

Intégrer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans votre politique RH

Mise en place par la loi sur la modernisation sociale du 17 janvier 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), en permettant aux salariés et aux chômeurs de convertir leur expérience professionnelle et/ou bénévole (3 ans minimum) en diplôme ou en qualification se veut être un véritable outil de Gestion des Ressources Humaines et de valorisation des compétences.

L'information et l'identification du diplôme le plus adapté, le dépôt du dossier de candidature auprès de l'organisme valideur, la rédaction du dossier de validation, le rassemblement des éléments de preuves, et enfin le passage devant le jury de validation composé de professionnels constituent les étapes d'une démarche de VAE. En moyenne, la moitié des candidats obtiennent la totalité du diplôme à l'issue de leur prestation devant le jury, l'autre moitié dispose d'un délai de 5 ans pour valider les unités manquantes par une formation.

Depuis son instauration, la VAE connaît une montée en puissance (47% de dossiers en plus examinés en jury entre 2004 et 2005). Les candidats sont majoritairement des femmes (67%), un tiers d'entre eux sont demandeurs d'emploi et ils postulent essentiellement pour des diplômes de 1^{er} niveau de qualification (4/10 des candidats pour un diplôme de niveau V). L'objectif initial de la VAE, à savoir soutenir les personnes les plus en difficultés sur le marché du travail, est donc rempli.

Ces résultats sont d'autant plus positifs que la démarche n'est pas sans embûche : manque de lisibilité dans les structures d'information, difficultés dans le choix du diplôme à valider, problème de suivi lors de la rédaction du dossier de validation et le rassemblement des preuves attestant de l'acquisition des compétences, faible suivi en cas de validation partielle, coût financier (frais d'inscription et d'accompagnement). Ainsi, la moitié seulement des personnes s'étant informées sur le dispositif s'engage finalement dans une démarche.

Mais pour les "finalistes", les avantages de la VAE ne sont plus à démontrer. Au-delà du simple souhait d'évolution de carrière, la démarche permet *d'obtenir une reconnaissance officielle de mon expérience et de formations effectuées mais non reconnues par notre système éducatif* (responsable de e-communication, candidat à une licence professionnelle de webmestre éditorial). La VAE permet, grâce à un travail d'analyse sur soi-même et sur son expérience, de structurer son parcours et son projet professionnel, de mettre en évidence et de formaliser ses compétences. *C'est un véritable travail d'introspection* qui offre une vision plus claire de l'avenir. Bref, la VAE a un réel impact sur la confiance en soi, elle contribue au développement du goût d'apprendre et à la reconnaissance sociale, favorise la capacité d'initiative et a donc des effets très positifs sur la motivation.

Et malgré tous ces avantages, rares sont les entreprises à avoir intégré la VAE dans leur politique de gestion des Ressources Humaines. La mise en œuvre d'une VAE reste encore majoritairement une démarche individuelle, dont l'employeur n'a parfois pas connaissance.

C'est pour développer ces démarches collectives de VAE en entreprise que l'Etat a lancé un ambitieux plan de développement avec pour objectif d'en tripler le nombre de bénéficiaires en 2006 (60 000) : campagne d'information, simplification des démarches administratives et réduction des délais d'instruction, prise en charge des frais engagés par les membres du jury, aide financière à destination des demandeurs d'emploi, création d'un comité de développement de la VAE.

Les craintes des entreprises vis-à-vis de la VAE sont diverses : revendications sociales et salariales, concurrence avec le système interne de reconnaissance des compétences, défection des salariés nouvellement certifiés, peur des procédures complexes...

Mais là encore, les entreprises qui s'y sont lancées remarquent des effets positifs en matière d'organisation du travail (développement d'organisation apprenante), de management (évolution du contenu et de la manière de mener les entretiens annuels, modification des représentations du management sur les capacités et les compétences des salariés) et de climat social car la reconnaissance sociale générée par la VAE booste la motivation des bénéficiaires. *La VAE crée de nouveaux dynamismes et ouvre de nouvelles perspectives.*

Il serait donc opportun d'intégrer la VAE dans la boîte à outils RH de votre entreprise !

Quelques articles choisis :

Entreprises et Carrières n°818 – du 4 au 10 juillet 2006 – Objectif : 120 000 VAE d'ici à fin 2007

Centre Info Info Flash n°681 – du 1^{er} au 15 juin 2006 – La VAE dans les entreprises : étude des pratiques

CEREQ Bref n°230 – mai 2006 – La VAE, quels candidats, pour quels diplômes ?

Le Journal du Management – 7 décembre 2005 – Ces cadres qui ont choisi la VAE

CEREQ Bref n°224 – novembre 2005 – Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine