

Région frontalière Jura – Franche-Comté

Les acquis de l'expérience doivent être mieux exploités

L'absence de reconnaissance des compétences entre la France et la Suisse prêterite la recherche d'emploi. Une approche transfrontalière de la VAE renforcerait le potentiel socio-économique des régions limitrophes.

Par Julien Rosselet, psychologue et conseiller auprès du cabinet conseil de ressources humaines CBVA à Neuchâtel.

— Face aux changements économiques actuels, l'adaptation des travailleurs passe par une croissante mobilité professionnelle et géographique, en particulier dans l'Arc jurassien où les échanges transfrontaliers sont nombreux. Toutefois, les expériences effectuées dans un autre pays restent difficiles à communiquer, aussi une transparence accrue sur les compétences professionnelles est souhaitable.

Afin d'en poser les bases, un projet a établi un premier état des lieux en France et en Suisse. Mené par des organismes des cantons de Neuchâtel et Vaud et du département de Franche-Comté, et financé par le fonds européen Interreg IV, ce projet comportait un état des lieux des procédures formelles de validation des acquis de l'expérience (VAE) et une enquête qualitative par entretiens.

De la comparaison des procédures officielles de VAE entre les deux pays, il ressort de nombreuses similitudes, telles

que la structure de la démarche de la validation. En effet, les principes et les objectifs sont les mêmes. La principale différence tient plutôt à l'expérience qu'ont les deux pays de la validation des acquis. Implantée au niveau national et légal en France depuis 2002 et mise en place dans la foulée pour tous les titres professionnels, la VAE existe légalement en Suisse depuis 2004, et son introduction au niveau cantonal conduit à de grandes disparités qui freinent son essor et dissuadent les candidats.

Les craintes

Il ressort des entretiens (voir encadré) que la validation est inconnue ou mal connue, et cela en France comme en Suisse. Ce manque d'information favorise l'émergence de craintes, liées à la trop longue procédure, à la difficulté rédactionnelle et au coût. Ou encore aux désavantages, comme pour le salarié la promotion incertaine, ou pour l'employeur le départ de collaborateurs ayant obtenu un diplôme. D'autres encore estiment que la validation des acquis n'est pas adaptée à des métiers techniques où le geste professionnel fait office de compétence. Toutes ces craintes, souvent exprimées par des personnes n'ayant pas expérimenté la démarche, représentent autant de freins au développement de la VAE.

A l'inverse, certains facteurs peuvent favoriser le recours à la validation. D'abord, elle peut répondre à des problématiques précises de gestion des ressources humaines. Par exemple, valoriser et fidéliser les collaborateurs ou

répondre à des exigences externes en termes de qualification du personnel. La validation des acquis peut aussi répondre à des intentions stratégiques de l'entreprise, comme la compétitivité, l'image de professionnalisme ou la pérennisation du savoir-faire. Si la démarche est de plus soutenue par les organisations professionnelles et les financeurs publics, les conditions sont réunies pour son développement.

Passeport professionnel

Ainsi, la VAE offre des opportunités adaptées à une économie et à un marché du travail modernes qui nécessitent plusieurs réorientations professionnelles des travailleurs au cours de leur vie, et donc bien souvent de se former «sur le tas». Elle souffre cependant d'un manque de visibilité et il s'agirait de la promouvoir auprès des travailleurs, des entreprises et des associations professionnelles, en répondant aux questions pratiques que se posent ces acteurs de la vie économique.

Enfin, la mise en place de solutions intermédiaires de reconnaissance des compétences pourrait rejoindre les besoins des travailleurs et des entreprises, tout en préparant une future démarche de validation. Il s'agit par exemple du passeport professionnel, livret retraçant le parcours de formation et professionnel, alimenté au fil des acquis. Rédigé selon une structure et avec des termes semblables de part et d'autre de la frontière, un tel passeport permettrait au travailleur de présenter facilement ses expériences et les compétences acquises aux employeurs potentiels. —

Entretiens: méthodologie

Afin de mieux comprendre les attentes et les craintes des travailleurs intéressés par la VAE, des interviews ont été menés dans trois domaines économiques (horlogerie, construction et services aux personnes) auprès de divers acteurs économiques (employeurs, salariés, demandeurs d'emploi et associations professionnelles), tant en France qu'en Suisse. 54 personnes ont été interviewées: cela permet un aperçu large mais non représentatif.