

Développement de la VAE et relance de la qualification

Auteur : Gilles Schildknecht – avril 2017

Chercheur associé au (Centre de Recherche sur la Formation) CRF/CNAM

Membre du bureau du (Comité Mondial pour les Apprentissages tout au long de la vie) CMA

Ancien chef de la mission Vae du ministère de l'Éducation nationale

Par une lettre de mission du 16 décembre 2015, le Premier Ministre commandait à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et à l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR), une mission d'évaluation de la VAE, ceci dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique (MAP), dans la perspective :

- De développer la politique en faveur de la VAE, notamment à l'attention des plus fragiles ;
- D'améliorer la gestion du dispositif ;
- De fluidifier le parcours du bénéficiaire et vérifier l'équité territoriale d'accès au dispositif.

Des scénarii et mesures ont été établis sur la base des travaux du groupe de travail de l'automne 2016, des travaux des ateliers de janvier 2017, du rapport d'évaluation de la politique de certification professionnelle et du rapport de diagnostic de l'évaluation de la politique publique de VAE.

Trois scénarii ont été retenus présentant des mesures de mise en œuvre par paliers successifs, du plus immédiat au plus ambitieux.

Leurs principales caractéristiques en sont :

- Redonner sa place à la VAE comme voie d'accès à la certification en rendant l'offre de certification plus visible et lisible par tous ;
- Rendre plus simple et attrayante la VAE qui peine à atteindre son plein potentiel ;
- Mettre la VAE au service des politiques de l'emploi et développer une démarche plus prospective et territorialisée.

Mis en forme par le Secrétariat Général à la Modernisation de l'Action Publique (SGMAP), ils ont été présentés par le gouvernement le 23 mars 2017.

Globalement les mesures recensées constituant ces scénarii sont d'ordre apparemment technique et administratif, hormis peut-être celles devant permettre d'aller vers une offre de certifications plus visible et plus lisible. Elles nous font penser à un catalogue présenté comme comportant l'ensemble des mesures à prendre pour relancer la VAE.

La rationalisation des offres de certification mainte fois avancée comme nécessaire au développement de la lisibilité du paysage de la certification percute des logiques de chapelles et de pouvoir.

En effet, rappelons que la formation professionnelle continue est sur le marché, choix confirmé par les différents gouvernements successifs, donc sensible aux phénomènes de concurrence, principalement par les prix.

L'Etat et ses composantes bénéficient d'une exclusivité de construction et de reconnaissance de ses titres pour l'emploi et de ses diplômes, détient une position dominante qui protège ses filières de formations y préparant.

L'hypothèse d'un pilotage inter- ministériel, formule déjà utilisée de 2006 à 2008, pose la question de la volonté politique réelle de développer cette voie d'accès à la certification.

Pour l'Education nationale, ce pilotage politique avait permis de réaliser des avancées pointées dans ce travail du SGMAP.

Citons la réalisation d'un document unique de recevabilité des demandes, suivi par celui de présentation des expériences en lien avec la certification postulée.

La réalisation et surtout l'application dans l'ensemble des académies avaient nécessité un appui fort du cabinet du ministre de l'époque, les corps d'inspection freinant alors toute mesure de simplification qui pouvait permettre de développer la VAE.

Le travail réalisé est conséquent, mais ne couvre pas l'amont, correspondant à la place des certifications dans la négociation des qualifications des acteurs.

Pour rappel, la qualification fait l'objet d'un compromis social et est reconnue par l'ensemble des acteurs de la vie professionnelle et au-delà, de l'ensemble de la vie sociale.

Pour Pierre Naville, la qualification se définit comme une appréciation sociale de la valeur des travaux et non comme un phénomène technique individualisé. Le processus de qualification incorpore un jugement de valeur, qui s'exerce globalement et produit des effets collectifs.

La valorisation de l'acquisition de certifications pendant le parcours professionnel est un enjeu de son développement par la Vae comme par la formation continue.

Malheureusement la fin du siècle dernier a vu, en ce domaine, se concrétiser la disjonction entre détention de certifications et classification dans les grilles professionnelles dans la plupart des conventions collectives, établies par les branches professionnelles. En conséquence les salaires ont été affectés sur des bases plus individuelles, attribués par l'utilisation généralisée d'outils de management des individus atomisés.

Le tout compétence, sacralisé au cours des journées de Deauville du MEDEF en 1998 et popularisé par des professionnels auto-proclamés de la gestion des ressources humaines, a contribué au développement de l'individualisation de la relation salariale, au détriment de la négociation collective.

La compétence réside dans la mobilisation de ressources. Toute compétence est finalisée et contextualisée. La compétence est une notion au service des politiques d'entreprise et est un principe d'organisation et de gestion des personnels.

Elle ne permet donc pas, du fait de son caractère intrinsèquement individuel, de négociations collectives, contrairement à la qualification.

Indissociable de l'individu même, elle se prête peu à l'objectivation et prépare à plus de flexibilité et d'adaptabilité. Les savoirs professionnels et la place du travail se réduisent au profit de qualités plus générales.

Cette prédominance du tout compétence, interroge les systèmes de formation et de certification, qui se sont, pour la plupart, emparés de cette notion, en y attribuant des sens souvent très différents.

L'application des articles relatifs aux accords d'entreprises de la Loi n°2016-188 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels s'inscrit dans cette tendance lourde, de renvoyer à l'individu seul la charge de son employabilité, donc de sa qualification.

La Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a quant à elle, instauré la création de blocs de compétences acquis pour une durée illimitée en cas de validation partielle.

Cette nouveauté bouleverse la construction des certifications, impacte la gestion dans le temps des blocs de compétences obtenus. Elle pose la question de la forme de reconnaissance des blocs, simples attestations ou parties de certification reconnues par l'Etat ?

Un marché, après celui de la formation, va très rapidement voir le jour, avec ce que cela comporte d'interrogations sur, d'un côté, la volonté d'accroître la visibilité des certifications et un accroissement sauvage d'une monnaie sans réelle valeur.

Est-ce une caractéristique structurelle de notre pays de vouloir tout simplifier en empilant des mesures technocratiques, à partir de mesures et méthodes uniformes, n'intégrant pas dans leur construction des études et réflexions plus globales sur le sens d'un système, de sa finalité ?

Dans un article de juin 2016, intitulé ;"La VAE, l'oubliée des réformes", je proposais notamment la construction d'un véritable système national de certification, bâti sous la forme d'une progression intégrée des certifications, à partir du certificat Cléa, des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP), des titres du ministère de l'emploi et des diplômes des ministères telle l'Education nationale.

Ce caractère progressif favoriserait une plus grande lisibilité sur les finalités de chaque certification tout en respectant les logiques de chaque certificateur. Il faudrait rajouter des modalités communes de construction des certifications à partir d'une terminologie partagée (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui).

La relance d'un comité inter- ministériel de développement de la VAE était également proposée, avec un pilotage conjoint des ministères de l'emploi et de l'Education nationale, comme lieu de dynamisation et de mutualisation des dispositifs, procédures et pratiques. Ce comité, sur le modèle du précédent, serait élargi au secteur privé. Il fixerait les objectifs de développement globaux et par institution concernée, objectifs basés sur des évaluations quantitatives et qualitatives.

Bibliographie :

- Evaluation du dispositif de la validation des acquis de l'expérience
Présentation des scénarii de transformation et des mesures de réforme associées – SGMAP-
(epp_vae_rapport-scenarii.pdf)
- Céreq - Echanges N°4 - janvier 2017 - Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux.