

**AVIS
DU CONSEIL ECONOMIQUE ET
SOCIAL RHONE-ALPES**

POUR

**LA RECONNAISSANCE ET LA
VALIDATION DES ACQUIS DU
TRAVAIL ET DE L'EXPERIENCE**

Rapport n°2003-11

**ASSEMBLEE PLENIERE
DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL
du mardi 24 juin et du mercredi 25 juin 2003**

Rapport n° 2003 - 11

Rapporteur :

Monsieur Bruno LACROIX
Président de la commission 1
« Economie – Emplois – Formation et Insertion Professionnelles »

**Cet avis a été adopté par le Conseil économique et social
lors de son Assemblée plénière du mardi 24 juin et du mercredi 25 juin 2003 par :**

**97 VOIX POUR
14 VOIX CONTRE**

SOMMAIRE

I.	INTRODUCTION	4
I.1	LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS, UNE NOUVELLE « PHILOSOPHIE »	4
I.2	LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS, UNE NOUVELLE DYNAMIQUE	5
I.3	LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS, UNE NOUVELLE PRATIQUE EN REPONSE A UN NOUVEAU BESOIN	8
I.4	EN SYNTHESE	9
II.	LES TROIS TYPES DE VALIDATION	9
II.1	LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL	10
II.2	LA RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION	11
II.3	LA VALIDATION DIPLOMANTE	13
III.	L'ACCOMPAGNEMENT	14
III.1	L'ACCOMPAGNEMENT SUR LE LIEU D'ACTIVITE	14
III.2	L'ACCOMPAGNEMENT A L'EXTERIEUR DU LIEU D'ACTIVITE	14
III.3	L'ACCOMPAGNEMENT A LA PREPARATION DU DOSSIER DE VALIDATION.	15
IV.	INFLUENCE SUR LE DISPOSITIF DE FORMATION ET DE GESTION DES HOMMES	15
V.	LE ROLE DES ACTEURS	16
V.1	POUR UNE POLITIQUE REGIONALE CONCERTEE	16
V.2	UNE REGION INCITATRICE ET COORDONNATRICE	17
VI.	LES ACTIONS	17
VII.	LE FINANCEMENT	19
VIII.	LE SUIVI ET L'EVALUATION	19
ANNEXES		

I. INTRODUCTION

La Région Rhône-Alpes s'est depuis longtemps impliquée dans le développement des hommes et de leurs compétences par :

- la mise en place de dispositifs d'orientation professionnelle pour les jeunes et les adultes
- le développement de la formation professionnelle
- la mise en place de parcours d'insertion pour les personnes en difficultés
- la mise en place de dispositifs d'information et d'accompagnement des personnes.

Jusqu'à présent, les dispositifs de Validation des Acquis Professionnels (VAP), instaurés par la loi du 27 Janvier 1984 et celle du 20 Juillet 1992, sont restés relativement confidentiels.

Certes, à la suite de ces textes, la Région Rhône-Alpes a lancé des actions expérimentales avec les CIBC (Centres Interprofessionnels de Bilan de Compétences).

La Validation des Acquis Professionnels impliquait que seule l'expérience professionnelle pouvait remplacer les enseignements de nature professionnelle et, en conséquence, pouvait permettre, par validation de ces acquis, la délivrance de la partie du diplôme correspondant.

Néanmoins, la VAP a été peu utilisée dans la mesure où, après validation des acquis, il était indispensable de déterminer les besoins complémentaires de formation pour accéder à un diplôme reconnu. Par ailleurs, les différents acteurs de la formation et le système éducatif restaient encore convaincus qu'une partie des connaissances ou savoirs validés par un diplôme ne pouvaient être acquises que par la voie d'un transfert dans le cadre d'un enseignement de type traditionnel.

La loi sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) introduit une dimension nouvelle en posant le principe que toutes les connaissances et savoir-faire validés par un diplôme professionnel peuvent être acquis à partir de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle. Partant de ce principe, le législateur ouvre un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience qui impose une démarche nouvelle tant aux acteurs pédagogiques et aux « certificateurs » pour définir les nouvelles modalités de certification, qu'aux partenaires sociaux pour définir leur rôle et leur place dans ce dispositif.

En effet, cette innovation est lourde d'engagement et de promesse.

Elle nécessitera, en particulier, de relever le défi des attentes suscitées, notamment chez les adultes qui n'ont pas, ou peu, bénéficié des dispositifs de formation.

C'est bien dans cet objectif que le Conseil régional Rhône-Alpes a voté une délibération en date du 18 avril 2003, marquant sa volonté de s'engager dans l'accompagnement de la démarche VAE ; de même que les partenaires sociaux ont négocié un projet de protocole avec le Conseil régional pour donner un cadre à cette démarche (projet de protocole en date du 20 février 2003).

La VAE doit devenir un véritable support du besoin d'évolution des salariés et des entreprises. C'est pourquoi, le CESR a souhaité donner une vision plus large, englobant tous les aspects de la certification des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, cette démarche globale prend toute sa place dans un objectif d'orientation et de formation tout au long de la vie.

I.1 LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS, UNE NOUVELLE « PHILOSOPHIE »

La VAE reconnaît que l'expérience est une voie à part entière d'acquisition et de développement de savoirs, non seulement professionnels mais aussi généraux, et déclare cette voie équivalente à la formation pour permettre l'accès à la certification et/ou au diplôme. L'expérience dans la vie professionnelle ou extra-professionnelle (associations, organisations syndicales, mandats électoraux...) est reconnue comme pouvant être source de développement et d'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de comportements professionnels.

Ainsi, toutes les activités, professionnelles et extra-professionnelles, sont des moyens privilégiés de transfert et d'acquisition de nouveaux savoirs et compétences, et trouvent la place qui leur revient en complément des systèmes de formation.

Cette acquisition par l'expérience peut se faire :

- soit à l'initiative essentielle de la personne qui, face à des expériences nouvelles, observe, analyse, cherche à comprendre et mémorise, donc capitalise ses expériences ;
- soit grâce à son environnement qui l'aide à faire cette démarche : compagnonnage, tutorat, encadrement, transmission informelle, explications, aide à la conceptualisation à partir de l'observation...

C'est un principe qui a déjà été largement prouvé et admis dans le cadre des formations en alternance, et en particulier de l'apprentissage. Les cycles alternés en entreprise et en centre de formation permettent le passage de l'action au concept et contribuent au développement harmonieux des compétences professionnelles.

De même, on ne peut nier les nombreux acquis au cours d'une vie professionnelle qui deviennent souvent plus importants que ce qui reste de 2, 3 ou 5 ans de formation professionnelle initiale.

Ceci est également évident en ce qui concerne les pratiques des entreprises d'insertion qui ont développé une pédagogie fondée sur le statut de salarié, l'accompagnement individuel, et une dynamique de requalification sociale et professionnelle.

Dans ce cadre, les entreprises d'insertion partent de l'emploi pour qualifier, et non l'inverse. Ainsi l'activité permet de transmettre, dans un premier temps, des comportements et savoir-faire élémentaires puis, lorsque la socialisation est suffisante, une formation au poste de travail, et enfin une formation complémentaire en centre, qui peut conduire à la qualification. C'est ce parcours effectué par les personnes qui permet d'acquérir les premières bases d'une qualification qu'il convient alors de pouvoir valider.

La compétence se construit donc dans l'action ; la compétence s'entretient ; elle doit être mise en œuvre pour pouvoir être maintenue. Mais, la compétence peut aussi naître ou disparaître avec les évolutions technologiques (qui a désormais besoin de chauffeurs de locomotives à vapeur ?).

I.2 LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS, UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience est porteuse d'une nouvelle dynamique au service des personnes et des entreprises.

Au service des personnes

La VAE est un nouveau droit mis à la disposition des personnes pour la reconnaissance de leurs acquis dans le cadre d'une procédure définie et qui doit leur permettre :

- de connaître leur niveau, leurs compétences maîtrisées et leur qualification acquise, donc d'apprécier leur employabilité par rapport à l'évolution de leur environnement ;
- de se placer dans une véritable dynamique de construction et de maîtrise de leur projet personnel et professionnel ;
- de pouvoir élaborer des parcours de professionnalisation, d'insertion ou de formation cohérents avec le projet qu'elles ont construit.

En effet, le succès de la VAE passera par la mise en mouvement de l'individu autour d'un projet, dans une observation réfléchie de ses pratiques et de son vécu. La VAE n'est donc pas une fin en soi, mais un outil innovant au service d'un projet.

Elle doit permettre d'identifier et reconnaître chez chacun ce qui constitue son "portefeuille de compétences" en vue de le faire valider.

Le portefeuille de compétences permet de retracer les différentes expériences de la personne en se fondant sur des réalisations et des preuves. Dans ce processus, l'individu s'approprie son parcours. L'analyse de ce portefeuille de compétences pour en identifier ce qui peut être validable requiert un temps propédeutique plus ou moins long selon la personne, la certification visée et la nature de l'expérience. Cela justifie un accompagnement particulier et le recours à des techniques de travail impliquant à la fois des spécialistes de la certification visée et des professionnels.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire que :

- l'intéressé analyse son parcours et les acquis qui en résultent ; en l'occurrence, un accompagnement peut s'avérer utile ;
- la validation se fonde sur les compétences acquises du fait de l'expérience, compétences valant reconnaissance, certification ou diplôme ;
- des procédures identifiées et la composition du jury garantissent la qualité de ces validations ;

De ce fait, la logique de la reconnaissance des acquis du travail et de l'expérience devra irriguer l'ensemble du système d'information, d'orientation, d'accompagnement et de formation qui gravitera autour de ce nouvel outil, mais devra également interroger les pratiques managériales et d'organisations du travail dans les entreprises (passage de la logique de poste à la logique de mission ou de projet)¹.

Il faut aussi que ce dispositif soit aisément accessible au plus grand nombre afin d'éviter la dérive bien connue qui conduit à ce que ce soient les mieux informés, formés et plus qualifiés qui bénéficient de ce nouveau droit.

Fort de ce constat, il est nécessaire de porter une attention particulière aux personnes en situation difficile :

- en activité, dont la situation est fragilisée par les évolutions technologiques et managériales au sein de l'entreprise
- en situation de recherche d'emploi et dont l'insertion professionnelle requiert un repérage et une validation des acquis sous forme de qualification.

Cela nécessite la mise en place de moyens particuliers d'accompagnement adaptés à ces populations.

De façon plus générale, il s'agit donc de donner autant d'importance aux acquis de l'expérience issus du travail et/ou de la vie sociale qu'à ceux obtenus par la formation initiale.

¹ La logique de poste repose sur un inventaire de toutes les tâches à exécuter dans l'entreprise ; ces tâches sont regroupées en postes de travail qui doivent parfaitement se compléter tel un empilage de cubes, et donc de façon rigide.

La logique de mission ou de projet est tournée vers le but à atteindre, laissant aux acteurs une marge d'initiative et d'autonomie sur les actions à conduire dans le cadre d'une organisation souple et dynamique.

Au service des entreprises²

Les entreprises ne sont plus dans un environnement stable où la seule organisation taylorienne sous la forme de postes de travail permet de répondre aux besoins, pour fabriquer des produits standardisés. De ce fait, elles doivent être plus réactives encore, adaptables et pour cela faire évoluer leur organisation et leur mode de management, donc passer à un management stratégique des compétences.

L'acte de travail s'inscrit de plus en plus dans une organisation d'équipe, ce qui nécessite la capacité à s'approprier des compétences, des savoirs, des savoir-faire transversaux nouveaux : l'augmentation de la qualification collective ne peut se faire sans augmentation simultanée des qualifications individuelles.

C'est notamment par l'évolution de leurs compétences internes que les entreprises pourront faire progresser :

- leur organisation qui devra être conçue sur la base de missions ou de projets confiés aux personnes ou aux équipes,
- leur management qui devra reposer sur la responsabilité, la délégation de pouvoir et l'autonomie.

C'est pourquoi, les entreprises doivent :

- mieux connaître leur potentiel humain, les compétences maîtrisées individuellement et en équipe ;
- établir la liste des compétences mises en œuvre dans l'entreprise, mais aussi les éventuelles compétences mises en œuvre à l'extérieur de l'entreprise ;
- établir le référentiel des compétences nécessaires à l'entreprise ;
- mieux structurer le plan d'acquisition des compétences nécessaires à l'entreprise : plan de développement des compétences et des qualifications sur la base du référentiel des activités et de leurs évolutions possibles.
- reconnaître et certifier les compétences et qualifications acquises par les salariés pour les rendre lisibles et prises en compte lors des mobilités internes ou externes.

Ainsi, dans l'entreprise, la gestion par les compétences est une réponse à la complexité.

Les personnes sont repositionnées comme acteurs ; elles sont replacées dans la logique de métier comme l'est un artisan.

La question de l'égalité d'accès aux dispositifs de formation, d'orientation ou de la VAE se pose autant pour les personnes que pour les entreprises. De ce fait, pour que les moyennes, petites et micro-entreprises bénéficient facilement des dispositifs susceptibles de les aider à mieux gérer leurs ressources humaines, il importe donc que toutes les entreprises puissent être informées et le cas échéant accompagnées dans la mise en œuvre de ces nouvelles démarches.

² Le terme entreprise est utilisé dans un sens extensif : il inclut notamment les organisations qui créent de la valeur ajoutée pour leurs "clients".

Au service de l'activité économique et sociale

La VAE est une modalité de délivrance des titres ou diplômes qui incite à l'individualisation des parcours pour donner l'accès plus facilement à la certification et, de ce fait, se situe dans le champ social mais aussi dans le champ économique.

Elle apporte souplesse et réactivité pour l'identification et la certification des qualifications existantes ou en création en adaptant le temps et les coûts de formation.

A titre d'exemple, le vieillissement démographique de la société française engendre de nouveaux besoins et de nouveaux métiers. De ce fait, les besoins en personnels qualifiés ne cessent de croître et ne sont pas pourvus de manière satisfaisante.

Au regard de cette évolution, dans le secteur sanitaire et social, 35% des salariés en exercice ne sont pas certifiés alors que les prévisions démographiques font apparaître que 30% des salariés du secteur atteindront l'âge de la retraite dans les dix ans à venir.

Dans ce contexte, la VAE devrait favoriser le développement des certifications et, par la reconnaissance de cette qualification, rendre le secteur plus attractif.

I.3 LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS, UNE NOUVELLE PRATIQUE EN REPONSE A UN NOUVEAU BESOIN

Un constat : le diplôme n'a pas pour principal objet de définir la qualification. La qualification acquise ne détermine pas systématiquement une rémunération. Quand il y a adéquation entre la qualification et le métier exercé, cela conduit à une classification. La rémunération répond à une qualification requise et mise en œuvre (c'est-à-dire aux compétences exercées dans le cadre d'une mission) ainsi que, dans certains cas, à la performance obtenue.

Il apparaît bien que les diplômes ou qualifications sont insuffisants pour définir le contenu du contrat de travail. C'est ainsi que de nouveaux besoins apparaissent tant dans le secteur privé que public :

- reconnaître et valider les compétences mises en œuvre au regard d'un référentiel interne par métier, pour objectiver les critères de classification et de rémunération, donc la reconnaissance individuelle.
- objectiver la qualification de la personne hors situation de travail, puisque la compétence ne se constate qu'en situation de travail ; c'est ce qui peut se développer par le biais des CQP ou de curriculum-vitae certifiés.
- ouvrir l'accès aux diplômes par la validation de l'expérience, car dans certains secteurs du public et dans certaines professions du privé, on ne peut accéder aux concours et à certains métiers que par l'obtention d'un diplôme.

En tout état de cause, la validation de compétences, de qualifications, ou de connaissances ne peut se faire qu'au regard de référentiels qui doivent donc être construits pour cet usage en partenariat avec les professionnels concernés. Cette exigence de référentiels s'impose aussi bien pour les diplômes que pour les qualifications.

Néanmoins il faut imaginer la complexité de la construction et de l'entretien de référentiels pour les diplômes mais également pour les qualifications. De plus, il ne s'agit pas de référentiels de formation mais de référentiels d'activité.

I.4 EN SYNTHÈSE

La reconnaissance des acquis du travail et de l'expérience est une nouvelle « philosophie » qui reconnaît l'expérience comme une voie d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et de comportement professionnel permettant de développer des compétences et donc une qualification.

Cette nouvelle démarche crée une dynamique, pour aider les personnes à faire évoluer leur projet personnel et professionnel, et les entreprises à améliorer leur efficacité.

De ce fait, la possibilité de validation doit être promue pour bénéficier à toutes les personnes actives ou en recherche d'emploi, et à toutes les entreprises. Or, dans sa définition actuelle, issue de la loi, la VAE ne suffit pas à embrasser toutes les formes de reconnaissance du travail et de l'expérience.

Il faut donc mettre en place une approche élargie, globale et ouverte qui permettra à une culture de la validation de se diffuser plus largement au sein de la société. Elle aidera à surmonter les divergences entre, d'une part, les tenants de démarches fortement appuyées sur les connaissances et, d'autre part, ceux qui souhaitent valoriser le caractère formateur du travail et de l'expérience.

Afin de mieux accompagner ce dispositif, les chapitres suivants analyseront :

- les trois types de reconnaissance à mettre en œuvre :
 - la reconnaissance des compétences dans l'entreprise,
 - la reconnaissance de la qualification professionnelle,
 - la validation diplômante.
- l'accompagnement des individus,
- l'influence sur le dispositif de formation et de gestion des hommes,
- le rôle des acteurs,
- les actions,
- le financement,
- le suivi et l'évaluation.



II. LES TROIS TYPES DE VALIDATION

Le système français de certification des savoirs et savoir-faire repose essentiellement sur des parcours de formation sanctionnés par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre. Le baccalauréat en est l'illustration même.

Les différents modes de certification

- ❖ **les diplômes** : délivrés par les différents ministères pour le compte de l'Etat,
- ❖ **les titres et diplômes** délivrés par des organismes publics ou privés, homologués par l'ancienne Commission Technique d'Homologation qui leur attribuait un niveau dans un secteur professionnel identifié,
- ❖ **les certificats de qualification professionnelle (CQP)** : créés et reconnus par les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

La Validation des Acquis de l'Expérience constitue un changement important conduisant à faire évoluer la construction de ces certifications. Alors qu'elles étaient essentiellement décrites par des référentiels de formation, il faut, avec la VAE, approfondir le chantier concernant leur description en termes de référentiels d'emploi et d'activité.

Dans ce contexte, la reconnaissance des acquis de l'expérience fait appel à trois types de validation :

- celle des compétences au sein de l'entreprise ou de l'organisation dans laquelle s'exerce une activité,
- celle des qualifications en dehors de l'entreprise et qui correspondent à des référentiels d'emploi et d'activités délivrés généralement par les partenaires sociaux,
- celle du diplôme ou du titre.

De l'articulation entre ces trois modes de reconnaissance complémentaires dépend une diffusion de la culture de la reconnaissance du travail et de l'expérience. Parce qu'ils sont complémentaires, ces trois modes de reconnaissance doivent s'articuler les uns par rapport aux autres.

La VAE, telle que mise en œuvre aujourd'hui, est imprégnée d'une culture française privilégiant le titre ou le diplôme comme système de référence et de certification. Toutefois, là où la VAP se caractérisait par une entrée formation trop marquée, la VAE doit gagner le pari du développement de nouvelles pratiques tant dans l'élaboration des référentiels que dans les modalités d'évaluation des candidats. C'est un outil souple et adaptable au service de personnes à la recherche d'une reconnaissance et d'organisations à la recherche de compétences.

II.1 LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

II.1.1 L'entreprise ou l'organisation doit identifier les compétences nécessaires au développement de sa stratégie.

Pour cela, elle établit une carte des compétences qui décrit toutes ses activités stratégiques, classées par métiers, et par ordre croissant de complexité. La compétence professionnelle est le résultat de la combinaison d'un certain nombre de ressources apportées par la personne, d'une part, et son environnement humain et organisationnel apporté par l'entreprise, d'autre part.

La carte des compétences est établie à partir de l'identification de métiers au sein de l'entreprise. Le métier se décompose par ordre d'enjeux croissants :

- ⇒ de tâches (opérations élémentaires effectuées par poste),
- ⇒ d'activités (ce que fait la personne dans son environnement),
- ⇒ de fonctions (combinaison d'activités et/ou de tâches),
- ⇒ de missions (service attendu par l'emploi).

A titre d'exemple, les activités seront regroupées de façon homogène sur des axes métiers tels que : la conception de l'offre, la production, la commercialisation, la gestion, le management... Ces regroupements sont aussi faits par ordre croissant de complexité : par exemple de la conduite d'équipements simples à la conduite d'équipements complexes ou de l'argumentation commerciale sur un produit jusqu'à la négociation d'un contrat international.

II.1.2 C'est au regard de ce référentiel que peuvent être validées les compétences mises en œuvre par chaque personne, en fonction du degré de maîtrise.

Par exemple : en phase d'apprentissage, maîtrise non autonome, maîtrise autonome, maîtrise avec capacité de proposition ou de transmission.

En général, l'appréciation du degré de maîtrise d'une compétence se fait entre le salarié et sa hiérarchie. Elle est fondée sur des indicateurs représentatifs d'une activité exercée. Des formules de recours à un expert interne du métier peuvent être mises en place. L'évaluation peut conduire à la formulation d'objectifs et de propositions adaptées en matière de formation.

II.1.3 Mettre en place une logique de gestion par les compétences nécessite un accompagnement de l'entreprise ou de l'organisation :

- pour appréhender cette nouvelle logique ;
- pour clarifier la stratégie de l'entreprise ;
- pour élaborer son référentiel d'activités et de compétences. Les PME et TPE devraient pouvoir s'appuyer sur leur organisation professionnelle ou interprofessionnelle au niveau du bassin d'emploi pour mettre en place leur carte des compétences ;
- pour mettre en œuvre la démarche de validation ;
- pour organiser une plus large information sur les métiers de l'entreprise et leur évolution ;
- pour accompagner des personnes dans leur positionnement et sur l'acquisition de nouvelles compétences ;
- pour élaborer des modules de formation internes ou externes ;
- pour faire évoluer l'organisation en termes de missions et non plus de postes de travail ;
- pour faire évoluer son management par la mise en place de la délégation accrue, d'une plus grande responsabilité et autonomie en fonction des évolutions des compétences.

C'est donc bien sur le lieu de travail, entreprise ou tout autre organisation (associations, administrations publiques...), que la culture de la reconnaissance des acquis de l'expérience doit prendre sa source et ses racines, car c'est dans ce cadre qu'elle sera mise en œuvre.

Elle permet à l'organisation, soucieuse de s'adapter aux évolutions techniques et organisationnelles, de disposer d'un outil pertinent de gestion et de pilotage des métiers et des compétences.

La gestion par les compétences permet également de mieux répondre aux attentes des salariés grâce à la reconnaissance des compétences qu'ils exercent et la rémunération qui y est attachée ; mais aussi par une meilleure conduite des évolutions de carrières possibles à l'intérieur de son organisation.

Le management par les compétences est **une gestion collective et transparente de parcours individuels**. A ce titre, sa mise en œuvre devrait reposer sur un accord d'entreprise qui en détermine les règles, les modes de fonctionnement et les recours possibles.

II.2 LA RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION

La validation de la qualification est la deuxième marche du processus de la reconnaissance des acquis, complémentaire de celle qui peut se mettre en place dans les entreprises, et ceci pour plusieurs raisons :

- tout d'abord parce qu'elle peut être une réponse pour les personnes qui ne trouveraient pas sur leur lieu de travail ou dans leur entreprise ou lieu d'activité l'accompagnement et la reconnaissance de leurs compétences,
- ensuite car cela peut être une reconnaissance complémentaire, objective et transférable, d'une entreprise à une autre, de la qualification obtenue par une personne,
- enfin car cela peut être le point d'appui pour les moyennes, petites et micro-entreprises d'un système de validation qui pourrait être en partie transféré dans les entreprises ; ce système s'appuierait sur des référentiels de métiers ou d'activités établis autour de professions demandeuses.

Ce dispositif est à construire par les partenaires sociaux et doit prendre en compte la dimension de l'accompagnement des personnes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux qui sont associés à la construction des référentiels des qualifications correspondant aux métiers au sein des Commissions Paritaires Consultatives, devront veiller à ce que ces qualifications soient accessibles par la voie de la VAE. A cet égard, les travaux réalisés par l'AFPA, avec la mise en place des certificats de compétence professionnelle, constituent un précédent intéressant dont pourraient s'inspirer les organisations professionnelles et interprofessionnelles.

