

RAPPORT
A MONSIEUR LAURENT WAUQUIEZ
SECRETARE D'ETAT A L'EMPLOI

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Présidé par Vincent Merle,
professeur au Conservatoire national des Arts et Métiers

Rapporteurs : Marie Christine Combes,
Université de Paris-Est Marne-la-Vallée,
assistée de Yves Chassard et Tristan Klein, Centre d'analyse stratégique

22 décembre 2008

AVERTISSEMENT

Ce rapport est le résultat des discussions d'un groupe de travail qui s'est réuni à la demande de Monsieur Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat à l'emploi, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Il a rassemblé des représentants des principaux ministères concernés, des représentants des conseils régionaux, des représentants des organisations syndicales et patronales, des représentants des chambres consulaires et les représentants de deux entreprises.

La liste des participants dont les noms figurent en annexe. Le groupe a auditionné Monsieur Jacquot, élu au Conseil régional de Rhône-Alpes, un représentant de l'ANPE, la fédération du commerce et de la distribution, la fédération de la formation professionnelle.

Le Président et les rapporteurs ont également auditionné : la FONDA, la fédération de l'accompagnement en VAE, la Conférence des directeurs de services de formation continue des Universités.

Outre sa participation active au groupe de travail, la Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle en a assuré le fonctionnement matériel.

Trois axes de travail avaient été fixés par le Ministre :

- l'information et l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;**
- la lisibilité du système de certification ;**
- les conditions de développement de la reconnaissance des compétences en entreprise.**

Le groupe a été mis en place par le Ministre le 23 septembre, s'est réuni huit fois et a examiné le projet de rapport final le 19 décembre 2008.

Que tous ceux qui ont suivi fidèlement les travaux du groupe et ont contribué à l'élaboration des propositions (dont un résumé figure en annexe) soient remerciés de leur participation.

SOMMAIRE

Préambule

I- Mobiliser les acteurs institutionnels pour promouvoir la VAE

- 1) *Renforcer la coordination des acteurs au niveau territorial*
- 2) *Encourager la négociation professionnelle et interprofessionnelle*
- 3) *Elargir les missions des OPCA*
- 4) *Le rôle de l'Etat*
- 5) *Coordonner les dispositifs de financement*
- 6) *L'enseignement supérieur*

II- Diffuser la VAE dans l'ensemble des dispositifs et en faciliter l'accès à tous les publics

- 1) *La professionnalisation tout au long de la vie*
- 2) *Développer la reconnaissance des compétences dans les entreprises*
- 3) *Faciliter la traçabilité des compétences tout au long de la vie*
- 4) *Développer le signalement des compétences sur le marché du travail*
- 5) *Prendre en charge les jeunes sortis de formation initiale sans qualification*
- 6) *Mettre en place des plateformes spécialisées d'orientation et d'accompagnement VAE pour des publics spécifiques*

III- Inscrire les processus VAE dans une démarche qualité

- 1) *Fluidifier et diversifier le parcours VAE*
- 2) *Améliorer la qualité de l'accompagnement*
- 3) *Retravailler l'ingénierie des dossiers de VAE*
- 4) *Améliorer la tenue et le travail des jurys*
- 5) *Professionaliser les réseaux d'AIO, les OPCA et le Pôle emploi sur la VAE*
- 6) *Evaluer régulièrement les dispositifs régionaux et diffuser l'information*

IV- Mieux réguler le système de certifications et améliorer l'accessibilité par la VAE

- 1) *Faire évoluer la régulation globale du dispositif et sa lisibilité*
- 2) *Faire évoluer le rôle de la CNCP*
- 3) *Mieux réguler les diplômes de l'enseignement supérieur*
- 4) *Clarifier le rôle des CQP et les conditions de leur enregistrement au RNCP*
- 5) *Améliorer l'ingénierie des certifications et leur accessibilité par la VAE*
- 6) *Construire de nouvelles attestations visant à graduer l'accès aux certifications de niveau V pour les publics de faible niveau de formation*
- 7) *Donner de la lisibilité aux multiples formes de certifications n'ayant pas vocation à figurer dans le RNCP*
- 8) *Renforcer les moyens de la CNCP et des partenaires sociaux*

Conclusion

Résumé des propositions

PREAMBULE

*L'obtention d'un diplôme ou d'un titre sur la base des aptitudes et des connaissances acquises à travers l'expérience a longtemps été considérée dans notre pays comme une voie dérogatoire, un dispositif de rattrapage pour ceux qui n'avaient pu passer par la voie noble de la formation initiale ou par un cursus en formation continue. La loi de janvier 2002 a introduit à cet égard une rupture décisive. Non seulement parce que la **VAE est en passe de devenir une voie normale d'acquisition d'une certification professionnelle** mais parce que **les diplômes et les titres « à finalité professionnelle » ne sont plus seulement définis en terme de contenus de connaissances ou de programmes scolaires et universitaires mais principalement en termes d'activités, de compétences et de connaissances liées à l'exercice de ces activités**. A l'issue d'une formation, un lauréat est présumé « savoir faire parce qu'il sait » ; un candidat à la VAE doit montrer que « s'il a su faire c'est parce qu'il savait » ; mais ce sont les mêmes certifications qui attestent des « connaissances, aptitudes et compétences », quel qu'en soit le mode d'acquisition.*

*L'adoption de cette loi a provoqué une véritable onde de choc dont les effets se sont déjà largement fait ressentir : nouvelles modalités d'élaboration des référentiels de diplômes et de titres, renouvellement des démarches d'accompagnement et d'aide à l'élaboration du projet professionnel, plus grand intérêt porté aux apprentissages en situation de travail dans les entreprises et les branches, meilleure reconnaissance des acquis dans la progression professionnelle des salariés, plus grande « modularisation » des formations. **Originellement perçue comme un facteur d'équité et d'égale dignité entre les différentes manières d'apprendre, la VAE apparaît progressivement aux yeux de tous comme un formidable vecteur de changement dans un pays qui a tant de mal à reconnaître la diversité des formes d'excellence et où le poids des classements scolaires sur la destinée professionnelle et sociale est bien souvent déterminant.***

*Comme toute réforme porteuse d'une multitude de changements sociaux, la VAE a suscité de grands espoirs... et rencontré de multiples obstacles. Sa mise en œuvre soulève des problèmes inédits – par exemple sur le fonctionnement des jurys et l'établissement du faisceau de preuves nécessaire à la délivrance équitable d'un diplôme – ou oblige à en reformuler d'autres – par exemple sur la cohérence et la mise en réseau des organismes d'information, de conseil, de bilan, d'accompagnement ou encore sur la complémentarité entre les modalités de reconnaissance des compétences propres aux entreprises et cette forme particulière de reconnaissance que constitue une certification professionnelle. Rien d'étonnant, par conséquent, à ce que la VAE n'ait pas rencontré dès son adoption le succès quantitatif que certains escomptaient. Il a fallu bousculer bien des habitudes et, pour ainsi dire, « roder » les différentes pièces d'un dispositif qui n'est pas toujours aisé à manier ! En cinq ou six ans, **la VAE n'en est pas moins passé d'un dispositif quasi expérimental, porté par des militants, à une démarche connue du plus grand nombre et intégrée dans les politiques de gestion des ressources humaines et de qualification des salariés de très nombreuses entreprises, de branches professionnelles et de territoires.***

Il n'en est pas moins indispensable de donner un nouvel élan à la VAE. Le rapport d'Eric BESSON, Secrétaire d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques

et du développement de l'économie numérique, en a parfaitement montré la nécessité et le groupe de travail mis en place par Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, a largement partagé ce diagnostic.

L'intérêt pour un individu d'obtenir un diplôme par la voie de la VAE peut être de nature très diverse : reconnaissance symbolique, plus grande assurance sur ses aptitudes et ses compétences, étape nécessaire dans un parcours de progression professionnelle et de formation, meilleure visibilité de ses aptitudes et compétences sur le marché du travail... Et les « profits secondaires » ne sont pas moins nombreux : prise de conscience de ce que l'on sait faire et de la valeur professionnelle de ces savoir-faire, restauration de l'envie d'apprendre et de progresser, meilleur positionnement par rapport aux « standards » que constituent les certifications professionnelles... Ces justifications individuelles suffiraient en elles-mêmes à accélérer le déploiement de la VAE. Mais les justifications sont également de nature collective. **La VAE est un élément essentiel de sécurisation des parcours professionnels.** On oublie trop fréquemment que le métier que pratiqueront en fin de carrière les jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail sera dans bien des cas très différent de celui qu'ils ont appris ou qu'ils ont exercé au début de leur vie professionnelle. Quand bien même exerceraient-ils le même métier, son contenu aura radicalement changé en trente ou quarante ans et il est peu probable qu'ils l'exerceront dans la même entreprise. On oublie trop souvent également qu'une bonne partie de la population active n'a obtenu aucun diplôme, ou au mieux un CAP, à la sortie de l'école et que la richesse de l'expérience de ces personnes est rarement prise en compte dans leur progression professionnelle ou lors d'une mobilité d'un emploi à un autre. Or le développement économique et social de la France reposera inéluctablement sur une main-d'œuvre plus qualifiée, plus apte à développer en permanence de nouvelles compétences, plus disposée à faire face à des changements techniques et organisationnels. **Promouvoir la VAE, ce n'est pas tomber dans une démagogie du « diplôme pour tout le monde » mais bel et bien permettre à chacun de s'inscrire dans un parcours de progression tout au long de sa vie en jalonnant ce parcours par l'obtention d'une reconnaissance à travers ces grands repères collectifs que sont les certifications professionnelles.**

La VAE est en quelque sorte un révélateur de la véritable signification du projet, porté par l'ensemble des pays européens, de « l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Tout n'est pas joué à la fin des études ; la vocation fondamentale du système éducatif est de donner, au plus haut niveau possible, toutes les bases de connaissance dont un individu aura besoin pour développer ses compétences et gérer ses changements professionnels tout au long de son existence. Sur ces bases, il faut ensuite construire ses compétences, se « professionnaliser » et valoriser ce que l'on sait et ce que l'on sait faire. Si la VAE n'est pas une réponse systématique à cette exigence, **pour beaucoup elle trace le chemin qui incite à saisir toutes les occasions d'apprendre et de progresser.** La formation au sens classique – suivre un cours, aller en stage – ne prend souvent tout son sens et toute sa portée que lorsque l'on s'est engagé dans ce chemin. **La formation tout au long de la vie, ce n'est pas se former toujours plus et toujours plus loin, c'est accéder au bon moment et de manière pertinente à cette ressource que constitue la formation en vue d'un développement de soi et de ses capacités professionnelles.** Il suffit d'entendre ceux qui ont « fait une VAE », comme il est d'usage de dire maintenant, pour comprendre en quoi cette démarche change le regard que nous portons sur la formation.

Le rapport d'Eric Besson avait estimé le nombre de personnes potentiellement concernées par la VAE à environ six millions. Il n'y a pas de catégories qui seraient des clientes

privilegiées de la VAE. Mais l'analyse présentée par ce rapport a le grand intérêt de souligner que ceux pour qui elle est une voie indispensable de progression professionnelle constituent bien plus qu'une frange marginale de la population adulte !

Ces constats, le groupe les a largement partagés. De même, il s'est retrouvé dans les grands axes de progrès définis par ce rapport qui a véritablement servi de base à ses travaux. Encore fallait-il que ceux qui ont à « faire vivre la VAE » dans leurs organisations et sur leurs territoires, valident les pistes concrètes esquissées par le rapport, se les approprient, et les inscrivent dans leur logique d'action. Le rapport du groupe traduit ce travail d'appropriation sans chercher à refaire un diagnostic qui a largement été fait dans de nombreux documents. Les propositions qu'il contient n'ont sans doute pas reçu le même degré d'assentiment de la part des différents participants mais elles sont apparues comme **un cadre de référence accepté par tous pour un véritable rebond de la VAE et des démarches qui la sous tendent.**

Le lecteur constatera que beaucoup de travail reste à faire ! Pas seulement en additionnant une multitude de petites améliorations, toutes très utiles, mais en faisant converger les efforts des uns et des autres pour « désenclaver » la VAE. Celle-ci ne doit pas devenir un guichet de plus et une procédure de plus, quelle qu'en soit la qualité. Elle doit au contraire être intégrée dans un mouvement plus global pour accompagner les parcours de progression professionnelle et faire du développement des connaissances et des compétences un moteur de la croissance et du développement social.

Quelle que soit la pertinence des dispositions concrètes qui sont proposées, **le déploiement attendu ne pourra s'opérer sans une mobilisation conjointe de l'Etat, des acteurs au niveau territorial – en particulier des Conseils régionaux -, et des partenaires sociaux – en particulier au niveau des branches professionnelles.** Le groupe en a longuement débattu et c'est par les conditions de cette mobilisation que débute le rapport.

Deux points majeurs sont également ressortis des débats et méritent d'être mentionnés dès à présent.

Si la VAE demeure une démarche accomplie librement par des individus, elle a d'autant plus de sens et elle est d'autant plus efficace qu'elle s'inscrit dans un cadre collectif, au sein d'une entreprise, d'une profession ou d'une branche. **Or, de ce point de vue, il y a encore un grand décalage entre l'esprit même de la VAE, qui implique une traçabilité des acquis, une « mise en mots de l'expérience », une véritable ingénierie des certifications, une méthodologie rigoureuse d'évaluation des acquis de l'expérience... et la réalité des pratiques de description et d'évaluation des activités et des compétences attendues des salariés dans les entreprises.** Or il ne devrait pas y avoir discontinuité mais au contraire complémentarité entre ces deux dimensions de la valorisation et de la reconnaissance des compétences.

Si la VAE a redonné toute son importance aux diplômes en tant que signalement des aptitudes et des compétences sur le marché du travail, elle a également redonné une grande vigueur aux enjeux qui entourent le système de certifications professionnelles et sa régulation collective. Chacun des acteurs voudrait délivrer ses certifications, selon ses modalités et sans grande considération pour les risques « inflationnistes » que cela représente : multiplication des certifications, incertitude sur leur valeur et leur pertinence, concurrence stérile entre certificateurs... Or le déploiement de la VAE passe par la lisibilité de ce système, sa cohérence, les complémentarités entre certifications et la fiabilité des conditions de délivrance. **Le groupe s'est clairement prononcé pour une plus grande régulation collective.**

*Cela passe à la fois par **une distinction plus claire entre les différents types de certifications** – toutes n'ont pas la même valeur de signalement et le même usage social – et par une **clarification des règles du jeu** : meilleure concertation sur l'opportunité de création de certifications nouvelles, mise en commun des méthodes en matière d'ingénierie des certifications, distinction plus claire entre les certifications qui représentent un gage d'aptitudes et de compétences dans un « spectre » large d'activités professionnelles et ce qui vise à « habilitier » une personne à effectuer des gestes professionnels ou à mettre en œuvre des procédures dans un contexte très circonscrit.*

I- Mobiliser les acteurs institutionnels pour promouvoir la VAE

1) Renforcer la coordination des acteurs au niveau territorial

Il existe une pluralité de modes de coordination entre les acteurs territoriaux : instance de concertation entre certificateurs publics (circulaire du 4 octobre 2007), Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), concertation informelle au sein des structures pilotées par les Conseils régionaux en matière d'information-conseil, etc. La mobilisation des acteurs demeure cependant très inégale selon les régions. Ce n'est pas en rajoutant une instance de plus que cette mobilisation progressera. Il convient de réaffirmer **le rôle pilote des Conseils régionaux dans ce domaine**. Ce sont les meilleurs garants de la cohérence des multiples initiatives prises par les différents acteurs en matière d'orientation, d'information, de validation des acquis et d'appui à la construction de parcours de formation complémentaire.

