

ASSEMBLEE PLENIERE DU 18 DECEMBRE 2006

**NOTE**  
**DE LA COMMISSION « DEVELOPPEMENT HUMAIN » :**  
**« LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (V.A.E.) : UN ENJEU**  
**DE TAILLE ET UNE REELLE OPPORTUNITE »**

*Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés*

**AVIS DES COMMISSIONS**  
**« DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE »**  
**« EPANOUISSEMENT HUMAIN », « DEVELOPPEMENT DURABLE »**  
**ET « POLITIQUE REGIONALE »**

Les commissions adoptent la note présentée par la commission « Développement humain » sur la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E).

Elles soulignent l'impact au plan de la valorisation de l'Homme qu'apporte la V.A.E.

Compte tenu de l'opportunité que représente ce dispositif et du levier qu'il constitue pour la promotion de l'Homme, elles adhèrent à l'objectif qui vise à son développement et partagent les propositions d'organisation d'un large forum et d'élaboration d'un plan.

C'est la raison pour laquelle, les commissions souhaitent que soient encouragées les validations de diplômes et de qualifications autres que ceux de l'Education nationale. Elles précisent que la V.A.E. concerne aussi bien les salariés, les chefs d'entreprises que les acteurs du monde associatif et syndical et soulignent que leurs attentes sont fortes et doivent être prises en considération.

Par ailleurs, elles mettent en exergue qu'il n'existe pas d'opposition entre la voie traditionnelle d'acquisition des diplômes et celle de la V.A.E. mais pointent la question de la rémunération découlant de la validation.

## PREAMBULE

### LA VALORISATION DES HOMMES :

Quelle plus belle ambition que celle-ci ! C'est là d'ailleurs une préoccupation quasi permanente de la société.

L'éducation, le système éducatif, qui de tout temps a représenté l'un des plus gros, sinon le plus gros budget de l'Etat, est l'outil privilégié de cette valorisation des hommes. De leur promotion également.

S'est ajouté depuis, un outil complémentaire, la formation professionnelle. Et même plus récemment, le concept de formation tout au long de la vie.

C'est là le cursus traditionnel que tout le monde connaît. Du plus petit au plus grand, avec au fur et à mesure l'acquisition de connaissances, de savoirs et de savoir-faire, avec les passages obligés que sont les examens et les diplômes, qui permettent à l'individu de gravir les échelons de la connaissance, de la compétence et, également de la société.

Cela débouche, qu'on le veuille ou non, sur une sorte de culte du diplôme ; qui n'en a pas, forcément, n'est pas et ne se sent pas valorisé. Et du coup, qu'importe, le plus souvent, la promotion individuelle, l'absence de diplôme restent dévalorisantes. Et en tout cas, est vécue comme telle par les individus.

Par ailleurs, cette absence de diplôme ferme la porte à des évolutions individuelles, et donc, fait obstacle à l'épanouissement des individus, mais également, dans bien des cas, à une socialisation réussie.

La V.A.E. - Valorisation des Acquis de l'Expérience - est un outil qui permet de franchir cet obstacle.

La V.A.E. n'est ni de l'éducation ni de la formation. Il n'est pas question de remettre des gens sur le banc de l'école ou tout simplement d'entrer dans un cursus de formation, tel que nous l'entendons.

La V.A.E. n'est pas non plus l'école de la énième chance, puisque ce n'est pas l'école.

La V.A.E., c'est la RECONNAISSANCE.

D'abord la reconnaissance que le travail, en soi, est intelligent et que, surtout, il a un rôle formateur, indispensable, irremplaçable et incontournable.

La reconnaissance ensuite que le travail valorise l'individu et que ce dernier a acquis, même à son insu, savoir, savoir-faire ainsi que compétence du seul fait du travail.

Sur ce plan, même un travail répétitif permet à l'individu d'acquérir des savoirs, savoir-faire et compétences que d'autres doivent acquérir par le cursus normal, et dans bien des cas, avec les diplômes qui vont avec.

C'est en définitive la reconnaissance de l'individu lui-même qui peut, s'il le souhaite, accéder à plus haut encore.

Au fond, il s'agit, à partir des compétences acquises par le travail, de valider ces compétences, en confrontation concrètement avec les référentiels de rigueur, afin de déboucher sur des diplômes synonymes de qualification.

Ainsi, par un chemin inverse, il est possible de mettre en adéquation la compétence acquise et la qualification requise.

