



## La validation des acquis de l'expérience

### INTRODUCTION

Parmi les dispositions contenues dans la loi de Modernisation Sociale, outre celles concernant les licenciements pour motif économique, figure un texte mettant en place la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Celui-ci reprend et développe un dispositif qui s'appuyait sur des bases législatives et réglementaires datant de 1985 et 1992.

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit de donner à chaque individu la possibilité de faire valider, par un jury constitué à cet effet, les «éléments» personnels et professionnels que chacun d'entre nous acquiert par toute activité exercée à titre personnel, à titre bénévole ou dans le cadre de son emploi.

La certification de ces acquis pouvant permettre de se voir attribuer «tout ou partie» d'un titre ou d'un diplôme.

Ici, une première remarque:

S'il n'est pas niable que chacun, au travers d'une activité quelconque, s'enrichit de capacités nouvelles, il n'est pas non plus niable que la spécialisation dans une activité, à fortiori professionnelle, entraîne des pertes de connaissances qui ne sont jamais prises en compte.

En ce sens, les employeurs doivent admettre que l'entreprise conçoit une dette vis-à-vis de ses salariés, dette qui consisterait à procurer à ces derniers les moyens de reconstituer périodiquement leurs connaissances de base.

Lorsque nous parlons de faire de la formation professionnelle continue un élément constitutif du contrat de travail, c'est cet aspect que nous privilégions.

### «TOUT OU PARTIE D'UN DIPLOME»

A première vue, il peut sembler louable de valoriser, par une certification (au sens de donner un certificat), les capacités acquises par l'expérience.

Ainsi, personne ne peut s'opposer à voir attribué à un maçon, exerçant depuis 20 ans, un CAP dont il est manifestement capable de démontrer qu'il applique journalièrement les règles de l'art liées à ce niveau de qualification.

Pour autant et ce faisant, pouvons-nous affirmer avoir rendu à ce salarié du bâtiment un grand service ?

Assurément, non!

Le parchemin est une chose, la valorisation par l'employeur en est une autre. Il appartient aux conventions collectives des branches le soin de reconnaître et de transcrire dans les classifications la valeur de cette qualification attestée.

Que peut attendre légitimement de la VAE notre maçon?

**Pour Force Ouvrière**, au-delà de ce que nous appelons la «validation statique» qui n'est qu'un constat, la démarche doit provoquer, proposer voire entraîner le salarié vers une «validation dynamique».

Dans le premier cas, le danger du constat peut être de réduire l'attestation à celle d'un seuil d'incompétence, dans le deuxième s'ouvre la perspective d'une démarche de formation promotionnelle.

### LA VALIDATION DYNAMIQUE

Par définition, nous considérons que l'obtention d'un titre ou d'un diplôme, dans sa totalité, ne peut être qu'une validation «a minima».

En effet, la nécessaire référence à un système de certification ne peut conduire qu'à reconnaître que le niveau immédiatement inférieur aux capacités évaluées et constatées chez l'individu.

En pratique, si l'on attribue à notre maçon le CAP, c'est que la valeur individuelle est supérieure à ce niveau reconnu.

Il ne peut donc y avoir d'autre solution que de valider non seulement le titre et le diplôme mais aussi la «valeur ajoutée» possédée par le salarié.

C'est cette la «valeur ajoutée» qui doit, pour Force Ouvrière, constituer l'élément essentiel de la VAE pour servir de marche-pied à l'accession à la certification de niveau supérieur.

Il est donc primordial que la VAE reconnaisse simultanément les acquis et les non-acquis.

## La référence

Mais où se trouve la référence pour mesurer les non-acquis?

Fatalement la validation doit s'appuyer sur un système de valeurs reconnu par tous les acteurs, qu'ils soient les constructeurs de la norme, les valideurs ou les utilisateurs, enseignants, formateurs, salariés ou employeurs.

Et pour construire cette norme, il ne peut être fait référence qu'à un ensemble de connaissances coordonnées qui constituent la qualification qui, par le biais des diplômes, vont servir d'une part d'étalon pour mesurer les acquis et d'autre part, énoncer et expliciter les non-acquis.

Cette démarche n'aurait, ainsi, pas pour but de considérer la VAE comme un butoir mais comme un tremplin si tant est que le salarié puisse mettre en œuvre les moyens nécessaires à un projet professionnel et promotionnel dont la VAE serait alors un facteur déclenchant.

## LE DROIT A LA FORMATION CONTINUE

Nous concluons que la VAE ne se suffit pas à elle-même. Nous osons même dire que, dans une démarche auto-suffisante, le Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle stagne sur ce point.

**Pour Force Ouvrière**, le constat d'acquis étant fait, il convient de procurer à l'individu les moyens propres à satisfaire ses ambitions si possible assortis d'une reconnaissance de nouvelles capacités au plan professionnel.

C'est tout l'objet de notre revendication d'un nouveau droit à la formation continue pour chaque salarié qu'il ne faut pas confondre avec la notion de «Formation tout au long de la vie» qui en diffère par de nombreux aspects.

## DESACCORDS AVEC LE PATRONAT

Dans une logique de flux tendu, le Patronat n'entend rémunérer que certaines capacités du salarié qui, sous prétexte de leur réelle mise en œuvre au poste de travail, prendraient de ce fait l'appellation de «compétences».

Nous ne pouvons être d'accord avec cette façon de trier les connaissances entre ce qui est immédiatement utile et ce qui constituerait en quelque sorte le «fonds de commerce» du salarié.

A lui la charge d'entretenir le fonds et à l'entreprise la liberté de ne rémunérer que ce qui, ponctuellement, l'intéresse dans les connaissances d'un individu.

La notion de compétences ne serait donc, dans l'esprit du patronat, que la façon de se libérer des règles collectives attachées à la notion de qualification.

Le patronat a donc ainsi allumé son contre-feu aux exigences salariales que le salarié pourrait exprimer à la suite d'une VAE bien conduite.

La démarche «compétences» ne vise donc qu'à anihiler les efforts que nous déployons pour donner au salarié les connaissances nécessaires à sa liberté dans le choix de son travail et la reconnaissance pécuniaire qu'il est en droit d'en attendre.

## NE PAS CONFONDRE MANAGEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

De plus en plus nous voyons apparaître des plans de formation déclinés autour de la notion de «projet d'entreprise».

Cela est observable dès que l'on fait référence à:

- à la qualité;
- à la conduite des hommes;
- aux organisations de travail et à la compétence.

La stratégie manageriale fait appel à deux concepts:

- j'y crois (connotation religieuse);
- je me bats (connotation belliqueuse).

Pour notre part, nous préférons, en matière de Formation Professionnelle nous en tenir à:

- «J'apprends et donc je sais».

Pour Force Ouvrière, la connaissance reste le fondement de la reconnaissance professionnelle donc de la qualification donc du salaire...

## CONCLUSION

Que l'on nous laisse, même avec un sourire, citer ici le Principe de Peter:

«Dans une entreprise, chaque employé s'élève jusqu'à temps qu'il atteigne son niveau d'incompétence».

Ceci supposerait donc que l'entreprise parfaite serait celle où chacun occuperait un poste immédiatement inférieur à son seuil d'incompétence.

Il conviendrait donc, pour éviter à chacun d'atteindre ce seuil, de lui permettre de développer ces connaissances générales, de manière permanente, afin de conserver la marge nécessaire à l'évolution de ces capacités professionnelles.

Peut-être est-ce le sens que donnaient certains à la notion d'Education permanente que nous pourrions réactiver au travers de la VAE.

[Imprimer ce dossier](#)

[fermer cette fenêtre](#)