De même, le mode de validation est à élaborer avec les partenaires sociaux, en s'appuyant sur les expériences existantes et les pratiques qui conduisent déjà certains centres de formation professionnelle à évaluer les qualifications détenues en amont d'un programme de formation. Cette évaluation peut conduire à la reconnaissance de blocs de compétences qui constituent tout ou partie d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent se doter de langages, de concepts, et de méthodes communes pour identifier les ressources utilisables dans plusieurs secteurs professionnels afin de faciliter la mobilité intersectorielle des salariés.

Vers de nouvelles certifications : le certificat de compétences professionnelles

En 1997, à la suite d'une commande initiée par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'AFPA a été chargée de mettre en place un système complémentaire de certification basé sur des unités de compétences professionnelles. Dans ce cadre, l'AFPA a conduit un travail de recomposition sous forme de **certificat de compétences professionnelles** touchant 82 titres professionnels sur les 300 homologués que compte le Ministère des Affaires Sociales du Travail et de la Solidarité. Le CCP est une unité constitutive du titre professionnel. Un certificat de compétences professionnelles correspond à une employabilité et est reconnu par les conventions collectives.

Pour chaque CCP, il est établi un référentiel des compétences requises pour maîtriser une activité. L'évaluation des compétences de la personne recourt à deux méthodes susceptibles d'être combinées :

- ❖ **en situation de travail ou en situation reconstituée**, par l'observation des résultats obtenus lors de la réalisation d'une production ou d'un service,
- ❖ **par la démonstration faite par la personne de ses compétences** à l'aide de preuves (ex : productions authentifiées et réalisées dans le cadre d'un travail).

L'évaluation *in situ* est réalisée par un jury composé d'un formateur et d'un professionnel. Ce jury transmet ses observations au jury du titre constitué sous la responsabilité des DDTEFP et composé de professionnels du secteur d'activité. Seul le jury du titre est habilité à délivrer le certificat de compétence professionnelle.

Cette validation de la qualification, constituée au plus près de la réalité des organismes concernés, doit rester souple, réactive et adaptable. De ce fait, elle peut prendre en compte des qualifications professionnelles soit de faibles niveaux soit ne correspondant pas à des titres officiels, mais répondant à des besoins très concrets des entreprises traduits par les référentiels métiers.

Il s'agit donc de pouvoir reconnaître en terme de qualification toutes les ressources développées par l'individu au cours de sa vie sociale et professionnelle. Tous les pays membres de l'Union Européenne sont confrontés à cet enjeu. A cet égard, il est primordial de ne pas s'enfermer dans une logique strictement franco-française et de travailler en ayant à l'esprit l'inéluctable ouverture des frontières dans une économie de mobilité accrue des hommes et des ressources.

II.3 LA VALIDATION DIPLOMANTE

Si la validation des acquis au sens commun peut conduire à plusieurs types de certification, la VAE telle que définie par la loi permet de reconnaître les acquis de l'expérience pour obtenir un titre homologué, diplôme professionnel ou certificat de qualification professionnelle homologué ayant donc un caractère officiel et transversal à toutes les professions.

Cette validation vient à l'appui d'un projet individuel et permet à la personne concernée de travailler son parcours d'évolution en terme de complément d'expérience ou de formation à acquérir.

Il s'agit donc de la troisième marche du dispositif qui vient en complémentarité des deux autres types de validation.

La mise en œuvre de cette validation fera évoluer le schéma de pensée actuel, la façon de former, le contenu des enseignements, et les manières de valider.

Ainsi, les diplômes de l'Education Nationale sont principalement conçus dans l'optique de la formation initiale. Les titres homologués par le ministère de l'emploi couronnent des parcours de formation très structurés. La VAE entraîne une évolution progressive des référentiels de validation correspondant aux titres homologués car on ne peut imaginer qu'existent plusieurs modes d'appréciation concernant la détention d'une qualification. Il s'agit donc de construire les référentiels de validation correspondant aux diplômes et titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles qui conduisent à la même certification indépendamment des modes d'acquisition des connaissances et savoir-faire ainsi validés. Cette construction devra se faire avec la participation des partenaires sociaux.

Il est à noter que la VAE permet aussi d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis : le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, délivré ou non par l'Etat, ou par des établissements publics ayant une mission de formation, peut dispenser un candidat désirant l'acquérir, des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

Dans près de sept cas sur dix, la VAE repose sur une démarche strictement individuelle dans laquelle l'individu doit apporter les preuves de son expérience au regard des exigences de la certification ou du titre auquel il souhaite accéder. Par conséquent, l'évaluation devra repérer dans l'expérience individuelle les éléments de connaissances et d'aptitudes à mettre en correspondance avec les référentiels :

- d'une part, il faut progressivement accepter l'idée que c'est la pratique répétée de ce type d'évaluation qui va permettre aux évaluateurs de se constituer une grille d'analyse empirique,
- d'autre part, la personne doit être sensibilisée à cette nouvelle approche.

C'est pourquoi les modes d'évaluation et les jurys de validation devront être établis avec la participation des partenaires sociaux. La loi prévoit que les jurys doivent être composés d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs et pour moitié salariés. Enfin, les évaluateurs devront avoir le souci d'une réelle homogénéité. Des critères d'appréciation pour que les diplômes restent de valeur égale quel que soit le lieu de délivrance.



III. L'ACCOMPAGNEMENT

La reconnaissance des acquis exigera un accompagnement approprié des individus. Ici encore, cet accompagnement doit pouvoir se décliner de plusieurs manières pour s'adresser à chacun. Les premières expériences montrent en effet que cette démarche demande un gros investissement au candidat et qu'elle nécessite un accompagnement différencié en fonction du titre visé et de la capacité de la personne candidate, que ce soit dans ou à l'extérieur de l'entreprise ou l'organisation.

En outre, l'articulation entre temps d'accompagnement individuel et temps d'accompagnement collectif ne doit pas être oubliée au motif que la démarche de reconnaissance des acquis du travail est essentiellement individuelle. En effet, le partage d'expérience et la dynamique de groupe favorisent l'émergence et la maturation des projets.

III.1 L'ACCOMPAGNEMENT SUR LE LIEU D'ACTIVITE

C'est d'abord sur son lieu de travail que le salarié doit trouver un accompagnement dont le contenu devrait être :

- une information sur les métiers de l'entreprise ou de l'organisme, sur les compétences mises en œuvre, et sur une évolution de ces métiers et des compétences attendues en fonction des changements de l'environnement, des technologies, des outils utilisés, ou de l'organisation de l'entreprise ;
- une information sur les méthodes d'évaluation des compétences et la constitution de son portefeuille de compétences, mais aussi sur les autres certifications existantes ;
- une capacité de dialogue pour aider chacun dans la construction de son projet individuel en adéquation avec les besoins de l'entreprise ;
- un travail de construction des parcours, donc des expériences à développer et des compétences à acquérir pour réaliser ce parcours.

Cet accompagnement devrait être assuré par la hiérarchie de l'entreprise en liaison avec les représentants du personnel, s'il y a lieu.

III.2 L'ACCOMPAGNEMENT A L'EXTERIEUR DU LIEU D'ACTIVITE

Pour les salariés qui ne trouveraient pas cet accompagnement sur leur lieu de travail, il est nécessaire de mettre à leur disposition un lieu d'information, d'échanges et de conseil sur des parcours à construire ; ceci pourrait être établi en liaison avec les FONGECIF.

Pour les autres personnes, suivant les statuts ou types d'activités (jeunes, salariés, demandeurs d'emplois, bénévoles...), un tel service devrait être soutenu par les organismes adaptés à leurs statuts : missions locales, PAIO, MIFE, service public de l'emploi, associations ...

III.3 L'ACCOMPAGNEMENT A LA PREPARATION DU DOSSIER DE VALIDATION.

Au-delà de la simple information sur les dispositifs de validation, la personne qui souhaite accéder à une validation qualifiante ou diplômante doit pouvoir se faire aider pour la préparation du dossier et la présentation de ses acquis. Dans ce cadre, c'est le candidat qui conduit le processus. Il choisit, sur la base des exigences dont on lui fait part, les preuves qu'il souhaite mettre à disposition du jury.

A cet égard, il faudra aménager les modes d'expression de l'expérience demandés, en particulier pour des candidats qui maîtrisent mal l'écriture.

Un accompagnement dédié apparaît nécessaire. C'est la condition *sine qua non* pour éviter les dérives constatées dans le cadre de la VAP dont le dispositif de validation répondait principalement à une demande de cadres et techniciens ayant identifié une possibilité d'acquérir des certifications équivalentes au niveau professionnel atteint.

Cet accompagnement dédié comprend :

- **une aide méthodologique** à la constitution du dossier, en général par le biais d'entretiens d'accompagnement avec le candidat ; ces entretiens permettent de préciser le titre visé par rapport à son projet et les exigences requises pour acquérir ce titre, d'identifier et de formuler des preuves et, éventuellement, de mobiliser d'autres expertises plus pointues pour cet accompagnement.
- **une aide personnalisée** pour ne pas prendre le risque de décevoir les candidats qui se trouvent dans une dynamique ; il faut savoir les accompagner dans la maturation de leur projet.

Une réflexion doit être conduite sur les organismes ayant capacité à faire cet accompagnement, en posant clairement la question de savoir si l'organisme valideur est légitime pour faire cet accompagnement car il risque alors d'être juge et partie.



IV. INFLUENCE SUR LE DISPOSITIF DE FORMATION ET DE GESTION DES HOMMES

Le dispositif de formation continue devra intégrer cette nouvelle voie d'acquisition de connaissances et de savoir-faire. En effet, le savoir n'a jamais été autant qu'aujourd'hui accessible et disponible. La nouvelle culture de reconnaissance des acquis du travail et de l'expérience place le système de formation dans un rôle sensiblement différent : celui d'organiser une acquisition sur des lieux différents, par différents moyens, individuellement ou en petits groupes.

C'est le défi de l'individualisation et d'une réponse modulée à des besoins qui ne sont pas standards. Ce défi conforte le système de formation dans la nécessité d'adapter son offre et de lui donner du sens face à la demande multiforme de personnes ayant leur propre dynamique de projet. Dans cette logique, la formation acquiert un rôle de médiation et de facilitation face à des candidats aux projets et à l'itinéraire concrets.

De fait, l'enjeu de la reconnaissance et de la validation des acquis du travail et de l'expérience est bien d'organiser des parcours complémentaires appuyés par une ingénierie spécifique, susceptible de dépasser les limites rencontrées dans la mise en œuvre de la Validation des Acquis Professionnels. C'est pourquoi, les institutions de formation doivent :

- affiner leurs stratégies,

- répondre aux besoins d'orientation des candidats à la VAE désireux d'acquérir des formations complémentaires,
- renforcer leur souplesse de fonctionnement : inscription permanente dans les cursus et modularisation des cursus,
- développer de nouvelles professionnalités.

Car, le développement de la reconnaissance du travail et de l'expérience interroge aussi la formation en ce qui concerne les nouvelles compétences qu'elle doit mettre en œuvre.

Il est, en outre, primordial que les chefs d'entreprise réalisent en quoi les modes d'organisation et de management sont également des facteurs essentiels de production de compétences et de qualifications.



V. LE ROLE DES ACTEURS

V.1 POUR UNE POLITIQUE REGIONALE CONCERTEE

La mise en œuvre de la reconnaissance des acquis du travail et de l'expérience, telle que nous l'avons définie, nécessite de la part de tous ceux qui sont concernés une implication forte et de longue durée pour définir et mettre en œuvre les dispositifs appropriés à cette nouvelle « philosophie ».

C'est en fonction de cet objectif qu'a été négocié un projet de protocole d'accord entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux³. Le CESR tient à souligner l'originalité de la démarche en Rhône-Alpes qui associe ainsi l'ensemble des acteurs concernés : Etat, Région, Education Nationale et Partenaires Sociaux. Ce projet de protocole définit les principes d'action et énonce les différentes étapes de la VAE, à savoir :

- « informer, orienter »,
- « faciliter l'accès des salariés à la VAE et inciter les entreprises à intégrer la VAE dans la gestion de leurs ressources humaines »,
- « accompagner les personnes en cours de validation »,
- « coordonner l'organisation et le travail des jurys de validation »,
- « assurer un financement efficace et équitable du service de validation »,
- « faciliter la mise en œuvre des préconisations des jurys ».

Ce protocole engage donc chacun des signataires, pour ce qui le concerne, à se mobiliser pour mettre en œuvre la VAE dans la vision globale présentée dans cet avis :

- pour les partenaires sociaux : la reconnaissance des compétences dans les entreprises et les organisations ainsi que la reconnaissance des qualifications avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles ; la mise en œuvre de la VAE reposera notamment sur la capacité des organisations syndicales à informer et sensibiliser le salarié et, celle des entreprises, à intégrer cette voie d'accès à la qualification dans la gestion de leurs ressources humaines.
- pour l'Etat et le système éducatif : la validation diplômante dans le cadre d'objectifs définis et les dispositifs d'accompagnement, de conseil et de formation nécessaires.
- pour la Région : l'incitation, l'animation et le financement des actions appropriées, notamment celle de la cellule ressource régionale telle qu'envisagée par les partenaires du PRAO.

³ Protocole d'accord entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux relatif à la définition et la mise en œuvre d'une politique régionale concertée en faveur du développement de la validation des acquis de l'expérience.

V.2 UNE REGION INCITATRICE ET COORDONNATRICE

En préalable, il est nécessaire que la Région inscrive son action au titre de la reconnaissance des acquis de l'expérience dans sa stratégie globale de développement de l'orientation et de la formation tout au long de la vie. Elle doit afficher ses ambitions en matière de validation des acquis de l'expérience à travers des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Cette dimension politique doit être déterminée en liaison avec les partenaires sociaux.

A cet égard, le CESR estime que la reconnaissance des acquis de l'expérience peut répondre autant à une demande individuelle qu'à des besoins macroéconomiques, par exemple pour les secteurs en difficulté de recrutement.

Dans ce contexte, une politique régionale en faveur de la reconnaissance des acquis de l'expérience doit se décliner en trois volets :

- information et conseil,
- accompagnement, validation et lien avec la formation,
- promotion auprès de l'ensemble des acteurs

Pour être plus efficace que la VAP, cette politique doit toucher aux trois dimensions de la reconnaissance des acquis de l'expérience et ne pas se borner au seul développement de la VAE telle que présentée dans la loi.

De la même façon que la région a considéré à juste titre qu'elle devait jouer un rôle moteur dans la mise en œuvre d'une véritable politique de l'orientation, elle doit aussi jouer un rôle similaire et complémentaire en matière de reconnaissance des acquis de l'expérience.

C'est à partir d'une volonté politique claire et affichée que la Région doit être moteur pour la mise en œuvre de cette politique en partenariat avec tous les acteurs concernés. Elle doit inciter à la qualité en repérant, capitalisant et diffusant les bonnes pratiques émanant du terrain.

Cette coordination doit être mise en œuvre au sein d'une cellule ressource des compétences où se retrouvent les partenaires concernés. A cet égard, le CESR soutient la création d'une « cellule ressource régionale » telle que l'envisagent les partenaires du protocole en liaison avec le PRAO.

Sur le plan politique, il s'agit de fixer des objectifs par type de cibles : entreprises, individus actifs ou demandeurs d'emploi (mais également les méthodes d'évaluation).



VI. LES ACTIONS

Les actions à conduire par chaque type de partenaires doivent être élaborées au sein de contrats d'objectifs.

Pour la validation des acquis de l'expérience au sens de la loi, il s'agit de contrats d'objectifs avec le système éducatif : rectorats, enseignement supérieur, et autres responsables régionaux de la formation. Ces contrats d'objectifs préciseront les objectifs à atteindre et les actions à conduire. Il faut engager

pour cela un travail similaire à celui qui a été réalisé dans le cadre du PRAO sur le volet information, orientation et conseil.

Ce travail conduira à mieux préciser les modalités et les outils de validation : composition des jurys, méthodes d'évaluation des candidats (grille d'analyse et système de pondération des appréciations) et les différentes hypothèses de validation (validation totale et partielle). De plus, il faut préciser l'économie de la VAE face aux coûts qu'engendrera la progression attendue des demandes.

Pour faire vivre le dispositif, la Région peut intervenir dans deux domaines :

⇒ **Information, orientation et conseil**

Le CESR estime que la définition d'un cahier des charges sur ce type de missions doit s'appuyer pleinement sur les enseignements tirés de la phase d'expérimentation confiée aux CIBC (acquis et limites). Avec la mise en place d'un réseau de relais territoriaux d'information, il apparaît primordial que les pratiques soient harmonisées grâce à une définition commune du contenu des différentes phases d'information, d'accueil et d'orientation. Il va de soi que cette prestation standardisée requiert une professionnalisation des acteurs locaux

⇒ **Accompagnement, validation et lien avec la formation**

La VAE implique le développement d'une nouvelle ingénierie qui soit en capacité de reconnaître les acquis de l'expérience et de les relier à des certifications. Cette expertise n'existe pas encore. Aussi faut-il se préserver de contractualisations hâtives avec des réseaux locaux pour le financement de cette ingénierie et imposer un solide cahier des charges.

Le CESR estime que la Région doit identifier un référent VAE dans les structures locales en charge de l'accompagnement. Le référent se distingue par un savoir-faire à même d'accompagner des publics dans une logique de reconnaissance des acquis de l'expérience. Pour satisfaire cette condition, la Région peut engager des actions de développement d'une expertise dédiée à cette mission en finançant des formations de référent/conseiller VAE. Si selon la loi, les phases d'accompagnement et de validation sont exercées par les services relevant des divers ministères, le CESR suggère que ces derniers puissent sous-traiter la phase d'accompagnement auprès d'organismes bénéficiant d'un référent VAE.

Parallèlement, il faut toujours recentrer les objectifs d'une validation des acquis de l'expérience sur la personne qui s'engage dans cette démarche de reconnaissance. Des approfondissements techniques doivent être engagés afin d'individualiser les parcours. Dans cet esprit, il est nécessaire de développer une offre de services à la carte s'appuyant sur :

- la mise en place d'un chéquier conseil permettant à la personne de mobiliser les expertises requises pour la constitution de son dossier et l'élaboration de son projet,
- une offre de formation par modules susceptibles de répondre rapidement aux besoins du candidat à la suite d'une validation partielle des acquis.

Pour la validation qualifiante, la Région Rhône-Alpes doit inciter les partenaires sociaux à se mobiliser. La qualification est l'affaire des partenaires sociaux et ils doivent prendre pleinement leurs responsabilités. Cette politique incitative peut reposer sur des contrats d'objectifs avec les organisations professionnelles de branche et interprofessionnelles pour :

- construire le dispositif : ingénierie, élaboration des référentiels, méthodes de validation ;

- faire vivre le dispositif : validation et accompagnement, avec prise en compte de publics qui ne sembleraient pas concernés *a priori*.

Pour la validation des compétences, il s'agit de contrats d'objectifs avec les organisations professionnelles de branche, et interprofessionnelles pour promouvoir et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de gestion de l'entreprise par les compétences qui incorpore la validation des compétences et l'accompagnement des individus.

En ce qui concerne plus spécifiquement les moyennes, petites et micro-entreprises, cela consiste également à construire des référentiels de compétences types par métiers, constituant des bases de référentiel à la disposition de ces entreprises. Au sein de l'entreprise, la démarche de développement des compétences passe systématiquement par une phase de diagnostic partagé avec les partenaires sociaux à la fois sur les compétences déjà maîtrisées et sur la carte prospective des compétences à acquérir.

A ce titre, la Région peut impulser une véritable dynamique en soutenant les missions de conseil auprès des moyennes, petites et micro-entreprises pour la mise en place de référentiels métiers (étude d'opportunité, diagnostic et accompagnement).



VII. LE FINANCEMENT

Si le Conseil régional apporte des aides au système éducatif et à l'enseignement supérieur, dans le cadre des contrats d'objectifs, pour financer l'ingénierie et le fonctionnement des dispositifs de VAE, il se doit de financer de la même manière, dans le cadre de contrats d'objectifs, l'ingénierie et les actions de validation des qualifications conduites par les branches professionnelles, et la promotion et l'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de démarches concernant les compétences.

Le CESR suggère que l'investissement public soit ciblé sur des besoins en conseils et expertise et inscrit dans le cadre de procédures contractuelles négociées avec les partenaires sociaux, les branches professionnelles et les interprofessions.

Cette exigence essentielle implique une définition claire des priorités de niveaux, de professions, de publics concernés et son application par tous les acteurs.

La concrétisation du droit individuel d'accès à la VAE suppose que les candidats à la validation ne soient pas pénalisés par le coût de la prestation et que les moyens adéquats soient accordés aux instances de validation. Pour ce faire, les financeurs doivent déterminer avec ces instances les moyens destinés à couvrir les coûts de mise en œuvre de la VAE. Les modalités de financement pourraient à la fois porter sur un appui aux structures concernées et une aide à la personne.

Pour marquer une volonté et soutenir une dynamique, la Région pourrait convenir dans sa politique budgétaire d'une ligne spécifique "validation des acquis de l'expérience". Cette ligne serait reprise dans l'avenant 2003 du Contrat de Plan Etat/Région.



VIII. LE SUIVI ET L'EVALUATION

Comme toute action nouvelle, la mise en œuvre d'une politique relative à la VAE doit faire l'objet d'un suivi régulier afin de pouvoir accompagner au mieux son développement et d'apporter les corrections nécessaires. De ce fait, les indicateurs constitutifs d'un tableau de bord seront à définir.

Par ailleurs, une évaluation doit être prévue avec une périodicité régulière. En phase initiale, cette périodicité devrait être assez rapprochée : deux à trois ans.

Le Comité Régional de Suivi, prévu par la loi, aura un rôle à jouer dès qu'il sera constitué.



CONCLUSION

La reconnaissance des acquis du travail et de l'expérience deviendra une nouvelle culture, pour tous les niveaux et tous les publics, à partir du moment où elle sera mise en œuvre de façon naturelle par la reconnaissance des compétences et des qualifications ainsi qu'à travers la validation diplômante. Elle s'imposera de ce fait comme l'un des supports privilégiés de l'évolution des personnes et des organisations où se déroulent les activités, et ainsi favorisera le développement tant économique que social.

DISCOURS DE PRESENTATION

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

Présentation du projet d'avis pour la reconnaissance et la validation des acquis du travail et de l'expérience

par
Monsieur Bruno LACROIX
Rapporteur

Président de la commission n°1
« Economie - Emplois - Formation et Insertion Professionnelles »

Après la VAP (Validation des Acquis Professionnels) qui n'a pas eu un grand succès, la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) fut instaurée par loi en 2002.

Cette loi permet de faire valider par un diplôme ou certificat professionnel reconnu les acquis de toute l'expérience, que celle-ci soit acquise en milieu professionnel ou extra professionnel.

Lorsque le contenu de cette loi fut conçu par Nicole PERY - Secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle et aux Droits de la Femme - elle avait associé les partenaires sociaux à un élargissement des champs d'application de la VAE à tous les échelons de la vie économique.

La VAE pose le principe que l'expérience est reconnue comme une voie d'acquisition de savoirs professionnels et généraux, au même titre que la formation et, de ce fait, doit donner accès à la certification ou au diplôme.

Nous n'en doutons pas dans la mesure où ce principe est celui de la formation en alternance et donc de l'apprentissage par ses séquences en entreprise, mais aussi celui qui est utilisé par les entreprises d'insertion.

La mise en œuvre de cette reconnaissance des acquis est porteuse d'une nouvelle dynamique :

- au service des personnes qui peuvent situer les compétences et qualifications acquises, et ainsi mieux maîtriser leur projet professionnel dans une dynamique d'évolution ;
- au service des entreprises qui, face à une concurrence accrue, doivent évoluer par un progrès continu des compétences des personnes en corrélation avec l'évolution de leur organisation et de leur management ;
- au service de l'activité économique et sociale, en particulier en accompagnement d'évolution de métiers tels que ceux du secteur sanitaire et social.

Cette reconnaissance des acquis de l'expérience peut aider à objectiver les critères de classification et de rémunération à l'intérieur d'une entreprise ainsi que les éléments d'évolution de carrière ;

de même qu'elle permet d'objectiver la qualification transférable d'une entreprise à une autre.

Ceci fait apparaître qu'il y a donc **trois types de reconnaissances** possibles, complémentaires les unes des autres :

▪ La reconnaissance des compétences sur le lieu de travail

Les entreprises ont besoin d'identifier les compétences dont elles ont besoin et ainsi d'établir une carte des compétences.

C'est au regard de ce référentiel que peuvent être validées les compétences mises en œuvre par chaque personne.

Cette reconnaissance des compétences dans l'entreprise permet de mieux étayer la hiérarchie des classifications et des rémunérations grâce à la reconnaissance de ce qui est mis en œuvre.

Ceci permet d'anticiper les évolutions de besoin de compétences en s'appuyant sur les souhaits d'évolution des salariés pour favoriser les évolutions de carrière et construire les plans de formation.

Mais ceci nécessite d'accompagner les entreprises pour la mise en œuvre de cette logique de gestion par les compétences.

▪ La reconnaissance de la qualification

C'est la deuxième marche du processus.

Pour apporter une réponse aux personnes qui ne trouveraient pas sur leur lieu de travail la reconnaissance de leurs compétences.

Pour permettre une reconnaissance complémentaire objective et transférable de la qualification d'une personne.

Ce dispositif est à bâtir par les partenaires sociaux sur des bases constituées à l'AFPA ou par des centres de formation professionnelle.

Un tel dispositif, souple et réactif est une réponse indispensable aux besoins du monde économique et social en évolution rapide.

▪ La validation diplômante

C'est celle qui est définie par la loi et qu'il s'agit de mettre en œuvre dans la région.

Elle est en particulier nécessaire pour les métiers ou concours qui ne peuvent être ouverts qu'aux personnes détentrices d'un diplôme.

C'est bien la mise en œuvre de ces trois types de reconnaissance qui va entraîner une nouvelle culture.

Mais pour que ceci devienne réalité, il faut prévoir un accompagnement des personnes.

▪ **cet accompagnement a deux dimensions :**

- celui qui devrait se mettre en place sur le lieu d'activité pour des personnes actives susceptibles de s'engager dans la reconnaissance de leurs compétences,
- ou à défaut hors des lieux d'activité

par les FONGECIF pour les salariés

par le réseau des missions locales, PAIO, MIFE, service public de l'emploi et associations, pour tous les publics ;

▪ **cet accompagnement a deux natures**

la première : information et aide à la réflexion sur le projet professionnel
la deuxième : préparation à la validation des acquis de l'expérience.

On ne saura trop insister sur l'importance de cet accompagnement, en particulier pour les publics les plus en difficulté.

Il faut encore signaler les répercussions que devra avoir la VAE sur le **dispositif de formation** qui devra apprendre à identifier ce qui est déjà acquis et apporter la formation par complément, sous la forme de modules dans des cursus très personnalisés.

Comment tout cela doit-il se **mettre en œuvre** dans la région Rhône-Alpes ?

Tout d'abord dans le cadre d'une politique régionale concertée, telle qu'elle a été initiée par le projet de protocole Etat, Région, Education, partenaires sociaux.

Cette politique doit être clairement affichée comme une volonté des partenaires dans le cadre de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, et comme outil indispensable à cette dynamique.

Dans ce cadre, la Région doit jouer un rôle incitateur et coordinateur des acteurs :

pour la promotion des dispositifs,
pour aider à leur mise en place.

Ceci peut se faire dans le cadre d'une cellule régionale telle qu'envisagée par les partenaires du PRAO.

Ceci doit conduire la région à apporter des financements d'accompagnement dans le cadre de contrats d'objectifs à établir avec les acteurs concernés.

Comme pour toutes les actions conduites, il sera nécessaire d'établir dès le départ les conditions **du suivi et de l'évaluation**.

le suivi par des éléments de tableau de bord,
l'évaluation à un rythme suffisamment rapproché dans la période initiale.

Cet avis sur lequel notre assemblée se prononce aujourd'hui est un avis d'orientation politique, à la hauteur des enjeux attendus pour permettre l'évolution des personnes et de notre tissu économique.

Une fois encore la région peut être novatrice en lançant cette action. C'est la responsabilité que nous prenons aujourd'hui.

AMENDEMENTS

**ASSEMBLEE PLENIERE
DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL**

DES 24 ET 25 JUIN 2003

**RAPPORT
« LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE L'EXPERIENCE »**

Amendement proposé par M. Marc PLOTTON – groupe CGT

Page 16 - 3^{ème} paragraphe :

« ...de compétences et de qualification ».

... Dans ce contexte, il est nécessaire, comme l'envisage le Conseil régional dans le projet du PRDF (page 8) que soit construite « une sécurisation des trajectoires individuelles. » C'est pourquoi le CESR souhaite des négociations nationales afin de viser la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle ».

Amendement rejeté par :

**14 voix POUR
63 voix CONTRE
25 ABSTENTIONS
9 membres ne participant pas au vote.**

**ASSEMBLEE PLENIERE
DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL**

DES 24 ET 25 JUIN 2003

RAPPORT

« LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE L'EXPERIENCE »

Amendements proposés par la Fédération des Professionnels Libéraux

- **Page 7- dernier paragraphe, Page 12 - 3^{ème} point et Page 19 - 3^{ème} et 4^{ème} paragraphes :**

Amendement sous-amendé en séance

Les TPE ont disparu de la nomenclature mise en place par l'Europe qui a défini les Entreprises en 3 catégories : les Micro-Entreprises, les Petites Entreprises et les Entreprises Moyennes.

Remplacer : « les petites et moyennes entreprises »

par : « les moyennes, petites et micro-entreprises ».

Supprimer « TPE »

Amendement adopté par :

92 voix POUR

19 membres ne participant pas au vote

- **Page 8 - paragraphe 1.3 - 3^{ème} point :**

Amendement sous-amendé en séance :

Modifier le paragraphe :

« Ouvrir l'accès aux diplômes par la validation de l'expérience, car dans certains secteurs du public et dans certaines professions du privé, on ne peut accéder aux concours et à certains métiers que par l'obtention d'un diplôme ».

Amendement adopté par :

99 voix POUR

12 membres ne participant pas au vote

- **Page 15 - 2^{ème} paragraphe :**

« des candidats qui maîtrisent mal l'écriture »

Ajouter : et la langue.

Amendement retiré en séance

- **Page 15 - 2^{ème} tiret :**

amendement sous-amendé en séance

« Une aide psychologique » : je suis très surpris ... Est-ce le crash d'un boeing ?... Où va-t-on ? N'est-on pas en face d'adultes ?... Pourquoi ne pas étendre aussi cette aide psychologique aux recalés du permis de conduire ? et à ceux du baccalauréat.

Remplacer : « une aide psychologique »

par : « une aide personnalisée »

Amendement adopté par :

99 voix POUR

17 membres ne participant pas au vote

- **Page 16 - paragraphe V.1 - 2^{ème} tiret :**

Amendement sous-amendé en séance

Mettre entre guillemets le paragraphe :

« - informer orienter préconisations des jurys ».

Amendement adopté par :

98 voix POUR

13 membres ne participant pas au vote

DECLARATIONS DES GROUPES

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. de LUCA

Collège I

La VAE et le secteur artisanal

La VAE outil de développement et de pérennisation des entreprises artisanales

Pour le secteur artisanal la VAE pourrait devenir un véritable outil de valorisation des compétences de l'entreprise en agissant sur l'ensemble des personnes qui la compose : le ou les salariés, la conjointe et le chef d'entreprise.

Les salariés

Le secteur artisanal manquant de main d'œuvre, doit fidéliser les salariés en place et favoriser la création et la reprise d'entreprise. Ces besoins déterminent 3 axes d'actions que la VAE devrait permettre de développer :

- **Le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés peu qualifiés.**

De nouveaux salariés sans qualification mais motivés peuvent être accueillis et intégrés durablement dans le secteur artisanal. La VAE peut constituer un point de départ positif, permettant de reconnaître et valoriser leurs primo compétences qui seraient ensuite complétées par un parcours de formation adapté.

- **La fidélisation des salariés du secteur.**

Si la principale reconnaissance des acquis et des compétences dans les entreprises se traduit par : la fonction occupée, le salaire et la reconnaissance de ses pairs, il n'en demeure pas moins que la VAE peut permettre de valoriser et de reconnaître le niveau des salariés dont les qualités et le potentiel se sont davantage exprimés dans l'entreprise que sur les bancs de l'école. Il s'agit d'opérer aussi bien sur les attentes sociales des salariés que sur la valorisation des compétences de l'entreprise.

- **La reprise d'entreprise**

Près de 30% des chefs d'entreprises artisanales (environ 25 000 en Rhône-Alpes) sont âgés de plus de 50 ans. Pour amorcer un processus de reprise, la VAE peut constituer un point de départ intéressant permettant à un salarié, d'une part de bien évaluer ses compétences et son potentiel, et d'autre part, de définir un plan de formation en vue de la reprise.

Les conjointes et les collaboratrices :

Près de 72% des conjointes participent à la vie de l'entreprise, pour la plupart, sans avoir eu une formation spécifique à la gestion de l'entreprise. Pourtant, beaucoup ont une grande expérience que la

VAE permettrait de reconnaître et de faire valoir. Cette validation pourrait s'envisager aussi bien à partir des titres et diplômes de l'Education Nationale ou bien du Ministère du travail, que de ceux spécifique à l'artisanat tel que le GEAB (Gestion de l'Entreprise Artisanale du Bâtiment) à l'initiative de la CAPEB ou le BCCEA (Brevet de Conjoint Collaborateur d'Entreprise Artisanale) des Chambres de Métiers. Un groupe de travail planche à l'échelon national sur la mise en place du système de validation.

Les artisans.

50% des artisans ont un niveau CAP, 20% un niveau BAC et 30% n'ont aucun diplôme. Ils sont pourtant tous chefs d'entreprises ; pour la moitié d'entre eux, ils gèrent du personnel ; ils forment des apprentis ; ils mettent en œuvre des nouveaux produits et de nouvelles techniques ; ils assurent le commercial, autant de fonctions auxquelles leur formation ne les a pas spécialement préparés mais qu'ils sont en mesure de faire reconnaître.

La VAE peut leur permettre d'accéder au titre d'Artisan, de Maître Artisan délivré par les Chambres de Métiers, mais également au titre de Maître d'Apprentissage confirmé.

La VAE peut également être utilisée pour obtenir une qualification ou un label professionnel et valoriser les compétences de l'entreprise auprès des clients privés et des maîtres d'ouvrages publics.

Rendre lisible et accessible aux petites entreprises le dispositif de la VAE

La crainte des artisans porte sur les conditions de délivrance des diplômes par la VAE dans la mesure où le mode d'acquisition n'étant pas mis en avant (voie scolaire, apprentissage, formation continue, VAE) au final seul le diplôme comptera.

La présence dans les jurys d'au moins un quart de professionnels, prévue par la loi, devrait permettre de garantir la qualité de la VAE.

La qualité de la VAE dépend donc pour une bonne part de la mobilisation des professionnels au sein des jurys des principaux valideurs, que sont l'Education Nationale et l'AFPA. Les multiples sollicitations des artisans pour corriger les examens et demain participer à la VAE nécessite de réfléchir aux modalités d'indemnisation du temps passé à ces activités et nécessite d'impliquer encore plus de professionnels sur la formation des jeunes et des adultes.

Les modalités de validation posent également question dans la mesure où elles diffèrent sensiblement d'un valideur à l'autre. L'Education Nationale privilégie la validation sur preuves à partir d'un dossier alors que l'AFPA s'appuie sur une mise en situation professionnelle en centre ou éventuellement sur chantier. Pour aller au-delà de la logique des valideurs, des systèmes mixtes prenant en compte un dossier de preuves, ou de références, et une mise en situation professionnelle devront être imaginés pour s'adapter au mieux aux personnes. La question de l'individualisation de la validation se posera rapidement au même titre que celle de la formation susceptible d'être prescrite par le jury de validation. Un travail d'ingénierie doit être conduit par branche afin de mettre en place les systèmes adaptés aux entreprises et aux personnes.

L'accompagnement des entreprises et des personnes : enjeu de réussite de la VAE

La nécessité de mettre en place un accompagnement des personnes et des entreprises est clairement exprimée dans le projet d'avis du CESR.

Pour l'artisanat il s'agit d'un point fondamental dont dépendra la réussite de la VAE dans les petites entreprises.

Dans un premier temps il faut expliquer aux très nombreuses entreprises artisanales de la région Rhône-Alpes (plus de 90 000) ce qu'est la VAE.

Pour cela, il faut rendre lisible et simple le système de certification et les conditions d'accès aux différents titres et diplômes afin de conseiller au mieux les entreprises et les personnes. A ce titre le rôle des organisations professionnelles déjà impliquées dans la création et la rénovation des titres, diplômes et certificats de qualification, doit être confirmé.

Ensuite, il s'agira de vaincre la crainte des artisans de voir leurs salariés entrer dans un dispositif de VAE pour quitter l'entreprise et celles des salariés, de ne pas oser s'engager dans une démarche VAE par peur d'échec, ou bien de ne pas en voir l'utilité compte tenu de leur niveau de rémunération.

Ces craintes disparaîtront si la VAE s'inscrit dans une approche globale de la gestion des ressources humaines des entreprises artisanales intégrant les problématiques de recrutement, d'intégration, de formation et d'évolution dans l'entreprise ou le secteur.

