

Les effets d'une certification totale obtenue par la validation des acquis de l'expérience en Rhône-Alpes

Août 2013



DIRECCTE Rhône-Alpes

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Service Etude Statistique Evaluation – DIRECCTE Rhône-Alpes

**LES EFFETS D'UNE CERTIFICATION TOTALE
OBTENUE PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
EN RHÔNE-ALPES**

Vanina Bonnet-Pradier

Christine Jakse

Béatrice Youmbi

Août 2013

COMITE DE PILOTAGE DE L'ETUDE

AFPA :	Monsieur Bruno ANDRE
DAVA GRENOBLE :	Mesdames Emmanuelle HUGUENIN et Sabine PACAUD
DAVA LYON :	Madame Laurence BLIN et Monsieur Yassine BOUCHERIT
DIRECCTE :	Mesdames Vanina BONNET-PRADIER, Christine JAKSE, Isabelle JOURDAN CAMPIGLI et Béatrice YOUMBI
DRAAF :	Madame Marie-Claire COUTIN
DRJSCS :	Madame Astrid LESBROS ALQUIER, Monsieur René MOUREAUX et Madame Chantal PERLES
POLE EMPLOI :	Monsieur Pierre-Jean ANDRE
PRAO :	Madame Mathilde DAKHOUCHE, Monsieur Pierre LOUIS, Madame Christelle MASSON et Madame Delphine ROLLET
UNIVERSITE GRENOBLE 2 :	Mesdames Catherine ARDHUIN et Carmen CANTAROGLOU
UNIVERSITE LYON 1 :	Monsieur Nicolas LENNE et Madame Myriam PERONNET
UNIVERSITE LYON 2 :	Madame Catherine HUET
UNIVERSITE SAINT ETIENNE :	Madame Christelle SERAFINI

Remerciements à Madame Nathalie Quintero (du Céreq – Centre d'études et de recherches sur les qualifications) pour sa relecture.

SOMMAIRE

COMITE DE PILOTAGE DE L'ETUDE.....	3
ORGANISATION ET METHODE D'ENQUÊTE.....	9
Contexte et comité pilotage de l'étude.....	9
Population interrogée	9
Questionnaires et administration	10
La population des répondants comparativement à la population des certifiés	11
Méthodes d'exploitation et limites de l'échantillon	12
QUELQUES INFORMATIONS SUR LE PROFIL DES ENQUÊTÉS	16
PARTIE 1 – EFFETS PROFESSIONNELS DE LA VAE	19
1. VAE, qualification professionnelle et salaire.....	22
2. VAE et employabilité	24
2.1 Modifications liées à l'emploi.....	26
2.2 Modifications liés à l'exercice opérationnel de l'activité professionnelle	27
PARTIE 2 – EFFETS PERSONNELS	29
EVOLUTIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES DES CANDIDATS INSCRITS EN VAE DANS LES UNIVERSITES DE LA REGION RHÔNE-ALPES	33
PARTIE 3 – CONDITIONS DE DEROULEMENT DE LA DEMARCHE.....	36
1. Conditions matérielles : apport financier, aménagement du temps	36
1.1 Apport financier.....	36
1.2 Aménagement du temps lors de la mise en œuvre de la démarche	37
2. Conditions propres à la démarche	37
2.1 Préparation au dossier VAE et au jury.....	37
2.2 Formation, tutorat, remise à niveau	37
3. Origine de l'aide	38
BIBLIOGRAPHIE (citée et non citée)	41
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	43

Graphiques	43
Tableaux	43
Encadrés	43
ANNEXES.....	45
Annexe 1 : Organigramme du CCREFP	47
Annexe 2 : Courrier d’information préalable	49
Annexe 3 : Questionnaire salariés.....	51

Reconnue par le Code du travail, la Validation des Acquis de l'Expérience – VAE -, instaurée en 2002 (qui a succédé à la VAP en 1992) permet « l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée (commerçant, collaborateur de commerçant, profession libérale, agriculteur ou artisan...) et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire »¹. Diplômes, titres ou certificats, sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

La VAE a fait l'objet d'un certain nombre de travaux nationaux et en région, en particulier en Rhône-Alpes². Son introduction dans le paysage de la formation a d'ailleurs suscité des questions, qui tournent souvent autour de ses effets sur son positionnement dans et par rapport aux autres voies de certifications, sur le processus même de certification et de validation des expériences professionnelles, sur les problématiques de jurys ou de positionnement des institutions ou encore sur la satisfaction des candidats³. Pour autant, plus rares à notre connaissance⁴ sont les études qui portent sur les effets à terme - en particulier professionnels - de la VAE. C'est à cet exercice que cette étude s'essaie, en partant d'une enquête systématique opérée en 2012 auprès des personnes qui ont validé une VAE en 2010 (cf. ORGANISATION ET METHODE D'ENQUETE).

L'interrogation a donc porté sur les effets de la VAE, prioritairement professionnels, compte tenu du lien étroit entre la certification obtenue par une VAE et la sphère professionnelle ; pour autant, la question des effets personnels a également été abordée, avec parfois, une imbrication des ces effets avec les effets professionnels⁵ (PARTIE 1 – LES EFFETS PROFESSIONNELS DE LA VAE et PARTIE 2 – LES EFFETS PERSONNELS DE LA VAE).

Enfin, l'enquête a permis de questionner les personnes sur l'appui obtenu, de nature financière ou lié aux conditions de mise en œuvre de la VAE. Cet aspect de la VAE est exploré en fin d'étude. Davantage corrélé à l'obtention ou non d'une certification, il est traité indépendamment des effets de la certification (PARTIE 3 - CONDITIONS DE DEROULEMENT DE LA DEMARCHE).

¹ Source : <http://www.vae.gouv.fr/>.

² Cf. bibliographie.

³ Cf. l'encadré 1 « De quoi parle-t-on ? », page 12 qui en fournit plusieurs exemples. On renvoie aussi le lecteur aux ouvrages suivants : « La validation des acquis de l'expérience, la reconnaissance d'un droit nouveau », sous la direction de Frédéric Neyrat, éditions du Croquant, 2007 ; « La certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi, un enjeu français et européen », Josiane Teissier, José Rose, Relief n° 16, échanges du Céreq, juillet 2006.

⁴ Cf. par exemple, RINCQUESEN (de) Hubert, avec la collaboration de ROSSIN Lucile et BOISSON Philippe, La validation des acquis de l'expérience : un ascenseur social efficace, Les études de l'ASP, 2010 ou SANCHEZ Daniel, Impact de la VAE, Crefor Haute-Normandie, Repères n°11, décembre 2012.

⁵ On peut penser que la double visée était d'ailleurs inscrite dans le projet si, dans le propos du ministre délégué à la formation professionnelle de l'époque, la « reconnaissance de la dignité des personnes » peut s'interpréter comme une visée personnelle et « leur contribution à la puissance de la nation » comme une visée professionnelle : « Ce dispositif nous permet d'effectuer un rattrapage. Voilà, donc, d'abord, pour la justice sociale, de reconnaissance de la dignité des personnes et de leur contribution à la puissance de la nation que nous proposons (...). Nous y puisons donc à la fois un argument de reconnaissance de la dignité des travailleurs et un puissant levier de perfectionnement des qualifications professionnelles des travailleuses et des travailleurs de notre pays. » Mélenchon, Sénat, compte rendu intégral, séance du 2 mai 2001. <http://www.senat.fr/seances/s200105/s20010502/sc20010502006.html>.

En préalable, un certain nombre de résultats généraux sont fournis, sur le profil des répondants et sur la certification obtenue (cf. QUELQUES INFORMATIONS SUR LE PROFIL DES ENQUÊTÉS), dans le prolongement de la tentative de positionnement de la VAE au regard des notions de certification et de diplôme et des débats auxquels elle donne lieu (cf. Encadré n°1 - DE QUOI PARLE-T-ON ?).

ORGANISATION ET METHODE D'ENQUÊTE

Contexte et comité pilotage de l'étude

Cette étude sur les effets de la VAE s'inscrit dans le prolongement de l'étude « Analyse des parcours VAE en Rhône-Alpes entre 2007 et 2009 - Candidats à la VAE : Quels parcours pour quels résultats ? » co-produite par le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO) et le Service Etude Statistique et Evaluation (SESE) de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, Consommation, du Travail Emploi (DIRECCTE), qui proposait une analyse des parcours des candidats à la VAE de la phase de conseil à la validation.

Cette étude a été suggérée par la DIRECCTE et le PRAO fin 2011 au groupe technique VAE issu de la sous-commission sécurisation des parcours professionnels du Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)⁶, qui en a accepté le principe. Validée au programme de travail annuel 2012 du SESE par le comité de direction de la DIRECCTE, elle a démarré début 2012. Un comité de pilotage a été constitué à cette occasion, composé de représentants des valideurs et du PRAO, dont il a été convenu qu'il viendrait en appui. Le COPIL a été réuni à quatre reprises : pour le lancement des travaux, pour la finalisation des questionnaires (l'un à destination des personnes en emploi au moment du lancement de la démarche de VAE, l'autre à destination des chômeurs), à l'occasion de la restitution des premiers résultats et enfin, pour la restitution finale.

Population interrogée

L'enquête, conduite fin 2012, porte sur les candidats, résidant en Rhône-Alpes, ayant obtenu une validation totale en 2010. Après accord de la CNIL, l'enquête a été menée à partir des données transmises par les organismes certificateurs rhônalpins suivants : les Dispositifs Académiques de Validation des Acquis (DAVA) de Lyon et de Grenoble, la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) pour les données de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS).

S'agissant des universités, une étude spécifique a été menée par la coordination régionale des services universitaires de formation continue sous le pilotage de l'université Claude Bernard - Lyon 1. Cette étude⁷ porte sur l'impact de la VAE, du diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) et de la reprise d'études pour les auditeurs de formation continue de la promotion 2010/2011. Une synthèse rédigée par Myriam PERONNET, professeur à l'université Claude Bernard Lyon 1 et coordinatrice académique de la formation continue dans l'enseignement supérieur (académie de Lyon) et Alexandre MARIE, assistant ingénieur statisticien à l'université Claude Bernard Lyon 1 en est fournie page 33.

⁶ Cf. organigramme du CCREFP en annexe 1.

⁷ PERONNET Myriam, MARIE Alexandre, Impact REV, Impact de la reprise d'études et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – Rapport général sur l'analyse à 6 mois des auditeurs en VAE en 2010/2011. L'enquête menée par la coordination régionale des services universitaires de formation continue porte sur les personnes engagées dans une démarche VAE ou relevant de la formation continue et inscrits dans un diplôme national (DAEU, DUT, Licences, Masters...) ou dans certains diplômes d'établissements professionnels (DU), à l'exclusion des diplômes universitaires de médecine et ayant ou non validé la certification postulée.

En 2010, 2 666 candidats ont obtenu une validation totale en Rhône-Alpes⁸, tous certificateurs confondus, hors enseignement supérieur et certificateurs privés⁹. Sur ces 2 666 personnes, les certificateurs participant à l'étude ont transmis les coordonnées de 1 469 personnes. Certains certificateurs ont communiqué des bases exhaustives : la DRAAF, la DRJSCS secteur jeunesse et sports, la DRJSCS secteur sanitaire et social. D'autres ont remis des bases partielles. Dans le cas de la DIRECCTE-AFPA, la performance du système d'information est en cause. En ce qui concerne les DAVA des deux académies, un accord préalable a été demandé à chaque répondant potentiel et seules les coordonnées des personnes volontaires pour participer à l'enquête ont donc été transmises.

