



Chronique 175

Quelques questionnements juridiques à propos de la réforme annoncée de la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Introduction

1. La VAE est à la peine¹. Cette voie d'accès, ouverte à toute personne à une certification professionnelle, (Article L.6111-1 du code du travail), sous la forme d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle de branche, place l'expérience au même rang qu'un parcours de formation « académique ». La loi lui attribue les mêmes effets juridiques sous réserve du respect d'une procédure de validation et de son inscription au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Elle a été célébrée, sous sa forme actuelle², à sa naissance en 2002, à l'instar du défunt congé individuel de formation (CIF), comme un progrès sur la voie de l'égalité des chances, de la promotion sociale et professionnelle. Elle semblait jusqu'à peu être condamnée au même destin que ce dernier, à moins que la réforme annoncée par le gouvernement, enrayer son déclin et tienne la promesse d'une renaissance. Les 18 000 candidats qui ont obtenu en 2021³ une certification complète grâce la VAE devraient selon l'étude d'impact de la loi⁴ atteindre le chiffre de 100 000 par an d'ici la fin du quinquennat. La VAE mérite bien cette ambition, à condition de ne pas la réduire à un dispositif adéquationniste supplémentaire de gestion à court terme du marché du travail qui viderait de son sens le caractère éminemment personnel de ce droit.

2. La réforme annoncée s'inscrit dans un environnement juridique profondément transformé depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a enraciné la VAE au confluent du droit de l'éducation de celui du travail et de la formation professionnelle⁵. La loi du 5

¹ Deux rapports témoignent des évolutions récentes de la politique de VAE : « *Évaluation de la politique publique de validation des acquis de l'expérience* ». Rapport conjoint de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, octobre 2016 ; « *De la VAE 2002 à la REVA 2022. Libérer la VAE, reconnaître les acquis de l'expérience tout au long de la vie* ». Ce rapport paru en mars 2022 est consécutif à la lettre de mission du 19 décembre 2019 signée par le ministère des Solidarités et de la Santé, le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le secrétariat d'État auprès de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Co-missionnés : Claire Khecha, Yanic Soubien, David Rivoire

² Vincent Merle. « *Genèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience. Témoignage d'un acteur* », *La Revue de l'Ires* 2007/3 (n° 55), pages 43 à 71.

³ Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi « *portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi* », M. MARC FERRACCI.

⁴ Étude d'impact projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, 6 septembre 2022

⁵ Pour l'historique de la procédure de « validation des acquis professionnels » antérieure à la loi de 2002 voir Vincent Merle. op.cit.) et Anne-Marie Charraud « *Reconnaissance, validation, certification : principes et*

septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a amplifié cette mutation sur plusieurs points. Il en va ainsi de la personnalisation du droit de la formation grâce au CPF et au CEP, de la diversification des modalités d'accès à la formation inscrite dans un parcours qui se substitue aux notions plus étroites de stage d'action de formation. Outre des formations « formelles » le parcours peut comporter des formations en situation de travail, des formations ouvertes et à distance, ainsi que la validation des acquis de l'expérience. Il se caractérise par son « hybridation ». Ce nouvel environnement juridique se caractérise par ailleurs par de l'éclatement de la certification en blocs de compétences, l'accroissement du nombre de certificats de qualification professionnelle (CQP négocié par des branches professionnelles⁶). La création de France compétences, instance de régulation à l'interface du marché du travail et de celui de la formation professionnelle, de la réforme de la commission nationale de certification professionnelle et du RNCP.

3. Les mutations de l'écosystème juridique dans lequel s'inscrit aujourd'hui la VAE, qui ont conduit à son transfert du code de l'éducation vers le code du travail, justifient à elles seules une réforme de ce droit afin d'en garantir l'effectivité.

4. L'environnement économique apporte des arguments supplémentaires en faveur d'une réforme. Il se caractérise par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs segments du marché du travail, qui appelle un investissement dans les compétences des personnes qui se situent en marge de ce marché. Il en va ainsi, notamment des métiers du soin. Le projet de loi propose d'ouvrir plus largement l'accès à la VAE aux proches aidants et aidants familiaux. Ils pourront « *tirer profit de leur expérience auprès de leur proche en perte d'autonomie* » pour « *intégrer, sur le marché du travail, des métiers en rapport avec le soin* », De quoi faciliter les réorientations vers un secteur qui peine à recruter⁷. Dans la même perspective le projet de loi ouvre l'accès à la VAE « aux chargés de famille élevant ou ayant élevé un ou plusieurs enfants ». Au-delà de ces deux populations dont l'expérience acquise en dehors de la vie professionnelle est susceptible d'être traduite « en compétence professionnelle » grâce à la VAE, se pose la question des parcours de reconversion professionnelle auxquels sont exposés un grand nombre de salariés, qui ne sont à ce stade, explicitement visés par la réforme.