Dans un secteur traditionnellement formateur, où les mots apprentissage et compagnonnage prennent tout leur sens, dans un secteur où la valeur des hommes et des femmes se construit jour après jour au fil des évolutions et adaptations de l'entreprise à ses marchés, les principes de la VAE semblent bien adaptés. Donner une reconnaissance officielle à l'expérience acquise sur le terrain correspond bien à l'état d'esprit artisanal.

A condition toutefois que les entreprises bénéficient d'un accompagnement individualisé et que la procédure administrative ne constitue pas un obstacle rédhibitoire au montage du dossier.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. MANCRET

Collège I

J'apporterai simplement quelques observations complémentaires à celles de Maurice Pangaud.

La Validation des Acquis de l'Expérience, telle que l'a définie la Loi de modernisation sociale de janvier 2002, est un enjeu national que les rhônalpins doivent relever pour accroître leur niveau global de compétences.

Il s'agit toutefois de prendre les mesures nécessaires pour que ces dispositions bénéficient tant aux personnes pour lesquelles il s'agit d'un nouveau droit, qu'aux entreprises pour lesquelles il s'agit d'une démarche de gestion des compétences.

Le projet d'avis met en avant les principaux enjeux qu'il nous faudra relever ensemble, et notamment :

- Informer tant les personnes que les entreprises sur l'intérêt de la démarche, avec le niveau de professionnalisme requis.
- Prendre en compte les spécificités des PME et des TPE en les accompagnant.
- Veiller à ce que ceux qui ont déjà le niveau de formation le plus élevé ne soient pas les uniques bénéficiaires de la VAE.
- Accompagner les établissements de formation dans la modularisation des cursus de formation et l'individualisation des parcours qui représentent des surcoûts conséquents.
- Avoir une grande exigence quant à la composition et aux travaux des jurys afin que le diplôme par la voie de la VAE ne soit pas considéré comme ayant un grammage plus fin que celui obtenu par la formation initiale ou continue.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie approuvent la nécessité de reconnaître trois types de validation comme le propose le rapport :

- la reconnaissance des compétences sur le lieu de travail
- la reconnaissance de la qualification
- la validation diplômante.

Etant en phase d'inscription de leurs titres dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles et formant à divers titres et diplômes dans leurs Centres de Formation d'Apprentis, Centres de formation continue, Ecoles de management ou d'Ingénieurs, elles sont directement concernées par les évolutions de la validation diplômante.

Elles prennent les mesures nécessaires pour que la VAE soit opérationnelle au plus tôt dans des conditions satisfaisantes. A titre d'exemple, les récentes initiatives de Grenoble Ecole de Management sur la VAE sont exemplaires à cet égard.

De plus, membres des Conseils des Universités, IUT, Grandes Ecoles et de nombreux établissements d'enseignement et de formation, les Chambres de Commerce et d'Industrie auront un haut niveau d'exigence, dans l'intérêt tant des entreprises que des personnes, en ce qui concerne la mise en œuvre opérationnelle de la VAE pour les différentes certifications concernées.

En ce qui concerne la reconnaissance des compétences sur le lieu de travail, les CCI se sont lancées dans une démarche de Certification des Compétences en Entreprises (CCE), dans le cadre de l'Association pour la Certification des Compétences Professionnelles (ACCP) créée par l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie en 1998 et qui propose d'ores et déjà plus d'une centaine de référentiels de compétences, principalement dans des domaines transversaux (vente, management, maintenance, ...), mis en œuvre localement par des Centres de Validation Agréés. Ce dispositif est au service des entreprises et de leurs salariés et devrait connaître un développement significatif.

Voici l'éclairage que je voulais apporter à partir de l'expérience du réseau consulaire.
Nous approuvons le constat et les orientations contenus dans ce rapport et le voterons.

Je vous remercie de votre attention.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. PANGAUD

Collège I

L'examen du projet d'avis sur la reconnaissance et la validation des acquis du travail et de l'expérience se situe dans un contexte économique et social d'une part et institutionnel d'autre part qu'il convient de souligner.

1) Le contexte économique et social.

a) L'évolution technologique et organisationnelle est extrêmement rapide et tout porte à penser qu'elle se poursuivra, donc s'amplifiera sous les effets du développement des relations internationales, tant européennes que mondiales.

b) Du fait de la structure démographique, nous savons que des besoins de qualification ou requalification seront nécessaires au cours des prochaines années et qu'ils devront être conduits en prenant en compte les besoins technologiques et humains.

c) J'observe que le projet d'avis est intitulé « Reconnaissance et validation des acquis du travail et de l'expérience » ; les enjeux sont très importants, car avant la validation il y a la reconnaissance et que la reconnaissance du travail et celle de l'expérience sont très étroitement liés. Dans une société qui a quelque propension à considérer le travail quelle que soit sa nature comme une contrainte, voire une aliénation il est important d'en reconnaître l'intérêt et l'utilité économique et sociale tant pour l'individu que pour la collectivité.

2) Le contexte institutionnel.

Comme le rappelle le projet d'avis, un certain nombre d'initiatives ont été prises qui, directement ou indirectement, concernent la VAE :

a) L'initiative PRAO et la création en cours du GIP pour développer l'orientation auprès de tous les publics.

b) L'évolution de la PSP sur laquelle notre assemblée s'est prononcée en soulignant son intérêt et la nécessité d'articuler les deux démarches.

c) Le protocole d'accord de partenaires sociaux avec l'Etat et la Région sur la mise en œuvre de la VAE qui est aujourd'hui validée.

d) La délibération du Conseil régional sur le même sujet.

Dans ce contexte le projet d'avis qui nous est soumis apporte une contribution très importante sur trois points que nous considérons comme essentiels.

1) L'intérêt et l'articulation de la reconnaissance et de la validation des compétences telle qu'elle s'exerce ou devrait s'exercer dans l'activité professionnelle, avec celles qui conduisent à la qualification et au diplôme. Ce point est en effet essentiel car il n'existe pas de différences de nature entre ces différentes démarches, mais simplement des différences de degrés, de procédures et de conséquences.

Si nous voulons créer une dynamique de reconnaissance et de validation, c'est au plus près de l'activité qu'il convient d'en développer le processus.

2) Le fait que les partenaires sociaux se soient fortement impliqués dans cette démarche montre bien que tous les acteurs de la vie économique et sociale sont concernés par cette dynamique.

Il ne s'agit pas seulement de siéger dans les jurys de validation qualifiante ou diplômante à raison d'un quart des membres mais bien de prendre dans les entreprises (au sens défini dans le projet d'avis), dans les organismes d'orientation et de formation, des initiatives de nature à développer « cette culture ».

3) La nécessité pour tous les organismes de formation professionnelle d'intégrer cette nouvelle culture de la reconnaissance et validation des acquis du travail et l'expérience, de modifier donc, dans certains cas de reconstruire des critères d'appréciation des compétences, des qualifications et des diplômes à délivrer.

Il conviendra en outre de prendre en compte la diversité des besoins des individus pour leur permettre de conduire les projets personnels et professionnels dont ils sont porteurs.

Ainsi, nous estimons que ce projet d'avis apporte une contribution significative et importante aux conditions de mise en œuvre de la VAE telle que définie par la loi de janvier 2002.

Cette vision élargie de la VAE devrait permettre la création d'une forte dynamique autour de ce thème en évitant qu'elle soit réservée à ceux qui sont familiers des procédures et des reconnaissances diplômantes.

Nous approuvons donc ce projet d'avis.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. SAINT BONNET

Collège I

Ce rapport est un document difficile et je tiens à en féliciter le président LACROIX.

Il comporte quelques mots ou expressions qui peuvent nous amener à sourire, ce sont :

- La référence aux chauffeurs de locomotive à vapeur : on évoque ainsi en filigrane la prime de charbon.
- Le baccalauréat : on évoque ainsi quelques importantes perturbations.

Nous avons proposé quelques amendements au sujet desquels une définition récente par la Commission Européenne, en date du 6 mai, définit les PME en micro-entreprises - petites entreprises et entreprises moyennes.

Nous vous remercions de votre attention.



**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. Jean-Pierre RAFFIN

Collège II

La VAE issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 marque une étape importante dans l'évolution des systèmes d'emploi et de formation.

En ce sens, la VAE pousse les différents acteurs de la vie économique et sociale à travailler ensemble et avec la Région.

Le protocole d'accord entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux définit bien la mise en œuvre d'une politique régionale concertée en faveur de la VAE.

La validation des acquis du travail et de l'expérience doit être considérée comme une richesse sociale et économique dans l'intérêt du plus grand nombre. C'est l'objet du travail réalisé par la commission 1 du CESR.

Le projet d'avis qui nous est soumis aujourd'hui met en évidence tout l'intérêt du dispositif. La VAE offre de nouvelles perspectives telles que la prise en compte de l'expérience acquise en milieu professionnel.

- L'intéressé aura désormais la possibilité de mieux cerner ses compétences, son niveau de qualification professionnelle,
- de se placer dans une véritable dynamique de construction de son projet professionnel,
- de pouvoir élaborer son parcours de professionnalisation et d'insertion en vue d'une véritable évolution de carrière conforme au projet qu'il aura construit.

Ainsi la VAE devient une source d'accessibilité à tous les salariés du privé, du public, elle comble une lacune entre la façon d'acquérir des savoirs par l'expérience acquise en milieu professionnel et la formation dispensée à ce jour pour la reconnaissance d'une qualification, d'un diplôme.

Pour l'ensemble des acteurs, la VAE devra entraîner de nouveaux raisonnements, un nouveau regard sur la façon d'acquérir des savoirs ; c'est plus de lisibilité, de reconnaissance, de contractuel sur leurs lieux de travail que souhaitent les salariés.

En ce sens le nouveau dispositif bascule certains aspects du système français trop rigide, trop administratif en matière d'éducation de Formation.

Notre approche vise à ce que la reconnaissance professionnelle par la voie de la VAE dans et hors de l'entreprise se traduise bien dans l'évolution des carrières des individus comme le souhaite la CFDT. Si la démarche d'accession à la VAE est individuelle, le rapport met l'accent sur la négociation collective en entreprise et sur l'organisation en groupe de personnes en difficultés d'insertion.

Les plans de formation devront intégrer cette nouvelle donne.

Cela donne de la force et du sens à notre rapport, pour l'emploi, l'insertion des personnes en difficultés.

La reconnaissance et la validation des acquis du travail et de l'expérience telle que nous l'avons souhaité dans notre rapport ouvre la voie à de nouveaux chantiers. Les enjeux sont importants et porteurs d'avenir. La VAE ne se substituera pas à la formation mais l'une et l'autre sont complémentaires. Cela nécessite compréhension et lisibilité du projet.

Pour que cet outil soit un instrument de construction de parcours vers l'emploi, la reconnaissance professionnelle dans le principe d'égalité des chances, il devra être intégré aux politiques de l'emploi et de la formation dans le nouveau PRDF.

Nous aurons à fixer les priorités en direction des publics en difficultés, à veiller à un développement de la VAE dans tous les territoires de Rhône-Alpes.

La Région a fait le choix de rassembler autour de ce projet ; le rapport présenté par Bruno LACROIX reprend bien les travaux de notre commission et donne de l'ouverture à une politique régionale dynamique en faveur de la VAE.

La CFDT votera ce rapport.

Nous adressons nos remerciements aux services administratifs qui nous ont aidé à composer ce rapport sur un sujet difficile mais ambitieux, ainsi qu'à l'équipe de Nello VERICEL.



Le + syndical

UNION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES CFE-CGC

ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES DU 24 ET DU 25 JUIN 2003

AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE L'EXPERIENCE

Intervention de M. DESVIGNES

Collège II

Le groupe CFE-CGC soutient totalement cette dimension nouvelle introduite dans le cadre du travail comme droit individuel où la validation des acquis et de l'expérience est instrument important au service du progrès social et économique régional. Il ne faut pas pour autant en faire un élément central du dispositif de reconnaissance : le rendre central pourrait, a contrario, freiner les possibilités d'accès à des compétences non liées à l'activité antérieure.

Même si la reconnaissance des acquis est une nouvelle pratique en réponse à un nouveau besoin, ou ne peut malheureusement qu'être d'accord avec le constat selon lequel : « les diplômes ou qualifications sont insuffisants pour définir le contrat de travail ». Pour autant, constater n'est pas accepter. La CFE-CGC prône la reconnaissance des diplômes au niveau de l'embauche d'autant plus quant ils déterminent les seuils d'accueil en entreprises des salariés.