Le niveau territorial n'est pas seulement un niveau d'information et de conseil des candidats potentiels. C'est aussi, ou ce devrait être, **un niveau d'intégration de la démarche de VAE dans les politiques de qualification de la main-d'œuvre ou d'aide aux reconversions professionnelles**. L'inscription de la VAE dans le PRDF serait une manière d'en renouveler l'approche, de passer d'une logique de régulation de l'offre de formation à une logique de construction de parcours, compte tenu de la situation économique d'une région et du niveau de qualification de sa population. Ce serait aussi une possibilité de construire des indicateurs d'évaluation pour les institutions parties prenantes – ANPE, Greta, OPCA, universités, etc. – et d'élaborer des objectifs en commun. Ce cadre d'action commun pourrait prévoir en particulier :

- Une politique de **labellisation par les CCREFP des structures d'accueil et d'orientation** susceptibles de délivrer des informations sur la VAE et sur les certifications ;
- La mutualisation de moyens entre les organismes certificateurs pour **la mise en œuvre de plateformes de services en matière de VAE et d'aide à la construction de parcours de progression professionnelle** (par exemple pour favoriser la VAE dans certains secteurs professionnels ou vis-à-vis de certains types de publics) ;
- Le développement **d'outils d'information** (sur tous supports) **permettant une meilleure connaissance des certifications** et de leurs relations avec les qualifications et les emplois ;
- **Un engagement des différents organismes valideurs en matière d'amélioration des procédures de VAE** (accompagnement, organisation des jurys, suivi des candidats après le passage devant le jury...) ;
- Un engagement des différents financeurs de la VAE afin que **nul ne soit dissuadé de s'engager dans cette démarche pour des raisons de coût** ;
- Le **rapprochement entre les démarches de validation des compétences des demandeurs d'emploi** (plateformes vocationnelles, essais en situation de travail...) **et la démarche de VAE** ;
- **Les actions de formation** envisagées pour professionnaliser les personnes en charge de l'information sur la VAE et sur les certifications, les personnes en charge de l'accompagnement et les jurys ;
- **L'engagement des branches professionnelles** au niveau territorial pour déployer la VAE au sein des entreprises.

○ L'engagement des chambres consulaires

La coordination régionale serait alors la cheville ouvrière de la mise en œuvre d'une VAE renouvelée, inscrite dans les parcours professionnels. Elle pourrait porter sur l'accueil, l'information et l'orientation, l'accompagnement, et sur le financement.

Les exemples observés semblent montrer que **l'articulation de deux niveaux de coordination : un niveau politique** – par exemple le comité de développement de la VAE en région Centre, la commission VAE du CCREFP en Rhône-Alpes – **et un niveau opérationnel** – par exemple le Gip Alfa qui rassemble l'ensemble des acteurs de la VAE et les 25 PRC en région Centre – **est un facteur d'efficacité**, en traduisant la réflexion politique en mise en œuvre opérationnelle. Dans plusieurs régions, c'est ce mode d'organisation qui a été adopté. L'identification et la reconnaissance de ce travail de traduction, l'attribution de moyens propres à l'assurer débouchent sur des actions et des outils concrets propres à aider les opérationnels. Ceci permet d'améliorer l'efficacité des structures de proximité et de donner du sens pratique à toute initiative nationale ou régionale. Le bon fonctionnement du niveau politique permet de dégager un cadre d'action commun comme le montre l'accord-cadre sur la VAE signé en Ile de France, aboutissement d'un long travail de réflexion menée conjointement entre l'Etat, le Conseil régional et les partenaires sociaux (dans le cadre de la COPIRE) sur l'information, l'accompagnement, les problématiques de prévention du chômage dans l'optique de dépasser le simple « chèque VAE ».

Un Accord-cadre Etat – Région – Partenaires sociaux sur la VAE en Ile de France

L'objectif est de permettre à chaque individu de pouvoir bénéficier d'une prestation VAE, quel que soit son statut et ses éventuels changements de statut :

- *assurer une logique de parcours professionnel ;*
- *assurer la continuité de la prestation et de son financement ;*
- *aboutir à une prestation « universelle », pour tous les publics ;*
- *permettre la prise en charge des statuts « orphelins » (femmes en congé parental, chômeurs non inscrits au Pôle emploi, contrats aidés, bénévoles, conjoints d'artisans, intérimaires, etc.).*

Le groupe de travail ayant préparé l'accord-cadre a défini un socle commun d'exigences pour définir une prestation unique :

- *établir des passerelles entre les dispositifs de financement ;*
- *mettre au point une accréditation commune des prestataires d'accompagnement ;*
- *harmoniser les coûts maxima ;*
- *se doter d'un outil de pilotage et d'évaluation ;*

et des règles pour la prestation d'accompagnement :

- *respect de la déontologie (confidentialité des informations) ;*
- *neutralité ;*
- *transparence des procédures et contractualisation ;*
- *respect de la législation*
- *soutien des candidats dans leurs démarches administratives ;*
- *...etc.*

Dans ce paysage régional, deux acteurs sont encore insuffisamment présents. L'ANPE (désormais « Pôle emploi » depuis le 19 décembre 2008) est souvent présente au niveau opérationnel, mais participe très indirectement à la concertation à un niveau plus politique, ce qui induit un déficit d'articulation préjudiciable à la mise en œuvre opérationnelle. Les universités se sont organisées en réseau pour le développement de la VAE, mais sont insuffisamment présentes dans les instances de coordination régionales.

2) Encourager la négociation professionnelle et interprofessionnelle

Pour des raisons similaires à celles que nous avons évoquées à propos des territoires, l'engagement des branches et des professions est un des vecteurs essentiels de développement de la VAE. Plusieurs branches ont développé des initiatives intéressantes. Ces initiatives vont généralement de pair avec une réflexion sur la place des certifications dans la qualification de la main-d'œuvre. La finalité est rarement de favoriser l'accès aux diplômes et aux titres pour lui-même. Au-delà de l'intérêt que peuvent porter individuellement les salariés à cette démarche, il s'agit de favoriser des parcours qui ont un intérêt collectif pour une branche ou une profession. Par exemple, attirer des personnes vers un secteur traditionnellement peu attractif en montrant qu'une reconnaissance des compétences acquises par l'expérience est possible. Ou encore faciliter la progression de salariés dans des professions déficitaires, encourager la mobilité au sein du secteur, permettre la reconversion des salariés dans un secteur qui perd des emplois.

Pour des raisons symétriques, certaines branches ou professions ne se sont engagées que faiblement dans la VAE, voire l'ont freiné : crainte de revendications salariales, concurrence entre grandes entreprises et petites (par exemple dans une profession comme l'audioprothèse où les grands réseaux poussent à la mise en place de la VAE alors que les magasins indépendants préfèrent limiter le nombre de titulaires du diplôme qui conditionne la possibilité d'ouverture d'un magasin), volonté délibérée de favoriser des formes de validation propres à la branche (CQP) plutôt que des diplômes ou des titres...

Construire une politique de qualification de la main-d'œuvre implique de clarifier deux moments différents dans ce processus : celui de la définition du contenu professionnel de telle ou telle qualification, et celui visant à construire le signalement adéquat de cette qualification. Dissocier clairement ces deux moments permettrait de clarifier les rôles. La qualification revêt une dimension contractuelle et conventionnelle, et il revient aux partenaires sociaux de la définir dans leur branche professionnelle ou en commission interprofessionnelle pour les qualifications transversales. La certification professionnelle a vocation à signaler que son titulaire possède certaines compétences et peut exercer tel ou tel emploi ou métier. La réalité du fonctionnement de la relation formation emploi montre que l'association qualification certification ne peut être mécanique. Les certifications peuvent viser une qualification donnée, les partenaires sociaux peuvent associer telle ou telle certification à une qualification. Mais vouloir confondre les deux n'aboutirait qu'à rigidifier le marché du travail et à de nouvelles exclusions. La qualification est d'abord fondée sur la réalité du travail, et il revient aux partenaires sociaux de négocier sur cette question afin d'en asseoir la légitimité, puis sur le signalement des compétences nécessaires, et enfin, sur les modalités d'acquisition de ces compétences.

L'implication des branches ou des professions est déterminante pour que la VAE ne relève pas seulement d'initiatives isolées mais devienne un facteur de gestion des parcours de progression professionnelle. C'est au sein des branches que peuvent être mises en cohérence

les politiques de qualification de la main-d'œuvre, l'évolution du système de certifications et les conditions d'accès à cette forme particulière de reconnaissance que constitue l'accès à un titre, à un diplôme ou à un CQP. C'est aussi grâce à elles que se développent des outils qui favorisent le positionnement et la reconnaissance des compétences (voir encadré sur les outils présentés par le secteur textile et par le secteur de la grande distribution). L'exemple des professions du secteur social montre également que l'impulsion donnée par les représentants des professions et les ministères concernés est indispensable pour que la VAE devienne un élément de la gestion des parcours de progression professionnelle.

Ces préoccupations sont cependant loin d'occuper la place qui devrait être la leur dans le dialogue social. Si certains OPCA se sont emparés du sujet et font un travail important de sensibilisation des entreprises à la VAE, ces efforts seront couronnés de succès si les partenaires sociaux donnent l'impulsion politique nécessaire et manifestent clairement leur volonté de s'impliquer dans la structuration du système de certifications et de faire de la VAE un moyen au service de la politique de qualification de la branche.

La question du rôle des partenaires sociaux dans le système de certifications sera abordée plus directement dans le chapitre IV. On se bornera ici à souligner que la question de la VAE devrait faire partie des objets habituels de la négociation collective de branche et figurer formellement dans l'obligation de négocier tous les trois ans. De nombreuses branches ont déjà inclu ce thème et l'ont relié à la question de la construction des parcours (par exemple dans l'artisanat). Dans ce cadre, les branches professionnelles devraient être encouragées à réaliser des outils d'aide au positionnement des salariés vis-à-vis des certifications existantes, comme l'ont fait par exemple l'industrie textile et la Fédération du Commerce et de la Distribution, et confier aux OPCA l'appui à fournir aux entreprises.

Le dispositif « passerelles »

La Fédération du Commerce et de la Distribution a mis au point un outil interactif permettant à un salarié, accompagné par un responsable hiérarchique, d'identifier ses compétences et de repérer le ou les diplômes auxquels il pourrait prétendre par validation des acquis de son expérience, et de mesurer l'importance de l'écart qui l'en sépare le cas échéant. L'objectif est de permettre au salarié de se positionner par rapport à des diplômes préalablement identifiés comme correspondant aux métiers de la distribution par la Fédération.

Il y aurait intérêt à faire connaître plus largement cet outil qui peut aider non seulement au positionnement mais aussi à l'élaboration du dossier pour des publics de faible niveau et ayant du mal avec l'expression écrite.

D'autre part, derrière la construction de cet outil, il y a un travail d'élaboration de « qualifications repères », qui pourrait être valorisé sous une autre forme, en tant que tel, précieux pour l'élaboration des certifications elles-mêmes.

Les Parcours Modulaires Qualifiants dans l'industrie textile

Les parcours modulaires qualifiants constituent une démarche de validation des acquis professionnels préparant à la VAE. On y trouve une définition de référentiels de qualification, bien distingués des certifications. Plusieurs outils contribuent au positionnement des individus : un livret descriptif, une observation sur le poste de travail, un questionnaire, des tests informatisés, et enfin un entretien qui permet de compléter l'évaluation du niveau du candidat par rapport à la certification visée. En fonction du résultat, le processus peut déboucher sur une VAE, ou sur une prescription de formation. C'est en somme un accompagnement outillé, avec formation avant jury si nécessaire. La démarche collective rassure les individus qui se lancent dans le processus.

On ne peut aborder cette dimension sectorielle et professionnelle sans évoquer également le cas des professions réglementées. Cette expression recouvre deux réalités différentes :

- Celui des professions « à exercice exclusif » (principalement dans le domaine de la santé) dont la mise en situation exige le diplôme, et qui donc ne peuvent pas être accessibles à tous les publics par VAE, ce qui serait reconnaître un exercice illégal. C'est le cas de la profession de médecin mais aussi en grande partie de celle d'infirmière qui est régie par le diplôme d'IDE et qui se trouve par ailleurs encadrée par une réglementation européenne. En revanche certaines spécialisations (puéricultrice DE, infirmières de bloc opératoire DE) peuvent être accessibles par la VAE pour un public disposant d'un diplôme infirmier de soins généraux. L'accessibilité par la VAE à ces diplômes se met progressivement en place. La réingénierie de plusieurs diplômes concernant les professions de santé est d'ores et déjà engagée. Il permettra leur ouverture selon la progression des groupes de travail (sept sont en cours) réunis à cette fin. Il serait souhaitable qu'un calendrier de mise en place soit clairement annoncé et que les réticences parfois exprimées par les professionnels soient progressivement surmontées.
- Celui des secteurs dont l'activité est encadrée par des règles faisant appel à la détention de diplômes. Tel est le cas pour un certain nombre de professions artisanales où la détention d'un diplôme est nécessaire pour s'installer, mais aussi pour de nombreuses structures dans le champ sanitaire et social qui doivent obligatoirement comporter un certain nombre de salariés titulaires d'un diplôme. Le développement de la VAE dans ces secteurs est essentiel car il permet à des personnes en cours de carrière d'obtenir la certification exigée et évite ainsi le retour dans des formations longues. Cela réduirait aussi dans certains cas les freins au développement de l'activité liés au nombre insuffisant de diplômés en formation initiale. Comme cela s'est fait pour les métiers du travail social, il importe que ces secteurs se dotent d'une véritable ingénierie en matière de VAE et encourage l'accès aux diplômes par cette voie. Il importe également que les pouvoirs publics fixent clairement leur position dans ce domaine entre une volonté de « déréglementation des professions » et le souci de protection de l'exercice de certaines activités à travers la création de diplômes spécifiques. Cela implique qu'un travail d'analyse soit préalablement effectué sur l'ensemble des professions concernées et sur l'incidence de leur régulation à travers les certifications professionnelles.

3) *Elargir les missions des OPCA*

La réforme de la formation professionnelle comportera vraisemblablement un volet sur le rôle et les missions des OPCA. Sans anticiper sur le contenu de cette réforme, il semble que le renforcement de la mission de conseil bénéficie d'un consensus. Par ailleurs, les OPCA ont naturellement vocation à être partie prenante des engagements négociés au niveau territorial, visant à n'écarter aucun public de la VAE pour des raisons financières. En particulier, il leur reviendrait de veiller à la prise en charge des demandeurs d'emploi ayant nouvellement retrouvé un emploi.

Les partenaires sociaux ont vocation à s'impliquer davantage dans la réflexion sur le système de certification et dans l'accessibilité aux certifications par la VAE. Il leur reviendrait de donner mandat aux OPCA :

- de développer leur connaissance du système de certifications dans son ensemble ;
- de développer leurs relations avec la CNCP afin d'accroître leurs compétences sur les certifications existantes dans leur domaine professionnel, au-delà des certifications de branche ;
- de participer, en collaboration avec la CNCP, avec les observatoires de branche et les organisations professionnelles patronales et syndicales, à la construction d'outils permettant aux entreprises de se repérer dans le système de certifications, contribuant ainsi au développement de passerelles, à la structuration et donc à la visibilité générale du système.
- de développer une activité de conseil en direction des entreprises pour le montage d'actions collectives de VAE, en lien avec le réseau des PRC ;
- de participer, à un réseau de conseil spécifique pour les TPE/PME (Cf. chapitre II).

Le rôle des OPCA ne doit pas occulter les efforts accomplis par les chambres consulaires pour développer la VAE. On trouvera plus loin un exemple d'une action menée par le réseau des CCI avec une entreprise implantée sur tout le territoire (Mc Donald's France). Les Chambres des métiers et de l'artisanat se sont fortement engagées dans la VAE en réformant la filière des titres de l'artisanat et en montant une procédure spécifique aux artisans et aux salariés des entreprises artisanales. Sur le terrain, les chambres des métiers et de l'artisanat jouent un rôle actif en matière d'aide au positionnement et d'accompagnement des candidats et mettent en œuvre des parcours de formation individualisés. Ces efforts doivent être soutenus, notamment sur le plan financier, par les Conseils régionaux.

4) *Le rôle de l'Etat*

L'Etat joue un rôle déterminant en matière de VAE en tant que certificateur. L'engagement des différents ministères concernés et de leurs services territoriaux a fortement contribué au déploiement de la VAE. Ce rôle va bien au-delà de l'élaboration et de la délivrance des diplômes et des titres : partenariat avec des entreprises et des branches, information du public, facilités offertes pour effectuer des parcours de formation complémentaire en cas de validation partielle, etc.