Dans un contexte tel que celui que connaît la Réunion, de chômage massif et de longue durée, de bas niveau de qualification pour le plus grand nombre, de déperdition de connaissances, voire de désocialisation, ce processus ouvre des perspectives intéressantes, et même stimulantes. C'est un puissant levier qui ne demande qu'à être activé. En tout cas, il répond à cette préoccupation affichée par la collectivité régionale de la nécessaire promotion de l'homme. Il peut aboutir, si on se donne les moyens et si toutes les volontés sont réunies vers un même objectif, à dynamiser des milliers d'hommes et de femmes, en leur permettant de franchir une étape et de s'ouvrir des horizons.

Ce sont les raisons pour lesquelles la commission a rédigé les lignes qui suivent.

## INTRODUCTION

Opérationnel depuis fin 2003, le dispositif V.A.E. ne semble pas avoir pris la place qu'il mérite dans le paysage de la formation et de la reconnaissance professionnelle à la Réunion.

L'enjeu est de taille et l'opportunité que le dispositif représente est à saisir, compte tenu des caractéristiques de la main d'œuvre en emploi ou en recherche d'emploi, dans notre île, :

- faible niveau de qualification d'une manière générale,
- culture du travail basée sur la transmission orale, d'où une acquisition de savoir et de savoir-faire non reconnue.

Malgré les efforts réalisés par le Conseil régional qui sont concrètement traduits dans le Plan Régional de Développement des Formations (P.R.D.F.), le C.E.S.R., à l'occasion de son avis sur ce dernier document, a souligné la nécessité d'élaborer un véritable plan de développement de la V.A.E. qui viendrait s'insérer dans le P.R.D.F. et le compléter.

Les lignes qui suivent visent à convaincre, en particulier, la collectivité régionale de cette impérieuse nécessité et se veulent un plaidoyer en faveur de la V.A.E. ainsi que de l'accompagnement dont elle doit faire l'objet.

Après un bref historique et une description du dispositif, cette note en souligne l'impact et les faiblesses et se termine sur des propositions ayant pour ambition d'impulser son véritable essor.

## **I CADRE GENERAL DE LA V.A.E.**

### **1 - Historique de la validation des acquis : de la VAP à la V.A.E.**

La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) est le résultat d'une longue évolution :

- 1934 : Création d'un titre d'ingénieur diplômé par l'Etat, exclusivement délivré par la Validation des Acquis Professionnels (VAP). (76 réussites sur 285 candidatures en 2001).
- 1985 : Possibilité d'accès à l'enseignement supérieur pour les salariés ou chômeurs sans diplôme requis, sur la base d'un dossier « parcours professionnel » examiné par une commission évaluant le « potentiel de réussite » pour la formation visée. (14 700 dossiers en 2000).
- 1992 : Formalisation de la Validation des Acquis Professionnels (VAP). 5 années d'expérience professionnelle (salarié ou non salarié) permettent d'obtenir des unités de certification d'un diplôme, sur la base d'un dossier élaboré par le candidat. (900 dossiers en 1992. 4 600 en 2000).  
Ce dispositif très limité dans sa portée, était cantonné aux diplômes de l'Education nationale. Il instituait un allègement de la formation en raison de l'expérience professionnelle, mais l'exigence du diplôme demeurait.
- 2002 : La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (loi n° 2002-73) consacre le droit à l'accès à la **Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)**, dans la section première du chapitre II relatif au « développement de la formation professionnelle » (articles 133 à 146).

Ce nouveau droit a, de ce fait, été transposé dans le code du Travail (livre IX) ainsi que dans le code de l'Éducation.

## **2 - Le concept de la V.A.E.**

La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), désormais **droit inscrit dans le Code du travail**, permet à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'étude, son statut, de demander l'homologation de son expérience professionnelle.

**La V.A.E. permet :**

- D'obtenir, en totalité ou en partie, un des diplômes, titres ou certificats de qualification inscrits dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P).<sup>1</sup>
- D'accéder directement à un cursus de formation sans justifier de niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

**Tout le monde a droit à la reconnaissance de son expérience :**

- salariés,
- non-salariés (membres de profession libérale, exploitants agricoles, artisans, commerçants, ...),
- demandeurs d'emploi indemnisés ou non,
- personnes ayant exercé des activités sociales ou bénévoles (Associations, syndicats, ...).

**Seule condition requise : avoir exercé une activité d'une durée de trois ans en rapport avec la finalité du diplôme visé.**

**Depuis la loi de modernisation sociale, la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.**

La V.A.E. se différencie de la formation professionnelle traditionnelle tant dans la démarche que dans le process.

En reconnaissant le caractère formatif du travail, elle crée une véritable révolution qui n'est pas sans poser quelques problèmes et qui n'est pas sans conséquence sur sa mise en œuvre, les mentalités étant lentes à évoluer.