En ce qui concerne la prise en charge du coût de la validation notamment la prise en charge de la rémunération pendant l'absence pour VAE (accompagnement, présentation devant le jury...).

Si c'est un sujet sans doute conflictuel le projet d'avis aurait dû être un peu plus explicite.

Quant à l'accompagnement à l'extérieur du lieu d'activités, les organismes paritaires autres que le FONGECIF (par exemple les OPCA professionnels et interprofessionnels) jouent et ont un rôle à jouer dans l'information des salariés.

En conclusion, le groupe CFE-CGC considère que le projet d'avis qui nous est soumis se sent bien en complémentarité avec le protocole d'accord de VAE en attente de signatures entre l'Etat-la Région et les partenaires sociaux, sous réserves des quelques observations relevées ci-dessus.

La CFE-CGC signataire de ce protocole votera donc le projet d'avis qui nous est présenté.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. BOUVIER au nom du groupe CGT

Collège II

Réfléchir à la validation des acquis de l'expérience suppose de faire un constat objectif des conditions de travail, de rémunérations, de déroulements de carrières des 24 millions de salariés de notre pays, des plus de 2 millions de salariés rhônalpins.

4 sentiments forts se dégagent :

- ♦ Une mise en concurrence exacerbée se traduisant par une perpétuelle remise en cause des statuts, des garanties collectives.
- ♦ Une intensité au travail, une productivité sans cesse renforcée, pesant sur les conditions de vie et de travail.
- ♦ Un affaiblissement sévère du lien qualification/classification/salaire.
- ♦ Enfin un nombre de plus en plus important de salariés, du fait de l'exclusion ou de la précarité, échappant tendanciellement à toute reconnaissance individuelle et collective.

Le rapport au travail, la reconnaissance de celui-ci, constituent donc une urgence sociale, un enjeu essentiel.

Les millions de personnes qui participent ou soutiennent le mouvement social en cours nous adressent ce message.

L'organisation du travail est-elle capable de développer les compétences des salariés et d'assurer un processus permanent d'apprentissage ?

Les salariés ont besoin d'avenir, de sécurité en développant leurs compétences dans un projet collectif, dans des garanties collectives.

On ne gèrera pas positivement les compétences sans revisiter complètement l'organisation du travail, sans offrir un vrai déroulement de carrière interne et/ou externe à l'entreprise pour chaque salarié.

Le projet d'avis qui nous est soumis ne s'interroge pas sur ces différentes appréciations.

Il n'ouvre aucune perspective sur une nouvelle avancée de la négociation collective.

Comment, en effet, continuer à accepter que les plans de formation dans les entreprises ne fassent l'objet que d'informations et de consultations des élus des comités d'entreprises, et restent ainsi à la seule décision des employeurs ?

Comment donner à la négociation annuelle obligatoire un cadre plus dynamique, plus efficace, autour de ces enjeux ?

Comment organiser les phases de validation dans le cadre des rapports sociaux de l'entreprise (DP, CE, commission formation) ?

Le droit individuel de chacun à faire reconnaître ses expériences doit être réaffirmé avec force, tout comme le besoin de négocier, de construire de nouvelles garanties collectives.

La CGT formule depuis de longs mois sa proposition de bâtir une vraie sécurité sociale professionnelle.

Nous revendiquons le droit pour chaque salarié à la continuité et la progression de carrière, à la formation professionnelle et continue.

Chaque salarié bénéficierait ainsi de droits cumulés dont chaque nouvel employeur devrait tenir compte.

Chaque salarié bénéficierait ainsi d'un véritable passeport professionnel.

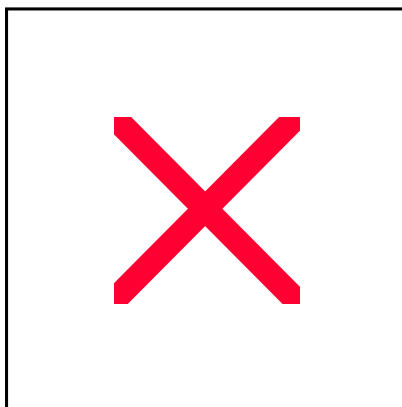
Force est de constater que notre proposition a été balayée d'un revers de main lors des nouvelles négociations nationales sur la formation professionnelle par le MEDEF. Son représentant déclarant, je cite : **"dans un monde d'incertitudes, nous avons rejeté l'idée qu'un salarié puisse être bardé de certitudes"**.

Pour conclure, 2 points nous paraissent centraux concernant cet avis :

1 : le contrat de travail fait l'objet d'un vrai choix de société "issu de garanties collectives ou bien issu de choix individualisés".

2 : construire, reconnaître, valider les compétences suppose une négociation globale et nationale. Celles-ci n'aboutissent pas depuis plusieurs années. Il y a urgence à entendre les propositions des organisations syndicales.

Nous ne voterons pas l'avis en l'état. Nous avons déposé un amendement.



Maison des syndicats
17, rue Georges Bizet
26000 VALENCE
Tél : 04 75 82 40 40
Fax : 04 75 43 66 67
GCFORHALP@AOL.COM

ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL
des 24 et 25 Juin 2003
Rapport « La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience »
Intervention de M. Gérard CLEMENT
Collège II

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Il n'est pas un lieu où aujourd'hui on parle de formation professionnelle sans que très rapidement soit évoquée la VAE - comme si ces 3 lettres étaient devenues magiques - avec le risque non négligeable d'ailleurs de devenir l'alpha et l'oméga non seulement de tous les discours mais aussi de toute action.

C'est en ce sens que pour le groupe FO, le rapport qui nous est présenté aujourd'hui est important. Nombre de propositions faites devraient permettre que le droit formel individuel nouveau devienne un droit réel positif.

Il y a énormément de chemin à parcourir pour que la Validation des Acquis de l'Expérience existe dans toute sa dimension. Le système antérieur de la Validation des Acquis Professionnels constitue certes un acquis intéressant. Mais la dimension « Expérience » est aujourd'hui plus large et la validation de cette nouvelle dimension en plus d'être « une nouvelle philosophie » implique une rupture avec les pratiques antérieures.

Elle implique aussi de comprendre que nous sommes dans une logique d'expérimentation concrète. En effet valider, sur le plan professionnel, l'expérience acquise dans d'autres activités notamment bénévoles, est un domaine totalement nouveau. Ceci demande donc à la fois de garantir le libre choix des individus, de déterminer des méthodologies efficaces, de capitaliser les expériences, de suivre et évaluer au plus près et aussi d'être capable en temps réel autant de corriger les éventuelles dérives que de diffuser « les bonnes pratiques ».

Il va falloir en conséquence, notamment chez les professionnels, changer en quelque sorte l'appréhension de la validation et surtout « rompre » avec les logiques anciennes. Passer en quelque sorte d'une validation « statique » à une validation « dynamique » où puisse s'exprimer tout le potentiel du candidat à la validation. Le chemin sera donc long, difficile notamment aussi pour faire comprendre aux entreprises tout l'enjeu stratégique que constitue la VAE dans une politique de formation. Faire de la VAE un échange gagnant/gagnant tant pour les individus que pour les entreprises est un défi collectif important.

L'autre défi de l'action future sur le terrain sera de permettre l'égalité d'accès à tous ceux qui le souhaitent quel que soit leur niveau de qualification, quel que soit leur sexe, mais aussi quel que soit leur lieu de vie ou encore quel que soit leur niveau de revenu. C'est un enjeu fondamental pour la crédibilité de l'action régionale.

Rhône-Alpes a pour sa part choisi collectivement une démarche de construction du dispositif originale en privilégiant la négociation d'un protocole d'accord entre Etat, Région, Education Nationale et Partenaires Sociaux - la signature officielle après plusieurs mois de négociation parfois difficile est imminente - il reste à le traduire dans le concret de la vie des rhônalpins ce qui demandera et du temps, et de la volonté et aussi de la part de notre Assemblée de jouer tout son rôle.

Enfin le rapport souligne à juste titre l'importance et l'originalité de ce protocole qui, après celui du Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, démontre que plus que par la simple concertation, il est possible de construire par le dialogue, la négociation, aboutissant à un vrai contrat collectif les bases de ce que le rapport appelle une « nouvelle culture ».

Cette culture ne peut exister que dans un compromis construit entre les différentes parties. Le protocole en constitue le socle. Le Groupe FO votera le projet d'avis.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de Mme CAHOUEY – pour la FSU

Collège II

Je voudrais d'abord saluer le travail du groupe qui s'est réuni à de nombreuses reprises et a produit un texte qui a pu évoluer, quoique pas suffisamment à mon sens. La FSU est tout à fait favorable à la VAE qui permet aux salariés, aux demandeurs d'emploi, d'accéder à la qualification, aux diplômes, à la formation sociale, et qui permet aussi, de ce fait, d'améliorer l'efficacité économique et de contribuer à la croissance du pays. Mais pour cela, la VAE doit s'articuler positivement avec la formation initiale et continue. Or, malgré quelques améliorations, le texte souffre à notre sens de trop de déséquilibres :

. Il est incontestable que l'expérience est source de développement et d'acquisition de savoirs et de savoir-faire, mais elle n'est pas forcément le moyen essentiel d'acquisition de ces savoirs, ni automatiquement productrice de ces savoir-faire. Des recherches en cours mettent en évidence la nécessité de relier l'acquisition de tels savoirs à une réflexion individuelle et collective sur l'activité de travail, réflexion qui seule peut enclencher un processus de développement professionnel des salariés.

. A notre avis, le texte présente la VAE comme une quasi-obligation pour les salariés de faire la preuve permanente auprès de leur employeur de leurs compétences - terme polysémique qu'il faudrait clarifier : les acquis ne se bornent pas à des compétences - et surtout de leur employabilité, à travers un « portefeuille de compétences » en perpétuel renouvellement car devant s'adapter sans cesse à la « logique de mission » qui s'imposerait à toute entreprise (ce qui mériterait d'être confronté à la réalité du fonctionnement des entreprises d'ailleurs !). Pour nous, la VAE doit s'insérer comme complément utile dans le système de formation et d'orientation mais ne peut en constituer « le centre de gravité ». Selon la conception adoptée par le texte, c'est l'entreprise qui piloterait ainsi l'ensemble du système de formation, orientation, validation. Cette « reconnaissance des compétences » se confond ainsi avec la « gestion par les compétences », selon des critères définis exclusivement par la hiérarchie de l'entreprise. Le texte insiste beaucoup trop dans le sens d'une gestion complètement individualisée des salariés au détriment de leurs droits collectifs - exprimés notamment en termes de classification.

. Selon le texte, la validation diplômante impliquerait de revoir la conception des référentiels pour les séparer des processus de formation. Rappelons que les diplômes professionnels s'élaborent en construisant, en Commission Professionnelle Consultative, d'abord un référentiel des activités professionnelles, puis un référentiel de certification mais pour déboucher en dernier ressort sur un référentiel de formation.

. La mise en place de l'accompagnement est décisive : elle ne peut être complètement internalisée à l'entreprise mais doit relever d'un service public de la formation, de l'information, de l'accueil, de l'accompagnement et de la validation.

La VAE est certes un des aspects de la reconnaissance des acquis. Mais peut-être faudrait-il en priorité faire fonctionner les dispositifs prévus par la loi de modernisation sociale au mieux des intérêts respectifs des différents acteurs, créer les conditions pour que la pratique de la VAE se fasse réellement dans un sens positif pour tous les acteurs concernés.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET DU 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. Jean-Jacques MARTIN (Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire)

Collège III

Ce texte est présenté par la Chambre régionale de l'Economie Sociale et Solidaire avec le concours et au nom :

- de l'ensemble des participants du 3^{ème} collège au groupe de travail sur la VAE représentants : la MRIE, l'URAF, le CROS, la FCPE, l'Union Régionale des PEEP, les APEL, l'enseignement supérieur et la recherche et les associations de lutte contre l'exclusion.
- d'un membre du 1^{er} collège, l'Union Régionale des SCOP.

Ce texte bénéficie également du soutien d'autres membres du groupe 3^{ème} représentant :

- l'UNAT
- l'ARDEVA
- l'UFCS
- l'URMF
- l'URFOL
- l'URIOPSS Rhône-Alpes.

Le sujet traité ici est pour nous de première importance. En effet, la VAE doit permettre d'élargir l'accès à la formation et à la qualification en admettant que l'expérience est productrice de savoirs et de compétences.