Questionnaires et administration

Préalablement à l'enquête, un courrier d'information (cf. annexe 2) a été adressé aux 1 469 répondants potentiels de la base de données.

Les questionnaires, l'un à destination des salariés (cf. annexe 3) au moment du lancement de la démarche et l'autre aux chômeurs ont été passés par voie téléphonique. 1057 personnes ont répondu aux entretiens d'une durée moyenne de 15 minutes. L'enquête téléphonique a été confiée à un prestataire après un appel public à la concurrence. Le terrain d'enquête s'est déroulé du 4 au 16 octobre 2012.

Les candidats avaient également la possibilité de remplir le questionnaire en ligne ; le recours à cette option a été marginal (70 cas).

Le taux de retour est de 72% : il s'agit des personnes contactées par la plate-forme téléphonique et qui ont répondu à tout ou partie du questionnaire, rapportées à la population interrogeable (cf. tableau 1). Si l'on rapporte aux seules personnes qui ont répondu à la totalité du questionnaire¹⁰ (90% des répondants), le taux de réponse reste à un haut niveau : 64%. Ces taux sont satisfaisants pour asseoir des résultats solides.

Tableau 1 – Bases de données et taux de retour

	Population totale*	Nombre de données transmises	Nombre de répondants	Taux de retour
DAVA de l'académie de Grenoble	1 251	128	104	81%
DAVA de l'académie de Lyon		210	167	80%
DIRECCTE-AFPA	403	96	50	51%
DRAAF	58	48	33	67%
DRJSCS - jeunesse et sports	33	46	33	70%
DRJSCS - sanitaire et social	921	933	670	72%
TOTAL	2 666	1 469	1 057	72%

*Données issues du tableau de bord PRAO, personnes ayant obtenu une validation totale en 2010
Source Direccte Rhône-Alpes – Validation totale 2010

⁸ Source : Tableau de bord VAE 2010 Rhône-Alpes, statistiques des points relais information conseil et des valideurs, PRAO.

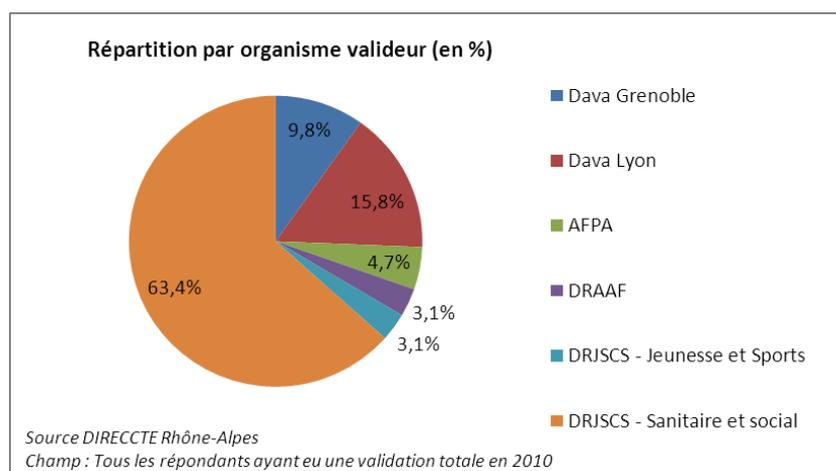
⁹ En 2010, les universités ont délivré 247 certifications et les certificateurs privés 1413.

¹⁰ Le calcul a été fait en prenant en compte les personnes qui ont répondu à la première et à la dernière questions.

La population des répondants comparativement à la population des certifiés

Les différences entre la qualité des bases initiales et les choix opérés initialement par les valideurs dans la transmission des bases (exhaustives ou des seuls volontaires) expliquent les écarts entre la structure des répondants et celle de la population totale des certifiés, du point de vue de leurs profils et des certifications obtenues.

Ainsi, et comme l'illustrent les tableaux et graphiques suivants, 63% des répondants à l'enquête ont validé leur certification auprès du secteur sanitaire et social de la DRJSCS. Le poids de ce valideur est ici plus important que celui indiqué par le « Tableau de bord VAE 2010 en Rhône-Alpes¹¹ » : la part des personnes ayant validé une certification auprès de ce valideur était estimée à 35%.



En revanche, les personnes ayant obtenu une certification auprès des DAVA de Grenoble et Lyon ne représentent que 26% des répondants à l'enquête contre 47% des validés totaux en 2010 comptabilisés dans le Tableau de bord (cf. graphique 1).

Graphique 1 - Répartition par organisme valideur (en %)

Ce sont donc logiquement les certifications du secteur sanitaire et social qui arrivent en tête des certifications obtenues dans l'enquête avec 24% des répondants ayant validé un diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale et 19% un diplôme d'Etat d'aide-soignant (cf. tableau 2).

Classement des 10 premières certifications obtenues	%
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale	23,9%
Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant	18,8%
Diplôme d'Etat d'Assistant Familial	6,3%
CAP Petite Enfance	5,3%
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture	5,1%
Diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique	3,7%
Diplôme d'Etat d'Éducateur de Jeunes Enfants	2,5%
BTS Assistant de Gestion PME PMI	2,1%
Diplôme d'Etat Educateur Spécialisé	1,9%
Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social	1,4%

Source Direccte Rhône-Alpes

Champ : Tous les répondants ayant eu une validation totale en 2010

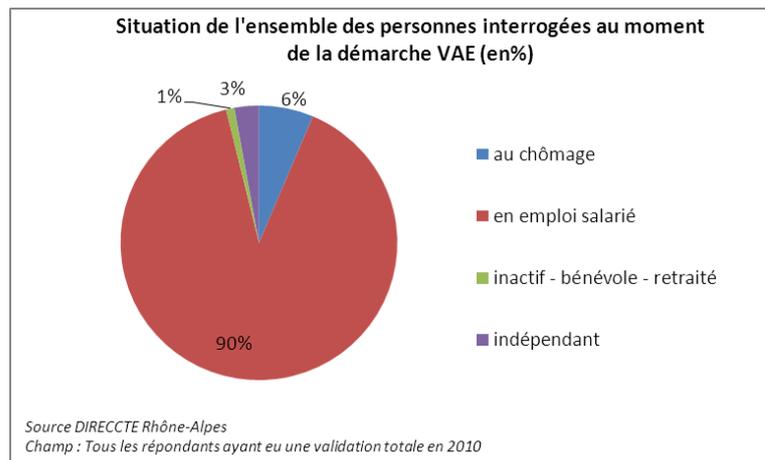
Tableau 2 – Classement des certifications les plus validées (70% des répondants)

¹¹ Tableau de bord VAE 2010 Rhône-Alpes, op. cité.

Méthodes d'exploitation et limites de l'échantillon

La question s'est posée du redressement ou non de la base des répondants, compte tenu des écarts à la base de la population des certifiés. Le redressement n'a pas été jugé opportun en raison du biais statistique introduit par le questionnement préalable opéré par l'éducation nationale (consentement des interviewés pour répondre au questionnaire). La base initiale est donc une limite en soi. Toutefois, le traitement différencié des bases des valideurs aurait permis de contourner la difficulté mais sans grand intérêt : la question n'étant pas celle de la situation post-VAE des personnes selon le valideur mais les effets post-VAE tout court, indépendamment de ce paramètre. Les bases de répondants potentiels ont été agrégées et traitées sur le même plan, en dépit des différences initiales.

Par ailleurs, la volonté originelle de la Direccte, relayée par le COPIL de l'étude, était de comparer autant que faire se pouvait, la population des personnes en emploi et la population des chômeurs au moment du lancement de la démarche de VAE. Les bases de données, silencieuses sur cette variable, n'ont pas permis de constituer dès le lancement de l'enquête deux échantillons distincts. L'interrogation systématique des personnes certifiées pouvaient laisser penser que l'objectif serait cependant atteint, à partir d'une question spécifique sur la situation des enquêtés au regard de l'emploi. Toutefois, la part des répondants qui se sont déclarés au chômage a été finalement très faible - 6% - (cf. graphique 2) en dépit du taux de réponse très satisfaisant – 64% -, interdisant toute exploitation spécifique des données sur les chômeurs et encore plus une comparaison emploi/chômage.



Graphique 2 - Situation au lancement de la VAE au regard de l'emploi (en %)

Aussi, les analyses sur les effets et les appuis à la démarche ne concerneront-elles que les salariés.

Au-delà des exploitations en tris à plat (une variable traitée), il a été nécessaire de croiser des variables – modalités de réponses comprises -, tout en s'assurant de l'existence ou non d'un lien de corrélation entre elles. Le test du χ^2 permet précisément de déterminer si deux questions (ou variables) sont dépendantes ou non ; ou autrement dit, si les réponses de l'une conditionnent les réponses de l'autre. Il ne permet toutefois pas de connaître le sens de la dépendance. L'ensemble des tableaux utilisés dans cette étude est disponible sur le site de la DIRECCTE¹², systématiquement complétés du test du χ^2 . Par ailleurs, lorsque les effectifs à l'occasion des croisements de variables étaient trop faibles, aucune exploitation n'est intervenue.

¹² <http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/-nos-publications,850-.html>

Enfin, l'analyse des effets de la VAE a été vérifiée en utilisant la méthode de la régression logistique, et le calcul des Odds ratio. Cette méthode évalue la probabilité qu'un événement se produise, en estimant l'influence de facteurs définis dans le modèle. Pour calculer l'influence de chaque facteur, on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en comparant des individus qui auraient les mêmes caractéristiques au moment de la VAE, sauf pour le facteur estimé (cf. encadré ci-contre).

Régression logistique et sexe : Nous avons cherché à estimer la probabilité que la VAE ait eu des effets professionnels pour un individu, en fonction de son sexe. La régression logistique a permis d'établir que « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité « d'avoir des effets professionnels suite à une VAE » est 1,04 fois plus élevée pour un homme que pour une femme. On peut donc conclure que l'existence d'effets professionnels de la VAE n'est pas corrélée au sexe du candidat.

Régression logistique et secteur d'activité : En revanche, le secteur d'activité (code NAF) a un impact sur la survenance d'effets professionnels. Par exemple, une personne appartenant au secteur des « autres activités de service » a 2,057 fois plus de chances d'avoir des effets professionnels.

L'utilisation de cette technique statistique a ainsi permis de s'affranchir de la déformation de la structure de la population des répondants, liée au nombre important des personnes issues du sanitaire et social, et de s'assurer que les effets détectés n'étaient pas une conséquence indirecte de la forte proportion de personnes issues de ce secteur.