Le comité interministériel de la VAE a permis d'harmoniser les pratiques et de rapprocher les procédures. Il a notamment abouti à la création de supports communs aux différents

ministères et à la rédaction d'une charte pour les jurys. Ce travail commun était indispensable dans la période de lancement de la VAE.

Subsistent cependant de nombreux besoins d'information et d'aide méthodologique des différents acteurs. Les organismes de formation, privés ou publics, ont parfois du mal à s'y retrouver dans la réglementation concernant la VAE mais aussi la Validation des acquis professionnels dans le cadre de la réglementation de 1985. Rendre une certification accessible par la VAE implique une ingénierie relativement complexe (depuis l'élaboration du référentiel jusqu'à l'organisation des jurys en passant par la mise au point des dossiers de candidatures et des procédures d'accompagnement) ; tous les organismes, surtout lorsqu'ils n'appartiennent pas à un réseau national, ne sont pas à même de la mettre en place. Les structures qui coordonnent les points relais-conseil en région sont souvent contraintes de « réinventer » des choses similaires sur les différents points du territoire. Il serait nécessaire de capitaliser et de diffuser les bonnes pratiques, en matière d'accompagnement ou d'intégration de la VAE dans des actions collectives (par exemple lors des opérations de reconversion). Cet appui méthodologique et ce travail d'information se fait actuellement de manière très diffuse : groupes de travail informels, réponses au coup par coup de la part d'organismes experts (l'ANACT, le Céreq, le Cnam, parfois la CNCP elle-même...) ou des structures administratives (DAVA, DRTEFP...). La constitution d'une cellule interministérielle légère paraît aujourd'hui indispensable, d'autant plus que la CNCP devra concentrer plus systématiquement ses efforts sur son rôle de régulateur du système de certifications professionnelles et pourra de moins en moins servir de lieu d'information informelle. Cette cellule pourrait également prendre l'initiative d'actions de formation en direction des structures relais et des acteurs de terrain en matière de VAE. Elle pourrait être adossée au Comité interministériel de la VAE qui a largement achevé sa mission d'harmonisation des procédures et qui devrait désormais se consacrer plus directement à la promotion de la VAE et à la capitalisation des méthodes.

Pour de nombreuses raisons, il importe également d'inciter le service public de l'emploi à s'engager plus fermement dans le déploiement de la VAE :

- la volonté partagée d'intégrer la VAE dans les structures et cadres de droit commun et donc de la sortir de ses réseaux spécifiques ;
- la nécessité d'éviter les ruptures de prise en charge des candidats lors des changements de statut ;
- le positionnement nouveau du SPE et notamment du nouvel opérateur « Pôle emploi » sur l'orientation professionnelle ;
- l'existence de financements dédiés pour la VAE (40 millions d'euros) dans la convention d'assurance chômage signée en 2006...

Toutefois, malgré les orientations du gouvernement figurant dans le plan de relance de la VAE de 2006, l'efficacité du SPE en matière d'accès à la VAE n'est pas bonne, les conseillers de l'ANPE étant peu et/ou mal informés sur le sujet. En outre, la VAE n'est proposée le plus souvent que tardivement aux demandeurs d'emploi, comme une solution « voiture-balai » qui intervient quand les autres actions ont échoué. Enfin, parmi les candidats qui interrompent leur démarche de VAE, une part importante est constituée d'anciens demandeurs d'emploi qui ont retrouvé un emploi.

Même s'il faut donner du temps à Pôle emploi pour développer son offre de services et se positionner comme financeur, le rôle du Service public de l'emploi dans son ensemble est

important comme opérateur d'accueil, d'information et d'orientation et de conseil professionnel. Dans cette perspective, on peut attendre un niveau d'exigence élevé quant à l'investissement de Pôle emploi et plus largement du Service public de l'emploi sur la VAE (notamment les missions locales et les PAIO). La contrepartie de cette exigence réside dans une association plus étroite du Service public de l'emploi à la gouvernance territoriale de la VAE. Cette association doit être autant opérationnelle que politique, notamment pour traiter des questions de financement. Il est important à cet égard de noter que Pôle emploi pourra désormais disposer des crédits prévus par la convention d'assurance-chômage de 2006. Le Service public de l'emploi pourrait ainsi jouer un rôle indispensable en matière de VAE, non seulement auprès des demandeurs d'emploi, mais aussi auprès des publics les plus fragiles (parcours d'emplois chaotiques, titulaires du RSA, reconversions, etc.). Le groupe propose plusieurs pistes d'action :

- inscrire la VAE dans la nouvelle offre de services auprès des demandeurs d'emplois, et ce, dès le début d'une période de chômage, comme un projet de moyen terme associé à la recherche rapide d'un emploi, et destiné à continuer au-delà de la période de chômage ;
- proposer un accompagnement renforcé (cf. chapitre III) en lien avec les autres structures chargées de l'accueil, de l'information et de l'orientation sur un territoire, avec les PRC et avec les certificateurs, pour les publics de faible niveau de formation, en grandes difficultés d'insertion, ou ayant un parcours d'emplois chaotique ;
- professionnaliser progressivement ses agents sur le système de certifications et sur la VAE et travailler en réseaux avec les structures spécialisés (PRC, Carif, Pric,...)

5) *Coordonner les dispositifs de financement*

La question du financement et de sa simplification n'est évidemment pas une question secondaire. Si « les solutions existent toujours », leur recherche peut entraver les processus de fond, fonctionnels et professionnels d'un parcours VAE. Les fonds existent et devraient pouvoir être utilisés facilement par les différents prescripteurs. Si on veut simplifier les procédures, il faudrait avoir une communication « tous publics » sur le financement, et cibler les actions vers des publics prioritaires en « back office » afin que :

- les candidats à la VAE n'aient pas à chercher eux-mêmes leur financement ;
- tout candidat soit financé quel que soit son statut.

Pour cela, il faut distinguer les différents coûts et leur source de financement :

- les frais d'inscription et de dossier pourraient être pris en charge par les certificateurs. Le principe de la gratuité doit être retenu au moins en ce qui concerne les certificateurs publics.
- les frais afférents à la tenue des jurys : compte tenu des propositions faites plus loin sur la rémunération des jurés et la prise en charge de leurs frais, il conviendrait que l'Etat finance les agents publics. Dans certains cas, la rémunération des professionnels pourraient faire l'objet de conventions entre les organismes certificateurs et l'OPCA en lien avec les titres ou les diplômes qui leur correspondent.
- Sur le financement de l'accompagnement, il ne semble pas nécessaire d'inventer de nouvelles mesures mais bien plutôt de coordonner les possibilités existantes, de les

faire connaître aux acteurs (Cf. professionnalisation des acteurs, chapitre III). Pour les salariés, les sources de financement sont nombreuses et susceptibles de s'adapter à toutes les situations :

- le DIF,
- le plan de formation,
- le Fongecif (pour les salariés isolés, non soutenus par leur entreprise),
- une partie des fonds mutualisés pour la professionnalisation (0,5%) pourrait être réservée aux salariés des petites entreprises.

Pour les demandeurs d'emploi, le problème est davantage dans la clé de répartition des sources de financement que dans le financement lui-même. Il faut encourager les Conseils régionaux à négocier systématiquement un accord CCREFP-Partenaires sociaux¹ portant sur la VAE des demandeurs d'emploi : financement, information, coopération des certificateurs, accompagnement renforcé, continuité du financement après la reprise d'emploi. Cet accord aurait comme objectif de couvrir tout le monde, demandeurs d'emplois indemnisés et non indemnisés, titulaires du RSA, travailleurs précaires,..., le prescripteur étant le Pôle emploi. Enfin, on pourrait suggérer aux Conseils régionaux de moduler les chéquiers VAE en fonction du niveau de la personne et non du diplôme visé.

- L'accompagnement renforcé (Cf. chapitre III)
Pour certains publics, il est nécessaire de mettre en place un accompagnement renforcé, non seulement pendant la réalisation du dossier (livret 2) mais surtout en amont, (pour choisir la certification et préparer la recevabilité) et en aval (pour mettre en place les préconisations du jury en cas de validation partielle). Les discussions en cours sur la mise en place d'un fonds de sécurisation des parcours devraient prendre en compte la nécessité de prendre en charge cet accompagnement renforcé.

La prise en charge financière de la VAE peut être de type forfaitaire. Cela faciliterait la sécurisation financière des parcours de VAE lorsque la personne change de statut au milieu du parcours. Cela inciterait également les organismes certificateurs ou ceux qui proposent des prestations d'accompagnement à ne pas pratiquer des coûts excessifs. Néanmoins, il serait souhaitable que les forfaits de prise en charge varient en fonction du public concerné et en particulier de la nécessité d'un éventuel « accompagnement renforcé » pour tous ceux qui ne sont pas familiarisés avec la rédaction d'un dossier écrit retraçant leurs parcours et décrivant les aptitudes, connaissances et compétences acquises par l'expérience. Or les pratiques actuelles tendent plutôt à augmenter le niveau de prise en charge en fonction du niveau du diplôme préparé.

Il conviendra également de clarifier ce qui incombe aux établissements publics dans le cadre de leurs missions et des subventions qu'ils reçoivent de la collectivité. Ce n'est pas parce que les candidats à un diplôme dans le cadre de la formation initiale ne paient pas de frais de jury qu'une université ou une académie ne devraient pas facturer cette prestation. A fortiori en ce qui concerne l'accompagnement, dont on sait qu'il n'est pas nécessairement effectué par l'organisme qui délivre la certification.

6) L'enseignement supérieur

¹ De tels accords peuvent se négocier en lien avec les COPIRE mais celles-ci n'ayant pas la personnalité morale ne peuvent en tant que tel signer un accord avec une collectivité territoriale.

Les pratiques de VAE sont très diverses dans les universités, en fonction notamment de l'implication des présidents et de l'engagement des enseignants. Ici, comme ailleurs, se pose la question du traitement de la recevabilité, de l'accompagnement et des jurys. En dehors de la loi qui fait obligation de rendre accessibles à la VAE les diplômes de l'enseignement supérieur inscrits au RNCP, le fonctionnement des universités rend indispensable une appropriation de la VAE par les Conseils des études et de la vie universitaire (CEVU) et par les Conseils d'administration (CA), pour asseoir la légitimité des procédures et la tarification.

Malgré cette diversité, les universités ont souvent joué un rôle actif dans la coordination régionale et ont mis en place une coopération interuniversitaire. Il existe un réseau national, travaillant sous couvert de la conférence des directeurs de services de formation continue qui a beaucoup aidé à la mise en place de la VAE dans les universités. En Ile-de-France, par exemple, les universités travaillent ensemble à l'harmonisation de leurs pratiques. En province, beaucoup d'universités ont signé les chartes régionales sur l'accompagnement. On va donc vers une intégration opérationnelle de la VAE dans les universités. Pour être efficace, cette intégration suppose de mobiliser les enseignants, que ce soit pour intervenir dans le traitement de la recevabilité des dossiers, dans l'accompagnement, ou en tant que membres de jury. Le niveau des diplômes universitaires rend particulièrement souhaitable l'accompagnement pédagogique d'un enseignant. Il faut également rémunérer les professionnels membres des jurys.

Tout ceci a un coût d'autant plus important que le nombre de diplômes délivrés par cette voie est faible au regard du nombre de diplômes offerts par chaque université. Il faut souvent organiser un jury pour un seul candidat. Si on estime que l'inscription et le passage devant le jury doivent être accessibles gratuitement, la dotation publique des universités doit en tenir compte. En tous cas, il serait souhaitable que ces frais soient clairement distingués, afin que les candidats puissent solliciter une aide financière sur des bases claires.

II- Diffuser la VAE dans l'ensemble des dispositifs et en faciliter l'accès à tous les publics

1) La professionnalisation tout au long de la vie

La création du RNCP a amorcé un changement considérable : ce n'est plus l'acquis de l'expérience qui doit être transcrit en « équivalent - formation », c'est la certification (le diplôme, le titre ou le certificat de qualification) qui y est décrite en termes d'activités visées, d'éléments de compétence acquis, de modalités d'accès (incluant la VAE), de niveau. Cette évolution ne sera achevée que lorsque les diplômes professionnels délivrés par les universités seront tous inscrits au RNCP, mais elle est déjà suffisamment prégnante pour infléchir de façon irréversible les processus de professionnalisation : acquérir des compétences professionnelles, c'est opérer dans des situations apprenantes, complétées au besoin par de la formation.

Cette révolution, qui met l'expérience au centre de la progression professionnelle, intervient dans une période où les données du marché du travail français connaissent une inflexion notable. Avec le départ en retraite des générations nombreuses du baby-boom, le nombre brut d'embauches dans les entreprises et les administrations augmente sensiblement, quelle que soit par ailleurs l'importance des créations nettes d'emplois. L'effectif de la population active va progressivement se stabiliser et le nombre des départs en retraite rejoindra dans quelques

années celui des entrées sur le marché du travail après la fin des études initiales. Des déplacements massifs vont donc s'opérer dans les dix ans à venir, avec des secteurs en forte demande de main-d'œuvre et d'autres qui, à l'inverse, connaîtront un déclin. De plus, la conjonction d'une croissance soutenue de la demande de travail très qualifié et de la relative stagnation depuis 1995 du volume de diplômés du supérieur pourrait conduire en particulier à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, l'ensemble des employeurs, y compris l'Etat, cherchant à remplacer au même moment ces salariés.

Une approche préventive des tensions que pourrait connaître le marché du travail, avec le départ en retraite des générations nombreuses d'après-guerre, invite donc à se demander dans quelle mesure et à quelles conditions une intensification des mobilités professionnelles peut constituer une réponse possible à celles-ci. Cet angle nouveau invite à passer d'une logique dans laquelle la mobilité, sous ses différentes formes, est la résultante des pratiques des entreprises à une logique où la mobilité devient une composante centrale de l'action des pouvoirs publics (Etat et régions), des entreprises et des branches.

Pour être effective, cette intensification des mobilités suppose plusieurs changements, en termes d'information sur les opportunités d'emploi et de signalement des compétences. L'entreprise qui s'apprête à recruter un salarié a besoin de signaux fiables, au-delà de la seule information sur le diplôme et l'ancienneté professionnelle, renseignant sur les compétences acquises et les capacités potentielles du candidat qu'elle va embaucher. La personne qui a un projet de mobilité en dehors de son entreprise a besoin de connaître les caractéristiques des offres qui se présentent aujourd'hui dans son bassin d'emploi, mais aussi de celles qui pourraient se présenter dans un avenir proche. Dans la majorité des cas, elle aura besoin d'être accompagnée dans son projet.

On voit que le processus de validation / valorisation des acquis de l'expérience s'insère dans un contexte plus large de professionnalisation et de parcours professionnel. Un salarié, un demandeur d'emploi, un jeune sortant du système éducatif devrait pouvoir trouver un lieu qui lui fournisse *i)* une information sur les perspectives d'embauche par métier dans son bassin d'emploi, *ii)* la possibilité d'identifier les acquis de son expérience professionnelle (bilan de compétences), *iii)* la possibilité de s'orienter dans le maquis des certifications disponibles, *iv)* la possibilité de se faire accompagner pour la confection de son dossier VAE, et *v)* la possibilité d'obtenir un suivi en cas de validation partielle, afin qu'il puisse s'orienter vers une formation complémentaire (ce qui suppose que ses interlocuteurs possèdent une bonne connaissance de l'offre de formation professionnelle continue) ou vers une expérience professionnelle différente lui permettant d'acquérir une compétence manquante par un stage ou une session de travail dans une autre entreprise. Le processus de professionnalisation doit pouvoir être accessible à tous, quel que soit son niveau de formation initiale et quelle que soit son expérience professionnelle. Cela suppose des prises en charge spécifiques de certains publics, et une appropriation par tous de la notion d'expérience et de compétence.

Il faut ajouter que ce processus de professionnalisation doit pouvoir s'inscrire dans un projet de vie et de réalisation de l'individu. Toutes les études montrent l'intense satisfaction des diplômés par la voie de la VAE, qui voient non seulement reconnaître ainsi leurs compétences, mais prennent eux-mêmes conscience de leur valeur. Ceci constitue un processus précieux pour la sphère du travail, mais plus largement pour le bien être social.

2) Développer la reconnaissance des compétences dans les entreprises

L'évolution des métiers et des compétences nécessaires aux entreprises ne se fait pas par des ruptures brutales, mais au quotidien, dans la continuité des activités et des innovations incrémentales. Il faut encourager les entreprises à suivre de près ces évolutions permanentes en écrivant sur le travail : fiches de postes, quand les postes sont encore identifiables, référentiels d'activités ou de compétences, missions. Ce sont autant de documents qui faciliteront le recours à la VAE aussi bien pour les directions des ressources humaines, que pour les salariés. La GPEC gagnerait également à intégrer la VAE dans ses outils d'anticipation. Enfin, il faut rappeler qu'en période de mauvaise conjoncture et de plan de sauvegarde de l'emploi, la VAE doit faire partie des outils de reclassement, en prévoyant un accompagnement renforcé.

Cependant, les pratiques de GRH fondées sur l'identification et l'attestation des compétences restent encore limitées : en 2005, seules 11% des entreprises de 20 salariés et plus (couvrant 18% des salariés), essentiellement les plus grandes, mettaient en œuvre des entretiens individuels ayant un impact sur l'accès à la formation et les parcours ultérieurs. La moitié seulement de ces entreprises utilisent pour cela des référentiels permettant de positionner le salarié². Cette faible diffusion du modèle de gestion par les compétences provient du fait que ce type de système ne semble fonctionner qu'en lien avec une organisation du travail favorisant l'autonomie apprenante des salariés, modèle moins développé en France que chez nos voisins européens.

Le projet d'accord interprofessionnel sur la GPEC soumis à la signature des partenaires sociaux le 14 novembre 2008 prévoit l'instauration du Bilan d'étape professionnel, repris de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Il est destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés. L'idée est de prévoir une procédure intermédiaire entre le bilan de compétences et l'entretien annuel entre le salarié et son n+1. Le premier n'implique pas de façon directe la hiérarchie de l'entreprise et il ne comporte aucune attestation par l'entreprise des compétences des salariés. Le second échappe difficilement aux limites du face à face entre un supérieur hiérarchique et son subordonné ; en outre, son objet est d'évaluer les performances du salarié et le retour sur les compétences mobilisées à cet effet est le plus souvent effectué « en creux » : quels sont les manques, les insuffisances qu'il convient de pallier ? Il est inopérant pour signaler, a fortiori pour attester les compétences mises en œuvre par le salarié dans l'exercice de son activité.

Le bilan d'étape professionnel « doit permettre aux salariés de disposer d'un état de leurs compétences professionnelles » ; il doit en même temps « leur permettre d'être acteurs de leur déroulement de carrière, favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et leur donner des outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel » et sera ouvert aux salariés qui le souhaitent tous les cinq ans, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Par ailleurs, l'année où le bilan sera réalisé, le salarié devra envisager avec l'entreprise les moyens à mettre en œuvre, notamment en termes de formation ou de mobilité. La définition et la consolidation de la place et du rôle que jouera le bilan d'étape professionnel dans la GPEC relèvent de la négociation sociale.

On peut faire remarquer que, comme les autres bilans et entretiens d'appréciation, il aura d'autant plus de pertinence et d'efficacité qu'il s'appuiera sur un socle descriptif des missions que s'est assignées l'entreprise et des activités nécessaires pour mener à bien ces missions. Ce sont des éléments indispensables au diagnostic collectif permettant de mener à bien une

² Thierry COLIN et Benoît GRASSER, « Réalités du modèle de gestion par les compétences », communication au colloque DARES sur le Dialogue social et les stratégies d'entreprises (27 mars 2007).

GPEC. Ces écrits sur le travail, sans référence aux personnes, et hors de toute préoccupation d'évaluation, seront ensuite la base par rapport à laquelle les salariés et leur hiérarchie seront en mesure de positionner correctement leur propre activité et les compétences acquises par chacun.

Chaque fois que des compétences spécifiques à certains contextes professionnels ou à certaines entreprises font l'objet d'une évaluation formalisée, elles peuvent être prises en considération par un jury lors d'une candidature à un diplôme ou à un titre par la VAE. La démarche présentée par la branche textile va dans ce sens. Les expérimentations en cours à l'Assistance publique des hôpitaux de Paris également. Il ne s'agit pas de valider tout et à tout moment mais de développer des pratiques qui vont dans le sens de l'objectivation des compétences attendues dans les situations professionnelles et de favoriser la traçabilité des acquis. Il faut éviter d'opposer l'obtention d'une certification par la VAE et l'évaluation des compétences dans les entreprises. Si ces deux démarches ne sont pas identiques, ni dans leur finalité ni dans leur procédures, elles n'en sont pas moins complémentaires.

Les outils de positionnement de branches sont également indispensables pour fournir aux entreprises des systèmes de repérage des certifications. Mais il faut aussi développer un réseau de conseil et d'accompagnement, pour former les responsables RH à la VAE, afin de les aider à mettre la démarche en œuvre en entreprise tout en veillant à en gérer les différents aspects : craintes des salariés, nouvelles exclusions, gestion des projets d'évolution suscités par la VAE, etc. Ces démarches collectives ont besoin d'une ingénierie spécifique d'accompagnement : diagnostic, clarification des objectifs, identification des publics et des certifications, respect du droit individuel, information collective et individuelle des salariés, accompagnement concerté avec l'entreprise et respect de la confidentialité des travaux des candidats. Les OPCA, qui financent les projets des salariés, auraient vocation à accompagner les responsables des entreprises et les institutions représentatives du personnel dans la conduite des projets VAE, de même les réseaux de proximité que sont les chambres consulaires. Les exemples de développement de la VAE en entreprises démontrent tous l'intérêt de la démarche, mais aussi l'importance de l'investissement réalisé et la mise en œuvre d'une sorte « d'accompagnement renforcé » qui joue un rôle très positif auprès des salariés.

Manpower

Manpower a mis en place une démarche d'accès à la VAE pour des intérimaires, qui commence par un bilan professionnel et la construction d'un projet à partir de la prise de conscience de l'expérience passée. Les projets sont suscités, construits et accompagnés dans la perspective de l'insertion dans l'emploi durable, en repérant les métiers en tension et les besoins du bassin d'emploi. Le partenariat avec des entreprises du bassin d'emploi, susceptibles d'offrir des longues missions, voire des CDD ou des CDI, permet de construire des parcours dans la durée, alternant expérience et VAE. Le démarrage du projet peut commencer par un contrat de professionnalisation pour améliorer les chances de réussite. Et chaque projet doit être conçu dans la durée, au-delà d'un accès éventuel à l'emploi durable. Les candidats sont accompagnés du début à la fin grâce à des « référents », (six personnes s'occupent de cet accompagnement à plein temps), à des séances collectives, souvent très stimulantes, et à l'appui d'anciens VAE. Tout ceci se fait en partenariat avec la DGEFP et l'AFPA.

Mc Donald 's

Dès 2003, Mc Donald's a développé un partenariat novateur avec l'ESC Rouen et la cellule VAE de la CCI de Versailles. L'entreprise propose à ses managers de restaurant d'obtenir un diplôme visé Bac+3 en gestion/management. Devant le succès rencontré par l'opération (40 directeurs diplômés à ce jour), l'entreprise a décidé en 2008 d'étendre le dispositif au niveau national, en s'appuyant sur 5 pôles d'enseignement supérieur des CCI : Rouen, Marseille, Toulouse, Reims et Tours/Orléans.

Le cahier des charges du dispositif prévoit :

- une phase de pré sélection et de recevabilité menée par l'entreprise*
- une phase d'accompagnement, individuelle et collective, menée par des experts choisis par les CCI*
- une phase de certification avec un jury sous la responsabilité de l'Ecole détentrice du diplôme.*

La différenciation des interlocuteurs à chaque étape de la VAE constitue pour l'entreprise un gage de fiabilité et d'objectivité.

La loi de 2002 sur la VAE a donné à Mc Donald's France l'opportunité de concrétiser une réflexion engagée depuis de nombreuses années sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle des salariés non diplômés de l'enseigne, la formation continue des salariés étant pour cette entreprise un enjeu fondamental.

Une convention-cadre, qui a été signée entre l'entreprise et l'ACFCI, en présence des ministres X. Bertrand et E. Besson, garantit la cohérence nationale du dispositif.

Danone

Danone a mis en place le programme Evoluance qui est à la fois un programme de lutte contre l'illettrisme et qui vise à conduire des salariés vers des formations certifiantes ou diplômantes (dont BTS et bac Pro, et notamment des cap pour des publics non qualifiés. Dans ce cadre a été mis en place le passage du Certificat de formation générale (avec des méthodes adaptées pour adultes), puis ensuite l'accès au CAP. Il a été mis en place des ateliers d'aide à l'écriture, y compris pour des salariés de niveaux IV et III.

A ce jour, 1035 salariés ont passé un diplôme dont 670 par la voie de la VAE (le programme est en place depuis 5 ans). La priorité est donnée aux diplômes de l'Education nationale (une cinquantaine, mais 16 diplômes seulement regroupent 80% des candidatures). Ce partenariat a donné lieu à la signature d'une convention avec l'Education nationale et avec l'OPCA. Danone travaille avec 20 académies, 30 Greta et 20 Dava. La démarche comprend de la formation avant jury pour améliorer les chances de validation totale (par exemple pour un CAP des services hôteliers et pour le CAP conduite de machines).

L'accompagnement a donné lieu à la rédaction d'un cahier des charges chez Danone, exigeant que les accompagnateurs viennent sur site, et préparent au jury. De même le ciblage du diplôme est fait conjointement entre les représentants de l'entreprise et les personnels de l'Education nationale. La situation est très différente selon les académies, également pour le passage devant le jury. Dans certaines académies les jurys sont réticents à permettre l'accès à certains diplômes par la VAE. De même, trouver des solutions après validations partielles n'est pas évident : on est parfois conduit à représenter le candidat à l'ensemble du diplôme, dans une autre académie. L'expérience Danone met aussi en évidence l'importance cruciale de la qualité de l'accompagnement et le niveau d'exigence pour les accompagnateurs dans trois domaines : technique (montage du dossier, étapes du parcours VAE), support au développement pour guider la personne dans l'analyse de son expérience), conseil sur les formations complémentaires éventuelles (pour donner plus de sens au parcours global).

Tout ceci réclame un investissement important et les entreprises ne trouvent pas suffisamment d'aide auprès de l'OPCA. On peut souhaiter également de mettre en place des conditions plus souples pour une prise en charge par les fonds mutualisés des salaires des personnes se consacrant entièrement à la VAE dans les entreprises (montage des dossiers, accompagnement), dans la mesure où leur travail contribue, comme celui des formateurs, à la montée en compétences des salariés

Les organisations syndicales de salariés ne peuvent rester indifférentes à cette question. Leurs organisations doivent s'investir davantage dans la réflexion, la construction d'outils, le conseil et les institutions représentatives du personnel ont un rôle essentiel à jouer auprès des salariés, pour les informer objectivement sur l'intérêt de la VAE. Encore faut-il que leurs représentants soient eux-mêmes au fait des possibilités ouvertes aux salariés.

3) *Faciliter la traçabilité des compétences tout au long de la vie*

Les personnes qui accompagnent les candidats à la VAE le constatent régulièrement : il ne va pas de soi de revenir sur ses expériences passées et d'identifier a posteriori les moments et les situations qui ont été sources d'apprentissage et de développement d'aptitudes nouvelles. Garder trace de ces processus d'acquisition, c'est aussi s'efforcer de mettre en mots ce que l'on a appris, réfléchir à ce qui a déclenché une autre manière de voir et d'agir. Développer la traçabilité des acquisitions de connaissances et de compétences vient renforcer le processus d'apprentissage et incite à aller plus loin en apprenant à dire ce que l'on sait faire.

Culturellement, l'enseignement scolaire ne favorise pas cette posture. Or c'est depuis l'école qu'il faudrait apprendre à engager cette démarche, donc introduire dans le système scolaire, sous la responsabilité des institutions d'information et d'orientation, une initiation à l'analyse de son expérience et à la traçabilité de ses compétences.

En cours de vie professionnelle, cette démarche doit se poursuivre. Il ne peut s'agir que d'une démarche individuelle. Mais elle peut être facilitée par la mise à disposition de supports ou d'aide méthodologique pour conserver trace de ce que l'on a fait et appris (une occasion de découvrir de nouvelles manières d'agir aussi bien qu'un bilan de stage ou le résultat d'un bilan de compétences). Le « passeport formation » préconisé par les partenaires sociaux dans leur accord de décembre 2003 allait dans ce sens. D'autres outils sont actuellement en cours d'expérimentation, par exemple des portfolios de compétences accessibles via internet ou le « passeport bénévole ». Si ce type d'outils se développait, la démarche de VAE apparaîtrait plus logique et plus naturelle. Elle s'inscrirait dans la continuité d'une démarche personnelle régulière et non comme un moment un peu dramatique d'évaluation et de jugement. Les initiatives prises dans le travail temporaire ou dans l'emploi saisonnier sont intéressantes à analyser de ce point de vue.

Cette démarche pourrait démarrer en dernière année de préparation aux diplômes professionnels, avec des recommandations basiques : les documents à conserver (attestations de formation, habilitations, fiches de postes, etc.) et l'introduction à la notation de son activité. Ce « portefeuilles d'activités » pourrait se traduire aussi par la remise d'un support, apte à recevoir les traces de l'activité professionnelle. Les salariés en activité pourraient se voir offrir cette initiation en formation continue, à chaque passage sur le marché du travail, à l'occasion d'un bilan de compétences, etc. Un futur service public d'information et d'orientation, s'il se mettait en place, pourrait avoir la mission de former les salariés et les demandeurs d'emploi à conserver des traces de leurs activités et à identifier et valoriser leurs compétences. Ceci permettrait de sortir de la pure logique du « conseil » en outillant les personnes pour une réflexion personnelle sur leur projet professionnel. Ce portefeuille d'activités serait un outil pour la préparation d'une VAE.

Il faut donc encourager les systèmes scolaire et universitaire à initier les jeunes à l'analyse de leurs compétences et aux moyens d'en conserver les traces. Cette proposition va tout à fait dans le sens de la loi sur l'autonomie des universités qui crée les Bureaux d'aide à l'insertion professionnelle et encourage la professionnalisation des formations universitaires. De même, la définition des compétences figurant dans les suppléments aux diplômes de l'enseignement supérieur permettra aux étudiants de s'approprier ce type d'analyse. Il faut arriver de la même manière à définir les compétences acquises à l'issue d'une formation générale.

Cette démarche revêt un intérêt tout particulier pour les demandeurs d'emplois. Elle pourrait être alors une préparation à la VAE comme à la recherche d'emploi. L'articulation des deux donnerait du sens à une VAE qui ne s'opposerait plus à la recherche d'emploi et serait encouragée à se prolonger au-delà.

Cette démarche doit pouvoir être poursuivie par les salariés au sein des entreprises en conservant des traces de leurs acquisitions en situation de travail ou en formation. Parallèlement, il faut inciter les entreprises à la reconnaissance interne des compétences exercées dans telle ou telle activité, qui pourrait ainsi s'intégrer dans les portefeuilles d'activités.

Il faudra néanmoins faire la part entre les validations internes aux entreprises (habilitations, certificats de compétences propres) et les validations externes. La trace de ces différents acquis doit pouvoir s'intégrer dans un dossier de VAE à condition que les individus se les soient appropriés, et que l'origine de ces documents soit clairement identifiable ainsi que les méthodologies de validation utilisées. Les dossiers de VAE doivent être conçus de manière à tenir compte des efforts faits par les individus pour conserver la trace de leurs acquis.

4) Développer le signalement des compétences sur le marché du travail

Au cours de leur vie professionnelle, les salariés acquièrent de nombreuses compétences et connaissances, qui n'ont pas toutes vocation à être reconnues par une certification inscrite au RNCP. Il peut s'agir d'habilitations à conduire telle ou telle machine, de certificats liés au respect de règles de sécurité, d'attestations de formation, voire de certificat attestant du résultat d'une formation, etc. Ces signaux figurent parfois sur un CV, encore que les salariés ne pensent pas toujours à les mentionner. Mais les employeurs, qui ont déjà du mal à se repérer parmi les titres et les diplômes, ne peuvent pas savoir à quoi correspond tel ou tel certificat. L'inventaire annexe au RNCP, qui a été entrepris par la CNCP, devrait permettre de mieux s'y reconnaître.

Les salariés attendent légitimement que soient reconnues ces formations, même courtes, et ces habilitations diverses. Cependant, pour que ces différents signaux puissent acquérir une valeur quelconque sur le marché du travail, et être intégrés dans l'inventaire annexe au RNCP, il serait souhaitable que ces attestations, habilitations, certificats, etc., respectent certaines règles minimales : préciser clairement l'entité à l'origine de la pièce en question et la méthodologie employée pour garantir la compétence ou la qualité ainsi attestée. Les détenteurs de ces certificats pourraient s'en prévaloir plus aisément sur le marché du travail et s'en servir pour constituer éventuellement un dossier de VAE.

5) Prendre en charge les jeunes sortis de formation initiale sans qualification

Trop de jeunes sortent de formation initiale sans diplôme ni qualification, après un parcours scolaire sous le signe de l'échec. Sur ce sujet, le système éducatif est bien entendu en première ligne, et doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour remédier à ces échecs. Mais force est de constater que certains jeunes sont rebelles aux apprentissages de type scolaire, et divers dispositifs ont été mis en place pour les prendre en charge. Nous suggérons que ces jeunes soient les premiers concernés par une approche pragmatique d'acquisitions et d'attestations de compétences. Ils pourraient bénéficier d'un **droit à la construction d'un parcours professionnel vers un premier niveau de qualification**. Sans remettre en cause les différents dispositifs existants (écoles de la seconde chance, contrats de

professionnalisation, Civis, etc.), on pourrait imaginer une collaboration entre les gestionnaires de ces différents dispositifs, Pôle emploi, missions locales, à commencer par le Ministère de l'Éducation nationale. Leur collaboration pourrait permettre de repérer ces jeunes avant que l'école ne les ait complètement perdus et leur proposer ce nouveau droit, qui consisterait en premier lieu à leur attribuer un référent susceptible de les suivre pendant plusieurs années. Ensuite ils devraient bénéficier d'un positionnement par rapport au premier niveau de certification. Être sans diplôme ne signifie pas être démuné de toutes connaissances et compétences, et leur parcours ne doit pas repartir de zéro. Le référent pourrait alors faire le lien entre les différents dispositifs existants pour construire avec les jeunes un projet et un parcours aboutissant à une certification en associant aux bons moments emplois ou stages, formation, VAE. Plusieurs conditions doivent être réunies pour que cette prise en charge fonctionne :

- qu'il y ait une coordination nationale et régionale entre les dispositifs existants et les institutions qui les portent, inscrite dans le PRDF ;
- que puisse être mise en œuvre la validation de « compétences de base » et une approche renouvelée du Certificat de formation générale (Cf. chapitre IV) ;
- que soient imaginées des modalités pratiques de validation s'éloignant des modalités de type scolaire.

La réforme de la formation professionnelle en préparation se préoccupe de cette question et d'autres instances y réfléchissent également. Sans préjuger de leurs conclusions, on peut souligner que les partenaires sociaux et l'État devraient, pour cette prise en charge globale, mettre en synergie les moyens déjà utilisés sur ce sujet, et prévoir ceux nécessaires au pilotage et à la coordination.

6) *Mettre en place des plateformes spécialisées d'orientation et d'accompagnement VAE pour des publics spécifiques*

Pour certaines catégories de publics, l'accès à la VAE est plus difficile que pour d'autres, soit que leur environnement ne puisse pas les soutenir dans cette démarche, soit que leur statut et leurs activités soient peu visibles.

- **Les PME-TPE** ne peuvent pas investir des moyens suffisamment importants pour conduire leurs salariés vers la VAE. Une plateforme spécialisée pourrait répondre à cette préoccupation. Les structures concernées (Chambres consulaires, OPCA, syndicats, etc.) pourraient être incitées à mettre des moyens en commun, grâce à une participation financière d'origine publique, afin de répondre aux besoins spécifiques des petites entreprises : recherche de certifications adaptées, accompagnement des salariés avant et après jury, problématique spécifique des reprises d'entreprises.
- Le même mécanisme, toujours soutenu par un financement public pourrait être utilisé pour inciter les structures en charge des **publics de faible niveau ou illettrés**, à mutualiser leurs efforts humains et financiers en matière de formation et de VAE, en utilisant les résultats de leurs expériences et les technologies de l'information et de la communication. De la même façon que pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, ces publics pourraient bénéficier d'un accompagnement renforcé (Cf. chapitre III) et de nouvelles formes de certification (Cf. chapitre IV).

- **Le réseau associatif**, depuis la promulgation de la loi de 2002 cherche aussi à faire reconnaître les compétences de ses bénévoles. Quand des associations réfléchissent aux activités que leurs bénévoles mettent en œuvre pour mener à bien les missions qu'elles se sont assignées et qui leur donnent sens, on constate très souvent la nécessité de compétences techniques parfois très pointues, dans des domaines comme la logistique, le travail administratif, l'accueil, l'accompagnement, etc., compétences qui auraient tout intérêt à sortir de l'ombre pour permettre aux bénévoles de se positionner par rapport à elles, et permettre aussi aux jurys de mieux les prendre en compte. Des associations comme France Bénévolat et le Secours populaire ont déjà réfléchi à la mise au point d'outils susceptibles d'aider leurs bénévoles (et leurs salariés). La VAE pourrait également contribuer à la reconnaissance des compétences des administrateurs bénévoles, dont la formation est très difficile à financer.

Trois associations et la VAE

*Le Secours populaire s'est préoccupé de cette question et a construit un guide pour l'accès à la VAE, à destination de ses bénévoles et de ses salariés. La lecture de ce document montre le recensement de véritables compétences, tout à fait utilisables dans un milieu professionnel et susceptibles d'être validées par une certification. Le passage des unes aux autres est systématiquement proposé. Autre exemple, **France-Bénévolat**, dont une des missions est de mettre en relation les associations et les bénévoles potentiels, s'est également préoccupée de cette question et a réalisé un « passeport bénévole », outil qui se situe en amont d'une procédure VAE, et peut servir de support au recensement des activités menées dans différentes associations. Enfin la **Fonda**, lieu ressource pour la vie associative, a également engagé une réflexion sur ce sujet, soulignant la nécessité d'une approche spécifique.*

Si une telle réflexion est à la rigueur envisageable pour une grande association, en revanche, les petites associations ne peuvent investir sur cette question. Les initiatives pourraient converger sur une plate-forme de services VAE bénévolat, soutenue par les pouvoirs publics, en lien avec le réseau PRC et les certificateurs. Reste à savoir quelle pourrait être la structure porteuse d'une telle plate-forme.

- On peut rapprocher la problématique des bénévoles de celle des militants syndicaux, dont les compétences acquises pendant leur mandat syndical devraient également être mieux identifiées, reconnues, éventuellement validées par une certification et réutilisées dans la vie professionnelle.

Une expérience de la CFE CGC

La CFE CGC conduit une expérimentation de valorisation des compétences des militants syndicaux avec le CNAM. L'objectif n'est pas de reconvertir des permanents syndicaux mais bien une valorisation de leurs acquis dans la perspective d'inclure l'expérience syndicale dans les parcours professionnels, afin de susciter davantage de vocations. Un référentiel d'activités a été construit, outil qui permet aux militants de repenser leur expérience, dans l'objectif d'aller vers une certification. La démarche est individuelle, même si l'outil construit est collectif. Il ne s'agit pas de susciter une certification ad hoc mais de construire des parcours qui puissent être valorisants à l'extérieur.

Après la construction du référentiel, l'accompagnement de quelques salariés jusqu'à la VAE est une deuxième étape, sans que la VAE soit recherchée à tous prix. Parfois la solution s'avère autre. Pour beaucoup, ce sera une VAE partielle, faute de certification correspondant à cette expérience particulière, accompagnée de formations théoriques qui pourront permettre une montée en niveau. Cette expérience vise à élargir les possibilités d'accès à différentes certifications, sans les restreindre à celles qui existent en droit social ou en relations sociales, comme c'est souvent le cas.

Une expérience des organisations syndicales représentatives de conseil en VAE avec le CIBC du Rhône

Cette expérience associe la méthodologie du bilan de compétences et les expérimentations d'information et de conseil et de conseil en VAE du CIBC. Les candidats sont invités à quatre demi-journées de travail (associant entretien et travail autonome) sur une durée de six mois, ceci pour préparer l'entrée dans une démarche VAE. Un suivi est assuré ensuite, après la mise en contact avec le valideur et en accord avec le financeur pour étayer la démarche.

L'expérience a permis d'identifier les compétences générées par l'activité syndicale, et de faire un repérage des titres et des diplômes concordant avec les expériences évoquées par les candidats, donc susceptibles de faire l'objet d'une démarche VAE.

Les organisations syndicales devraient mutualiser leurs moyens et leurs efforts pour construire une plateforme capable de mener une réflexion d'ensemble sur les parcours professionnels des militants syndicaux.

La démarche et la méthodologie VAE possèdent une rigueur qui peut s'avérer utile pour d'autres finalités que la VAE elle-même, en particulier quant il s'agit d'autoriser l'exercice de professions artisanales à des ressortissants de l'Union Européenne munis de diplômes étrangers, pour sortir d'une discrimination injustifiée certains Rmistes qualifiés mais non diplômés, pour ajuster l'offre et la demande de travail dans certains secteurs. Ces retombées méthodologiques de la VAE sont à encourager, même si elles ne visent pas directement

l'obtention d'une certification. Elles partagent avec la VAE l'objectif de reconnaître les compétences et participent ainsi à un environnement culturel à promouvoir.

III – Inscrire le processus de VAE dans une démarche qualité

1) Fluidifier et diversifier le parcours VAE

Le parcours VAE lui-même pourrait être conçu de manière plus ouverte. Dans certains cas bien précis (brevet professionnel de coiffure,...) il apparaît clairement que la validation de l'expérience ne permettra pas d'atteindre une certification complète. Pourquoi ne pas anticiper cette éventualité en faisant bénéficier les individus de la formation ou de l'expérience complémentaires nécessaires avant le passage devant le jury, dans le but explicite de compléter un dossier VAE que l'on sait défailant dans un domaine précis ? Cela suppose que les candidats aient pu bénéficier d'un positionnement objectif par rapport aux certifications du domaine (comme le fait par exemple la CAPEB) et que :

- la prescription d'une éventuelle formation pré-jury ne soit en aucun cas obligatoire et ne vienne qu'en complément de l'expérience ;
- que cette formation ne soit pas prescrite par le certificateur mais par le référent ou par le PRC ou par l'OPCA ;
- que soient levés les obstacles juridiques à la réalisation de missions en entreprises permettant d'acquérir l'expérience manquante, cette prescription restant aussi du domaine du référent, du PRC ou de l'OPCA ;
- en conséquence, il faut rappeler que les jurys peuvent être amenés à tenir compte de formations antérieures, comme c'est déjà le cas (article R335-7 du code de l'éducation)³.

Au-delà de ces possibilités d'ouverture, il faut fluidifier ce parcours, en réduire la durée administrative et assurer aux individus un soutien à chaque étape. La coordination des certificateurs aux niveaux national et régional facilite les procédures de recevabilité (cf. Région Rhône-Alpes). Néanmoins, le déficit d'accompagnement à cette étape est fréquemment souligné. C'est là qu'un « référent » VAE pourrait jouer un rôle important pour certains publics.

L'étape post-jury, en cas de validation partielle, a besoin également d'accompagnement, de financement et de mise en œuvre. Un lieu d'accueil labellisé (Cf. §2 ci-dessous) trouverait ici une utilité, avec des compétences en termes d'offre de formation, qu'il s'agisse d'assurer le suivi des validations partielles ou de proposer des formations concomitantes à une démarche de VAE. La nécessité de revaloriser ces validations partielles a déjà été soulignée, parce qu'elles sont trop souvent vécues comme des échecs. Elles pourraient se traduire systématiquement par un conseil personnalisé pour la mise en œuvre des préconisations du jury, accessible dans le réseau des structures « labellisées » pour le conseil sur la professionnalisation. Elles pourraient aussi être plus souvent orientées vers un développement des compétences en entreprise, plutôt que vers une formation pour arriver à la validation totale, mais cette recommandation suppose que soient levés les obstacles juridiques à sa mise en œuvre.

³ Notons cependant qu'en l'état actuel de la législation, le candidat doit bien justifier de trois ans d'activité, à l'exclusion des stages de formation, pour que sa candidature puisse être déclarée recevable.

2) Améliorer la qualité de l'accompagnement

La solvabilisation de l'accompagnement a fait apparaître un marché privé que rien ne permet d'interdire, ni même de condamner, mais qu'il faut réguler. La charte nationale de l'accompagnement pose quelques principes de base qui permettraient de mettre au point une procédure d'agrément ou de « labellisation ». Les Régions s'organisent aussi pour cela (Cf. par exemple la charte régionale Nord-Pas de Calais). L'apparition de ce marché privé devrait stimuler les initiatives publiques dans le domaine de l'accompagnement. Non prévu par la loi de 2002, l'accompagnement a été mis en place par la plupart des certificateurs, mais on constate sur le terrain une grande insuffisance de moyens. Il importe que les certificateurs publics, notamment les principaux d'entre eux, puissent dégager des moyens suffisants, pour développer un accès à l'accompagnement sur tout le territoire. Cela suppose des personnels formés à ces techniques, ayant une bonne connaissance du système de certifications, et rompus à l'analyse des référentiels. Les compétences de ces personnes devraient intégrer également les savoir-faire nécessaires pour guider et soutenir le développement des personnes engagées dans la VAE (analyse de l'expérience par rapport aux repères de certification, réflexion sur les compétences révélées par l'expérience et les compléments possible en matière de parcours complémentaire de développement personnel et professionnel). Des moyens doivent être dégagés pour cela par les pouvoirs publics.

Les différentes structures d'AIO de conseil et d'études – CIO, missions locales, CIBC, ALE, CARIF, PRC, PRIC, OREF, ont des compétences complémentaires. Il reviendrait aux Conseils régionaux de les mettre en réseau et de labelliser certaines d'entre elles en fonction de leur capacité à prendre en charge tout ou partie des étapes d'un parcours professionnel, et notamment la capacité à assurer un accompagnement renforcé.

L' « accompagnement renforcé » pourrait intervenir pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, pour les personnes en situation d'illettrisme ou en grandes difficultés d'insertion sociale et professionnelle, pour les salariés ayant eu des parcours d'emploi morcelés et sans cohérence apparente, pour les salariés licenciés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il pourrait être mobilisé selon les cas par le Pôle emploi ou par les plateformes s'occupant de certains publics spécifiques. Il consisterait à construire avec les personnes concernées un projet à moyen terme de montée en compétences par divers moyens, notamment la VAE, et à guider la personne pour mettre en œuvre ce projet. **Cela suppose un « référent » susceptible de suivre les personnes le temps nécessaire** (parfois plusieurs années), et capable de procurer aux moments opportuns les contacts nécessaires pour un bilan de compétences, une formation, la recherche d'un emploi, la mise en œuvre d'une VAE, d'apporter un soutien complémentaire à celui de l'accompagnement VAE, et de suivre la période post-jury.