---

<sup>1</sup> Le R.N.C.P. est établi et actualisé par la Commission Nationale de Certification Professionnelle (C.N.C.P.) qui remplace la Commission Technique d'Homologation des titres et diplômes (C.T.H.). Pour toutes informations, se rendre sur le site [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

**Droit individuel**, supposant **une démarche individuelle**, la V.A.E. constitue un outil de reconnaissance et de valorisation de l'individu tout autant qu'un nouvel instrument de promotion.

### Les modalités de mise en œuvre de la V.A.E. et la procédure

- Toutes les personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle sont concernées.

L'expérience professionnelle, qu'elle soit acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, doit être de trois ans au moins.

De plus, elle doit être en rapport avec le contenu du titre ou diplôme visé.

- La totalité de la certification peut être obtenue par validation des acquis, c'est-à-dire sans suivre de formation et sans passer d'examen.

Quand le jury de validation des acquis ne peut accorder la totalité de la certification, les unités manquantes peuvent être décrochées de diverses manières, notamment par une autre expérience ou par la formation.

Le terme de **certification** englobe les titres, les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification concernés par la loi.

Les **titres** visent principalement ceux délivrés par le Ministère chargé de l'Emploi.

Les **diplômes à finalité professionnelle** sont ceux de l'enseignement professionnel ou technique, délivrés par les Ministères chargés de l'Education, de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports, des Affaires sociales ainsi que certains délivrés par le Ministère chargé de la Santé. Ils portent parfois le nom de brevet.

**Tous les diplômes de l'enseignement supérieur** sont concernés.

Il faut y ajouter toute **certification à finalité professionnelle** inscrite au **Répertoire National des Certifications professionnelles (R.N.C.P.)**. Peuvent y figurer les **Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)**.

- Il a été institué un droit à un **congé de validation** pour permettre aux salariés du secteur privé, sous certaines conditions, d'obtenir une autorisation d'absence de 24 heures par an sur son temps de travail pour se présenter devant le jury de validation et être éventuellement accompagnés dans la constitution de leur dossier de demande de validation.

- **Le dispositif de validation des acquis est payant.**

Son coût est variable selon les ministères concernés et la certification visée.

Une prise en charge financière peut être accordée à un salarié du secteur privé par son organisme collecteur agréé au titre du CIF<sup>2</sup>, tant pour ce qui concerne la rémunération de son absence que pour couvrir les frais de validation à proprement parler.

Les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation. Elles peuvent être **imputées par les employeurs sur leur participation** au financement de la formation professionnelle continue si la certification postulée figure au R.N.C.P.

Un accord signé le 21 novembre 2006 par le ministre de la fonction publique et trois syndicats (C.F.D.T., C.F.T.C. et C.F.E.-C.G.C.) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, consacre ce droit pour les salariés du secteur public. S'appliquant d'abord à la fonction publique d'Etat, il a vocation à être décliné dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.

S'agissant des demandeurs d'emploi, la possibilité d'un financement, suivant certains critères, est à l'étude.

Bien que la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) soit un droit individuel, certaines entreprises accompagnent leurs salariés dans cette démarche.

**Concrètement, le candidat à la validation doit s'informer auprès d'un Point Relais Conseil (P.R.C.) pour s'assurer de son éligibilité et faire le choix de la certification la mieux adaptée à son projet. Il retire ensuite un dossier de validation auprès de l'organisme certificateur qu'il aura choisi (lieu d'information du ministère chargé de l'éducation, du travail, école d'ingénieur, université, Cf. infra.).**

---

<sup>2</sup> CIF : Congé Individuel de Formation

## II - ETAT DES LIEUX DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE A LA REUNION

### 1 - *Bilan*

Les éléments ci-après sont extraits d'un document remis par le CARIF-OREF<sup>3</sup> lors de l'audition de cet organisme.

De 2003 à 2005, 4 780 personnes auraient engagé un processus de Validation des Acquis de l'Expérience à l'issue de l'entretien conseil.

Plus d'une centaine a été orientée vers un bilan de compétences et 800 environ, vers une formation.

Environ 60 % des candidats sont des femmes.

L'âge moyen oscille entre 30 et 44 ans.

Les candidats à la V.A.E. sont principalement de niveau IV (environ 1 760) mais une très forte proportion sont titulaires d'un niveau V.

Plus de la moitié sont salariés (2 800) mais les demandeurs d'emploi sont en grand nombre également (1 400 au total sur 3 ans contre 178 en 2003). En revanche, peu d'emplois jeunes se sont engagés dans ce dispositif (172).

Les principaux secteurs d'activités concernés sont, par ordre décroissant :

- Les services aux personnes et aux entreprises,
- Le commerce,
- La fonction publique.

Les principales demandes de validation sont orientées vers :

- Les diplômes de l'Education nationale,
- Les diplômes de la jeunesse et sport,
- Les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi,
- Les diplômes d'Etat du secteur de la santé et de l'action sociale.