Les autres limites de l'enquête tiennent à l'interrogation à proprement parler. C'est en particulier le cas pour toutes les questions dont les modalités de réponse incluaient un choix dans une nomenclature prédéfinie : à savoir, les secteurs d'activité de l'employeur, la catégorie socio-professionnelle du répondant avant et après la VAE, son métier avant et après la VAE. Un travail postérieur de requalification des réponses a été réalisé par la plateforme téléphonique. Un autre, effectué par le SESE a consisté à opérer une distinction dans les réponses au métier entre employé qualifié et employé non qualifié – c'est le niveau de PCS massif -. Une table de passage obtenue par la DARES, a été appliquée. Pour autant, toutes les difficultés liées aux nomenclatures n'ont pas été levées, ce qui n'a pas été sans poser de problème dans la comparaison en particulier des métiers avant et après la VAE : ainsi, le libellé du métier à l'issue de la démarche VAE n'étant pas suffisamment bien renseigné, il n'a pas été possible d'établir une comparaison stricte entre le métier exercé avant la démarche et celui exercé après la VAE et ce, afin de vérifier de manière objective le nombre de personnes ayant changé de métier. Pour contourner cette difficulté, le choix a donc été fait de comparer les informations relatives à la PCS de rattachement, avant et après la démarche VAE, en analysant le niveau de la nomenclature correspondant le plus fidèlement au(x) métier(s) qui peu(ven)t s'y rattacher (par exemple : « 423b - Formateurs et animateurs de formation continue » correspond à des libellés tels que « Formateur pour adultes » ou « Enseignant technique » tels que déclarés par les répondants ; « 563b - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » pour « Aide à domicile », « Auxiliaire de vie », « Auxiliaire familiale », « Agent à domicile » ; « 634c - Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile » pour « Mécanicien automobile »).

Un dernier traitement sur la base des répondants a consisté à opérer des regroupements à l'occasion des questions ouvertes (par exemple : les raisons d'abandon possible, les modalités « autres » de plusieurs questions) ou à choix multiples (par exemple : vous avez changé de métier, immédiatement après, entre 0 et 6 mois après, plus de 6 mois après, plus d'1 an après).

Encadré 1 – De quoi parle-t-on ?

Diplôme – certification / VAE :

L'exercice de définition du diplôme et de la certification est pour le moins délicat, en dépit de la littérature abondante sur le sujet, tant les notions renvoient à des postures distinctes, voire opposées, plus encore cristallisées avec la VAE.

On aurait pu attendre que la loi norme les choses. Or « il n'y a pas de définition *juridique* organique du diplôme ou de la certification par le droit français ». (Caillaud P. Le diplôme, thèse de droit privé, Nantes, 2000, cité par elle in Neyrat op. cité). Toutefois, le code de l'Éducation définit la VAE – qui concerne à présent toute certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et pas seulement les diplômes de l'Éducation nationale - comme un mode d'obtention du diplôme, produisant les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances (art. L335-5 du code de l'Éducation).

Cette absence de définition juridique mais, parallèlement, l'assimilation de la VAE aux autres modes de contrôle des connaissances a suscité des débats vifs, qui tient notamment dans la réfutation par plusieurs auteurs de l'assimilation diplôme-certification, pour plusieurs raisons, effleurées ci-dessous (et non exhaustives).

Dissociation formation/certification

Tandis que « le diplôme sanctionn(e) la réussite d'épreuves au terme d'une formation réussie », « les certificats sanctionnent des compétences acquises ». La différence ou du moins le basculement opéré par la VAE tiendrait ainsi, dans la dissociation entre formation et certification, c'est-à-dire dans le fait que « la VAE a été pensée comme une voie de certification autonome, et indépendante de la formation » (Neyrat Frédéric, in Neyrat, op. cité, p 139). Certes « le diplôme contrôle toujours des connaissances (savoirs et savoir-faire acquis par le suivi d'un processus de formation préalablement établi, « méthodique et complet ») mais valide également des acquis en sanctionnant globalement des compétences acquises, y compris hors formation formelle. » (Josiane Teissier, Relief n°16, Echanges du Céreq, juillet 2006, p 6). Dit autrement, « la certification reste une opération spécifique dans la mesure où elle est une reconnaissance des résultats tandis que la formation est un processus d'acquisition » (José Rose, Relief op. cité, p 16).

Sanction ?

Ensuite, « la VAE a supprimé toute épreuve d'examen traditionnel (barrière symbolique qui, pour la délivrance des diplômes, rassurait le corps enseignant). » (Teissier, op. cité p 7).

.../...

.../...

Reconnaitre quelles connaissances ?

Compte tenu de l'assimilation entre diplôme et certification, « la VAE postule une équivalence entre les connaissances acquises sous forme scolaire et d'autres acquises en situation de travail » (Rose J, Relief, op. cité, p 16), ce qui suscite ici encore débat. Car la nomenclature des niveaux, « instrument central de la CTH¹, puis de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) (...) légitime l'équivalence (et non l'identité) entre les acquis de l'expérience et les acquis d'une formation formelle, dont chacun sait qu'ils sont différents par nature. Elle donne sens à la VAE pour l'obtention des diplômes. Avec une définition des certifications qui serait restreinte aux objectifs visés en termes de « compétences », indépendamment de toute mention de contenus et niveaux de formation, on positionnerait les certifications (au contraire des diplômes) dans le seul monde de la production, du travail et de l'emploi » (Josiane Tessier, Relief, op. cité p7).

Au final, la VAE a fait (re)naître deux logiques opposées dont nous nous contenterons de poser les termes sans développer ni trancher, ceci excédant l'objet de cette étude. Elles existent au moins depuis le début du 20^{ème} siècle, symbolisé dans le passage du CCP en 1911 (certificat de *capacité* professionnelle) au CAP en 1919 (Certificat *d'aptitude* professionnelle) ou encore aujourd'hui de l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie poussée par l'OCDE, qui opère une double réduction (passage de l'éducation à la formation et du général au professionnel). En d'autres termes, faut-il privilégier l'éducation du citoyen en même temps que celle du (futur) salarié ou seulement celle du salarié ? La circulaire du 4 décembre 1926 aux préfets et aux inspecteurs d'académie avait déjà posé les termes du débat – et tranché -, débat fortement réactivé depuis la mise en place de la VAE : « en droit, l'ouvrier est aussi un citoyen et un homme. Comme tel, il n'est pas un moyen mais une fin ; il doit non seulement être capable de produire, mais aussi de penser [...]. Car l'élément essentiel de la production ce n'est pas le matériel, mais l'homme. Le matériel, c'est l'homme qui le crée, c'est lui qui l'améliore, c'est lui qui l'utilise et d'autant mieux qu'il le comprend plus profondément, qu'il le domine par la pensée. L'apprentissage ne doit donc pas subordonner l'ouvrier au matériel, mais au contraire fournir à l'ouvrier par la culture technique, les moyens de s'affranchir. » (Formation, certification : les métamorphoses de la reconnaissance, Guy Bruzy in Neyrat op. cité p 25).

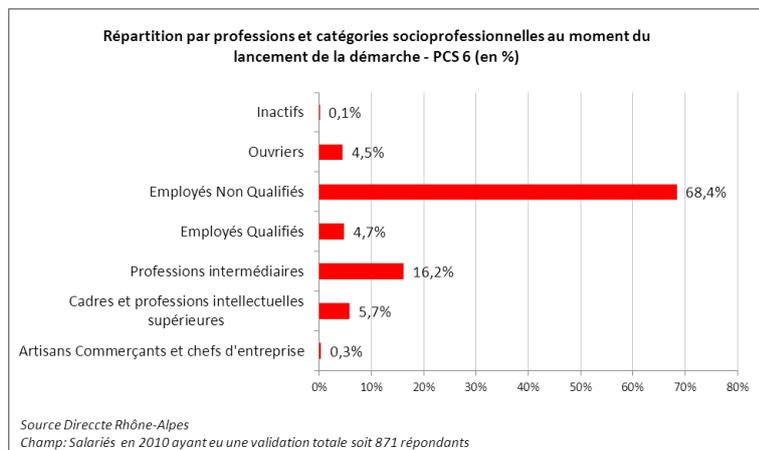
QUELQUES INFORMATIONS SUR LE PROFIL DES ENQUÊTÉS

Avertissement : en raison des limites de l'enquête et du faible nombre de répondants chômeurs au moment de la démarche, l'ensemble des résultats présentés dans la suite du document porteront sur les personnes en emploi salarié en 2010 (cf. supra).

Les principaux tableaux commentés dans ce document sont disponibles en annexe 4.

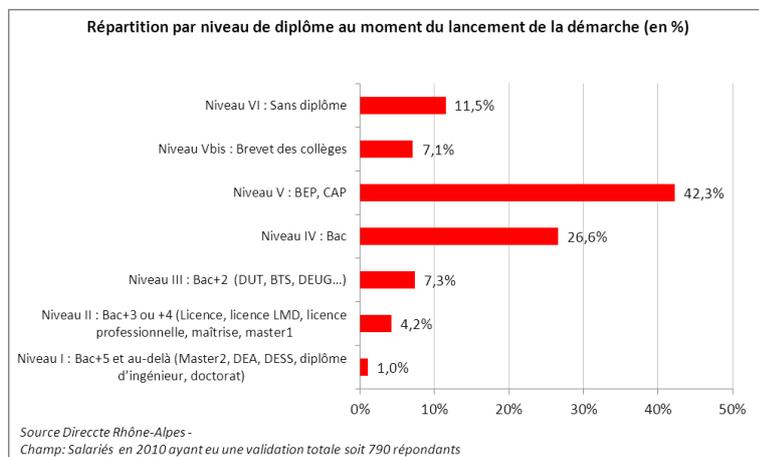
Indépendamment de la question centrale des effets de la VAE, un certain nombre d'informations ont été collectées permettant de profiler les répondants. Il nous semble judicieux d'en donner un aperçu.

Parmi les salariés, 85% sont des femmes. 69% sont âgés de 26 à 49 et 31 % ont plus de 50 ans. Aucun des salariés répondant n'appartient à la tranche d'âge des moins de 26 ans.



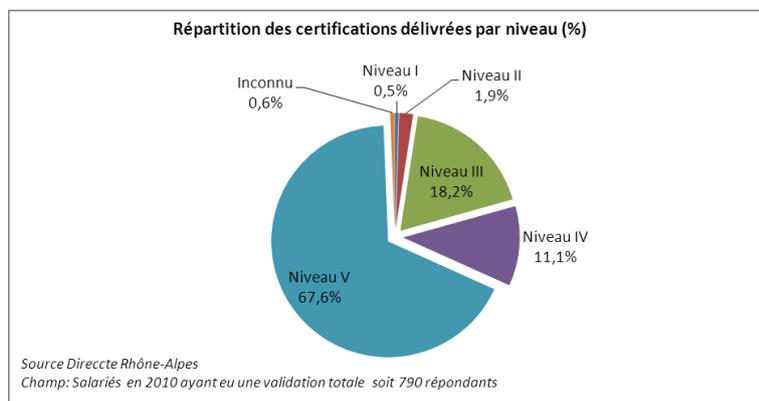
La grande majorité des répondants (68%) étaient employés non qualifiés au moment de la VAE, plus particulièrement des personnels de service direct aux particuliers ou des employés civils ou agents de service de la fonction publique.

Graphique 3 - Répartition par professions et catégories socioprofessionnelles (en %)



60% des répondants déclarent être sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V (parmi lesquels les BEP-CAP de secrétariat et comptabilité, CAP petite enfance, BEP carrières sanitaires et sociales, BEP vente ou encore, CAP d'employé de collectivités ou de bureau) ou Vbis obtenu **avant** la démarche VAE.

Graphique 4 - Répartition par niveau de diplôme initial (en %)

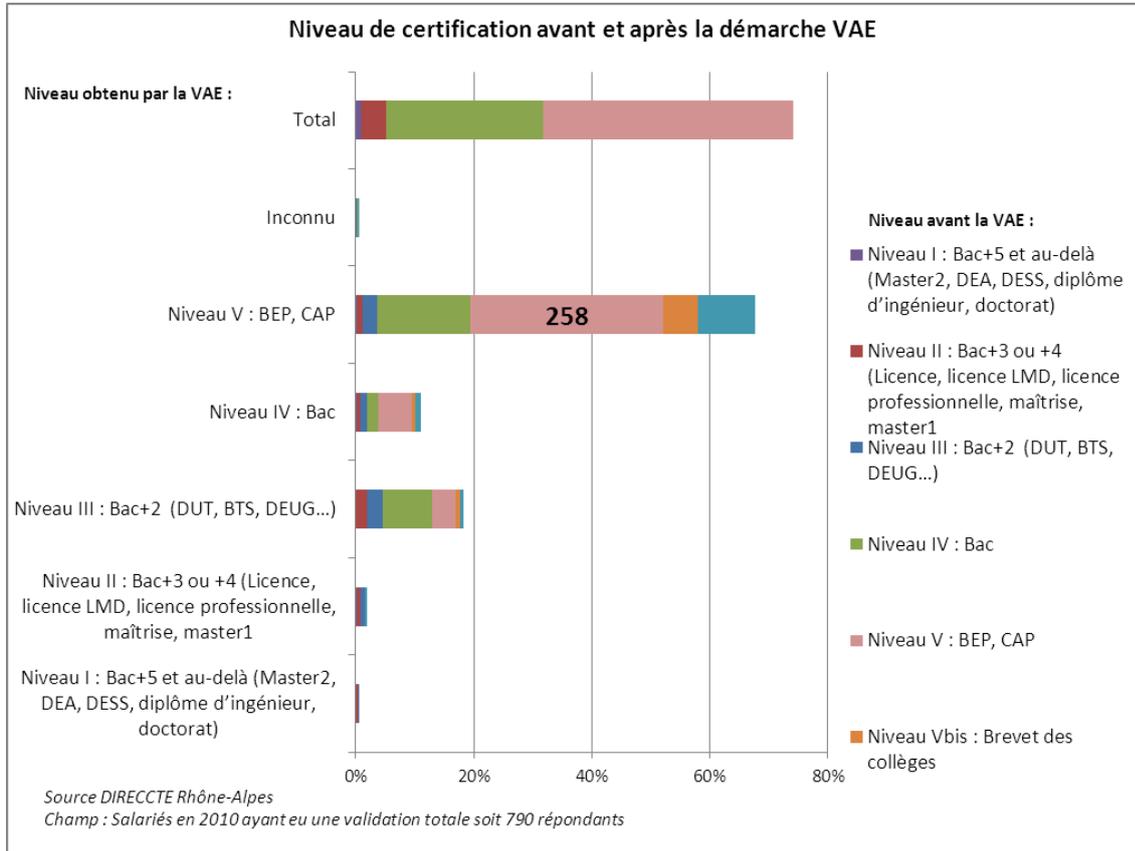


Pour l'ensemble des certifications validées par les répondants au terme de la démarche, la part de celles de niveau V est largement majoritaire (69%) tandis que les plus hauts niveaux (I et II) dépassent à peine 2% (cf. graphiques 5 et 6).

Graphique 5 – Répartition des certifications délivrées par niveau (en %)

Au final, la VAE a permis d'élever le niveau de diplôme pour un tiers des répondants (299, soit 33%). Pour certains, la certification obtenue par la VAE est toutefois d'un niveau inférieur à celle dont ils étaient titulaires antérieurement. Ainsi, parmi les répondants ayant obtenu une certification de niveau V, 76 d'entre eux (soit 23%) étaient auparavant titulaires d'une certification de niveau I à IV (cf. graphique 6 et tableau 3).

Graphique 6 – Croisement certification avant et après la démarche VAE (en %)



Note de lecture : la grande majorité des personnes (258) qui avaient un niveau V (BEP-CAP) au moment du lancement de la démarche VAE a validé une certification de niveau V (partie couleur rose de la barre correspondant au niveau V).

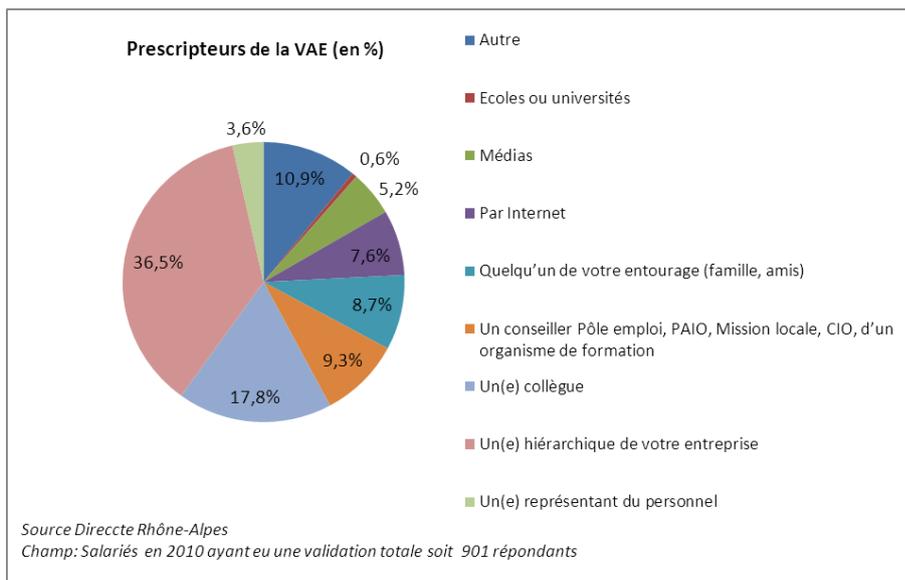
Tableau 3 – Croisement du diplôme initial et de la certification obtenue par la VAE (en %)

		NIVEAU DE CERTIFICATION OBTENUE PAR LA VAE						Total
		Niveau I : Bac+5 et au-delà (Master2, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, doctorat)	Niveau II : Bac+3 ou +4 (Licence, licence LMD, licence professionnelle, maîtrise, master1)	Niveau III : Bac+2 (DUT, BTS, DEUG...)	Niveau IV : Bac	Niveau V : BEP, CAP	Inconnu	
NIVEAU DU DERNIER DIPLOME OBTENU AVANT LA VAE	Niveau I : Bac+5 et au-delà (Master2, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, doctorat)	0,1%	0,3%	0,1%	0,3%	0,3%	0,0%	1,0%
	Niveau II : Bac+3 ou +4 (Licence, licence LMD, licence professionnelle, maîtrise, master1)	0,3%	0,5%	1,9%	0,5%	1,0%	0,0%	4,2%
	Niveau III : Bac+2 (DUT, BTS, DEUG...)	0,1%	0,8%	2,5%	1,3%	2,4%	0,3%	7,3%
	Niveau IV : Bac	0,0%	0,1%	8,5%	1,9%	15,8%	0,3%	26,6%
	Niveau V : BEP, CAP	0,0%	0,0%	3,9%	5,7%	32,7%	0,0%	42,3%
	Niveau Vbis : Brevet des collèges	0,0%	0,0%	0,8%	0,5%	5,8%	0,0%	7,1%
	Niveau VI : Sans diplôme	0,0%	0,3%	0,5%	1,0%	9,6%	0,1%	11,5%
Total	0,5%	1,9%	18,2%	11,1%	67,6%	0,6%	100,0%	

Source Direccte Rhône-Alpes – Champ : Salariés en 2010 ayant eu une validation totale soit 790 répondants

Enfin, indépendamment du profil des enquêtés, précisons que le lancement dans une telle démarche a rarement été spontanée. Seuls 3% des répondants déclarent avoir pris l'initiative seuls ; pour 97% des cas, il y a eu en amont de la démarche un **prescripteur** (au sens général du terme, non institutionnel). L'origine de l'information est assez diversifiée (cf. graphique 7). A ce titre, il est intéressant de voir que, parmi les prescripteurs, le hiérarchique de l'entreprise a joué ce rôle pour un tiers des cas, bien avant un collègue (plus de 50% à eux deux), ou encore un professionnel de l'orientation ou du placement (10%). Ceci confirme l'encrage dans la sphère professionnelle de la VAE, dont on va maintenant aborder les effets.

Graphique 7 – Organisme ou personne ayant conseillé la démarche VAE au candidat (en %)



PARTIE 1 – EFFETS PROFESSIONNELS DE LA VAE

La question des effets professionnels de la VAE, deux ans après une validation totale, était au centre du questionnement. La légitimité d'une telle question tient notamment au caractère éminemment professionnel des contenus à faire valider puisqu'elle reconnaît des capacités spécifiques à produire, des aptitudes professionnelles, pour certaines définies par la branche professionnelle concernée comme dans le cas des Certificat de Qualification Professionnelle (cf. encadré 1). En effet « la certification, et le diplôme encore plus nettement, apparaissent (...) comme attribut individuel et comme norme sociale. Ils sont en effet un élément de référence de la relation salariale puisqu'ils sont utilisés comme repère dans les politiques de recrutement, de promotion ou de rémunération. »¹³

On pourrait ainsi attendre notamment de la VAE qu'elle permette une promotion et donc, un meilleur positionnement dans la classification établie à l'occasion des conventions collectives. Or, les résultats de l'enquête montrent que la VAE totale n'a pas permis une élévation de la qualification professionnelle, plutôt a priori la reconnaissance d'une situation de fait (nous sommes effectivement en présence de la validation d'acquis) ou un changement lié à l'emploi (contenu du poste, changement de métiers, d'employeur etc.). C'est la question du lien certification-qualification professionnelle, différente de celle du lien formation-emploi, qui est posée.

Certification, qualification, qualification professionnelle

Il convient à ce stade d'ouvrir une parenthèse sur la terminologie utilisée, qui doit permettre d'éviter toute mésinterprétation et de mieux comprendre l'absence de lien mécanique et systématique entre certification et qualification professionnelle, sauf dans le secteur public.

La **certification est parfois identifiée à la qualification** : celle-ci doit être pourtant soigneusement distinguée de la **qualification professionnelle**. La première, c'est-à-dire la certification – que nous préférons à la qualification pour éviter précisément toute ambiguïté -, est obtenue dans la sphère de la formation, initiale ou professionnelle ; c'est donc le cas de la certification obtenue dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. **La qualification professionnelle** renvoie, quant à elle, à la sphère professionnelle et aux classifications professionnelles, partant, aux grilles salariales. La qualification professionnelle fait ainsi l'objet d'une négociation entre les organisations syndicales et patronales, dans le secteur privé à l'occasion des conventions collectives depuis 1950 ou pour le secteur public, dans le cadre du statut de la fonction publique ou encore dans celui de statuts particuliers, comme à la SNCF ou à EDF.

A ce stade, il faut distinguer la qualification professionnelle dans le secteur privé et dans le secteur public. Dans le secteur privé, la qualification professionnelle est attribuée au poste, dans la sphère publique, elle est attribuée à la personne du fonctionnaire (grade). La différence est importante car en cas de changement fonctionnel, de perte d'emploi ou de mobilité géographique, le salarié du secteur privé peut perdre la qualification du poste qu'il occupait (puisque'il n'en est pas porteur), le

¹³ ROSE J., Diplômes et certifications, les termes du débat et les lignes d'un programme de recherche », op. cité.

salarié du secteur public la conserve, y compris s'il change de **métier**. C'est donc abusivement que l'on parle de qualification professionnelle du salarié dans le secteur privé.

