auteurs). Ce passage obligé fait craindre à certains que la validation des acquis de l'expérience soit celle de la capacité à dire les compétences plutôt que celle des compétences elles-mêmes.

On touche probablement là le cœur de la démarche et des interrogations les plus stimulantes qu'elle suscite. A quoi servent les mots dans ce retour réflexif sur le travail, ce travail sur le travail ? Sont-ils indispensables à la démarche mentale et cognitive elle-même qui rendrait par leur truchement l'expérience transférable, et transformable en compétences nouvelles ? Servent-ils plutôt à satisfaire une exigence institutionnelle (celle de l'académisme) ramenant tout aux normes de la formation initiale ? Sont-ils un simple outil au service des besoins de l'échange, du partage et de l'évaluation (examiner en silence l'activité de travail ne suffit généralement pas) ?

Il n'est pas aisé de trancher. L'évaluation indispensable des usages et des pratiques, individuelles ou collectives, de la VAE aidera certainement à mieux répondre à ces questions.

Acteurs et usages

Utilisation personnelle d'un droit individuel, outil institutionnel au service de projets collectifs (requalification de certaines catégories de salariés par exemple) ou instrument de politiques RH d'entreprises : les usages de la VAE sont potentiellement nombreux et variés. Cinq ans après le vote de la loi, si l'ampleur des opérations de validation progresse régulièrement, elle demeure néanmoins quantitativement modeste : deux à trois dizaines de milliers de diplômés par voie de validation complète en 2006 à comparer aux centaines de milliers de diplômes conférés par la voie de la formation.

Il faut ajouter que derrière les apparences de l'aisance (constat d'une expérience déjà acquise) et de la gratuité (pas besoin de mobiliser les lourdes ressources de la formation), la VAE est en vérité coûteuse, exigeante et de surcroît éprouvante.

Il s'agit d'un parcours sur mesure qui demande du temps, des compétences et des moyens (orientation, choix, accompagnement, élaboration d'un dossier, constitution et réunion d'un jury), dont les résultats

sont incertains. Loin d'être gratuite ou sans risque pour la personne, elle a aussi un coût pour la collectivité. La bonne information des candidats et leur bonne orientation sont des impératifs pour éviter de graves et coûteuses déconvenues. Par ailleurs la prise en charge des coûts n'est ni simple ni naturelle : elle demande du temps, de la coordination, des délais de mise en place et de rodage ; elle demande aussi de dégager des moyens de financement adaptés. Les voies et les choix en sont multiples. C'est ce que montre par exemple la création expérimentale du système de chéquiers VAE pour les demandeurs d'emploi en Ile de France qui vise à combiner sélection fine des usagers et souplesse des usages individuels de ces ressources.

Y a-t-il un marché derrière ces pratiques nouvelles qui engendre déjà des offreurs ? Ce marché doit-il être orienté, activé, encadré, segmenté ? Comment organiser les parcours de VAE ? Comment les sécuriser ? Autant de questions délicates s'ajoutant aux précédentes et suffisantes pour expliquer et justifier une certaine prudence des autorités publiques concernées.

L'intérêt des entreprises pour engager des démarches collectives de VAE reste timide et semble viser certains types d'activité : tout particulièrement les emplois et les activités dans les services à faible considération sociale (dits « déconsidérés »), bien qu'exigeant de véritables qualités professionnelles, parfois difficiles à trouver. Il s'agit de mettre l'accent sur ces qualités professionnelles et de construire ces activités comme des métiers à part entière avec un triple objectif : valoriser ces emplois/métiers dans un champ professionnel dans lequel on peut apprendre, progresser, évoluer ; rendre ces métiers (et leur exercice dans l'entreprise) plus attractifs en les resituant dans une perspective d'évolution ; élargir cette perspective en réorganisant et en régulant des activités sectorielles éclatées, ayant besoin d'être articulées entre elles ou avec d'autres.

Avant la mise en place de la VAE certaines entreprises cherchaient déjà à créer des diplômes de formation initiale pour revaloriser et professionnaliser des métiers de ce type (création de CAP dans les métiers de la propreté par exemple). La VAE vient confirmer et renforcer ces orientations, mais surtout apporter des principes et des outils nouveaux : on pense par exemple à la façon dont peuvent être qualifiés de nombreux métiers des services à la personne dont les qualités/qualifications requises sont repérables, identifiables et attestables en situation, mais plus difficilement dans le champ de la formation.