---

<sup>3</sup> Cf.annexe 1

## 2 - L'organisation générale du dispositif

### \* LES INSTANCES

#### Niveau national

Les ministères

Ministère du travail et de l'emploi  
(coordination)

#### Niveau régional

Direction du travail de l'emploi et de la formation professionnelle  
(coordination, financement et validation)

Conseil régional  
(organisation de l'information conseil, animation, financement, ...)

Cellule régionale  
Inter-services de la V.A.E.  
CARIF OREF  
(information des P.R.C, ...)

Points relais Conseils  
(P.R.C.)

Centres valideurs  
(certifications - diplômes)

### \* LE DISPOSITIF OPERATIONNEL

Les Points Relais  
Conseil (P.R.C.) (Information et orientation des candidats)

Accompagnement  
(Fongecif, D.T.E.F.P.,  
Education nationale)

Le Centre de  
Validation (Etude de recevabilité des demandes,  
Jurys et certifications)

## LES POINTS RELAIS CONSEIL (P.R.C.)

4 organismes sont habilités :

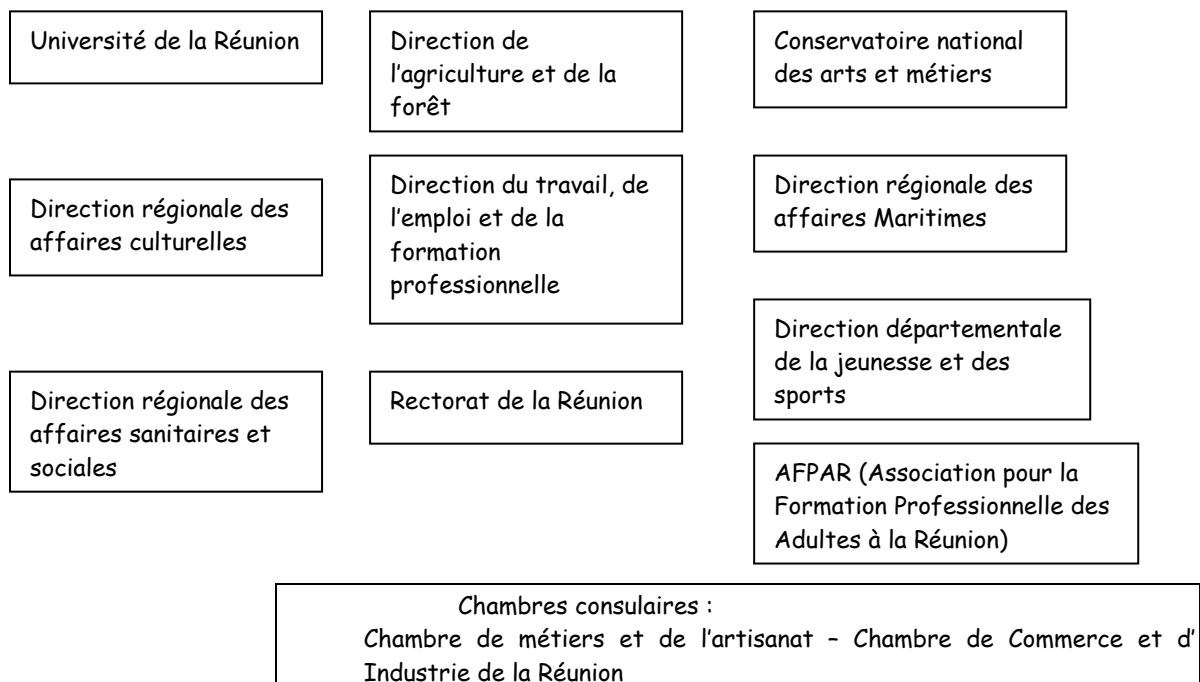
- C.I.O. (8 centres)
- A.P.R. (8 centres)
- FONGECIF (2 centres)
- AXIOM (3 centres)

Soit, un véritable réseau de 21 P.R.C. qui irriguent tout le territoire et regroupent une trentaine de conseillers V.A.E.

### Le rôle des Points Relais Conseil (P.R.C.) :

- 1) Information des candidats à la V.A.E. sur :
  - les textes,
  - les organismes valideurs,
  - les certifications,
  - les procédures.
- 2) Aide au choix de la certification en fonction de l'expérience acquise.
- 3) Rédaction de la fiche de synthèse et de liaison entre le P.R.C. et le service valideur.

## LES SERVICES VALIDEURS



### **3 - L'accompagnement : un maillon embryonnaire**

L'accompagnement permet au candidat à la V.A.E. d'analyser et de formaliser ses activités et les situations qu'il a rencontrées afin de définir les compétences acquises en corrélation avec son projet de validation.