3) Retravailler l'ingénierie des dossiers de VAE

Les dossiers de VAE, qu'il s'agisse du livret 1 sur la recevabilité, ou du livret 2 préparant la VAE proprement dite, ont été élaborés il y a maintenant plusieurs années. Ils ont été régulièrement retravaillés, notamment le livret 1, grâce au travail d'harmonisation du comité interministériel. Néanmoins, il paraît utile de revoir leur ingénierie pour les rendre plus

compréhensibles aux candidats, et pour tenir compte des compétences transversales à plusieurs activités. Ce travail devrait s'appuyer naturellement sur l'amélioration de l'ingénierie des certifications (cf. chapitre IV) et notamment la construction systématique de référentiels et la modularisation des formations. La construction des dossiers de candidature doit aussi tenir compte des contextes professionnels divers des candidats, et notamment des particularités de l'activité professionnelle dans les petites entreprises ou dans les associations. La cellule d'appui technique interministérielle pourrait aider les certificateurs, publics et privés, dans cette tâche (cf. chapitre I-4) en mutualisant les réflexions et les bonnes pratiques.

4) Améliorer la tenue et le travail des jurys

La situation actuelle se caractérise par plusieurs défauts majeurs du point de vue des candidats à la VAE :

- des délais d'attente trop importants entre la remise du dossier et le passage devant le jury ;
- une certaine incompréhension des décisions prises, quand la validation n'est pas obtenue ou qu'elle est partielle.

La conception des jurys de VAE s'est réglée sur celle des jurys sanctionnant une fin de formation, avec le souci – justifié – que les diplômes délivrés par la VAE répondent aux mêmes exigences d'objectivité et d'équité que les diplômes délivrés après une formation. Ce souci a conduit à négliger les exigences spécifiques de la VAE et leurs conséquences :

- la nécessité impérieuse de mobiliser des professionnels, employeurs ou salariés, dans les jurys de VAE ;
- l'appropriation des référentiels par les membres de jurys et la mise en regard des expériences des candidats rend nécessaire une formation spécifique ;
- le jury « souverain » est néanmoins dans l'obligation de justifier ses décisions négatives devant les candidats, afin que ces derniers comprennent ce qui leur a fait défaut et puissent envisager une suite de leur parcours ;
- l'attente entre la remise du dossier et la tenue du jury ne doit pas être trop longue, pour éviter les démobilisations et découragements des candidats.

Tout ceci conduit à faire plusieurs recommandations :

- Il faut assurer une formation des jurés de VAE, fondée sur une possibilité d'échanges sur leur pratique, afin que se mette en place progressivement une déontologie professionnelle. Les outils construits par le Comité interministériel de la VAE (charte de déontologie et guide méthodologique) pourront être utilisés à l'occasion de ces formations, à condition qu'ils définissent le travail spécifique de validation des acquis de l'expérience et encouragent la justification des décisions prises et les prescriptions en direction des candidats.
- Etre membre d'un jury de VAE peut nécessiter un investissement important, surtout si on veut que les jurys se professionnalisent. Il convient que les membres des jurys soient non seulement défrayés convenablement, mais aussi rémunérés en fonction du temps passé et non du niveau du diplôme visé comme c'est le cas actuellement. Les agents publics, qu'ils soient « formateurs » ou « professionnels » sont habituellement

pris en charge par leur administration. Il faudrait ouvrir la possibilité aux OPCA de contribuer à la prise en charge des professionnels qui participent aux jurys de VAE.

- Pour réduire les délais d'attente, il conviendrait d'utiliser au maximum les nouvelles technologies afin de transmettre électroniquement les dossiers aux membres des jurys. La tenue des jurys par visioconférence ou en ligne doit être développée. D'autre part, les jurys statuant sur des diplômes rares pourraient être rendus accessibles de toute la France, moyennant la prise en charge des frais de transport des candidats par leur organisme financeur.
- Il faudrait enfin clarifier les conditions de mise en concurrence en cas d'externalisation de l'organisation des jurys par les certificateurs.

Tout ceci va dans le sens du maintien d'une procédure rigoureuse de constitution des dossiers (même si des efforts doivent être faits pour les rendre plus compréhensibles) et de réunion d'un jury (même si celle-ci devient virtuelle), conditions indispensables pour maintenir la légitimité du diplôme.

5) Professionnaliser les réseaux d'AIO, les OPCA et le Pôle emploi sur la VAE

Les conseillers professionnels du Pôle emploi, les conseillers des structures d'AIO, des missions locales, des OPCA doivent acquérir les compétences indispensables pour pouvoir proposer la VAE au même titre qu'une formation, un stage ou un emploi. En particulier, les conseillers du Pôle emploi doivent proposer la VAE au démarrage d'une période de chômage, et non quand les espoirs de retrouver rapidement un emploi s'amenuisent. La démarche VAE doit être distinguée de la recherche d'emploi, comme un projet à plus long terme, ayant vocation à persister après la reprise d'emploi, tout en étant susceptible d'aider à la valorisation du CV.

Chaque réseau d'accueil et d'information est complémentaire des autres. En revanche, l'individu ne doit pas avoir cinquante portes à franchir avant de trouver la bonne. Il paraît souhaitable, quand c'est possible, de réunir ces réseaux en un même lieu, où les personnes puissent trouver des réponses diversifiées à leurs questions, que celles-ci concernent un vague projet professionnel (orientation, bilan de compétences), une formation, le démarrage d'une démarche VAE, un accompagnement spécifique pour renforcer une recherche d'emploi, et surtout que chaque individu puisse être orienté vers le dispositif ou le projet qui lui convient. Tous les acteurs publics sont concernés : CIO, GRETA, SPE, Chambres consulaires, OPCA, Fongecif. Il faudrait y inclure les universités organisées en réseaux régionaux de VAE, ainsi que les CARIF et leurs compétences en matière d'offre de formation, les OREF et leur connaissance de la situation économique des bassins d'emploi. On pourrait également y faire participer le réseau associatif, qui pourrait trouver là un rôle à jouer pour assurer un suivi personnalisé des individus.

A défaut de réunion dans un même lieu, il faut favoriser la mise en réseau et l'acquisition de compétences complémentaires afin que chaque structure soit en capacité de proposer un large éventail de solutions concourant à la construction d'un parcours de professionnalisation.

On constate un déficit, non seulement de formation sur l'architecture du système de certifications, et sur l'ingénierie de construction des certifications, mais surtout un déficit pur

et simple de connaissances sur le sujet. Compte tenu de son expertise, la CNCP pourrait être maître d'ouvrage d'un programme de travail sur ce sujet, mobilisant institutions et laboratoires de recherche. Les secrétariats de CPC des ministères certificateurs pourraient également être associés à un comité de pilotage de ce programme, qui aurait pour mérite de renforcer l'inter ministérielle en matière de certification. Ce programme de travail pourrait déboucher sur des documents génériques, ou spécifiques à un domaine professionnel, puis sur un programme de formation. A partir de là, le relais pourrait être pris par la cellule interministérielle, qui aurait vocation à centraliser l'expertise sur le sujet, qu'elle vienne de la CNCP, de la collaboration avec Pôle emploi sur l'outil de passage entre le ROME et les certifications, ou encore des branches professionnelles, également productrices d'ingénierie et d'outils de repérage sur les certifications. La cellule interministérielle a vocation à fournir un appui technique à l'ingénierie VAE des certifications. Le Centre Inffo pourrait de son côté piloter un programme de formation à destination des professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation, et du conseil.

6) Evaluer régulièrement les dispositifs régionaux et diffuser l'information

Le développement et la diffusion de la VAE au service de la professionnalisation tout au long de la vie, ont besoin d'un suivi attentif et d'une évaluation régulière, qui reviendraient assez naturellement au CNFPTLV, compte tenu de sa composition, paritaire et régionale. On pourrait suggérer que le CNFPTLV réalise un rapport d'évaluation tous les deux ans, sous la houlette de son conseil scientifique, en confiant à des prestataires le soin de suivre les évolutions quantitatives de la VAE : nombre et profil des candidats, nombre et niveaux des diplômes délivrés, à partir de quels niveaux de formation, etc. Il serait souhaitable que ces résultats soient analysés dans une perspective comparative, en les rapportant aux chiffres de la formation continue dans son ensemble : nombre de formations qualifiantes et diplômantes, nombre de congés individuels de formation, de contrats de professionnalisation adultes, etc. Ceci permettrait de donner un sens aux chiffres constatés pour la VAE, dans un ensemble de données relatives à la montée du niveau de qualification des adultes. D'autre part, l'évaluation pourrait porter aussi sur les aspects qualitatifs de la VAE : fonctionnement des dispositifs de coordination régionaux et locaux, qualité et coût de l'accompagnement, fonctionnement des jurys, suivi de projets expérimentaux et innovants, etc. Cette évaluation de l'ensemble des dispositifs régionaux aurait vocation non seulement à suivre le développement de la VAE sur le territoire et donc à guider une politique nationale, mais aussi, par la diffusion des résultats, à faire progresser l'égalité d'accès sur le territoire, et l'équité vis-à-vis des candidats d'une manière générale.

IV – Mieux réguler le système de certifications et améliorer l'accessibilité par la VAE

La cohérence et la lisibilité du système de certification professionnelle conditionnent en partie le déploiement de la VAE. L'existence d'un système de « repères collectifs », résultant d'une concertation entre les différentes parties prenantes, est un des facteurs fondamentaux de sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi ce thème avait été inscrit dans le mandat du groupe de travail.

Le concept de « certification professionnelle » s'est précisé à l'occasion de la création du Répertoire national des certifications professionnelles. Dans son acception la plus générale, il désigne toutes les formes de validations attestant de la capacité d'une personne à réaliser une activité professionnelle. Toutes les certifications professionnelles n'ont pas vocation à figurer dans le RNCP et la Commission a progressivement précisé les critères d'enregistrement. Outre les diplômes et titres délivrés par l'Etat après concertation avec les partenaires sociaux, y figurent également les certifications délivrées paritairement par les branches professionnelles (CQP) ou par toute autre institution dès lors que ces certifications n'attestent pas seulement la maîtrise de procédures ou de gestes professionnels dans un contexte strictement délimité, mais la capacité à maîtriser un ensemble de situations professionnelles correspondant à l'exercice d'un métier ou d'un emploi. Les connaissances, aptitudes et compétences attestées par ces certifications constituent un gage d'autonomie face à ces situations professionnelles et présument d'une capacité à progresser dans l'exercice des activités professionnelles visées par la certification. Elles ont vocation à bénéficier d'une reconnaissance nationale.

Le répertoire comporte donc des certifications ayant des origines et des sources de légitimité différentes : Etat, partenaires sociaux, institutions prestigieuses, etc. Les procédures diffèrent pour entrer dans le même répertoire :

- l'enregistrement « de droit » concerne huit ministères certificateurs dont la construction des diplômes fait l'objet d'un avis des partenaires sociaux : les ministères de l'Education nationale, de l'Emploi, de l'Agriculture, des Affaires sociales, de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, et de la Culture. Les diplômes de l'enseignement supérieur (universités) sont également enregistrés de droit, après envoi de la fiche descriptive du diplôme à la CNCPC.
- les enregistrements « sur demande » sont le fait des branches professionnelles, de certains ministères (Défense, Intérieur), des Chambres consulaires, d'organismes de formation privés ou encore d'institutions publiques (du Cnam, des Greta sur des champs très spécifiques, des universités pour des diplômes non habilités). Ces demandes sont examinées au vu de plusieurs considérations : l'opportunité de création ou de renouvellement, la nature des activités exercées par trois promotions successives, l'ingénierie de certification, l'ouverture à la VAE.

La reconnaissance de cette pluralité de certifications et l'acceptation d'une régulation collective associant les différentes parties prenantes sous l'égide de l'Etat constituent des progrès de la loi de 2002 aujourd'hui acceptés par tous.

Le nombre de certifications ayant vocation à entrer dans le RNCP est estimé à 13 ou 14 000. Actuellement, 4956 fiches sont en ligne, associées à un niveau et une spécialité de formation (code NSF) et à un ou plusieurs métiers (code ROME), et 1400 sont en cours d'enregistrement. Les 3/5 sont dans le champ de l'enregistrement de droit. Le processus d'enregistrement des diplômes de l'enseignement supérieur est en cours. La CNCPC s'attache également à articuler le classement des certifications par niveaux avec le cadre européen des certifications (attribution d'un niveau dans la nomenclature européenne).

Enfin elle a amorcé la réalisation d'un « inventaire » des certifications ne répondant pas aux critères ci-dessus :

- certifications liées à des réglementations spécifiques, notamment en matière de sécurité ;
- labellisations de branches, d'entreprises, de groupements d'entreprises, certificats de maîtrise d'une langue étrangère, ...etc.
- blocs de compétences adossés à des métiers (formateur occasionnel, tutorat).

Une minorité de CQP de branche sont enregistrés dans le RNCP, soit que les branches professionnelles n'en souhaitent pas élargir l'accès, soit que le principe de la « demande » d'enregistrement leur paraisse inacceptable, compte tenu de la légitimité des CPNE en la matière.

Par ailleurs, on constate une profusion de certifications de toutes sortes, dont la régulation pose problème. Jusqu'à maintenant, la CNCP et le RNCP ont permis de renforcer le rôle des partenaires sociaux sur la question des certifications, et ont été très efficaces pour faire progresser l'ingénierie des certifications. Ainsi la « logique compétences » gagne l'ensemble des certificateurs, ce qui a contribué au renversement de perspective que nous avons souligné : ce sont l'expérience et les compétences qui sont au centre du système et non plus les systèmes de formation.

En revanche, il faut améliorer la régulation d'ensemble, en clarifiant le périmètre du RNCP, en améliorant sa structuration et en homogénéisant les procédures.

1) Faire évoluer la régulation globale du dispositif et sa lisibilité

Le nombre de certifications ayant vocation à entrer dans le RNCP est forcément important : si on estime qu'il peut raisonnablement y avoir 10 qualifications par branches et 5 niveaux, on arrive à environ 18 000 certifications, puisqu'il existe 350 branches. Ce calcul est évidemment trop simple, car il peut y avoir de nombreux regroupements et certifications transversales. Mais il montre que l'univers des certifications est nécessairement complexe. La lisibilité des certifications n'est pas seulement tributaire de leur nombre, mais surtout de la cohérence de leur ingénierie et de leur architecture : la solution ne se trouve donc pas dans une réduction a priori du nombre des diplômes mais dans la construction de repères, de passerelles, permettant de s'y retrouver et de suivre des parcours. C'est un chantier à long terme qui impose probablement de renforcer la concertation entre les différentes instances qui élaborent les certifications.

Dans le champ des certifications correspondant aux actuels niveaux V et IV, une triple évolution semble nécessaire :

- Une dissociation plus nette entre, d'une part, la réflexion sur l'opportunité de créer une certification, donc l'analyse des activités professionnelles correspondantes et les complémentarités à trouver avec les certifications voisines ou complémentaires (passerelles, « tronc communs »...) – la maîtrise d'ouvrage - et, d'autre part, l'élaboration du référentiel de certification et de formation – la maîtrise d'œuvre - ;
- Une distinction claire entre le référentiel de certification proprement dit (description des aptitudes, connaissances et compétences nécessaires à l'exercice des activités professionnelles visées par le diplôme ou le titre) qui doit être construit en étroite liaison avec des professionnels et un éventuel

référentiel de formation qui relève de la seule responsabilité des responsables pédagogiques ;

- Une clarification du paysage des commissions professionnelles consultatives (CPC). Dès lors que les deux points précédents auront progressé, la maîtrise d'ouvrage aurait tout intérêt à gagner en interministérialité et à s'appuyer sur l'expertise des partenaires sociaux.

2) *Faire évoluer le rôle de la CNCP*

Ces évolutions devraient conduire à renforcer le rôle de régulation de la CNCP. Son rôle se limite trop souvent aujourd'hui à donner un avis sur la conformité aux exigences formelles d'enregistrement dans le répertoire. Si cela a indéniablement produit des effets importants sur l'élaboration même des certifications et sur leur formulation en termes d'activités et d'objectifs professionnels (plutôt qu'en termes de matières enseignées et de contenus de programmes), la fonction de « haute autorité » de la CNCP en matière de certification professionnelle est encore insuffisamment développée. Or la loi de 2002 a renforcé les enjeux de pouvoir autour de la certification professionnelle, tant pour les organismes de formation (tous voudraient pouvoir délivrer leurs certifications) que pour les professions (qui sont plus conscientes du rôle que peuvent jouer les diplômes et les titres dans l'accès à l'exercice de leur activité) et rendu, de ce fait, encore plus nécessaire une régulation collective.