L'enjeu est de taille, compte tenu de l'extension attendue de ces métiers. Pour autant la VAE n'est pas la baguette magique qui transformerait

en parcours scintillants l'exercice de métiers souvent difficiles et éprouvants. Néanmoins elle leur donne une chance d'être mieux identifiés, mieux reconnus, mieux organisés, et finalement professionnalisés.

Plus largement les opérations concrètes de VAE, en ouvrant un espace à l'expression des personnes sur leur travail, en révèlent aussi des dimensions imprévues, occultées ou oubliées : notamment un besoin très fort, une soif de reconnaissance de leur expérience professionnelle.

La validation demeure cependant un parcours exigeant et la certification comporte inévitablement des risques d'échec. C'est pourquoi l'orientation, la sélection et l'accompagnement doivent viser à limiter très fortement ces risques. C'est aussi la condition pour donner leur pleine valeur et leur pleine utilité sur le marché du travail à ces diplômés.

La validation partielle, la façon de tailler et d'aider à gravir les marches d'escalier qu'elle définit peut être une réponse, en substituant au tristement binaire (oui/non) du diplôme un projet de progression professionnelle.

Il reste que ces réponses ont besoin d'être affinées et adaptées à la multiplicité des situations rencontrées. Les trois principaux segments de marché de la VAE, celui des services déconsidérés à requalifier, celui de l'acquisition d'une qualification initiale de base, celui de l'obtention de diplômes de niveau bac + 2, n'ont pas nécessairement vocation à être traités de la même façon. A condition toutefois qu'ils le soient dans une perspective d'ensemble. Cette perspective manque aujourd'hui. La VAE présente cette singularité d'être une nouveauté institutionnelle dont le guidage n'a pas été clairement défini !

Une nouveauté institutionnelle sans pilote ?

La loi de « modernisation sociale », incluant le dispositif de la VAE, a été votée en janvier 2002. Entre ce vote, les décrets d'application et leur mise en œuvre, des élections législatives ont changé la composition du Parlement et les orientations gouvernementales. Il en est résulté un certain flou sur la façon de mettre en œuvre les dispositions de la loi. La nouvelle Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instituée par la loi, était un candidat naturel pour piloter la VAE : elle a en effet pour mission de veiller à la cohérence d'ensemble du système de certification, dont une des particularités est l'obligation nouvelle de définir les voies d'accès par validation des acquis de

l'expérience de chacun des titres relevant de son champ. Cependant ses attributions n'incluaient pas explicitement cette responsabilité : l'opposition très vive des représentants des employeurs a conduit à l'en des-saisir.

Il en est résulté un certain vide et une absence de pilotage ordonné et discuté collectivement des modalités concrètes de mise en œuvre de la VAE. Le nouveau Conseil National de la Formation Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) a un rôle à jouer mais il a eu lui-même beaucoup de mal à démarrer dans ces circonstances institutionnelles, tandis que ses domaines de compétences sont déjà très vastes, sa composition complexe et lourde, et ses ressources limitées.

Cette singularité institutionnelle n'a pas empêché le démarrage de la VAE, même s'il s'est effectué en ordre dispersé. Ainsi, dans les trois régions passées sous revue, les Conseils régionaux ont investi cette question d'une façon ouverte et responsable, en s'efforçant de coordonner les acteurs et d'éviter, par exemple, que les changements de statut des candidats (salarié, allocataire, demandeur d'emploi,...) ne viennent interrompre un parcours de VAE préalablement engagé.

Il est cependant difficile d'imaginer que cette configuration atypique n'a eu aucun impact sur les conditions de mise en œuvre et de diffusion d'un dispositif qui n'a ni financement propre, ni centre de coordination identifié. Il sera intéressant d'analyser les effets de cette curieuse expérience lorsqu'on évaluera la loi, ses modalités d'application et leurs résultats. Gageons cependant que, la nature ayant horreur du vide, il faudra trouver ce lieu de coordination : la composition, les activités et les compétences de la CNCP l'amèneront probablement à jouer en pratique de plus en plus ce rôle qui lui a été refusé en principe...