Les critères d'établissement de la qualification professionnelle sont également à distinguer entre les deux secteurs, et c'est à ce stade qu'intervient le diplôme, qu'il soit obtenu par la voie scolaire ou par la VAE.

Dans le modèle de la fonction publique, le grade du fonctionnaire est établi en regard du concours obtenu, lui-même fonction du niveau de diplôme¹⁴, et de lui seul (non de la filière). Dans le secteur privé, la qualification professionnelle est souvent construite sur la base de critères classant¹⁵ (il s'agit essentiellement de compétences) qui sont parfois articulés à un niveau de diplôme ou un diplôme, mais pas systématiquement. Par exemple, la convention collective SYNTEC (pour les Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils) ou encore celle du bâtiment ont opté pour une classification des postes qui tient bien compte du niveau de diplôme (niveaux I à VI) ; ce n'est pas le cas par exemple de celle des « centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs », fondée uniquement sur des critères classant, définis - avec une graduation - comme suit, quel que soit le poste : la « capacité », l'« autonomie », l'« encadrement », l'« animation ».

Ainsi, dans le secteur privé, un bouquet de compétences graduées, avec ou non une référence au diplôme ou au niveau de diplôme, garantissent *dans l'absolu* la capacité du salarié à produire sur tel poste ; dans le public, il garantit a priori une position hiérarchique et une grille indiciaire au fonctionnaire porteur du grade, la capacité à produire étant acquise à l'occasion de formation post-concours sur le ou hors du poste. « *Dans l'absolu* », car les compétences inscrites dans la grille de classification professionnelle sont requises au moment de la prise du poste, définies ainsi dans la convention, pas pour la production P à l'instant I¹⁶.

En résumé, la certification obtenue par la voie de la VAE a, comme tout diplôme, un caractère personnalisant, puisque attribué à la personne du certifié, et est validée dans une nomenclature officielle. Mais, elle peut être ou non un critère d'attribution d'une qualification professionnelle dans la grille de classification des postes, qualification professionnelle attribuée cette fois au poste dans le secteur privé, non à celui qui l'occupe.

Sécurisation des parcours professionnels, professionnalisation, employabilité

Compte tenu des résultats obtenus avec l'enquête auprès des « certifiés VAE », nous sommes donc plutôt en présence d'un outil de sécurisation professionnelle¹⁷ aux côtés de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et du Droit Individuel à la Formation, c'est-à-dire d'un moyen de

¹⁴ JAKSE Christine, L'enjeu de la cotisation sociale, Editions du Croquant, 2012.

¹⁵ Qui ont succédé aux grilles Parodi.

¹⁶ Par différence avec, par exemple, l'évaluation de compétences mises en œuvre à l'instant T pour telle production, comme notamment à l'occasion des primes de performance ou de résultats ou encore, au début du 20^{ème} siècle avec le salaire à la tâche ou à la pièce (productivité immédiate).

¹⁷ « vocable (...) conçu comme une sorte de modalité d'accompagnement de la professionnalisation en contexte de « carrières nomades », de trajectoires instables et non linéaires. », Patricia Champy-Remoussenard in Savoirs, 2008/2 n° 17, p. 51-61 et p 57.

professionnaliser tout au long de la vie, pour entretenir ou garantir son employabilité¹⁸, deuxième finalité professionnelle possible de la VAE.

La démarche de professionnalisation peut, de ce point de vue, se définir comme « un processus associant de façon problématique un rapport à l'expérience (inscrite dans les tâches et les situations de travail), des modes de construction des compétences, les perspectives de reconnaissance et de validation des acquis professionnels (...) »¹⁹. A moins que « la logique de professionnalisation [ne] s'emploie à fabriquer un individu sur mesure pour la société dans laquelle il vit, susceptible de s'ajuster, à plusieurs reprises, aux évolutions nécessaires au bon fonctionnement du système social et cela moyennant toutes sortes de formes de flexibilité qui se traduisent par des ajustements sur divers registres (mobilité professionnelle, géographique, salariale, maîtrise de plusieurs langues ou d'une langue universelle, etc.). »²⁰ C'est pourquoi d'ailleurs, l'accent est mis sur la validation ou la reconnaissance de compétences professionnelles souvent très ciblées. Et, dans cette perspective, on peut penser qu'« être compétent désigne (...) tout simplement l'employabilité, l'aptitude du siècle dernier, celle qui, remarquait Naville, signifie tout simplement "bon pour le service"... »²¹.

Notons d'ailleurs que les termes ou expressions de « sécurisation des parcours professionnels », de « professionnalisation » ou encore d'« employabilité » présentent des proximités même si leurs définitions sont plus ou moins stables et partagées. On peut penser, avec Jacques Freyssinet, que « ce sont précisément la polysémie [des concepts flous] et leurs ambiguïtés qui permettent que des acteurs ayant des analyses et des objectifs divergents, voire antagonistes, les acceptent comme cadres de référence, au moins provisoires, de leurs négociations »²².

Cela semble en particulier se confirmer en Rhône-Alpes car, en dépit des positions différentes des uns ou des autres²³, le protocole d'accord sur la sécurisation des parcours professionnels a bien été signé par tous – Etat, Région, organisations syndicales et patronales régionales -. Mais aussi, au moins du point de vue de l'affichage politique, l'expression « sécurisation des parcours professionnels » a été retenue comme intitulé de la sous-commission du CPRDFP qui traite de la question, elle-même rattachée à la commission Orientation et Formation Tout au Long de la Vie (OFTLV). Quant à la VAE à proprement parler, elle est traitée dans le cadre de son groupe de travail, rattaché à la « sous-commission sécurisation des parcours professionnels », et affichée comme telle dans les instances du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

¹⁸ « Le terme, d'abord relevé en 1978 dans un document de l'OCDE puis dans le Livre blanc de la Commission européenne Vers la société cognitive, a connu sa consécration juridique avec son apparition dans la loi du 13 février 2008 relative au service public de l'emploi » Thérèse Levené *in* Les politiques d'insertion : quelle pertinence pour les « inemployables » ? FORMATION EMPLOI N° 116, 2011

¹⁹ Incontournable professionnalisation, Patricia Champy-Remoussenard *in* Savoirs, 2008/2 n° 17, p. 51-61 et p 56.

²⁰ Incontournable professionnalisation, Patricia Champy-Remoussenard *in* Savoirs, 2008/2 n° 17, p 56.

²¹ L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution, Michèle Tallard SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES | 159-187 année ?

²² Flexibilité et sécurité : quelles stratégies d'acteurs ? Jacques Freyssinet *in* Travail et emploi n° 118, Avril-juin 2009, p 113.

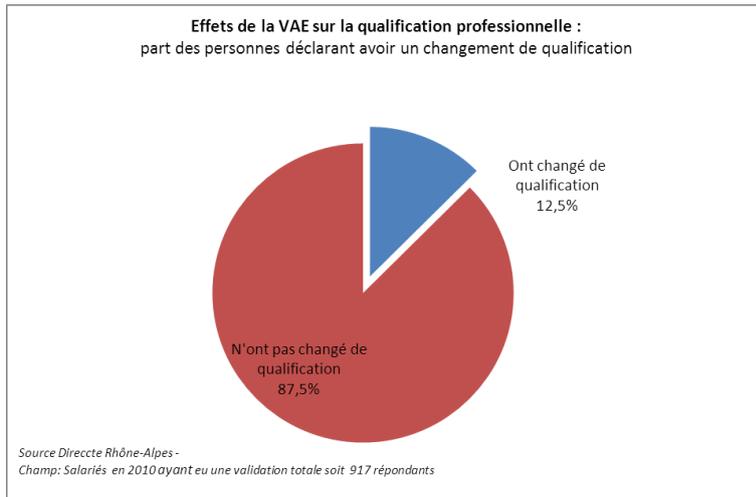
²³ Compte tenu notamment des positions différentes des confédérations organisations syndicales à ce sujet (moins explicites du côté des organisations patronales qui ont ciblé le débat par exemple plutôt sur le contrat unique de travail ou l'assurance chômage, allié au souci de compétitivité des entreprises. Ainsi, la Cfdt parle-t-elle plutôt de sécurisation des parcours professionnels, la Cgt de sécurité sociale professionnelle et statut du travailleur salarié, la Cftc de sécurisation des parcours de vie, la Cfe-Cgc d'assurance emploi, l'Unsa de droit à la sécurité et à la progression professionnelle.

Au final, l'enquête initiée par la DIRECCTE en Rhône-Alpes confirme que la VAE a bien abouti, pour les répondants titulaires d'une validation totale à une reconnaissance de compétences avec ou sans changement de métier ou d'employeur (2), marginalement à une modification de la qualification du poste occupé et pour moins d'un tiers du salaire (1), alors même que les visées des répondants étaient inverses.

1. VAE, qualification professionnelle et salaire

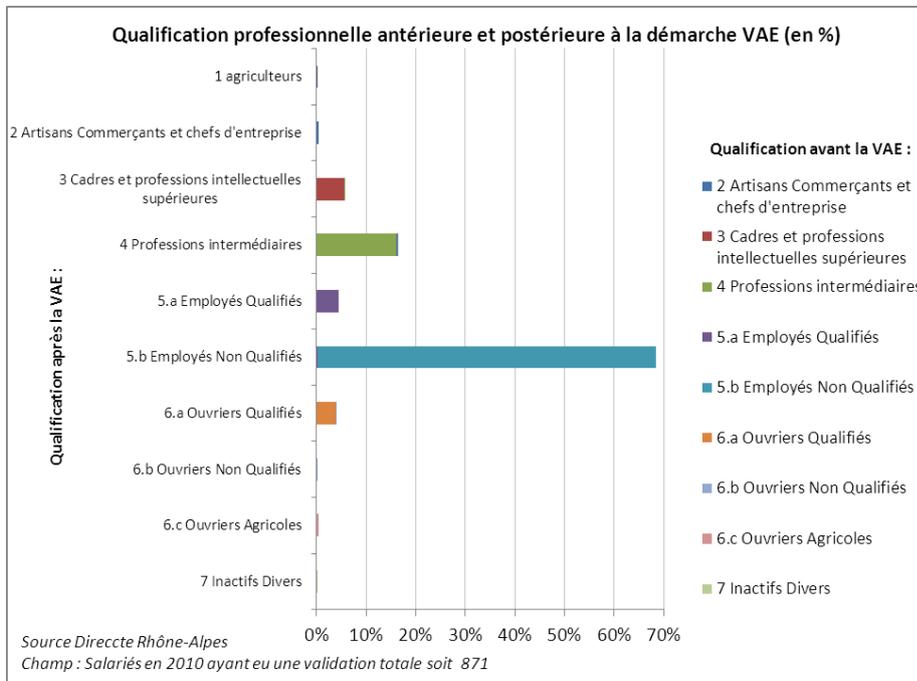
Comme déjà souligné, la VAE n'a pas abouti à une promotion pour plus de 80% des répondants (cf. graphiques 8 et 9), c'est-à-dire à une élévation du niveau de qualification professionnelle. Aussi bien la déclaration des répondants que la confrontation entre les niveaux de Profession et Catégorie

Socio-professionnelle (PCS) avant et deux ans après la VAE – le confirment, à quelques cas près. Et ce, alors même que la quasi-totalité des répondants attendaient de la démarche une « promotion » (cf. graphique 10), couplée ou non à une hausse du salaire qui accompagne souvent une élévation de la qualification (cf. graphique 8).



Graphique 8 – Effets de la VAE sur la qualification professionnelle (en %)

Graphique 9 – Croisement qualification professionnelle avant et après la démarche VAE (en %)



Note de lecture : tous les employés qualifiés avant la VAE sont restés dans cette PCS 2 ans après la certification totale par la VAE (barre pour la PCS « 5b. Employés non qualifiés, exclusivement bleu).

Tableau 4 – Croisement de la qualification antérieure et postérieure à la démarche VAE (en %)

	QUALIFICATION APRES LA DEMARCHE VAE											Total
	Inactifs Divers	Ouvriers Qualifiés	Ouvriers Non Qualifiés	Ouvriers Agricoles	Employés Non Qualifiés	Employés Qualifiés	Professions intermédiaires	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Artisans Commerçants et chefs d'entreprise	Agriculteurs		
Artisans Commerçants et chefs d'entreprise	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%
Professions intermédiaires	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	16,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	16,2%
Employés Qualifiés	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	4,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	4,7%
Employés Non Qualifiés	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	68,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	68,4%
Ouvriers Agricoles	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Ouvriers Non Qualifiés	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Ouvriers Qualifiés	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
Inactifs Divers	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	0,1%	3,9%	0,1%	0,5%	68,5%	4,4%	16,3%	5,7%	0,3%	0,1%	100,0%	

Source Direccte Rhône-Alpes – champ : Salariés en 2010 ayant eu une validation totale : soit 871 répondants

Du seul point de vue salarial, l'évolution à la hausse n'a effectivement concerné que 31% de la population salariée répondante (cf. tableau 5). Cependant, lorsqu'elle intervient, l'augmentation est rapide (dans les 6 mois qui suivent la VAE pour 25% des répondants) et assez importante (plus de 100 € pour 20% des répondants)

Tableau 5 - Effets sur le salaire net mensuel -Délai et nature de l'évolution (en %)

Votre salaire a-t-il évolué?	Si votre salaire a évolué, précisez dans quel sens ?						TOTAL
	Non renseigné	augmentation de moins de 75€ net/mois	augmentation de plus de 100€	augmentation entre 76€ et 100€	perte de plus de 100€	perte entre 76€ et 100€	
Pas d'évolution	x	x	x	x	x	x	66,7%
après + d'1 an	0,1%	0,5%	2,4%	0,4%	0,2%	0,1%	3,8%
après + de 6 mois	0,1%	0,4%	2,0%	0,5%	-	-	3,1%
après 0-6 mois	-	1,3%	4,5%	0,7%	0,2%	-	6,7%
Immédiatement après	1,0%	3,5%	11,1%	3,9%	0,2%	-	19,7%
	1,2%	5,8%	20,0%	5,6%	0,7%	0,1%	100,0%

Source Direccte Rhône-Alpes – Champ : Salariés en 2010 ayant eu une validation totale soit 917 répondants

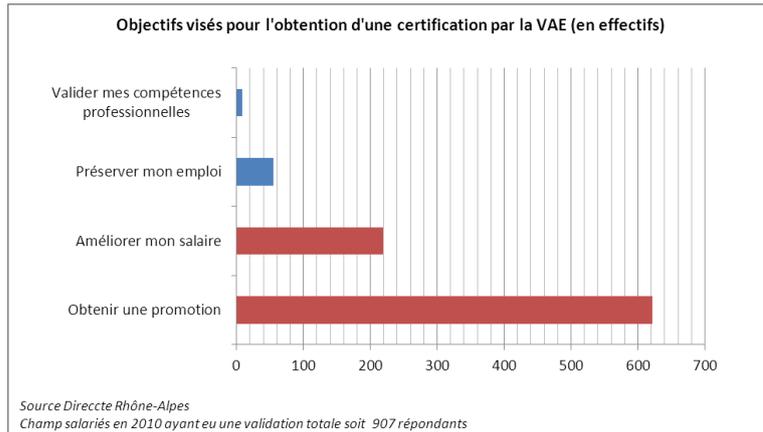
Pourtant, interrogés sur leurs objectifs, les répondants ont classé (parmi 17 réponses proposées²⁴ et 3 choix possibles à classer par ordre de priorité de 1 à 3), l'objectif « améliorer mon salaire » (cité 457 fois) en seconde position derrière celui d' « obtenir une promotion » qui est, au total, cité 892 fois

²⁴ Obtenir une promotion, Améliorer mon salaire, Préserver mon emploi, Préparer une reconversion volontaire, Préparer une reconversion contrainte, Me rapprocher de mon domicile, Valider mes compétences professionnelles, Valider mes compétences extra professionnelles, Construire un projet personnel (ex : familial, associatif...), Accéder à une formation, Après abandon d'études, Obtenir un diplôme, Passer un concours ou reprendre des études, Changer d'entreprise, Changer d'emploi ou de secteur, Créer une entreprise, Recherche de reconnaissance personnelle, Par obligation.

Graphique 10 – Objectifs visés par les candidats à la démarche VAE (en effectifs)

(ces chiffres sont obtenus en additionnant les réponses des personnes ayant classé l'objectif visé en priorité 1, 2 et 3). L'objectif « préserver mon emploi » n'est cité que 216 fois.

On le voit, parmi les trois objectifs visés massivement, deux sont directement liés à la qualification professionnelle (promotion et salaire) et dominent largement.



Parallèlement, si les répondants n'ont pas évolué du point de vue de la qualification professionnelle du poste occupé, 85% estiment toutefois en occuper un correspondant à la certification obtenue. Ce point laisse penser que la grande majorité occupait antérieurement à la VAE un poste ne correspondant pas à leur niveau de diplôme. La VAE viendrait valider une situation de fait. Seules, 150 personnes sur les 547 (27%) pour lesquelles le croisement a pu être effectué, ont obtenu un niveau de certification supérieur au niveau avant la VAE.

2. VAE et employabilité

La quasi-totalité des répondants n'a donc pas changé de qualification professionnelle ou de salaire. En revanche, 52% font état d'effets professionnels liés à l'emploi (donc hors qualification professionnelle et salaire) : il s'agit de changement de métier, de secteur d'activité, d'employeur, de nouvel emploi retrouvé ou encore de missions ou de responsabilités supplémentaires, de meilleure compréhension de l'organisation de l'activité professionnelle, de création d'entreprise, de changement de nature de contrat (CDD, CDI), de changement de comportement des collègues, de la hiérarchie ou enfin, de rapprochement de domicile ou de mobilité géographique.

Seuls certains de ces changements sont cités de façon significative. Seuls ceux-ci sont examinés et nous n'analyserons que les changements pour lesquels un lien de corrélation avec une autre variable a pu être établi.

En préalable, rappelons que seuls 25% des répondants *visaient* des changements professionnels de cette nature en entamant une démarche de VAE : « préserver leur emploi » - visée dominante dans une période où les premiers effets de la crise financière se faisaient sentir -, « anticiper une reconversion », « valider des compétences professionnelles », « changer d'entreprise, de secteur ou d'emploi » (cf. tableau 6)²⁵.

²⁵ Dans sa typologie des objectifs poursuivis par la personne en VAE, Frédéric SECHAUD par exemple distingue entre quatre logiques : la promotion, la reconversion, la protection, l'insertion – qui coïncide bien avec la typologie de notre questionnaire. Enjeux et figures de la reconnaissance dans l'accès à la VAE, in La VAE, dir. F. NEYRAT, op. cit., p. 335-351.

Tableau 6 - Tableau des objectifs visés, modalités liées à l'employabilité (en volume)

	Classé en priorité n°1	Classé en priorité n°2	Classé en priorité n°3	Total
Préserver mon emploi	55	52	109	216
Anticiper une reconversion	-	-	-	-
Valider mes compétences professionnelles	9	-	-	9
Changer d'emploi ou de secteur	1	-	-	1
Valider mes compétences extra-professionnelles	1	-	-	1

Source Direccte Rhône-Alpes

Champ : salariés en 2010 ayant eu une validation totale soit 865 répondants

Note de lecture : Parmi les 17 réponses possibles à la question des objectifs visés par le candidat à la VAE, six correspondent à des objectifs professionnels que l'on peut traduire en termes d'employabilité (Préserver mon emploi, Préparer une reconversion volontaire, Préparer une reconversion contrainte, Valider mes compétences professionnelles, Changer d'entreprise, Changer d'emploi ou de secteur). Un seulement (**Préserver mon emploi**) a été cité de manière significative par les répondants.

Tableau 7 – Changements professionnels liés à l'employabilité (en effectifs)

Nature du changement	Effectifs
A changé de métier	130
A changé d'employeur	81
A changé de contrat de travail	66
A changé de secteur d'activité	47
A effectué une mobilité géographique	13
A plus de missions, de responsabilités	234
A plus d'autonomie	212
A une meilleure compréhension de l'organisation de son activité professionnelle	112

Source Direccte Rhône-Alpes – Champ salariés en 2010 ayant eu une validation totale soit 865 répondants

NB : les répondants pouvaient sélectionner trois items (la somme des réponses n'équivaut pas à la somme des répondants).

Les principaux effets professionnels liés à l'employabilité se déclinent en huit rubriques, que l'on peut regrouper en deux types :

- les modifications liées à l'emploi : métier, employeur, contrat, secteur d'activité et mobilité (en bleu dans le tableau 7) (paragraphe 2.1) ;
- les modifications liées à l'exercice opérationnel de l'activité professionnelle : missions, responsabilités, autonomie et compréhension de son activité (en vert) (paragraphe 2.2), plus fréquentes.

Tableau 8 – Cumuls des changements liés à l'employabilité (en %)

Nombre de changements	% de personnes concernées
0	48%
1	29%
2	11%
3	6%
4	4%
5	2%
6	1%
7	0%

Source Direccte Rhône-Alpes

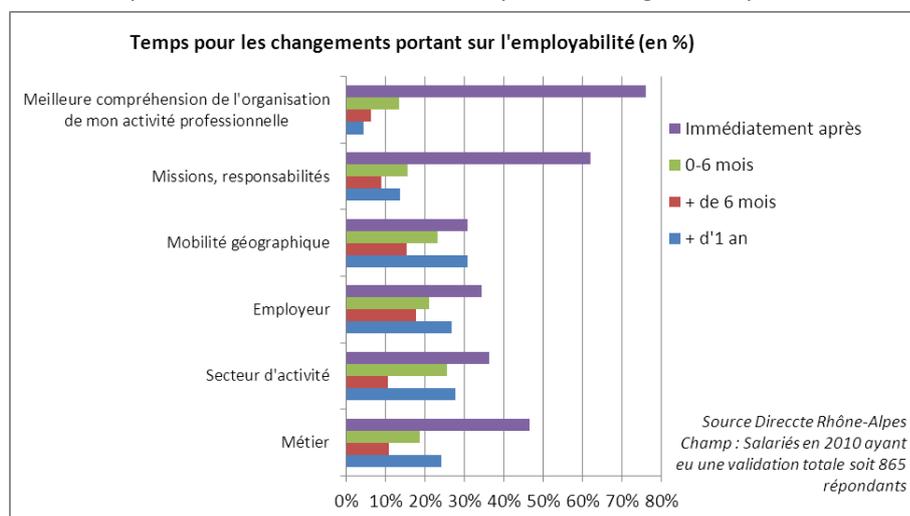
Champ : Salariés en 2010 ayant eu une validation totale soit 917 répondants

Sur l'ensemble de l'effectif salarié, 29% ont déclaré avoir constaté au moins un effet, que l'on peut traduire comme un changement en termes d'employabilité. Ils ne sont plus que 11% à avoir cumulé deux changements et à peine 6% à en cumuler trois (cf. tableau 8).