Pour autant, l'expérience est diverse et ne saurait se cantonner au strict exercice d'une activité professionnelle. Ainsi en est-il de l'activité associative, dans laquelle s'impliquent, sur le plan national, 10 millions de personnes. Les associations sont des acteurs de l'insertion sociale et citoyenne qui participent à la production d'utilités sociales.

Aussi, considérons nous que l'action bénévole dans le cadre associatif est porteuse d'une expérience qui doit pouvoir être prise en compte dans la VAE. Il s'agit ainsi de reconnaître le travail bénévole par sa capacité à porter des compétences transférables en milieu professionnel ; et par le fait qu'il est facteur d'intégration sociale, notamment pour les femmes qui ont une pratique associative importante.

Au regard des principes qui gouvernent l'Economie Sociale et le monde associatif, il importe d'affirmer que la VAE doit enclencher une dynamique au service de toutes les personnes, y compris celles en situation d'exclusion sociale et professionnelle, et de toutes les entreprises. Trop souvent, en effet, des inégalités persistent selon que l'on est cadre ou ouvrier, (très) petite ou grande entreprise, actif ou chômeur, ou bénévole dans une association sans réelle information sur les dispositifs de valorisation existants (ex : les associations de parents d'élèves).

De plus, comme toutes les entreprises, les entreprises de l'Economie Sociale ont besoin d'accéder à l'usage des compétences nécessaires à leur développement. A ce titre, elles ne peuvent que se satisfaire d'un enrichissement du système de formation par la voie de la VAE. La formation a toujours constitué un axe important de leur réflexion, au regard, notamment, de leur conception de l'économie dont la finalité est d'apporter des réponses aux besoins matériels et moraux de l'Homme.

Aussi, considérons nous que la VAE est une dimension majeure de la mise en place d'un système de formation « tout au long de la vie » au service de l'Homme et au service de l'Entreprise.

**ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES
DU 24 ET 25 JUIN 2003**

**AVIS POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DU TRAVAIL ET DE
L'EXPERIENCE**

Intervention de M. PARAVY

Collège IV

Je voudrais souligner la qualité du travail de synthèse réalisé, tant un sujet comme la VAE a donné lieu à des approches très souvent contrastées...

Le mérite de ce rapport est d'avoir su dépasser les clivages et proposer aux décideurs une vision de la VAE très enrichie par rapport au texte du législateur.

De la Validation à la Reconnaissance, c'est un pas important qui est franchi ou qui sera franchi grâce à ce rapport qui devrait contribuer à faire réussir la VAE.

Faire réussir la VAE, c'est faire que nos dispositifs futurs reconnaissent les candidats comme des personnes porteuses de savoirs nobles, innovants et performants.

L'expérience que nous mettons dans la VAE ainsi enrichie, c'est qu'elle puisse lever cette culpabilité et cette image négative que traînent de nombreuses victimes de l'échec scolaire.

Pour cela, il faut solliciter de l'Etat et dans le cadre de la décentralisation, la possibilité pour de nombreux organismes de l'Etat, d'accompagner les personnes tout au long de cette procédure de validation, qu'exige de l'innovation et de la créativité pédagogique.

En Rhône-Alpes, si la VAE est portée par le PRAO, il faudrait aussi la situer dans une grande politique régionale de l'orientation.

L'ORIENTATION devient une vraie discipline qui mériterait de bénéficier au Conseil régional d'une vraie Direction/Coordination.

Dans cette perspective, nos collègues des CIO pourraient peut être se sentir plus à l'aise pour coopérer à une approche globale de l'orientation tout au long de la vie.

ANNEXES

ANNEXE N° 1

COMPOSITION DU GROUPE CONSTITUÉ DE LA COMMISSION 1, DU BUREAU DE LA COMMISSION 2 AINSI QUE DU BUREAU DE LA COMMISSION 3

- Collège 1 « Entreprises et activités professionnelles non salariées :

Jacques BERRUET - *Président de l'Union professionnelle artisanale Rhône-Alpes*

André De LUCA - *Membre de l'Union professionnelle artisanale Rhône-Alpes*

Marcel DERUY - *Directeur du réseau Sud-est de la Banque du Développement des PME (BDPME)*

Jean FREIDEL - *Président d'UNITEX, ITECH, ESPACE TEXTILE, DIGIPHARM*

Roger JACCARD - *Représentant de l'Union des industries métallurgiques et électriques*

Nicolas JIMENEZ - *Représentant régional de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)*

Bruno LACROIX - *Représentant de l'Union des industries métallurgiques et électriques*

Jacques LAMBERT - *Président de l'Alliance logistique région urbaine de Lyon*

Christian LATOUCHE - *Président- Fondateur de FIDUCIAL*

Gilles MAURER - *Président de SYNTEC Rhône-Alpes*

André MOUNIER - *Trésorier de la Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Etienne - Montbrison - Président de la CGPME Loire*

Maurice PANGAUD - *Représentant du MEDEF Rhône-Alpes*

Pierre SAINT-BONNET - *Président de la fédération régionale des professionnels libéraux et délégué général de la Confédération nationale interprofessionnelle des professionnels libéraux*

Philippe SEBILLOTTE - *Vice-président de l'Union régionale des Comités interprofessionnels du logement*

Gérard SEIGLE-VATTE - *Premier vice-président de la Chambre régionale d'agriculture Rhône-Alpes*

Michel SIMON - *Délégué régional de FRAMATOME/ANP*

Maurice STELLATI - *Vice-président de l'Union régionale SCOP Entreprises Rhône-Alpes*

Albert THIEVON - *Président de la Chambre régionale d'agriculture*

- Collège 2 « Syndicats de salariés » :

André BAUDRY - *C.F.D.T. de l'Isère - Recherche*

Bruno BOUVIER - *Secrétaire général du comité régional C.G.T.*

René BUATOIS - *Secrétaire régional UNSA*

Marylène CAHOUE - *Responsable de la commission nationale « Education » de la F.S.U.*

Michel CATELIN - *Membre de l'union départementale C.G.T. du Rhône*

Gérard CLEMENT - *Coordonnateur régional de l'Union régionale F.O. Rhône-Alpes - Secrétaire général de l'Union interdépartementale F.O. Drôme - Ardèche*

Alain DESVIGNES - *Président de l'Union régionale Rhône-Alpes CFE - CGC*

Jean ELDIN - *Membre de l'Union départementale CFDT Isère*

Bernard FIALON - *Secrétaire général - Union régionale C.F.T.C.*

Jean-Claude GENEVOIS - *Membre du Conseil de l'Union régionale C.F.T.C.*

Christine LAYMAND - *Déléguée régionale CFE - CGC*

Marc PLOTTON - *Membre du comité régional C.G.T.*

Jean-Pierre RAFFIN - *C.F.D.T. Métallurgie. Rhône. Véhicule industrie*

Cosette SAPEY - *Membre de l'union départementale C.G.T. de la Loire*

Jean VANOYE - *C.F.D.T. Rhône-Alpes*

- Collège 3 « Vie collective » :

Colette AMBROISE-THOMAS - Membre du bureau du Comité régional olympique et sportif Rhône-Alpes

Gisèle BLANDINIERES - Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE)

Anne-Sophie CONDEMINÉ - Représentante de l'Union régionale des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public (P.E.E.P.)

Daniel COURTOT - Délégué régional I.N.R.A.

Robert FIEHRER - Président de la mission régionale d'information sur l'exclusion (MRIE)

Nicole FLACHARD - Délégation régionale du Secours catholique. Représentante du Secours populaire français, du mouvement A.T.D. Quart-Monde, de la Fédération nationale de réadaptation sociale (F.N.A.R.S.) et du Secours catholique au titre des associations de lutte contre l'exclusion

Jean-Jacques MARTIN - Délégué général du crédit coopératif

Bernard POUYET - Ancien président de la Conférence universitaire Rhône-Alpes - Directeur de l'Institut d'Urbanisme de Grenoble

Bernard TRANCHAND - Représentant de l'Union régionale des Associations familiales - Directeur départemental de la Fédération des Maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation de l'Isère

Jean-Marie WARLOP - Membre du Conseil d'administration des Associations de parents d'élèves de l'enseignement libre des académies de Lyon et de Grenoble. Membre du Comité régional académique de l'enseignement catholique (CRAEC)

- Collège IV « Personnalités qualifiées » :

Pierre JACQUIER -

Gaston PARAVY -

ANNEXE N° 2

AUDITIONS

DATES	AUDITIONS
14 octobre 2002	Alain DUMONT - directeur du groupe de propositions et d'actions pour la formation au Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) Jean VANOYE - membre du C.E.S.R.
9 décembre 2002	Jean-Louis HOFBAUER - directeur général adjoint de l'entreprise Routin à Chambéry Henri CUNIBERTI - entreprise USINOR
13 janvier 2003	Jean- Paul HELIOT - président du conseil national des entreprises d'insertion François PORNON, IDEES 73 - Chambéry Jean BRUNET LECOMTE - consultant gestion de ressources humaine Yves LICHTENBERGER - professeur à l'université de Marne la Vallée François AVENTUR - chef de projet PRAO à la Région Paul ROUSSET - coordonnateur formation continue et professionnelle à l'académie de Lyon

ANNEXE N° 3

DEFINITIONS⁴

La compétence professionnelle

est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle peut-être validée. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer.

action	Activités en situation professionnelle		
	Moyens	Résultats	
ressources	Compétence professionnelle		
	Savoirs ou connaissances	Savoir-faire ou expérience	Comportements professionnels

La performance est le produit de la compétence, de la motivation, des moyens alloués et des conditions de réalisation pour atteindre les objectifs.

La performance collective d'une équipe, d'un service, d'une entreprise,... dépasse la somme des **performances individuelles** ; le résultat est supérieur notamment pour la productivité, la qualité, la fiabilité, la créativité.

Les compétences clés individuelles ou collectives, sont celles qui donnent un avantage concurrentiel et qui correspondent au cœur du métier de l'entreprise.

Le référentiel d'emploi est une description organisée des activités, tâches, ... **le référentiel des compétences**, déduit du précédent, décrit les compétences requises (notamment les compétences clés) avec les conditions de réalisation, les moyens mis en œuvre, les résultats attendus et les critères de mesure.

La capacité avec les aptitudes, habilités, dons, les capacités (intellectuelles, méthodologiques, physiques, manuelles, artistiques, d'adaptation, d'initiatives...) constituent les ressources de base de l'individu. Les capacités peuvent se développer entre autres par la formation et aussi dans l'activité.

La qualification professionnelle garantit les capacités potentielles mises à la disposition de l'employeur par le salarié. Elle est un socle de savoirs, savoir-faire et comportements professionnels reconnus utiles et valorisés par une profession en fonction de situations types. Elle est indiquée à priori au moment de la conclusion du contrat de travail.

⁴ Source : Journées internationales de la formation 1998 - Objectifs compétences, CNPF.

La validation de la compétence est un acte qui dépasse le cadre immédiat d'évaluation et confère à celle-ci une portée plus générale impliquant régularité et reproductibilité dans la durée.

La certification authentifie la conformité de la compétence acquise à des exigences prédéfinies, notamment la méthode utilisée.

La Validation des Acquis de l'Expérience introduit une dimension nouvelle en posant le principe que toutes les connaissances et savoir-faire validés par un diplôme peuvent être acquis à partir de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle. Considérant que la validation des acquis de l'expérience représente une réelle opportunité pour les entreprises et les différents publics, le CESR a engagé une réflexion autour des enjeux liés à sa mise en œuvre.

Le CESR estime que cette nouvelle démarche crée une dynamique pour aider les personnes à faire évoluer leur projet personnel et professionnel, et les entreprises à améliorer leur efficacité. De ce fait, la possibilité de validation doit être promue pour bénéficier à toutes les personnes actives ou en recherche d'emploi, et à toutes les organisations. Il faut donc mettre en place une approche élargie, globale et ouverte.

La reconnaissance des acquis de l'expérience fait appel à trois types de validation : celle des compétences au sein de l'entreprise ou de l'organisation, celle des qualifications en dehors de l'entreprise et celle du diplôme ou du titre. De l'articulation entre ces trois modes de reconnaissance complémentaires dépend une diffusion de la culture de la reconnaissance du travail et de l'expérience. C'est à cette condition que la reconnaissance du travail et de l'expérience s'imposera comme l'un des supports privilégiés de l'évolution des personnes et des organisations où se déroulent les activités, et ainsi favorisera le développement tant économique que social.

Mots clés : validation des acquis professionnels - reconnaissance des acquis professionnels - certificat de qualification professionnelle - compétence professionnelle - qualification professionnelle - Rhône-Alpes