Il aide l'individu à mieux se connaître, voire à se redécouvrir et à discerner ses savoirs et ses compétences enfouis et ainsi à mieux faire valoir ses atouts et qualifications auprès des valideurs ou employeurs.

Il prépare aussi les candidats à l'entretien avec le jury.

Selon les termes des acteurs de ce secteur, « l'accompagnement consiste véritablement à placer la personne en observateur de ses travaux (savoirs, savoir-faire, savoir-être) pour qu'elle arrive à décortiquer et exprimer son expérience professionnelle en analyse et correspondance avec le référentiel métier ».

L'objectif est de favoriser l'élaboration du dossier de validation et d'aider l'individu à décrire et détailler les connaissances ainsi que les compétences acquises au cours de son (ou ses) expérience(s) professionnelle(s).

A la Réunion, deux structures accomplissent cette mission, à côté de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes à la Réunion (AFPAR), pour les titres du ministère de l'emploi. Il s'agit de :

- La S.A.R.L. Conjugaison,
- L'association Retravailler Réunion.

Ces 2 organes travaillant sur le champ de l'accompagnement ont cependant des publics différents :

- La S.A.R.L. **Conjugaison** prend en charge les salariés par l'intermédiaire du FONGECIF,
- L'Association **Retravailler Réunion** intervient au profit des demandeurs d'emploi, avec un financement de la D.T.E.F.P. (Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

La méthodologie cependant se rejoint : partir de l'expérience de l'individu pour définir ses compétences, capacités et aptitudes pour les mettre en regard des compétences dispensées par la formation préparant à la certification.

Les différentes phases de cet accompagnement se déclinent comme suit :

- Explicitation de la demande - Lors de cette étape, la personne doit pouvoir se représenter ce qu'est l'accompagnement et s'engager dans le dispositif si besoin.
- Retour historique - Le rappel de toutes les expériences de vie permet d'inventorier toutes les activités de la personne et d'élaborer une fiche de poste.
- Inventaire des acquis de l'expérience personnelle et professionnelle.
- Confrontation entre les acquis du candidat et le référentiel de certification.

- Bilan : Cette phase permet à la personne de faire le point sur la nature, la réalité et l'authenticité des acquis de l'expérience, de déterminer les besoins en formation et le plan d'actions de la validation.

En termes de bilan, sur la période 2003 à 2006,  
209 personnes ont été accompagnées pour **Conjugaison**,  
et 75 personnes pour **Retravailler Réunion**.

Pour 2004/2005, les résultats suivants ont pu être observés :

#### **POUR RETRAVAILLER REUNION :**

Sur 16 personnes accompagnées :

- 7 ont bénéficié d'une validation totale,
- 5 d'une validation partielle,
- 2 ont été réorientées,
- 1 n'a obtenu aucune validation.

#### **POUR CONJUGAISON :**

Sur les 118 candidats accompagnés en vue des diplômes de l'Education nationale, 58 % ont déposé leur dossier de validation dans les délais. Pour ces derniers :

- 70 % ont obtenu une validation totale,
- 21 % une validation partielle,
- 9 % n'ont obtenu aucune validation.

Mais, l'opportunité de cet accompagnement n'est pas systématique. Se posent des problèmes à la fois de financement et de ressources humaines. L'accompagnement a un coût (de l'ordre de 900 euros) qui n'est pas obligatoirement pris en charge et il manque d'accompagnateurs.

A noter cependant que l'Education nationale a travaillé à mettre sur pied son propre service d'accompagnement. Elle s'est employée à former les futurs professionnels. La cellule sera opérationnelle en février 2007.

Les bénéfices de l'accompagnement pour l'individu sont cependant évidents :

- La prise de conscience de ses acquis permet à la personne de s'engager positivement dans la phase de validation et d'aller jusqu'au bout de son projet.
- Au-delà de la validation, la confiance en soi que développe le processus permet au candidat de prendre de l'assurance, de dynamiser sa revalorisation et d'envisager une progression sur le plan professionnel.

### **III - LES ENJEUX DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

#### **Un constat s'impose.**

Les diplômes sont une valeur forte sur le marché de l'emploi. Ils sont socialement valorisés. Ils constituent des références collectives et les salariés sont, souvent, d'abord jugés sur leur niveau de certification. Symboles d'une culture générale certaine, les diplômes sont ainsi souvent considérés comme la condition essentielle de l'adaptation et du potentiel professionnel. Ils représentent, en principe, un meilleur rempart contre le chômage et devraient permettre au salarié de bénéficier de garanties quant à son salaire et ses possibilités d'évolution de carrière : les conventions collectives, les classifications professionnelles ont souvent pour indices les diplômes et l'ancienneté.

Par ailleurs, l'évolution de l'environnement économique fait qu'aujourd'hui les entreprises doivent développer en permanence leur compétitivité. L'évolution des techniques implique, elle, que les salariés multiplient leurs compétences.

Le contexte socio-économique de l'île renforce encore le caractère majeur de l'opportunité de ce dispositif, ainsi qu'en témoignent les indicateurs suivants :

- Illettrisme : plus de 100 000 illettrés
- Chômage : supérieur à 30 %
- Grande proportion d'adultes, voire de jeunes adultes ayant un niveau de formation ne dépassant pas le niveau V.

#### **Les enjeux sont multiples et importants.**

##### **Au niveau individuel**

Grâce à la V.A.E., le regard de l'individu sur lui-même change. Par ce processus, l'individu se resocialise. La V.A.E. induit une reconnaissance de l'individu à ses propres yeux. La personne est métamorphosée, elle reprend confiance en elle et devient acteur de son devenir, entre autres professionnel. Par là même, le regard des proches et de la famille à son égard se transforme, confortant par là même cette reconnaissance.

La V.A.E. officialise son professionnalisme et ses compétences. Elle offre la possibilité de dynamiser son « employabilité » : en France, près de la moitié des adultes exercent un métier qu'ils n'ont pas appris dans le système de formation initiale.

La V.A.E. peut également légitimer la position d'un salarié dans son emploi et lui donner une valeur d'échange sur le marché du travail. Elle permet de répondre à un besoin de reconnaissance personnelle, professionnelle ou sociale, de mieux s'armer contre le chômage tout en réduisant le temps d'accès à la certification.

Cette procédure permet également de faire le point sur ses compétences, de prendre conscience de la densité de son savoir, de découvrir que son expérience est multiple, de reprendre confiance en soi et en sa capacité à apprendre,

La V.A.E. peut constituer une fin en soi ou s'inscrire dans une dynamique de changement, d'évolution personnelle ou professionnelle : reprendre des études, passer un concours, faire évoluer sa carrière, accéder à de nouvelles responsabilités ...

### Au niveau des entreprises

Les enjeux, au niveau des entreprises, se polarisent autour des axes suivants :

- Un axe de dialogue social

La V.A.E. présente la caractéristique et l'avantage de recentrer le management sur l'humain et l'individu.

- Un axe de gestion des ressources humaines :

La démarche V.A.E. implique la reconnaissance de la qualification des salariés qui contribue à lutter contre le turn-over et à une meilleure intégration dans l'entreprise. Elle permet de doter les salariés les plus anciens d'une certification pour légitimer leur fonction de tuteur auprès de jeunes salariés. Elle permet des promotions, renforce l'attraction vers des secteurs d'activité déficitaires ou dévalorisés (bâtiment, service à la personne, ...) en professionnalisant. Elle favorise également les reconversions et les mobilités internes et externes en donnant aux salariés les moyens de rebondir.

Comme le souligne Mme Marie-Christine BOSCH<sup>4</sup>, la V.A.E. présente l'intérêt notamment de :

- ▶ « Fidéliser le personnel : motiver et responsabiliser :

Si les démarches de V.A.E. sont encouragées et reconnues par l'entreprise, elles ont pour effet de favoriser la motivation et l'attachement du personnel. Face aux pénuries de compétences promises par le « papy boom », l'entreprise a tout à gagner à valoriser ses salariés par la reconnaissance officielle de leurs compétences afin de limiter le turn-over, notamment celui des cadres expérimentés. »

« Montrer que l'entreprise s'efforce d'accompagner les salariés dans leur démarche personnelle crée un dynamisme social dont l'enjeu est la cohésion sociale. »

- ▶ « Responsabiliser le salarié dans la gestion de sa carrière : les candidats volontaires deviennent acteurs de leur évolution professionnelle ».

---

<sup>4</sup> La Validation des Acquis de l'Expérience à l'Education nationale, « Passion et combat » -Mémoire professionnel – année 2005-2006.

► « Faire évoluer les postes et les métiers ou développer de nouvelles stratégies de qualification et de développement des compétences. La V.A.E. facilite l'accès des personnels à la formation. Le travail demandé au candidat lui permet non seulement d'identifier des savoirs acquis par l'expérience mais également d'identifier des axes de progrès. La V.A.E. apporte une réponse aux problèmes de qualification liés aux évolutions technologiques ou tout simplement à des embauches de personnels non qualifiés. »

- Un axe stratégique :

La qualification des salariés permet de maintenir la compétitivité, de garantir la qualité du travail et de respecter les normes vis-à-vis des pouvoirs publics.

