

« Le plus grand voyageur n'est pas celui qui a fait dix fois le tour du monde, mais celui qui a fait une seule fois le tour de lui-même. »
Ghandi

Préambule

Dans l'introduction d'un livre, je fus surprise de lire en première phrase « *Je ne suis pas un écrivain* » et cette honnêteté m'a ravie.

Certes, moi non plus, je ne suis pas un écrivain, je serais plutôt un être de partage.

Qui je suis ? Je suis Nadiège Pancaldi, accompagnatrice diplômée du titre de conseiller VAE (Institut de ressources en intervention sociale), riche d'une expérience extraordinaire de manière indéfectible de 14 ans dans l'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience.

J'ai commencé très tôt à exprimer publiquement ma vision de la VAE. Voici un extrait d'un de mes discours de 2006, lors d'un salon thématique sur l'emploi et la formation professionnelle :

« (La VAE) opère une transformation de l'idée du candidat sur lui-même et sur son activité, en même temps qu'une perception de l'image qu'il se fait de lui en tant que professionnel. C'est le passage d'une version de son identité à une autre.

C'est le passage d'une compétence en filigrane à une compétence clairement avérée, le passage de l'activité réelle au réel de l'activité.

Il faut reconnaître que la VAE bouleverse l'ordre établi de la transmission des savoirs.

La VAE se base sur une logique de compétence, inséparable de l'action professionnelle, indissociable aussi de l'individu qui agit. C'est le passage de l'action réalisée à la représentation de l'action, et ensuite sa conceptualisation en actionnant le côté formateur, voire autoformateur de la VAE. C'est un processus qui considère ainsi le rapport entre l'apprentissage à l'occasion de l'action et la verbalisation de l'action, hors de l'action elle-même, par un travail de mémorisation et d'analyse. J'ai énoncé par le passé avec force et engagement que «le travail devrait être synonyme de compétences, stabilité et par là même rétribution équitable.

L'équité dont je parle est celle qui devrait exister entre compétences, expériences et certifications, entre l'Homme et la valeur de ses actions. Cette équité qui apporte, à toute personne ayant les conditions requises, l'accès à une authentification de sa compétence par une certification.» »

Au moment de ces écrits sur la VAE, je n'avais toutefois pas encore atteint ce niveau d'analyse sur les retombées de la Validation des acquis de l'expérience, et déjà, à l'issue de ce discours, certains m'ont déclaré n'avoir jamais entendu parler de la VAE en ces termes.

À l'origine, de la Validation des acquis de l'expérience, il était courant d'entendre que ce dispositif concernait ceux qui n'avaient pas réussi dans le système scolaire (ce qui est totalement faux), comme étant une sorte de deuxième chance. Très tôt, j'ai verbalisé ces erreurs de jugement et d'appréciation du dispositif et plutôt que de parler d'école de la deuxième chance, je préfère parler d'école de l'expérience sans avoir à faire référence que l'on a eu une chance et que l'on ne l'a pas saisie. Pour certains, ce n'est pas du tout le cas.

Dans cet ouvrage, je ne fais pas de distinction ou de hiérarchie ni entre les différents services valideurs, ministères, ni entre les niveaux de certification.

Bien entendu, les énoncés de cet ouvrage à propos de la Validation des acquis de l'expérience sont aussi valables en tout ou partie pour la VAP (Validation des acquis professionnels) ou pour la RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique) ayant comme dénominateur commun l'analyse de la pratique professionnelle par l'acteur lui-même et non *in situ*.

Globalement, les propos sur l'analyse des compétences traités dans ce livre à différents degrés se retrouvent dans tous les processus de validation d'acquis et systèmes approchants.

Il s'agit autant d'effets de l'écriture analytique de l'expérience que de ceux issus de l'obtention de certifications.

Pourquoi écrire ce livre ?

La VAE a vingt ans et de trop nombreuses personnes qualifient ce parcours d'inaccessible, trop complexe, ou trop académique.

Ce livre a pour objet d'informer, de dédramatiser, de « décomplexifier » un système en apportant des éclairages et les preuves des bénéfices connus de ce parcours à plus d'un titre.

Il peut servir de guide, d'aide à la compréhension, de boîte à outils ou de conseils dans ce parcours appelé par certains de « parcours du combattant » mais néanmoins cet ouvrage ne se substitue en rien à un accompagnement VAE, essentiel à la réussite.

La complexité des notions purement humaines et économiques qui se joue dans une validation d'acquis est d'une réelle singularité ; malheureusement il est à déplorer des phénomènes récurrents comme le taux d'abandon (après la première information, découragement, système trop compliqué, trop long, scolaire à première vue, mauvais premier accueil ou informations erronées sur le dispositif, l'abandon entre l'information et l'action, l'abandon après la recevabilité et en cours de validation, privant ces candidats de vivre ces merveilleux effets sur leur vie et leur avenir) ou la solitude du candidat n'ayant pas de réponse à ses divers questionnements.

Il était temps de publier un ouvrage présentant ce mode opératoire d'un point de vue pratique ainsi que les retombées pour leur importance et leur complexité contrairement aux idées reçues d'une validation d'acquis.

Ce merveilleux dispositif, vous le verrez dans ces quelques lignes, est vraiment gagnant-gagnant, que ce soit pour l'entreprise ou que ce soit pour le vaetiste (candidat à la VAE)...

Le qualificatif le plus adéquat qui s'y apparente est le mot « exponentiel ».

Ce livre s'adresse à tous, sans distinction de niveau, de statut (salarié, demandeur d'emploi, indépendant, bénévole...), à ceux qui sont en cours de leur validation, à ceux qui hésitent à s'engager... et surtout aux professionnels chargés d'informer ou orienter.

Pour ce qui est du monde du travail, j'espère apporter une autre vision du dispositif.

Les quelques entreprises qui utilisent vraiment la VAE, comme outil d'évolution (plan de développement des compétences, GPEC) sont, à mon avis, encore trop rares.

En m'adressant aux employeurs, services RH, l'objectif est de démontrer (s'ils ne le savent pas déjà) l'impact pour la structure en termes de montée en compétences... rien qu'en validant les acquis de leur personnel.

Espérons que l'introduction de la proposition de valider ses acquis qui figure désormais lors des entretiens professionnels préconisés par la loi du 5 mars 2014 ait un impact de taille sur la fréquentation de ce processus. (Article L. 6315-1 du Code du travail).

Aussi, ce livre s'adresse bien sûr à toutes personnes privées d'emploi qui peuvent trouver dans ce dispositif, plus que le fait de « conquérir » un diplôme pour leur accès à l'emploi, ou encore la clé qui ouvre la porte du travail, car c'est plus que cela.

Présentation du livre

Ce livre sur la Validation des acquis de l'expérience, comprend une partie réservée à l'information sur cette procédure d'obtention d'une certification, une partie pratique des différentes phases de réalisation et modes opératoires selon différents services valideurs, puis la démonstration de quelques effets et retombées possibles (personnels, économiques...) pour une personne ayant fait ce choix pour valider ses compétences.

Dans la partie réservée aux retombées d'une VAE, j'ai sélectionné quelques thématiques que j'analyse en amont et que j'illustre avec une histoire de vie ou un témoignage issus de mes prestations d'accompagnement. Bien évidemment, je ne pouvais pas parler de tous les effets car nous nous serions retrouvés davantage avec une encyclopédie qu'avec un livre et de plus il serait impossible de les identifier tous.

Chaque accompagnement que j'ai réalisé, est un pan de vie partagé et s'inscrit de manière indélébile dans la bibliothèque de mes expériences. L'accompagnateur se construit par la qualité de travail et de la relation coconstruite qu'il veut partager avec les personnes accompagnées.

Donc c'est l'ensemble de mes accompagnements et leurs particularités qui ont permis l'écriture de ce livre.

Nota bene : Véritable autodidacte, je ne prône pas l'idée qu'une certification suffit car il existe de très bons professionnels sans certification correspondante.

Ce n'est pas forcément le diplôme qui fait la compétence mais au contraire **la compétence qui fait le diplôme.**

Toutefois, la société dans laquelle nous évoluons fonctionne à partir des repères tels que la possession de diplômes, équivalent à niveau de compétences, niveau de salaires...

Quelques précisions sur mon choix lexical

J'ai volontairement choisi, dans cet ouvrage, un niveau d'écriture accessible à tous les niveaux de compréhension, convaincue de l'absolue nécessité de divulguer ces informations au plus grand nombre. Il est certain que selon la manière dont on parle de la VAE on décourage ou on accélère l'entrée dans le dispositif.

J'utilise de manière indifférente le mot « **certification** », ou « **diplôme** », « **valideur** » ou « **certificateur** » car la Validation des acquis concerne différents types de certifications, de ministères différents et ayant chacun leur champ lexical propre (diplômes d'État, des titres professionnels, des diplômes de l'Éducation nationale, des CQP (Certificats de qualification professionnelle), des licences professionnelles, master, diplômes d'ingénieurs, bachelor, etc.), leurs procédures particulières (même si la tendance est à l'uniformisation).

Je profite de l'occasion qui m'est donnée de rectifier un raccourci (ou une erreur) de langage, certains utilisant une représentation trompeuse, à mon avis, en disant « donner le diplôme ». Je l'ai maintes fois entendu de la part de candidats et encore pire de professionnels de la VAE et cela peut créer un réel défaut de compréhension.

Il ne s'agit pas d'un don contre expérience mais bien d'une validation des compétences en lien avec un référentiel donné.

Utiliser le mot « **valider** », donne sa vraie valeur à la procédure et à son contenu analytique.

Le mot « **validation** », exclut toute forme d'automaticité quelle que soit la nature de l'expérience (niveau, durée) et met en exergue la notion d'« évaluation », de conformité à une référence.

La notion d'« **acquis** » diffère de quelque chose d'inné ou de naturel. Selon l'AFNOR, les acquis sont « *un ensemble de savoirs/ savoir-faire maîtrisés dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation*¹ ».