La Commission devrait être systématiquement sollicitée avant la création d'une certification, quelle qu'en soit l'origine, afin qu'elle émette des recommandations sur cette création ainsi que des préconisations sur les passerelles à créer avec d'autres certifications. Ces recommandations permettraient aux différentes instances qui élaborent les certifications de disposer d'un regard transversal sur le positionnement de la certification dans l'ensemble du champ professionnel considéré. Il favoriserait les rapprochements entre certaines certifications (passerelles, tronc communs...) qui sont très peu nombreux malgré la fonction dévolue par la loi à la CNCP dans ce domaine.

Le travail en commun entre les instances d'élaboration des certifications n'est pas une nouveauté : par exemple, les ministères de l'Education nationale, des Affaires sociales et de l'Emploi travaillent en commun sur certains sujets. Dans le secteur sanitaire et social, la CPC a engagé une expertise interministérielle sur le rapprochement des certifications centrées sur l'accompagnement des personnes fragiles, en particulier au niveau V. Il faut cependant donner plus de visibilité et plus de moyens à ces dispositifs de concertation.

La nouvelle procédure pourrait se dérouler de la façon suivante :

- Toute structure qui souhaite créer une certification produit un rapport d'opportunité montrant l'intérêt de cette certification au regard du fonctionnement du marché du travail et de l'émergence d'aptitudes et de compétences nouvelles dans les entreprises. Ce rapport met également en évidence les spécificités de la certification par rapport aux certifications proches. Il est transmis à la CNCP qui émet des recommandations sur la pertinence de la création de cette certification et des préconisations sur les passerelles pouvant être créées avec d'autres certifications. La CNCP peut également recommander la concertation entre plusieurs CPC avant l'élaboration du diplôme.

- Après élaboration de la certification, celle-ci est transmise à la CNCP en vue de l'enregistrement. La commission n'a plus alors qu'à effectuer un simple contrôle de conformité au regard des critères d'enregistrement : fiches descriptives conformes aux exigences du répertoire, conditions d'accessibilité par la VAE en particulier.
- Les certificateurs doivent proposer à la CNCP un dossier de renouvellement tous les cinq ans. Distinct du rapport d'opportunité émis au moment de la création, il comprend des éléments chiffrés sur le nombre de diplômes délivrés, dont ceux délivrés par VAE, des éléments d'appréciation sur l'insertion professionnelle et la nature des emplois occupés, et sur les éventuelles modifications envisagées.
- La CNCP peut jouer un rôle d'alerte, invitant à la suppression de certaines certifications.
- Les CPC devraient travailler plus systématiquement en commun et vérifier ensemble les conditions devant être remplies pour créer ou modifier un diplôme :
 - o que la certification ait été positionnée par rapport aux certifications voisines ;
 - o que des passerelles aient été identifiées ;
 - o que la CNCP ait commenté le rapport d'opportunité ;
 - o que l'ingénierie VAE en ait été définie.

Une telle procédure rendrait en partie caduque la distinction actuelle entre enregistrement de droit et enregistrement sur demande. Néanmoins pour les certifications qui ne sont pas élaborées dans le cadre d'une CPC mise en place par un ministère (diplômes et titres délivrés par l'Etat) les organismes certificateurs devront continuer à faire état de l'insertion et des activités exercées par trois promotions successives. Ces données sont indispensables pour s'assurer de la pertinence de la certification au regard des besoins du marché du travail mais aussi pour apprécier le niveau de classement de la certification. De même, ces certifications continueraient à faire l'objet d'un examen préalable, sur la base du rapport d'opportunité, par la commission spécialisée des CCREFP lorsqu'elles émanent d'une structure régionale.

Le ministère de l'Education nationale a souligné que la vocation des CPC n'était pas seulement de procéder à l'élaboration des diplômes mais aussi de se prononcer sur la cohérence du système de diplômes professionnels relevant de l'enseignement secondaire. Elle craint donc un conflit de légitimité entre la CNCP et les CPC⁴. Elle a également fait part de sa crainte quant à l'alourdissement du processus d'élaboration des diplômes par la création d'une étape supplémentaire. Enfin il est attentif à ce que le non respect des recommandations émises par la CNCP ne se traduise, *in fine*, par un refus d'enregistrement. Sauf à obtenir des garanties sur ce point, il souhaite le maintien de l'inscription de droit pour les certifications élaborées dans le cadre de CPC. En revanche il a indiqué qu'il était favorable à un travail en commun des CPC ainsi qu'à tous travaux, y compris ceux de la CNCP, qui porteront sur les certifications déjà existantes afin d'en améliorer la lisibilité et d'en faciliter la cartographie.

⁴ Le décret 2007 – 924 définit ainsi le rôle des CPC de l'Education nationale : « Elles formulent des propositions sur la définition des diplômes professionnels et technologiques relatifs aux professions de diverses branches d'activité, (...), les besoins en diplômes professionnels et technologiques compte tenu de l'évolution des professions de leur secteur d'activité, la cohérence des diplômes professionnels et technologiques en prenant l'ensemble des certifications existantes. »

La procédure proposée ne doit en aucune façon conditionner la création d'un diplôme par un ministère à un avis préalable de la CNCP. Plusieurs participants ont fait observer que l'objet de la procédure était d'améliorer la pertinence des certifications, la cohérence du système et l'identification des passerelles ou des modules communs entre les certifications. De ce point de vue, l'examen des rapports d'opportunités par la CNCP (qui sont d'ailleurs déjà transmis à cette commission au moment de l'enregistrement) peut constituer un réel progrès.

La CNCP devra également accentuer ses efforts de diffusion large du RNCP, de ses annexes, des outils de liaison avec d'autres nomenclatures, des outils de repérage et des études réalisées. Le portail « orientation-formation.gouv » est un vecteur important pour cette diffusion. Il met à la disposition du grand public et des professionnels des fiches métiers et des informations sur les formations et sur les certifications. Il est alimenté par les CARIF, le ROME, l'ONISEP, la CNCP, les branches professionnelles.

Enfin la CNCP doit poursuivre les travaux qu'elle a engagés pour élaborer des outils visant à la structuration et à la lisibilité du système de certifications. Ils sont principalement destinés aux professionnels de l'accueil, de l'information, de l'orientation, de la VAE et du placement :

- outils cartographiques de certifications sur demande
- prospective métiers et qualifications
- articulation RNCP-ROME-lieux de certification (outil qui devrait être bientôt opérationnel)

3) Mieux réguler les diplômes de l'enseignement supérieur

Il faut mettre à part le cas de l'enseignement supérieur, où les problèmes de régulation sont d'une autre nature. Le foisonnement des diplômes résulte de la capacité des universités à créer des diplômes qui, tout en s'inscrivant dans le cadre défini par le ministère de l'enseignement supérieur (notamment à travers le système dit « LMD »), sont propres à chacune d'elles. Autant un BTS ou un baccalauréat professionnel sont identiques sur tout le territoire, autant un master est spécifique à une université et, de plus en plus souvent, concurrent d'un autre master. La loi sur l'autonomie des universités ne peut que renforcer cette tendance. Les diplômes délivrés par les universités pourraient donc ne pas être soumis à la procédure commune de transmission à la CNCP du rapport d'opportunité. Le ministère de l'enseignement supérieur a d'ailleurs émis les plus vives réserves sur les risques que comporterait cette procédure alors que les efforts pour améliorer l'élaboration des maquettes et systématiser l'enregistrement au RNCP commencent à porter leurs fruits.

Certains ont cependant estimé au sein du groupe de travail que les licences professionnelles pourraient utilement être soumises à cette procédure.

Il faut en tout état de cause remédier au manque de lisibilité du système de certification dans l'enseignement supérieur. D'autant que le développement des licences professionnelles et la mise en place du LMD ont contribué à multiplier le nombre de diplômes.

Les regroupements d'universités et la construction des PRES devraient contribuer à rendre plus cohérent le système des diplômes et à les rendre plus lisibles. La DGES et l'AERES travaillent également à la lisibilité d'ensemble de l'offre de formations de l'enseignement supérieur. Les nouvelles modalités d'habilitation des diplômes professionnels joueront aussi

un rôle de régulation en introduisant les critères d'insertion professionnelle et de contacts établis avec le monde professionnel. Le rôle de la CNCP va également croissant sur ce segment de certification. La CNCP examine les fiches RNCP incluses dans les nouvelles maquettes dont l'habilitation est du ressort de l'AERES. Elle contribue ainsi à mieux traduire les objectifs des diplômes de l'enseignement supérieur en termes d'objectifs professionnels et à en favoriser l'accès par la VAE.

Beaucoup de progrès restent cependant à faire dans ce domaine. Comment un utilisateur, que ce soit un étudiant, un candidat à la formation continue ou un employeur, peuvent-ils s'y retrouver lorsqu'il existe pour un même domaine professionnel (par exemple la gestion du personnel et des ressources humaines), plus de 300 certifications dont les intitulés sont souvent proches... mais parfois aussi quelque peu ésotériques... Ne pourrait-on pas regrouper ces diplômes autour de quelques intitulés simples, répondant à un « cahier des charges » minimum ? Quitte à mentionner après ces intitulés des spécialisations propres à tel ou tel licence ou master ?

Dans cette perspective, la CNCP pourrait réaliser, en lien avec la CPU, des bilans de l'offre de certifications dans l'enseignement supérieur par grands domaines professionnels. Ces bilans permettraient aux universités elles-mêmes de mieux se positionner et pourraient être utilisés aux fins d'information du public. Ils pourraient être accompagnés de recommandations visant à harmoniser l'offre de formation et à la rendre plus lisible. Ils permettraient aussi à la DGES et à l'AERES de mieux jouer leur rôle de régulation.

Enfin, l'ingénierie des formations de l'enseignement supérieur devrait progressivement intégrer l'accessibilité par la VAE, c'est-à-dire la rédaction de référentiels (du moins pour les formations professionnelles) et la modularisation. Cette dernière favoriserait aussi l'accès des formations supérieures par la voie de la formation continue. Les universités devraient être en mesure de trouver un appui du côté de la CPU sur ce sujet, en lien avec la CNCP. Les fiches RNCP sont un premier pas dans cette direction. De la même manière, il faut encourager le travail d'harmonisation des procédures commencé par certaines universités.

4) *Clarifier le rôle des CQP et les conditions de leur enregistrement au RNCP*

Le rôle des CQP et leur mode d'élaboration font partie des objets de la négociation interprofessionnelle en cours. Sans préjuger des résultats de cette négociation, le groupe a exploré des voies de progrès dans un souci de cohérence global du système de certifications professionnelles.

L'origine même des CQP et l'attachement des branches à un système parfois lié aux grilles de classifications ont interdit jusqu'à présent une certaine cohérence du dispositif. Certains CQP sont bien articulés avec les diplômes et les titres. D'autres sont venus pallier l'absence de diplôme dans certains domaines. Enfin, certains constituent des certifications concurrentes aux diplômes et sanctionnent un parcours de formation dans l'appareil de formation de la branche. Au total, on constate une très grande hétérogénéité et une grande diversité d'usages.

Il importe que soit clairement définie une doctrine commune aux différentes branches dans ce domaine et que soit introduite une plus grande cohérence.

Un pas important a été franchi en créant des CQP interindustriels. Dans certains domaines qui sont d'intérêt commun à l'ensemble des branches, les partenaires sociaux pourraient prendre l'initiative de créer des CQP interprofessionnels. Toutes les branches y ont intérêt mais force est de constater que ces initiatives ont du mal à se mettre en place. L'obstacle principal à de telles évolutions des certifications paritaires réside dans l'absence de pilotage du système de certifications paritaires au niveau interprofessionnel. Les branches sont en quelque sorte souveraines en la matière.

Si les partenaires sociaux parviennent à clarifier leur doctrine, ce pourrait être l'occasion de donner aux CQP une existence sur le plan législatif ou réglementaire. Ils ne sont mentionnés aujourd'hui dans les textes (code du travail et code de l'éducation) qu'à travers une périphrase : « les certifications de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche ». La capacité de créer paritairement des Certificats de qualification professionnelle devrait être reconnue plus explicitement aux partenaires sociaux soit au sein des Commissions paritaires nationales de l'emploi, soit au niveau interprofessionnel.

Il importe également de clarifier les conditions de délivrance de ces CQP. Leur nature paritaire ne doit pas empêcher que la procédure de validation elle-même soit déléguée à un opérateur (ou plusieurs), par exemple un organisme de formation. Il importe cependant que ce processus de délégation soit clairement défini et que les partenaires sociaux gardent le contrôle de ces conditions de validation et de délivrance.

Enfin, il importe de mieux situer les CQP parmi les autres certifications. Ils n'ont pas la même vocation que les diplômes et les titres car ils visent le plus souvent la validation de compétences directement opératoires et, le plus souvent, dans le cadre d'une activité liée à un contexte de travail relativement bien circonscrit. Ils n'ont pas vocation à attester les aptitudes d'une personne à progresser au sein d'un emploi ou d'un métier dont l'individu maîtrise l'ensemble des techniques et des connaissances indispensables à l'exercice de cet emploi ou de ce métier. C'est la raison pour laquelle ils ne se voient pas attribuer un niveau et, de ce fait, ne peuvent être préparés en formation initiale (y compris par l'apprentissage).

Inversement, on ne peut les réduire à de simples habilitations dont l'objet est plutôt de garantir la maîtrise de gestes professionnels ou de procédures dans des situations professionnelles très spécifiques : par exemple intervenir sur un tableau électrique à haute tension, faire usage d'une radio VHF à bord d'un navire, ou réaliser des opérations élémentaires à l'aide d'un logiciel de traitement de texte ou un tableur.

Cette position « intermédiaire » et leur fréquente articulation avec des diplômes et des titres justifie pleinement qu'ils soient enregistrés dans le RNCP, avec les conséquences que cela comporte, notamment en matière d'accès par la voie de la VAE.

Ces différents points devraient figurer dans les textes qui donneraient une existence réglementaire aux CQP.

5) Améliorer l'ingénierie des certifications et leur accessibilité par la VAE

Ces évolutions militent pour **un renforcement des outils et des moyens consacrés à l'ingénierie du système de certifications**, tant du côté de l'Etat que du côté des partenaires

sociaux. Il est surprenant que dans un pays marqué par la « culture du diplôme », et où l'expertise sur ce domaine est relativement importante, cette dernière soit trop peu diffusée et mutualisée. L'expertise en amont de la construction des certifications, l'élaboration des référentiels en lien avec des professionnels, l'évaluation des diplômes et des titres (auprès des entreprises et des personnes titulaires des diplômes et des titres), leur modularisation, absolument nécessaire pour la mise en rapport avec l'expérience, sont dispersées et s'appuient sur des méthodes qui sont, à quelques exceptions près, peu formalisées et non capitalisées. Rendre une certification accessible par la VAE ne se limite pas à élaborer un référentiel. La mise en place d'un dispositif d'accompagnement, l'organisation de jury et la modularisation des formations permettant d'effectuer un parcours de formation complémentaire en cas de validation partielle, apparaissent comme des conditions essentielles pour que l'accessibilité par la VAE ne soit pas purement formelle. Le savoir-faire dans ce domaine existe, les méthodes ont beaucoup progressé. Il faut les capitaliser et éviter que chaque certificateur réinvente ses propres procédures.

L'ingénierie des certifications nécessaire pour rendre possible leur accès par la VAE se présente de manière bien différente selon le type de certification et les certificateurs. De la même manière que les accès par la formation initiale, la formation continue ou l'apprentissage font l'objet d'une ingénierie reconnue, l'accès par la VAE doit également faire l'objet d'un travail spécifique, au moment de la création des certifications. Il faut diffuser plus largement les méthodes de construction des référentiels et leurs conséquences en matière de modularisation des formations. Sur ce point, la CNCP peut apporter son expertise, mais elle ne peut assurer à elle toute seule la diffusion de ces méthodes (Cf. la professionnalisation des acteurs). La cellule technique interministérielle aurait là un rôle à jouer de même que la CPU dans l'enseignement supérieur. L'ingénierie des certifications pour la VAE pourrait tirer partie des expériences de VAE partielles, en analysant l'origine des difficultés : les lacunes de l'expérience, ou le référentiel lui-même.

