

INTERVIEW THIERRY LAGRANGE, DÉLÉGUÉ RÉGIONAL, CFPB MARSEILLE

OPÉRATION TEST

La validation des acquis de l'expérience dans la banque

Le CFPB étudie actuellement, en mode pilote, une collaboration avec le dispositif académique de validation (DAVA) d'Aix-Marseille pour la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

Quelle définition donner de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ?

■ La VAE est un droit renouvelé défini par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle est définie comme une voie d'obtention de diplômes, au même titre que la voie scolaire, l'apprentissage ou la formation continue des adultes. La VAE a pour objectif de permettre à toute personne ayant exercé une activité professionnelle salariée, non salariée ou même de bénévole, de faire valoir ses compétences et d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat de qualification correspondant, sur la base d'un projet professionnel pensé et réaliste. La VAE n'est nullement une démarche administrative, c'est la mise en place d'un véritable processus d'évaluation des compétences de l'individu, qui exige de sa part une forte implication.

Quelle différence existe entre la VAE et l'ancienne validation des acquis professionnels (VAP) ?

■ Il faut rappeler que la VAE est inscrite dans l'article L335-5 du Code de l'Éducation. À ce titre, elle se substitue totalement à la VAP, qui elle-même a été mise en place en 1985. La VAP s'appuyait sur un dossier élaboré par le candidat pour lui permettre d'accéder aux formations d'enseignement supérieur ou à l'obtention proprement dite d'unités de certification d'un diplôme. La validation par l'Éducation nationale s'effectuait uniquement sur dossier.

En ce qui concerne la VAE, c'est le projet professionnel élaboré par le candidat, à la suite d'un accompagnement – au cours duquel nous pouvons intervenir –, qui va lui permettre de valoriser ses acquis et de fixer des perspectives d'évolution ou de qualification. Concrètement, la VAE comprend un dossier d'inscription à partir duquel les compétences acquises sont identifiées ; ensuite, intervient un projet professionnel que le candidat devra défendre devant un jury. Il faut insister sur la nécessaire motivation des candidats dont les compétences seront réellement évaluées et validées.

La VAE s'impose-t-elle à toutes les entreprises ?

■ L'ensemble des secteurs économiques et des branches d'activité professionnelles sont concernés par le dispositif de la VAE : elle est inscrite dans le Code du travail et constitue

donc un droit pour le salarié. Ce dernier peut exercer ce droit individuel, selon son choix, soit sous le sceau de la confidentialité ou en parfaite transparence avec sa hiérarchie.

Toutefois, il est de l'intérêt de toute entreprise de s'approprier le processus pour être en mesure de le maîtriser et non de le subir.

Quelle est l'utilité de la VAE ?

■ Deux points de vue sont à prendre en compte : celui du salarié et celui de l'employeur.

– La VAE permet au salarié d'envisager une évolution au sein de son entreprise : soit en se repositionnant au sein de la structure dans laquelle il se trouve ou de postuler sur des postes pour lesquels existent des qualifications bien déterminées (par exemple, les métiers de la sécurité). Elle permet également au salarié de poursuivre ses études avec le diplôme acquis par l'intermédiaire de la VAE. Enfin, cela peut aussi être une porte de sortie vers le marché du travail ou une passerelle de reconversion.

La VAE implique une plus grande responsabilisation des individus par rapport à leur parcours professionnel : le collaborateur n'est plus suiveur, mais meneur par rapport à sa carrière.

– La VAE peut être, pour l'employeur, un véritable outil de développement des compétences et de revalorisation de certaines catégories de personnel. À l'origine, elle est à l'initiative du salarié qui travaille sur un projet professionnel : l'entreprise peut en



Thierry Lagrange,
délégué régional,
CFPB Marseille.

retirer une garantie de (re)motivation de la part du salarié. Si la VAE est bien maîtrisée, elle peut être aussi un encouragement à la mobilité fonctionnelle au sein de l'entreprise, donc favoriser une certaine flexibilité des collaborateurs.

Les deux points de vue, celui du salarié et celui de l'employeur, se rencontrent-ils ?

■ Qu'un salarié travaillant depuis quinze ans dans un back-office souhaite, par ses compétences, être reconnu comme ayant un niveau bac + 2 et se repositionner dans la structure contribue à la fois à la reconnaissance sociale et à la flexibilité du collaborateur. Par exemple, dans une direction de la gestion de patrimoine, des collaborateurs expérimentés qui sont responsables de gestion clientèle haut de gamme se retrouvent, aujourd'hui, entourés de jeunes diplômés bac + 4-5 ; l'obtention par exemple d'une licence professionnelle de banque pourrait contribuer à leur revalorisation à leurs propres yeux et à ceux de leurs collaborateurs. Ainsi, sur le terrain, le droit individuel du salarié peut rejoindre l'intérêt collectif. Reste à savoir si, au-delà du processus de VAE, les banques sont à même d'avoir une véritable politique de mobilité fonctionnelle.

La banque se montre-t-elle moins intéressée que d'autres secteurs économiques à la mise en œuvre de la VAE ?

■ La VAE s'imposait moins directement dans le secteur bancaire, déjà très structuré en matière de formation. La banque offre en interne des évolutions possibles par rapport à

d'autres secteurs d'activité où il est plus difficile de progresser. C'est une des raisons pour laquelle les banques en voient moins l'intérêt immédiat.

Quels sont les diplômes éligibles ?

■ La VAE concerne tous les diplômes à finalité professionnelle de l'Éducation nationale, et notamment pour la profession bancaire, le brevet professionnel de banque (niveau 4), le BTS banque (niveau 3) et la licence de banque (niveau 2). Les diplômes, titres et certificats éligibles sont tous enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, « bible » qui a fait l'objet d'une très forte épuration lors de la mise en place de la VAE.

Quelles sont les grandes lignes du projet pilote mené à Marseille entre le CFPB et le DAVA ?

■ Le dispositif académique de validation (DAVA) d'Aix-Marseille a pris l'initiative de se rapprocher du CFPB car il est conscient aujourd'hui de la difficulté à trouver des professionnels capables d'affirmer avec sûreté un diagnostic VAE face à la diversité et à la complexité des métiers de la banque. Face à l'arrivée de plusieurs dossiers de demande de VAE provenant directement de collaborateurs salariés de banques, il nous a proposé d'unir nos savoir-faire pour tester, avec la délégation de Marseille, un processus structuré et de qualité pendant un an, d'avril 2005 à mars 2006. Dans la mesure du possible, l'opération inclura également le Groupement d'intérêt public (GIP) qui pourrait financer une partie de l'opération. À l'issue de cette opération pilote, qui associera obligatoirement les

banquiers de la Région, le CFPB et le DAVA seront en mesure de présenter leurs conclusions et leurs recommandations à l'AFB qui envisagera alors ou non une généralisation de l'expérience.

Quelles en sont les implications d'organisation pour le bureau régional du CFPB ?

■ Le CFPB a l'obligation de s'engager au niveau structurel, notamment pour constituer une équipe de douze personnes chargées du plan de professionnalisation : deux gestionnaires de projet, huit professionnels experts dans leur domaine susceptibles d'être mobilisés en tant qu'accompagnateurs, deux membres potentiels de la commission d'expertise ou du jury de validation. Au total, cela fait douze personnes à former, sur deux journées de formation : une journée théorique sur l'ingénierie conseil en VAE et une journée pratique sur la professionnalisation des acteurs. ■

« La VAE implique une plus grande responsabilisation des individus par rapport à leur parcours professionnel. »

Propos recueillis par
Élisabeth Coulomb.