Je constate, avec regret d'ailleurs, que la confusion est encore présente entre avoir de l'expérience et avoir des compétences d'un diplôme. Pour amener le candidat potentiel à mieux se positionner, je verbalise avec insistance l'importance d'identifier les compétences issues de l'expérience en question au-delà de l'action.

Toujours dans un contexte lexical, j'utilise souvent des termes palliatifs comme « peut », « parfois », « certaines fois »... car l'unicité prévaut sur le général, la mise en théorie me semble inappropriée car chaque VAE est unique, chaque parcours ou expérience est unique, chaque accompagnement l'est encore plus.

Quelques définitions nécessaires

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : C'est un droit individuel **donné par la loi de 2002**, inscrit dans le Code du travail et de l'éducation qui permet à toute personne ayant un an d'expérience professionnelle (1 607 heures, décret du 31 octobre 2019) en vue de valider cette expérience pour l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de

1. Norme AFNOR X50-750.

qualification inscrit obligatoirement au RNCP (Registre national des certifications professionnelles) correspondant à son niveau de compétences. Le RNCP est piloté par France Compétences qui est l'instance de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018.

Vaetiste : dans le langage de la formation professionnelle continue auxquels appartiennent les centres d'accompagnement, la personne accompagnée est un stagiaire. Un vaetiste est un stagiaire qui valide les compétences issues de ses expériences, qu'elles soient professionnelles, salariées, non-salariées, bénévoles, syndicales, politiques, en vue d'une certification.

Référentiel : c'est le document de référence composé de référentiels d'activités, de certifications... qui décrit les capacités, compétences, savoirs exigés pour l'obtention d'une certification.

Blocs de compétences : la loi du 5 mars 2014 a institué les blocs de compétences. Désormais les certifications professionnelles sont constituées d'ensembles homogènes de compétences qui permettent la réalisation d'une activité professionnelle pouvant être évaluée et validée (Article L. 6113-1 du Code du travail). Les blocs de compétences ont l'avantage de pouvoir être validés séparément comme les unités d'enseignement des universités.

Valideur et certificateur : le **certificateur** est l'organisme en charge de la certification et qui la délivre.

Le **valideur** est l'organisme chargé de l'organisation de la Validation des acquis de l'expérience et peut être un service déconcentré d'un ministère.

Niveau de certification : les certifications professionnelles sont classées selon un domaine d'activité et un niveau de compétences conformément à la nouvelle nomenclature européenne en huit niveaux :

- Niveau 1 (savoirs de base).
- Niveau 2 (capacité à réaliser des activités simples et courantes).
- Niveau 3 (BEP, cap).
- Niveau 4 (niveau baccalauréat).
- Niveau 5 (niveau baccalauréat + 2, B.T.S, D.E.U.G...).
- Niveau 6 (niveau licence).
- Niveau 7 (niveau master).
- Niveau 8 (niveau doctorat).

L'expérience : l'expérience est un contenu à multiples variables composé de situations, activités dans lequel s'expriment des compétences qui peuvent être analysées sous plusieurs angles. Elle est évaluable et quantifiable. Plus nous évoluons dans cette belle aventure expérientielle, plus cette notion évolue.

Avec de multiples évolutions et changements réglementaires, tant dans la durée que sur la qualité de l'expérience, la notion d'expérience a pu intégrer des situations particulières, porteuses, elles aussi, d'acquis et de compétences. Cela sous-entend la répétition de l'action ou la capacité à la reproduire et à résoudre des situations avec efficacité.

Le dénominateur commun à toutes ses évolutions est le suivant : la notion de « niveau de l'expérience » comparable au « niveau de certification ».

L'expérience en VAE doit avoir une durée cumulée d'un an minimum (1 607h) et les activités peuvent avoir été réalisées :

- En tant que salarié, non-salarié, bénévole, activités liées à l'exercice de responsabilités syndicales, électorales.
- De façon continue ou non.
- À temps plein ou partiel.

- Dans le cadre des périodes de formation initiale ou continues réalisées en milieu professionnel (stages professionnels, Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), périodes de formation pratique du contrat d'apprentissage...). La durée des activités réalisées en dehors des formations doit être plus importante que celle des activités faites dans le cadre des formations. (Article L. 335-5 du Code de l'éducation).

Récit d'expérience : de plus en plus le récit d'expériences remplace la rédaction de la lettre de motivation demandée dans les livrets de validation des compétences (livret 2). Il peut aussi faire partie des éléments de demande de recevabilité comme document complémentaire au livret 1 (Cerfa).

C'est une rédaction explicative qui démontre de manière transversale comment les compétences se sont mises en œuvre dans le parcours professionnel. Il prend en compte les éléments déclencheurs, formations, les phases de réflexion dans le cas de reconversion par exemple.

C'est un merveilleux outil d'évaluation de la nature et du niveau de l'expérience. Le nombre de pages de ce récit est variable selon la nature du parcours.