Un lien est établi entre changement de métier et changement de secteur. 68% des personnes ayant changé de secteur ont aussi changé de métier, ce qui semble les inscrire dans une véritable démarche de reconversion.

Quelle est finalement la nature des changements professionnels et qui cela concerne-t-il ?

Ces changements interviennent massivement dans les six mois qui suivent l'obtention de la validation totale (cf. graphique 11). La part des personnes concernées par cette évolution à six mois diffère cependant sensiblement selon que le changement porte sur : le métier (66%), le secteur



d'activité (62%), l'employeur (55%), les missions et les responsabilités (78%), ou encore, la meilleure compréhension de son activité professionnelle (89%).

Graphique 11 – Temps pour les changements portant sur l'employabilité (en %)

Ces changements interviennent rarement entre 6 mois et 1 an après la VAE. Puis, ils se produisent à nouveau au-delà d'un an : c'est par exemple le cas pour 15% des répondants ayant noté une augmentation de leurs missions et des responsabilités, ou encore pour 25% de ceux qui ont changé soit de métier, soit de secteur d'activité, soit d'employeur.

Les salariés déclarant avoir vécu ces évolutions professionnelles sont très majoritairement des femmes : 73% ou plus selon le type de changements, mais en-deçà de leur poids dans la population des salariés répondants (85%). On ne note pas d'écart entre la structure par niveau de certification de ceux qui indiquent ce type de changements professionnels et la structure par niveau des répondants.

Sept des huit changements proposés dans le tableau 7 présentent un effectif suffisant pour être analysés plus en détails (la mobilité géographique ne concernant que 13 personnes).

2.1 Modifications liées à l'emploi

Changement de secteur d'activité (47 personnes)

Avertissement : le changement de secteur d'activité, déclaré de manière libre par les répondants, a pu être objectivé en comparant le code NAF correspondant au secteur d'activité avant la démarche VAE à celui correspondant au secteur d'activité à l'issue de la VAE. Les déclarations sont concordantes.

5% seulement des répondants ont changé de secteur d'activité. 36% seulement des personnes ayant changé de secteur d'activité l'ont fait immédiatement après la validation totale et 28% d'entre elles ont dû attendre plus d'un an pour que ce changement intervienne.

Un lien est établi avec la taille de l'entreprise dans laquelle le candidat à la VAE était salarié : plus la taille de l'établissement est grande, plus le changement s'opère. Ainsi, les entreprises de plus de 500

salariés regroupent à elles seules 35% des personnes ayant changé de secteur d'activité ou encore 55% des personnes concernées par un changement travaillaient dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Changement de contrat de travail (66 personnes)

Une faible part (7,5%) des salariés a changé de contrat de travail. Cette modification résulte d'un changement de métier, d'employeur ou de secteur d'activité. Pour 62% des personnes, ce changement de contrat a conduit à la signature d'un CDI.

En outre, 10% des salariés répondants (90 personnes) déclarent avoir changé d'employeur et 129 déclarent avoir changé de métier (changement vérifié de manière objective pour 80% de ces 129 répondants). Cependant, aucun lien n'ayant pu être établi avec une autre variable, ces changements ne font pas l'objet d'analyses complémentaires.

2.2 Modifications liés à l'exercice opérationnel de l'activité professionnelle

Plus de missions, de responsabilités (250 personnes)

L'augmentation des missions et des responsabilités est le changement qui revient le plus fréquemment parmi les réponses portant sur les effets que nous attribuons à l'employabilité. Ce changement est lié à la taille de l'établissement d'origine du salarié.

62% des personnes, se sont vu confier des missions et des responsabilités supplémentaires immédiatement après la validation totale.

Changement en termes d'autonomie (212 personnes)

Le gain d'autonomie est pour 24,5% des salariés l'un des effets de la réussite de la démarche de VAE. Ce changement est lié à la taille de l'entreprise dans laquelle le salarié exerçait son activité professionnelle.

Enfin, l'effet professionnel de la VAE s'est traduit pour 12% des salariés (112 personnes) par une meilleure compréhension de son activité professionnelle résultant du travail d'analyse menée pour le dossier de VAE. Les $\frac{3}{4}$ de ces personnes déclarent avoir perçu ce changement immédiatement après la validation totale (90% si l'on considère ceux qui l'ont perçu dans les six mois). Cependant, aucun lien n'a pu être établi avec une autre variable, ce changement ne fait donc pas l'objet d'une analyse complémentaire.

PARTIE 2 – EFFETS PERSONNELS

De la même manière que pour les effets professionnels, le questionnaire prévoyait des questions relatives aux effets personnels à proprement parler et des questions relatives à la visée personnelle des candidats s’engageant dans une démarche VAE.

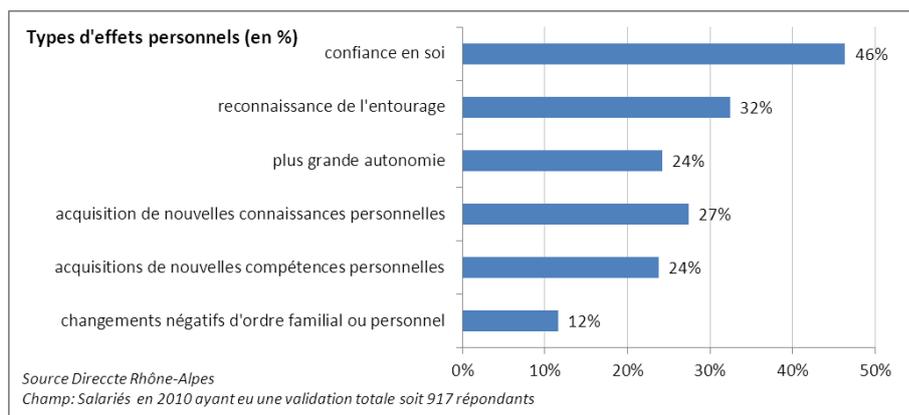
Un seul répondant déclarait *viser* une validation de compétences extraprofessionnelles (parmi trois choix possibles de réponses). Pour autant, 60% ont estimé que la démarche VAE *a produit des effets* personnels. Rappelons qu’il ne s’agit ici que de ceux qui ont validé totalement une VAE ; les effets personnels sont sans doute de nature différente pour ceux qui ont validé partiellement les acquis de leur expérience ou pour ceux qui n’ont pas abouti à une certification.

Cet aspect de la VAE – effets personnels - va dans le sens de ce qui a été souligné dans le cadre d’autres études sur le sujet, à savoir que la démarche excède la seule validation de capacités ou d’aptitudes à des fins professionnelles, mais qu’elle participe à un développement personnel. Francis MARCHAN va même jusqu’à considérer que « les motivations mises en avant par les candidats pour justifier leur démarche ne peuvent être « prises pour argent comptant », seules des raisons professionnelles étant avouables »²⁶, laissant entendre que sont passées sous silence les motivations personnelles.

Ça n’a pas été le parti pris du questionnaire rhônalpin, qui prévoyait explicitement d’interroger la VAE comme un levier de reconnaissance sociale et de développement personnel. 60% des répondants rhônalpins déclarent ainsi que la VAE a produit des effets ce type. L’enquête proposait une liste prédéfinie d’effets, qui présente l’avantage de la facilitation de l’exploitation mais l’inconvénient de la suggestion de(s) la réponse(s).

Parmi les effets personnels proposés et pour les 60% qui sont concernés, la confiance en soi est citée à 46%, la reconnaissance de l’entourage à 32%, l’acquisition de compétences personnelles à 24%. La plus grande autonomie, introduite dans le questionnaire à la rubrique sur les effets personnels, est cité par 24% des répondants : pour autant, cet item renvoie à des effets professionnels (et à ce titre, a été traité ci-avant). A noter enfin qu’une dizaine de personnes expriment des conséquences

personnelles ou familiales négatives, sans plus de détails malgré la demande de précisions (cf. graphique 12).



Graphique 12 – Effets personnels déclarés de la démarche VAE - Question à choix multiples (en %)

²⁶ « Les lexiques de la reconnaissance », in la VAE, op. cité, p 313. L’article était centré sur une population universitaire, si l’on peut penser raisonnablement que la nature des effets personnels peut être comparable à celle de notre enquête même si les modalités de questionnement diffèrent, les résultats ne le sont pas.

S'agissant des effets plutôt positifs, certains ont détaillé brièvement et librement : citons par exemple, « la satisfaction d'avoir obtenu » ou « acquis un diplôme », la « fierté personnelle d'avoir réussi », plusieurs fois cités, un sentiment de « valorisation », l' « aboutissement d'un projet » ou d' « un challenge personnel », un « confort intellectuel », « l'estimation de soi », l' « épanouissement », « les regards des autres [qui] ont changé », et en particulier ceux des enfants : sur ce point, l'obtention d'une certification par le VAE – comme par toute autre voie d'accès probablement - dépasse très largement la visée initiale car il est question ici de positionnement parental.

Les effets personnels dans leur globalité ne sont pas corrélés au niveau de formation initiale, au fait que la personne ait bénéficié d'une formation, d'une remise à niveau ou d'un tutorat. En revanche, il semble bien que la perception d'effets personnels par le répondant soit liée à son secteur d'activité d'origine : ils sont en effet plus fréquemment ressentis quand l'employeur relève des activités de services autres que la santé humaine, l'action sociale ou l'administration publique, pour lesquels, à l'inverse, l'effet personnel est moins souvent évoqué.

S'agissant du type d'effets personnels, la **confiance en soi** n'est pas affaire de sexe, d'âge, de niveau de formation initiale (au lancement de la démarche) ou encore de qualification professionnelle ; elle a été évoquée par tous – plus ou moins -, sans qu'un lien de corrélation puisse être établi entre elle et ces variables.

Le lien est plus étroit entre l'effet « **reconnaissance de l'entourage** » et certaines variables comme l'âge et la qualification professionnelle : la reconnaissance de l'entourage a proportionnellement été plus déterminante pour les employés non qualifiés et les ouvriers qualifiés. Les autres PCS (cadres, professions intermédiaires, employés qualifiés), sous réserve de volumes faibles, indiquent aussi – dans une moindre mesure - la reconnaissance de l'entourage comme effets personnels de la VAE.

La littérature fait parfois émerger un autre effet qui n'a pas été exploré dans les questions fermées, ni n'a émergé des questions ouvertes de l'enquête rhônalpine : celui de la réparation d'une **injustice** (injustice qui peut jouer un rôle centrale dans les luttes sociales selon les théoriciens de la reconnaissance – cf. encadré 2). C'est le cas par exemple lorsqu'une promotion jugée légitime par la personne n'est pas arrivée avant la VAE et contribue à motiver cette démarche et la confirmer²⁷. La VAE devient ici une sorte de caution, la preuve de l'aptitude de la personne à occuper tel poste, telle responsabilité etc. au regard de son employeur. Dans ce cas précis, ce que l'on peut qualifier d'effet personnel devient indirectement un effet professionnel.

Compte tenu de la faiblesse des effectifs pour les autres effets personnels, aucun traitement n'a été réalisé.