- Un axe de développement et de valorisation des compétences :

La V.A.E. facilite la mise en correspondance entre le niveau de diplôme du salarié avec le poste qu'il occupe, fournit une cartographie précise des compétences et permet ainsi de les développer. Elle favorise la professionnalisation, lutte contre le déficit de qualification du personnel, notamment dans les secteurs où il y a beaucoup de « faisant fonction » tel celui notamment de l'aide à la personne. Elle permet d'instaurer des systèmes souples et progressifs de construction de qualifications. Cette valorisation des compétences individuelles est aussi au service des compétences collectives de l'entreprise.

### *Au niveau social*

De manière plus générale, le cursus scolaire n'étant plus le seul moyen d'accès à la promotion, il devient possible de désenclaver les phénomènes d'exclusion des non diplômés et, à terme, de favoriser les parcours d'accès à l'emploi, voire à la formation.

La valorisation des individus qui n'avaient pas eu la chance d'accéder aux diplômes par la voie initiale, induira un autre regard de la société à leur endroit.

Leur image au sein de la société toute entière mais également au sein de leur propre famille en sera transformée. Cette vision différente induira elle aussi un autre jugement sur le travail et à terme, une évolution positive des comportements et des mentalités.

## **IV - EN CONCLUSION**

Des constats précédents, il s'avère que, plus qu'une forte opportunité, la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) représente un enjeu de première importance et un puissant levier qu'il convient d'actionner pour la promotion des hommes à la Réunion, ce qui est une des grandes orientations de la collectivité régionale.

En l'absence, d'une vraie communication et en dépit d'une certaine confusion, voire d'une certaine pagaille, les chiffres recensés depuis la mise en route de ce dispositif attestent de l'intérêt porté à la V.A.E. et des potentialités qu'elle offre.

En effet,

- plus de 4 700 personnes se sont montrées intéressées par le dispositif depuis sa mise en œuvre et ont eu des contacts avec les Points Relais Conseils (P.R.C.).
- et pas moins de 1 614 d'entre elles ont abouti à une validation totale ou partielle (830 validations totales et 784 validations partielles).

Il est à noter qu'au total, 284 candidats seulement ont bénéficié d'un accompagnement sur la période 2003 - 2006.

Il convient donc à la fois de ne pas décevoir cet engouement - notamment pour les personnes dont le parcours n'a pas été validé - et de parvenir, au mieux, à répondre aux besoins des personnes susceptibles de bénéficier du dispositif.

Il serait nécessaire, dans ce but, de simplifier au mieux les procédures, tant au niveau du parcours à réaliser que des formalités de constitution de dossiers, d'où le rôle déterminant de l'accompagnement. De plus, il y aurait lieu de faire en sorte que l'information soit plus largement et efficacement diffusée et l'accompagnement plus accessible.

L'enjeu est de taille dans le contexte socio-économique qui caractérise la Réunion. Il s'agit à la fois de la reconnaissance de l'élévation du niveau de compétences, de l'accès à d'autres possibilités de formation et donc d'insertion, et enfin, même si cela ne se chiffre pas, de la promotion du plus grand nombre, et dans une grande mesure d'une resocialisation.

C'est la raison pour laquelle, pour la commission « Développement humain » du C.E.S.R., il paraît primordial que la collectivité régionale s'investisse pleinement dans la mise en place de ce dispositif.

Il appartient au Conseil Régional, eu égard aux compétences qui lui sont dévolues par la loi et à la vocation qui est la sienne, de le faire. Il doit, en la matière, être maître d'ouvrage et pilote.

Mais seul, et même en s'entourant de nombre d'experts, il ne pourra réussir.

Pour ce faire, la commission propose que le Conseil régional élabore un véritable plan régional de développement de la V.A.E., à l'instar de son homologue de Midi-Pyrénées, dont l'un des objectifs principaux serait de développer autant que nécessaire ce dispositif, et entre autres, d'amplifier et d'étendre l'accompagnement.

C'est en fonction de cet objectif qu'il paraît intéressant à la commission que l'institution régionale puisse organiser le plus tôt possible, un forum sur la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) avec toutes les instances concernées et les acteurs intervenants dans le dispositif.

A partir de cette confrontation, de cette mise en commun à la fois des réflexions et des expériences, seraient dessinées les pistes de ce plan régional, ainsi que les moyens de suivi et d'évaluation nécessaires à sa réussite.