5. Alors que l'investissement dans les compétences de personnes qui se situent en dehors du marché du travail relève à titre principal du domaine des politiques publiques, la reconversion de salariés en activité devrait relever à titre principal de celle des partenaires sociaux. Ils disposent d'ores et déjà d'un pouvoir d'influence dans la définition des référentiels des titres et diplômes professionnels⁸ et d'un pouvoir de décision autonome pour la prise en compte de la VAE dans les CQP et les CQPI, issus de la négociation collective de branche. En raison de son rattachement au droit de l'éducation, la VAE n'a jamais été un enjeu de négociation collective. Il serait dans l'ordre des choses qu'elle le devienne, compte tenu de son rattachement au code

concepts", Actualité de la formation permanente (182, janvier-février 2003)

⁶ Chronique 174 « La compétences des salariés dans la convention collective de la métallurgie »

⁷ Faciliter l'accès à la VAE pour atteindre le plein-emploi et aller plus rapidement à la certification (étude d'impact), AEF info du 09/09/2022.

⁸. Chronique 150 « tous certifiés »

du travail et de l'ampleur des reconversions professionnelles qu'appellent les mutations économiques qui sont devant nous.

6. Outre l'ouverture de l'accès à la VAE aux proches aidants et aux personnes ayant élevé un ou plusieurs enfants, le projet de loi contient diverses dispositions ayant pour objet d'assouplir le droit procédural de la VAE : les périodes de mises en situation en milieu professionnel seront prises en compte pour justifier d'un an d'expérience ; un portail dédié sera accessible à tous les candidats ; l'accompagnement sera renforcé dans la phase de construction du dossier ; la durée du congé VAE sera portée de 24 à 48 heures ; les conseils régionaux et les associations Transitions Pro contribueront au financement ; la procédure de VAE pourra être adossée aux blocs de compétences⁹ ; un groupement d'intérêt public (GIP) aura pour mission d'assurer la coordination des acteurs et des procédures qui contribuent à la construction d'un parcours de VAE.

7. Alors que le projet de réforme¹⁰ se concentre, à ce stade, sur l'ouverture à deux nouveaux publics « non professionnels », et sur l'allègement des procédures en vue d'accroître l'attractivité de la VAE, il ne se préoccupe guère des fondements juridiques qui conditionnent son opposabilité à des tiers en dehors de l'entreprise et en son sein (I). Il laisse également en suspens la définition juridique de la notion d'expérience et ses rapports avec celle de compétence (II), ainsi que deux maillons faibles du dispositif de VAE que sont le jury et la certification (III). La présente chronique se propose d'ouvrir un questionnement à propos de ces trois thèmes qui constituent les piliers juridiques sur lesquels repose le droit procédural de la VAE objet de la réforme¹¹.

I. Relativité des effets juridiques de la VAE

8. Si, du point de vue des politiques publiques, l'allègement des procédures d'accès à la VAE est censée rendre plus attractive et plus économe cette voie d'accès à la compétence, elle ne constitue pas toutefois l'unique facteur d'attractivité pour les personnes potentiellement intéressées. S'agissant d'une démarche et d'un droit éminemment personnels, des facteurs tels que le rapport à la connaissance, l'estime de soi, le statut social attaché au diplôme revêtent une importance aussi grande, sinon plus grande. Toutefois la reconnaissance d'une compétence professionnelle dans l'univers du travail salarié, grâce à la procédure de VAE, demeure un facteur déterminant d'attractivité pour un grand nombre de personnes.

9. Or, la décision de validation des acquis de l'expérience prononcée par un jury n'emporte pas d'effets juridiques par elle-même si elle n'est pas rattachable à une certification professionnelle : à l'origine seul le diplôme dont la délivrance est garantie par un monopole

⁹. Un amendement (non adopté) présenté par M. Dharréville, M. Monnet et les membres du groupe de la Gauche démocrate et républicaine – NUPES fait valoir que Plusieurs syndicats alertent sur le flou autour des blocs de compétences, bien souvent utilisés pour contourner les diplômes et au service exclusif de l'employabilité à court terme des salariés. La qualification par le « toutcompétence » apparaît comme une remise en cause de la possibilité pour les salariés de se reconnaître collectivement au sein d'un champ professionnel et d'un métier et son utilisation abusive remet en cause les contenus des diplômes, leur qualité et leur caractère national

¹⁰ L'évolution des travaux parlementaires a été reprochée par plusieurs députés d'opposition. Lire notamment [AEF info du 06/10/2022](#).

¹¹ Le texte a vocation à être précisé par plusieurs dispositions réglementaires, comme l'a annoncée dès le début la ministre déléguée en charge de la Formation professionnelle, Carole Grandjean.

étatique pouvait servir de support juridique aux acquis de l'expérience¹², puis vint le titre professionnel délivré par un organisme privé et homologué par la puissance publique, suivi du CQP et du CQPI fondé sur le droit des salariés à la négociation collective. Puis arrivèrent les blocs de compétences et voici que se profilent à l'horizon les micro-certifications¹³, les « Open badges » (voir paragraphes 18 et 23). Chacun de ces supports juridiques est régi par des règles qui lui sont propres produisant des effets juridiques caractérisés par leur relativité au sein de l'entreprise, et, dans une moindre mesure, en dehors de celle-ci.

Relativité au sein de l'entreprise des effets juridiques d'une certification professionnelle obtenue en tout ou partie par la voie de la VAE

10. Le principal effet juridique recherché par le titulaire d'une certification, obtenue en tout ou partie grâce à la VAE, est son opposabilité à un employeur. Or celle-ci est toute relative. En effet, **en économie de marché, l'employeur est « seul juge de la capacité d'un salarié à occuper un emploi ainsi que de sa compétence¹⁴ ».**

11. L'intérêt principal pour le salarié réside dans le positionnement de son emploi dans la grille de classification de la convention collective applicable. Ce positionnement ouvre la voie, en fonction des emplois disponibles dans l'entreprise, à la détermination de la qualification contractuelle du salarié et de la rémunération correspondante.

Depuis 1971, la procédure d'extension d'une convention collective est subordonnée à l'existence d'une grille de classification qui devait obligatoirement mentionner la référence au diplôme professionnel dans les termes suivants : « *les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences* ». Ce texte montre l'importance que les pouvoirs publics aussi bien que les partenaires sociaux attachaient à l'époque au diplôme, comme instrument de classement des emplois. Ce lien entre le diplôme et les classifications a été subrepticement supprimé en 2008, à l'occasion de la réécriture du code du travail. Le nouvel article L.2261-22 se contente d'imposer, pour qu'une convention collective de branche soit étendue, la présence des « *éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* », sans que n'apparaisse dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels.

12. Il appartient donc aux partenaires sociaux d'accorder une place aux certifications dans les classifications professionnelles sans y être dorénavant contraints par la loi. Cette « omission » ne saurait être considérée comme une simple erreur rédactionnelle, alors que la codification du code du travail devait être réalisée à droit constant. On peut y voir le signe de la rupture du monopole étatique de délivrance des diplômes auquel est attaché le concept de qualification détrôné par celui de compétences.

¹² Pour une étude juridique et historique approfondie du diplôme Le lecteur pourra se référer aux travaux de Pascal Caillaud. « Le diplôme, thèse de droit privé, Nantes, 2000. Du même auteur : L'influence de la VAE sur le statut juridique du diplôme. » in NEYRAT Frédéric (dir.), La validation des acquis : la reconnaissance d'un nouveau droit, Eds. Du Croquant, 2007, pp. 65-85

¹³ Cedefop, Note d'information de Juin 2022, « Les micro-certification désormais un enjeu de taille ? »

¹⁴ Voir les développements relatifs à cette question dans les chroniques 173 « Passeport de compétence » et 174 « Convention collective de la métallurgie ».

13. Au-delà des allègements de la procédure de la VAE, celle-ci gagnerait incontestablement en attractivité si la procédure d'extension des conventions collectives revenait sur la suppression de la référence au diplôme professionnel en la modernisant par la formulation suivante : « *les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux certifications professionnelles enregistrées au RNCP et notamment celles acquises en tout ou partie par la voie de la VAE.* »

Opposabilité de plein droit et relativité en dehors de l'entreprise, des certifications acquises en tout ou partie grâce à la VAE

14. En dehors de l'entreprise, les diplômes et titres professionnels obtenus en tout ou partie grâce à la VAE sont opposables de plein droit à des tiers comme le sont les diplômes et titres obtenus sans le recours à la VAE. Ils autorisent de plein droit d'engager une poursuite d'études conduisant à un niveau supérieur de qualification ; d'obtenir le niveau équivalent au titre du cadre européen des qualifications ; d'accéder à des métiers dont l'exercice est conditionné à l'obtention d'une certification donnée ; d'accéder à certains concours de la fonction publique ; d'accéder à la qualité d'Artisan, d'Artisan d'Art ou Maître artisan d'art par une chambre de métiers et de l'artisanat.