6) Construire de nouvelles attestations visant à graduer l'accès aux certifications de niveau V pour les publics de faible niveau de formation

On doit avancer sur la question de la validation des acquis des individus de faible niveau de formation : savoirs transversaux, gestion de certaines situations pratiques. Il faut traiter la question de l'illettrisme, si on veut arriver à l'acquisition de diplômes comportant des savoirs généraux. De même, il faut utiliser les NTIC pour surmonter l'appréhension des publics non qualifiés ou illettrés.

Le comité interministériel travaille à l'utilisation des technologies de l'information et de l'orientation. De même l'Education nationale est en train de rénover le certificat de formation générale, en renouvelant complètement l'approche. Désormais le CFG reposera sur une épreuve intégrée, s'appuyant sur les TIC.

Une initiative de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

L'ANLCI travaille sur un référentiel proposant des repères précis et simples sur un noyau dur de compétences de base, transversales à diverses situations professionnelles. Il s'agit d'identifier ce qui est commun à l'ensemble des métiers, sans nécessiter pour autant une bonne maîtrise de la lecture et de l'écriture. Ce référentiel pourra être une aide au positionnement visant à faciliter les démarches de construction de parcours professionnels, en formation et en entreprise.

Pour traiter la question des publics ayant eu une suite d'emplois précaires, ne correspondant à aucune certification, on pourrait réfléchir à la création d'attestations, sanctionnant une série de compétences professionnelles de base, reliées à des contextes professionnels précis où exercent fréquemment les personnes peu qualifiées, par exemple :

- gérer une relation commerciale simple
- gérer une relation de « bien-traitance » (personnes âgées ou dépendantes)
- utiliser un automate
- conduire un type de machine
- faire un diagnostic de panne sur une machine simple
- plus les compétences générales de base : lire, écrire, compter, parler, écouter.

Le « permis de conduire informatique » est l'exemple d'une telle attestation : il permet de garantir que ses titulaires sont en mesure de maîtriser la manipulation de base d'un ordinateur, le traitement de texte, et les principes de la navigation sur internet.

Toutes ces attestations pourraient être autant de marches vers un CFG rénové puis vers une certification de niveau V, moyennant des compléments de formation et/ou un accompagnement renforcé.

Cependant, les modalités de validation de ce type de certifications supposent une importante ingénierie de conception, qui reste en grande partie à inventer. Certains pays européens se sont dotés de tels outils, basés sur des observations en situation de travail réelles ou reconstituées. Il serait souhaitable de s'en inspirer.

Il faut aussi mettre en place un réseau de structures susceptibles de délivrer dans de bonnes conditions ce type d'attestations. Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP – eux-mêmes adossés à des structures déjà existantes comme les GRETA), les GRETA, les centres AFPA mais aussi les plateformes vocationnelles de Pôle emploi pourraient constituer la base de ce réseau.

Cette ingénierie spécifique devrait bien évidemment être commune avec celle visant à la prise en charge des jeunes sortis de formation initiale sans qualification.

7) Donner de la lisibilité aux multiples formes de certifications n'ayant pas vocation à figurer dans le RNCP

Il paraît nécessaire de rendre lisibles et accessibles les multiples agréments, habilitations, attestations, délivrés par des entreprises, des organismes de formation, éventuellement

garantissant des conditions de sécurité. Cette lisibilité passe par une distinction plus claire entre ces certifications selon leur fonction. Il y a une différence de nature entre une habilitation exigée pour l'accomplissement de certaines activités (principalement pour des raisons de sécurité), des certifications de fin de formation attestant de la maîtrise de savoirs ou de savoir-faire, une certification délivrée par un fabricant de matériel, les résultats à un test linguistique, un certificat de compétence délivré par une Chambre consulaire, etc. La CNCP travaille dans cette direction avec l'élaboration d'un inventaire annexe au Répertoire. Au-delà de la question du recensement, ce sont les liens entre ces différentes certifications et celles figurant dans le RNCP qu'il faut mettre en évidence, à titre informatif. L'utilité économique et sociale d'une telle « cartographie » est évidente mais elle nécessite des moyens substantiels.

Ce type de certificats figurerait dans un inventaire annexe au RNCP, classés en quelques grandes catégories, à condition d'avoir identifié leur mode de validation et l'autorité qui la garantit. Les catégories en question pourraient être :

- les certificats liés à la sécurité ;
- les certificats conditionnant l'exercice d'une activité précise ;
- les certificats internes à une entreprise, répondant à une logique de certification qualité (CCE) ;
- les certificats garantissant une compétence transversale (anglais, informatique,...).

Les certificats de formation (tels que ceux que propose la fédération de la formation professionnelle) pourraient figurer dans cette liste, à condition que leur mode de validation soit identifié et les distingue d'une simple attestation de présence.

Il reviendrait à la CNCP d'établir des liens entre ces certificats et les certifications inscrites au RNCP ainsi qu'avec le système de normes et de certifications qualité, et avec la réglementation européenne à ce sujet. Ceci permettrait aux individus et aux entreprises de construire des stratégies de parcours vers les certifications.

8) Renforcer les moyens de la CNCP et des partenaires sociaux

Au fil des recommandations, la CNCP voit son rôle et ses missions sensiblement renforcés. Rappelons les nouvelles missions évoquées dans ce rapport, qui sont susceptibles de faire évoluer le travail de la CNCP :

- donner un avis sur les rapports d'opportunité accompagnant chaque création ou renouvellement de certification, que celle-ci soit le fait de l'Etat, des branches professionnelles ou d'autres institutions ;
- être maître d'ouvrage d'un programme d'études sur l'architecture du système de certifications par domaines professionnels, et sur l'ingénierie des certifications rendant possible leur accessibilité par la VAE, visant à construire des outils pédagogiques pour développer les formations sur ces sujets : construction de référentiels et modularisation ;
- assurer un bilan des certifications de l'enseignement supérieur par domaine professionnel, en lien avec la CPU ;
- gérer un inventaire des formes de certifications n'ayant pas vocation à figurer dans le RNCP en assurant le lien avec les normes de certification qualité ;
- assurer le lien avec la réglementation et le cadre européen des certifications ;

- transférer son expertise à la cellule technique d'appui interministérielle.

Ces missions alourdiront considérablement la tâche de la CNCP et elles conduisent à préconiser de renforcer ses moyens humains et financiers. On pourrait suggérer aux différents certificateurs de mettre du personnel à disposition de la CNCP pour des durées limitées, ce qui aurait pour avantage de renforcer ses moyens et de renforcer la coordination entre les certificateurs. Le Cereq pourrait également être une ressource.

De la même manière, les partenaires sociaux, présents dans les CPC, dans les CPNE de branches et à la CNCP, ont besoin de renforcer leurs moyens pour assurer un véritable paritarisme sur la définition des qualifications et sur l'opportunité des certifications.

CONCLUSION

Les travaux du groupe ont été l'occasion de mesurer l'adhésion de toutes les parties prenantes à un plus grand déploiement de la VAE. On ne peut que souligner, à l'issue de ce rapport, que la justification de ce déploiement n'est pas seulement de multiplier le nombre de diplômés en cours de vie active. La VAE est un facteur essentiel pour mieux valoriser les acquis en situation de travail, favoriser la traçabilité des connaissances et des compétences acquises, inciter à l'explicitation des compétences attendues dans les entreprises, mieux jalonner les parcours professionnels à travers la validation sous forme de certifications collectivement garanties, donner plus de visibilité aux compétences utiles sur le marché du travail et améliorer ainsi l'employabilité des actifs, inciter chacun à progresser et à continuer à apprendre tout au long de sa vie. Pour reprendre une expression courante dans les instances européennes, la VAE devrait être un processus de « mainstreaming » des politiques d'orientation, d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Les propositions de ce rapport vont dans ce sens. Elles ne constituent pas un catalogue mais plutôt une palette de mesures, pour certaines ambitieuses, qui contribueront grandement à construire un cadre d'action commun pour donner à la VAE toute sa place et lui permettre de développer toutes ses potentialités de changement social. Plus que de mesures spectaculaires ou d'effets d'annonce, c'est de ce cadre d'action dont nous avons besoin.

Plusieurs participants, et notamment les partenaires sociaux, ont mesuré l'intérêt de travailler sur ce sujet dans un groupe de cette nature. La convergence des points de vue y gagne beaucoup ; l'efficacité collective aussi. Espérons qu'avec l'appui du gouvernement, le groupe de travail pourra se réunir à nouveau afin d'assurer le suivi des préconisations retenues.

RESUME DES PRECONISATIONS CONTENUES DANS LE RAPPORT

1) Renforcer la coordination territoriale sous l'impulsion des Conseils régionaux

- Labellisation des structures d'accueil, d'information et d'orientation et d'accompagnement
- Coordination des financements
- Evaluation régulière des cadres d'action définis en commun et inscrits dans les PRDF

2) Renforcer la place de la VAE dans les politiques des branches professionnelles.

- Développer des outils de positionnement et d'aide à la construction des parcours vers les certifications
- Déléguer aux OPCA une mission de formation et de conseil auprès des entreprises, notamment les TPE/PME

3) Mobiliser Pôle emploi dans le développement de la VAE

- Mieux associer Pôle emploi à la gouvernance territoriale
- Intégrer la VAE dans la nouvelle palette de services auprès des demandeurs d'emploi

4) Conduire les jeunes sortis de formation initiale sans qualification jusqu' à un premier niveau de certification professionnelle

- Désignation d'un référent
- Coordination des dispositifs existants

5) Mettre en place des plateformes spécialisées pour certains publics

- Appui – conseil auprès des PME/TPE
- Plateforme pour les publics de faible niveau ou illettrés
- Réseau associatif
- Militants syndicaux

6) Développer la reconnaissance des compétences dans les entreprises

- Mieux décrire les activités et les compétences attendues dans les entreprises
- Diagnostic collectif de GPEC
- Lier le futur bilan d'étape professionnel et la démarche de validation des acquis de l'expérience

7) Inventorier les certifications attestant de compétences particulières et n'entrant pas dans le RNCP.

- En identifier l'origine
- Mentionner les modalités de validation

8) Introduire la traçabilité des compétences tout au long de la vie

- En formation initiale et continue
- Rôle des services d'information et d'orientation

9) Développer la VAE dans l'enseignement supérieur

- Mieux exprimer les référentiels en termes d'activités et de compétences
- Encourager la modularisation des formations
- Clarifier les coûts pour les usagers

10) Inscrire les processus VAE dans une démarche qualité

- Diversifier les parcours (formations, missions en entreprise)
- Revaloriser les validations partielles et prendre en charge systématiquement le suivi
- Améliorer la qualité de l'accompagnement
- Retravailler l'ingénierie des dossiers
- Améliorer le déroulement des jurys
- Professionnaliser sur la VAE tous les acteurs des structures de conseil, d'information, d'orientation et d'accompagnement

11) Renforcer le rôle de régulation de la CNCP

- Recommandations sur la base d'un rapport d'opportunité avant la création ou le renouvellement d'une certification.
- Animation d'un programme d'études sur l'architecture et l'ingénierie des certifications
- Développer l'inventaire des certifications ne figurant pas dans le RNCP mais permettant de signaler des compétences sur le marché du travail

12) Engager les partenaires sociaux à mieux positionner les CQP dans le champ des certifications professionnelles

- Définition d'un cadre commun aux CQP et mise en place d'une ingénierie commune
- Créations de CQP interprofessionnels

13) Créer des attestations de compétences en situation de travail pour les personnes ne pouvant accéder à une certification inscrite au RNCP

LISTE DES PARTICIPANTS

CGT	Djamel TESKOUK, Dominique GALLET
CFDT	Catherine DUCARNE, Marie-Pierre SINOUE
CGT-FO	Michel FORTIN, Youcef TAYEB
CFTC	Olivier GOURLE Jean-Pierre THERRY
CFE-CGC	Franck BOISSART, Jean-François FOUCARD
MEDEF	Xavier ROYER, Annie BEAUDAN
CGPME	Francis PETEL, Yves TERRAL
UPA	Bruno LEFEBVRE, Karine DELAVEAU
ARF	François BONNEAU (Président région centre) Maryse ARDITI (région Languedoc Roussillon) Marie laure MEYER (Région Ile de France)
ACFCI	Brigitte LE BONNIEC
APCM	Jean Patrick FARRUGGIA
CNCP	Georges ASSERAF Renaud EPSTEIN
DGEFP	Jean-Robert LOUIS Brigitte BOUQUET Jacqueline MAHIEUX
<i>Ministère Education Nat. (dgesco)</i>	Elisabeth ARNOLD Agnes Ferra DESCLAUX
<i>Ministère Enseignement sup.</i>	Jean-Michel HOTYAT, Yolande FERMON
<i>Ministère Santé, Jeunesse</i>	Guy Boudet, Philippe BRISSAUD
<i>Ministère affaires sociales</i>	Maryse CHAIX, Fabienne DEBAUX
Manpower	Martine GOMEZ
Danone	Thierry BONETTO, Laurence KOPELMAN
CAS	Yves CHASSARD , Tristan KLEIN
Université Paris-Est	Marie-Christine COMBES
Cnam	Vincent MERLE

Glossaire des sigles utilisés

ACFCI	- Association des chambres françaises de commerce et d'industrie
AERES	- Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement
ALE	- Agence locale pour l'emploi (ANPE)
ANACT	- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANCLI	- Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
ANFH	- Association nationale pour la formation hospitalière
ANI	- Accord national interprofessionnel
ANPE	- Agence nationale pour l'emploi
APCA	- Assemblée permanente des chambres d'agriculture
APCM	- Assemblée permanente des chambres de métiers
APP	- Atelier de pédagogie personnalisée
ASSEDIC	- Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BNQ	- Bas niveau de qualification
CAFOC	- Centre académique de formation continue
CARIF	- Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CCI	- Chambre de commerce et d'industrie
CCREFF	- Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CCN	- Convention collective nationale
CEP	- Contrat d'études prospectives
CEREQ	- Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CESR	- Conseil économique et social de Région
CLD	- Chômage de longue durée
CNAM	- Conservatoire national des arts et métiers
CNCP	- Commission nationale de la certification professionnelle
CNDP	- Centre national de documentation pédagogique
CNFPT	- Centre national de la fonction publique territoriale
CNFPTLV	- Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
COPIRE	- Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
CPE	- Commission paritaire de l'emploi
CPNE	- Commission paritaire nationale pour l'emploi
CTI	- Commission des titres d'ingénieurs
DAVA	- Dispositif académique de validation des acquis professionnels
DDASS	- Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DE	- Demandeur d'emploi
DELD	- Demandeur d'emploi longue durée
DEP	- Direction de l'évaluation et de la prospective (ministère de l'Education nationale)
DGEFP	- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	- Direction générale du travail
DOM	- Départements d'outre-mer
DRTEFP	- Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
FC	- Formation continue
FONGECIF	- Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FONGEFOR	- Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue
FPC	- Formation professionnelle continue
FPT	- Fonction publique territoriale
GPEC	- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
GRETA	- Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle continue
ML	- Mission locale
OCA	- Organisme collecteur agréé
OF	- Organisme de formation
ONISEP	- Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	- Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
OPCA	- Organisme paritaire collecteur agréé
OPQF	- Office professionnel de qualification des organismes de formation
OREF	- Observatoire régional emploi formation
PAIO	- Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PME	- Petite et moyenne entreprise
PMI	- Petite et moyenne industrie
PRC	- points relais conseils
PRDFP	- Plan régional de développement des formations professionnelles (ex-PRDFP)
PRES	- Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
RM I	- Revenu minimum d'insertion
RNCP	- Répertoire national des certifications professionnelles

ROME - Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ANPE)
SPE - Service public de l'emploi
TOEFL Test of english as a foreign language) – TOIC Test of english for international communication
UNEDIC - Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE - Validation des acquis de l'expérience