## ANNEXE 1

### LES CHIFFRES DES POINTS RELAIS CONSEILS

2003 à 2005

L'information délivrée	2003	2004	2005	CUMUL
	730	2 766	3 275	6 771

#### Les conclusions suite à l'entretien conseil

	2003	2004	2005	CUMUL
VAE	577	2 009	2 194	4 780
Bilan de compétences	/	62	49	111
Formation	24	352	449	825
Autres	129	313	313	755
<b>TOTAL</b>	<b>730</b>	<b>2 736</b>	<b>3 005</b>	<b>6 471</b>

#### Répartition par sexe

	2003	2004	2005	CUMUL
Homme	245	845	888	1 978
Femme	323	1 164	1 306	2 470
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>2 009</b>	<b>2 194</b>	<b>4 771</b>

#### Répartition par âge

	2003	2004	2005	CUMUL
Moins de 25 ans	23	56	60	139
25 à 29 ans	95	330	367	792
30 à 44 ans	373	1 366	1 468	3 207
Plus 45 ans	77	257	299	633
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>2 009</b>	<b>2 194</b>	<b>4 771</b>

#### Répartition par niveau d'étude

	2003	2004	2005	CUMUL
niveau VI	51	283	351	685
niveau V	184	634	706	1 524
niveau IV	214	742	805	1 761
niveau III	86	298	267	651
niveau II	26	45	55	126
niveau I	/	7	9	16
<b>TOTAL</b>	<b>561</b>	<b>2 009</b>	<b>2 193</b>	<b>4 763</b>

### Répartition par situation professionnelle

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>CUMUL</b>
Salarié	375	1 167	1 318	<b>2 860</b>
Emploi jeune	/	96	76	<b>172</b>
Demandeur d'emploi	178	559	663	<b>1 400</b>
Actifs non salariés et conjoint	/	84	51	<b>135</b>
Autres : bénévoles, personnes au foyers	28	103	64	<b>195</b>
<b>TOTAL</b>	<b>581</b>	<b>2 009</b>	<b>2 172</b>	<b>4 762</b>

### Répartition par secteur d'activité

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>CUMUL</b>
Agriculture	10	38	30	<b>78</b>
Industrie	26	174	112	<b>312</b>
Bâtiment et génie civil	35	109	119	<b>263</b>
Commerce	149	394	437	<b>980</b>
Services (aux entreprises et aux personnes)	264	674	294	<b>1 232</b>
Fonction publique	136	382	542	<b>1 060</b>
Autres	0	238	466	<b>704</b>
<b>TOTAL</b>	<b>620</b>	<b>2 009</b>	<b>2 000</b>	<b>4 629</b>

### Certifications ciblées

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>CUMUL</b>
Diplômes Education nationale	433	1 595	1 776	<b>3 804</b>
Diplômes enseignement supérieur (université)	0	76	112	<b>188</b>
Titres professionnels du ministère chargé de l'emploi	44	159	138	<b>341</b>
Diplômes Agriculture	8	34	52	<b>94</b>
Diplômes Jeunesse et Sport	34	186	196	<b>416</b>
Diplômes d'Etat santé et action sociale	18	86	129	<b>233</b>
Titres d'organismes privés	0	8	15	<b>23</b>
CQP	6	29	10	<b>45</b>
Titres des organismes de formation consulaires	4	3	7	<b>14</b>
Autres certifications publiques	82	90	62	<b>234</b>
<b>TOTAL</b>	<b>629</b>	<b>2 266</b>	<b>2 497</b>	<b>5 392</b>

## LES CHIFFRES DES SERVICES VALIDEURS

2003 à 2005

### L'information délivrée

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>CUMUL</b>
Education nationale	1 743	1 032	1 776	<b>4 551</b>
Université	0	0	0	<b>0</b>
Cnam	200	127	101	<b>428</b>
DAF	80	57	63	<b>200</b>
DTEFP-AFPAR	150			<b>150</b>
DRASS	507			<b>507</b>
DDJS	254	153		<b>407</b>
DRAM	0	1		<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 934</b>	<b>1 370</b>	<b>1 940</b>	<b>6 244</b>

### La recevabilité des dossiers

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>CUMUL</b>
Education nationale	356	445	497	<b>1 298</b>
Université		4		<b>4</b>
Cnam		82	27	<b>109</b>
DAF	24	6	8	<b>38</b>
DTEFP-AFPAR		42		<b>42</b>
DRASS		190	0	<b>190</b>
DDJS	64	105	530	<b>222</b>
DRAM		0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>444</b>	<b>874</b>	<b>1 318</b>	<b>1 903</b>

### Validation totale

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>CUMUL</b>
Education nationale	179	247	287	<b>713</b>
Université				
Cnam		1	5	<b>6</b>
DAF	1	2	2	<b>5</b>
DTEFP-AFPAR	1	1		<b>2</b>
DRASS	58	34		<b>92</b>
DDJS	2	3	7	<b>12</b>
DRAM				
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	<b>288</b>	<b>301</b>	<b>830</b>