15. Ces effets juridiques « de plein droit » doivent toutefois être relativisés selon que le support juridique de la certification est un diplôme, un titre professionnel, un bloc de compétences ou un CQP/CQPI. Alors que les effets juridiques de l'enregistrement au RNCP sont caducs au terme d'une période de 5 ans sous réserve de renouvellement, ils sont acquis « at vitam aeternam » pour les diplômes et titres professionnels, comme le sont des biens patrimoniaux attachés à la personne, ce qui correspond la philosophie originelle de la VAE. Leurs effets juridiques ont la même valeur sur tout le territoire de la République ainsi qu'au niveau européen. Il n'en va pas de même des CQP et des CQPI dont le champ d'application est limité aux entreprises relevant de l'accord de branche ou interbranches qui les ont institués. En d'autres termes, le régime juridique des certifications inscrites au RNCP ne résulte pas de la procédure d'enregistrement mais de la loi ou de l'accord collectif de travail qui les a institués. L'inscription au RNCP, d'une part renforce leur force probante en raison de la garantie publique apportée par France compétences (contrôle du respect des référentiels), et d'autre part leur ouvre l'accès à des financements de nature publique, budgétaire ou mutualisés au sein des OPCO et des associations régionales Transco.

16. S'il est établi que toutes les certifications professionnelles quel que soit leur support juridique, acquises en tout ou partie grâce à la VAE, produisent des effets juridiques dont certains sont opposables et d'autres relatifs, il n'en demeure pas moins que toutes les expériences dont les acquis sont objets de validation n'ont pas la même valeur et ne valent pas nécessairement compétences.

II. Toutes les expériences ne se valent pas et ne valent pas compétence

17. « L'expérience » constitue l'objet de la validation, celle-ci doit avoir un rapport avec « la certification visée. » La loi (Article L.613-3 du code de l'éducation) n'en dit pas davantage sur ce qu'il faut entendre par cette notion. Elle se contente de proposer une liste à la Prévert de

statuts et de situations susceptibles de produire de l'expérience. Elle peut avoir été acquise dans le cadre du travail salarié ou de l'activité professionnelle non salariée, mais également en dehors de l'activité professionnelle, notamment par l'exercice d'un mandat syndical, d'un mandat électoral d'une activité bénévole, de celle de sportif de haut niveau, de la participation à des activités d'économie solidaire.

18. L'article 4 du projet de loi ouvre plus largement l'accès à la VAE en reconnaissant deux activités bénévoles supplémentaire, acquises **dans l'univers familial, en dehors de toute situation professionnelle** : celle exercée par les proches aidants et aidants familiaux et celle des personnes « chargées de famille élevant ou ayant élevé un ou plusieurs enfants ».

19. La définition de l'expérience proposée par le rapport de Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire est encore plus large. « *L'évolution de la situation économique, sociale et environnementale oblige à élargir la reconnaissance de la valeur de l'expérience. En la limitant à la certification formelle, nous oublions de prendre en compte l'ensemble des « compétences transversales » de l'individu et l'ensemble de son potentiel. L'enjeu est là : en ouvrant le champ d'acquisition de compétences métiers aux compétences transversales, nous engageons l'individu dans un nouveau rapport au savoir et nous contribuons à bâtir une société de l'apprenance* ». Les auteurs du rapport se réfèrent à une définition de cette notion donnée par un éminent expert des sciences de l'éducation, Philippe Carré¹⁵, selon laquelle « *l'apprenance constitue un ensemble durable de dispositions favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite* ». La réalité exprimée par cette notion est, selon les auteurs du rapport, peu visible. Il est urgent de travailler à sa valorisation et à sa généralisation. C'est dans cet esprit qu'ils proposent une nouvelle approche (système REVA) pour amener le candidat-apprenant à être le véritable acteur de son parcours professionnel.

20. La définition de l'expérience professionnelle proposée par un autre éminent expert des sciences de l'éducation¹⁶ n'est pas de nature à rassurer le juriste. Patrick Mayen en propose un large panel. Certaines revêtent un caractère positif et d'autres non. Il souligne que dans bien des cas, l'expérience des situations professionnelles ne permet pas de faire des expériences de qualité suffisantes pour former et développer des manières de se situer, de raisonner et d'agir propres à réaliser un travail de qualité. En d'autres termes expérience ne vaut pas compétence.

21. La question posée au juriste est de donner une consistance juridique à la notion d'expérience, qui évoque, telle qu'elle est utilisée aujourd'hui dans le contexte de la VAE, les montres molles de Salvador Dali, tant elle est flottante. Certes, l'application des référentiels d'activité de compétences et de certification est censée permettre aux membres des jurys de faire la part entre le bon grain et l'ivraie et d'établir un lien entre expérience et compétence. À vrai dire c'est moins d'expérience dont il est question dans la procédure de VAE que de compétence. Il suffit pour s'en convaincre de lire les travaux préparatoires à la réforme on y utilise indifféremment les deux termes comme s'ils étaient équivalents Cette question

¹⁵ Philippe Carré – L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir, Dunod, 2005

¹⁶ Patrick Mayen Expérience professionnelle Dans Dictionnaire des concepts de la professionnalisation

sémantique mériterait sans doute être clarifiée, afin de garantir, autant que faire se peut, « la force probante » de la procédure de VAE.

IV. La fragilisation de la force probante de la VAE par deux maillons faibles : les jurys et les organismes de certification

22. France compétences, établissement public administratif, apporte la garantie de l'État aux certifications enregistrées. Toutefois, France compétences dont la mission est d'assurer la régulation du marché de la formation, en lien avec ce celui du travail, ne saurait se substituer ni au jury de VAE dont les décisions sont souveraines, ni aux organismes de certification.

Le Jury, maillon faible

23. La force probante de la certification professionnelle acquise en tout ou partie par la voie de la VAE est largement tributaire de la légitimité juridique sur laquelle sont fondés l'existence et les décisions du jury : la loi pour les diplômes et titres à finalité professionnelle et un accord collectif de travail pour les CQP et les CQPI. Cette pierre angulaire de la VAE en constitue aujourd'hui le maillon faible, d'une part pour une raison de fait qui tient à la difficulté de constituer des jurys et, d'autre part, pour des raisons de droit qui tiennent à la difficulté de faire respecter le principe « de souveraineté du jury » notamment en raison de l'imprécision de la définition de l'expérience à prendre en compte et de la diversité des certifications pouvant servir de support juridique à une VAE.

24. Les « open badges » contournent ces difficultés en se situant en dehors du cadre de la légitimité juridique. Rappelons qu'un badge est le morceau de tissu cousu sur l'uniforme d'un scout qui indique une de ses compétences ou une distinction. Il est attribué par les pairs à la différence d'une certification professionnelle attribuée par un tiers indépendant. Il n'a de valeur qu'au sein de la communauté d'appartenance, la meute pour les louveteaux, la patrouille pour les éclaireurs. Les badges numériques¹⁷, dits aussi badges virtuels ou open badges, se distinguent des badges scouts par leur support numérique, plus évolué qu'un morceau de tissu. Cependant ils sont comparables par leur mode d'attribution par les pairs et leur valeur, circonscrite à une communauté d'appartenance ainsi que par l'absence de jury auquel substituer une procédure « d'endossement »¹⁸ que traduit la reconnaissance par les membres de la communauté d'appartenance. Ce mode de reconnaissance qui s'inscrit dans une logique de marché non régulé par le droit de l'éducation et de la formation professionnelle ni par des institutions paritaires ou publiques, n'exclut pas, loin de là, qu'un employeur « *seul juge de la capacité d'un salarié à occuper un emploi* » puisse lui accorder une force probante. En revanche, s'ils n'ont pas vocation à bénéficier de la garantie de l'État, (inscription au RNCP) ni de celle des partenaires sociaux (reconnaitances par une CPNE de branche), ils pourraient utilement figurer, comme élément de preuve, dans le passeport de compétences gérées par la Caisse des dépôts et consignations¹⁹.

¹⁷ Les Open badges numériques ont été créés en 2011 par la fondation Mozilla, pour mettre en valeur les compétences informelles des individus acquises tout au long de la vie.

¹⁸ La procédure d'endossement est défini dans le rapport « *De la VAE 2002 à la REVA 2022 op. cit. note 1*

¹⁹ Chronique 173 « Le passeport de compétences mis en œuvre par la CDC a-t-il un avenir ? »

V. L'ambiguïté des instances de certification

25. Le projet de loi n'évoque pas la question des organismes de certification. En revanche, elle est évoquée à l'occasion de l'expérimentation en cours qui envisage la création d'une nouvelle fonction « d'architecte de parcours » qui, en l'état des débats parlementaires, n'est pas définie par le projet de loi.

26. Selon le droit en vigueur, Les ministères, les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles, les organismes et les instances à l'origine de l'enregistrement d'une ou plusieurs certifications professionnelles au répertoire national des certifications professionnelles ou d'une ou plusieurs certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique sont dénommés ministères et organismes. Ils ont qualité de propriétaires de la certification et en assument la responsabilité. France compétences vérifie les conditions d'honorabilité professionnelle des organismes certificateurs et s'assure qu'ils ne poursuivent pas des buts autres que ceux liés à la certification professionnelle. Or, si l'on excepte les CPNE des branches professionnelles qui sont des instances issues du droit des salariés à la négociation collective, la grande majorité des certificateurs sont des prestataires de formation de statut public ou privé. Leur intérêt premier est par conséquent de garantir le modèle économique fondé sur la vente de prestations de services de formation dont l'unité d'œuvre de facturation a toujours été, et reste encore largement l'heure stagiaire. La validation des acquis de l'expérience, peu rémunératrice, n'est par conséquent pas leur priorité. Au surplus, un prestataire de services de formation peut renoncer à l'inscription au RNCP d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP sans pour autant perdre sa qualité de dispensateur de formation. De même un certificateur peut ne pas inscrire une ou plusieurs certifications au RNCP.

27. La situation de conflit d'intérêt dans laquelle se trouve la majorité des certificateurs, en raison de leur statut de dispensateur de formation et du modèle économique sur lequel s'appuie leur activité, peut être considérée comme un maillon faible de la chaîne d'actes de procédure constitutifs de la VAE.

Conclusion

28. La VAE change de nature. Inscrite à l'origine dans le droit de l'éducation elle a connu au fil des réformes un glissement progressif vers le code du travail. La loi en cours d'adoption parachève ce glissement. La VAE n'est plus seulement un levier pour équilibrer formation formelle (académique) et non formelle (acquis de l'expérience). Elle devient un outil au service d'un marché du travail en profonde mutation.

29. Le glissement du droit de l'éducation vers celui du travail s'accompagne d'un glissement sémantique de la notion d'expérience vers celle de compétence. Or les sciences de l'éducation nous enseignent que toute expérience ne vaut pas compétence. Une réflexion conjointe conduite entre cette discipline et la discipline juridique serait bienvenue pour savoir de quoi l'expérience est le nom, condition préalable à sa qualification juridique.

30. L'allègement et la simplification des procédures de la VAE auxquelles procède le projet de loi en cours d'adoption, pour nécessaires qu'ils soient, doivent être mis en balance avec la force probante de la certification. Celle-ci conditionne son opposabilité, relative dans

l'entreprise, de plein droit en dehors de celle-ci. La multiplication des certifications et l'allégement, voire la suppression des procédures, de nature juridique, de validation des acquis de l'expérience (open badges), expose la certification acquise en tout ou partie par cette voie d'accès à la qualification, à l'affaiblissement de sa force probante.

31. La VAE relève du domaine des politiques publiques « d'investissement dans les compétences », notamment lorsqu'elle concerne des personnes situées en dehors de l'univers professionnel (proches aidants...), tout autant que le développement des compétences et la reconversion des salariés relèvent de leurs responsabilités des partenaires sociaux délégataires du droit des salariés à la négociation collective de la formation professionnelle de leurs garanties sociales, dont le droit à la qualification tout au long de la vie est une composante essentielle. Un futur accord national interprofessionnel de méthode pourrait utilement contribuer à une plus grande implication des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans les commissions professionnelles consultatives au sein desquelles la loi du 5 septembre 2018 leur a conféré un pouvoir de décision, et au niveau des branches professionnelles en engageant, comme le propose l'accord de la métallurgie une démarche expérimentale de VAE individuelle et collective de branche. Ce même ANI pourrait également utilement préciser les conditions de prise en compte, dans les grilles de classification des conventions collectives étendues, des certifications professionnelles inscrites au RNCP et notamment de celles acquises en tout ou partie grâce à la VAE.

Jean Marie luttringer
15 octobre 2022.