²⁷ Deux exemples cités dans « formes et vécus du déni de reconnaissance : retour sur l'échec en validation des acquis de l'expérience », Dolores Laope, in La VAE, op. cité, p 297 s : une femme qui s'est vue refuser une promotion car sa direction mettait en doute sa capacité à cumuler un poste de responsabilité et sa vie familiale, une autre personne à qui un poste a été refusé faute du niveau de diplôme requis.

Encadré 2 – Théorie de la reconnaissance

La théorie de la reconnaissance (extrait de formes et vécus du déni de reconnaissance : retour sur l'échec en validation des acquis de l'expérience », Dolores Laope, in La VAE, op. cité, p 303 – pour aller plus loin, voir Bibliographie)

Son projet [de Axel Honneth, philosophe et sociologue allemand] est de fonder une « grammaire morale » des conflits sociaux ou des luttes sociales à partir du modèle théorique de la lutte pour la reconnaissance élaboré par Hegel et du modèle de George Herbert Mead sur la genèse sociale de la conscience de soi, de la formation sociale du soi. Pour Honneth, la reconnaissance désigne une attente fondamentale, un besoin du moi. Ce besoin correspond à la confirmation par le regard d'autrui de notre propre existence. Autrement dit, le rapport à soi dépend du regard, du jugement porté par autrui. C'est parce qu'il dépend d'autrui que le rapport positif à soi est vulnérable et en attente de confirmation, en attente de reconnaissance. Ainsi, l'ensemble des interactions sociales est traversé par des attentes de reconnaissance. (...) Selon la théorie de la reconnaissance, la déception de certaines attentes peut donner lieu dans certaines conditions à un sentiment d'injustice. L'expérience de l'injustice a deux effets interdépendants. D'une part, elle conduit à réagir par l'adaptation, la fuite ou la lutte contre l'injustice. D'autre part, elle produit un contenu cognitif spécifique qui, dans certaines conditions, peut conduire l'individu à une conscience claire de l'injustice qu'il subit.»

Dans l'étude menée en Rhône-Alpes, sans doute pour la raison évoquée en introduction de ce paragraphe sur les effets personnels – seules les personnes ayant une validation totale sont interrogées – l'injustice n'a pas véritablement été ressenties après la VAE. D'ailleurs, l'auteure de l'article citée en tête de l'encadré conclut son article en indiquant que « l'échec en validation des acquis confirme que la demande de reconnaissance touche au rapport à soi, impliquant intimement l'individu ».

Les effets personnels produits sur la situation des certifiés relèvent du ressenti de chacun et, à ce titre, sont difficile à mesurer. Ils peuvent cependant être éclairés par le concept de sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ou « auto-efficacité » ou encore « efficacité personnelle perçue » (cf. encadré 3).

Encadré 3 – Théorie de l'auto-efficacité

La théorie de l'auto-efficacité

Selon Albert Bandura (docteur en psychologie et enseignant à l'université de Stanford - Californie), qui a introduit le concept, « L'efficacité personnelle perçue concerne la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités. »²⁸ et ce, indépendamment de ses aptitudes et compétences réelles.

Philippe Carré précise que « pour Bandura, le système de croyance sur son auto-efficacité, ou sentiment d'efficacité personnelle, est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains. Pour lui, si les gens ne sont pas convaincus qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils souhaitent grâce à leur propre action, ils auront peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés. »²⁹

Appliqué au domaine du travail, le sentiment d'efficacité personnelle « est considéré comme un moteur puissant du développement en cours de carrière, notamment en ce qui concerne l'élévation des compétences et des performances [...] comme une source majeure de motivation professionnelle »³⁰. Jacques Lecomte, dans un article consacré à Bandura³¹, fait état de recherches menées dans le domaine de l'activité professionnelle dont les résultats confirment le rôle déterminant du SEP, par exemple dans la recherche d'emploi.

L'étude menée par la Direccte Aquitaine, envisage que le SEP puisse être développé par les bénéficiaires de la démarche de VAE. Celle-ci, « en participant à une meilleure connaissance des expériences passées et à l'actualisation d'un certain nombre de compétences, amènerait l'individu à développer ses possibilités d'action » et sa confiance en son efficacité, à la frontière entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle.

Pour parachever ces deux parties consacrées aux effets professionnels et personnels de la VAE, une focale particulière a pu être apportée sur les effets concernant les candidats inscrits dans les universités rhônalpines, à partir de l'enquête « impact REV », résumée ci-après. Plusieurs constats sur les effets (non pas sur le profil de la population) sont comparables à ceux tirés de l'enquête menée par la Direccte.

²⁸ BANDURA Albert, Traduction LECOMTE Jacques, Auto-efficacité- Le sentiment d'efficacité personnelle, De Boeck Bruxelles, 1ère édition 2003

²⁹ CARRE Philippe, « Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? », Savoirs, 2004/5 Hors-série, p. 9-50

³⁰ LABERON Sonia, LAGABRIELLE Christine, POUCHARD Dominique, Validation de l'expérience, une dynamique professionnelle ? Effets de la VAE sur le développement des individus et des organisations dans le secteur industriel, Rapport de recherche Direccte Aquitaine – Unité territoriale Gironde, Mars 2011

³¹ LECOMTE Jacques, Les applications du sentiment d'efficacité personnelle, Savoirs, 2004/5 Hors-série, p. 59-90

EVOLUTIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES DES CANDIDATS INSCRITS EN VAE DANS LES UNIVERSITES DE LA REGION RHÔNE-ALPES – EXTRAITS DE L'ENQUETE « IMPACT REV³² »

Les résultats présentent les effets de la VAE sur le parcours des candidats ayant engagé cette démarche auprès d'un certificateur de l'enseignement supérieur.

Population interrogée

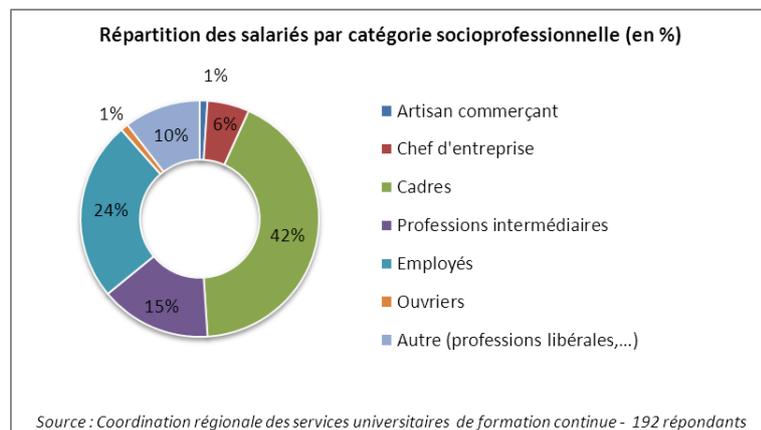
L'enquête a été réalisée en 2012, six mois après leur sortie, auprès des candidats de la promotion 2010/2011, ayant ou non validé le diplôme visé et venant de Rhône-Alpes (58%) ou d'autres régions. Les données relatives aux candidats sont transmises par chacun des établissements universitaires participants³³. Le questionnaire est auto-administré, soit sous forme papier (envoyé par voie postale suivi d'une relance également par courrier postal), soit sous forme électronique. Sur la population totale (365 personnes inscrites en 2010/2011 et ayant ou non validé la certification visée), 222 candidats ont répondu à l'enquête, soit un taux de retour brut de 61%.

Profil des répondants (personnes ayant ou non validé la certification visée)

50% des démarches engagées concernaient des diplômes de masters, 40% les licences professionnelles et générales et moins de 2% des diplômes d'ingénieur. 84% des stagiaires ont obtenu une validation totale et 6% une validation partielle.

90% des 222 répondants étaient en emploi au début de la démarche VAE. Parmi ces candidats en emploi, 181 étaient salariés, majoritairement dans le secteur privé (entreprise 57% ou association 10,5%) et 32,5% exerçaient dans le secteur public. 151 étaient en CDI ou titulaires de la fonction publique au début de leur démarche.

Graphique 1



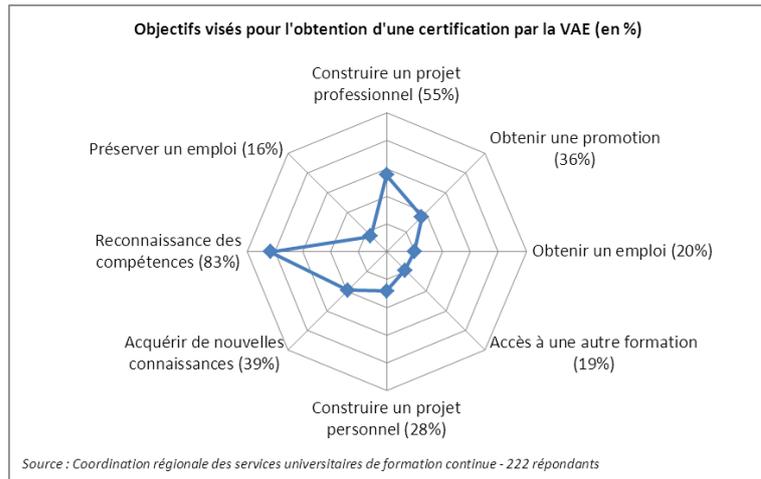
La répartition par catégorie socio-professionnelle fait apparaître une nette prépondérance des cadres (42%). Les employés (24%) et les professions intermédiaires (15%) sont également bien représentés. En revanche les ouvriers comme les artisans ne représentent chacun que 1% de l'effectif.

³² PERONNET Myriam, MARIE Alexandre, Impact REV, Impact de la reprise d'études et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – op. cit. L'enquête menée par la coordination régionale des services universitaires de formation continue porte sur les personnes engagées dans une démarche VAE ou relevant de la formation continue et inscrits dans un diplôme national ou dans certains diplômes d'établissements professionnels ayant ou non validé la certification postulée.

³³ Universités Claude Bernard Lyon1, Lumière Lyon 2, Jean Moulin Lyon 3, Jean Monnet St Etienne, Joseph Fourier Grenoble 1, Pierre Mendès France Grenoble 2, Stendhal Grenoble 3 et université de Savoie.

Graphique 2

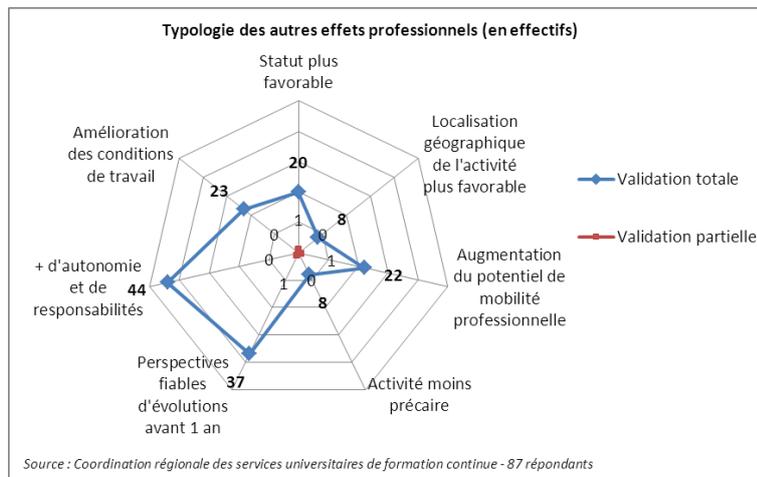
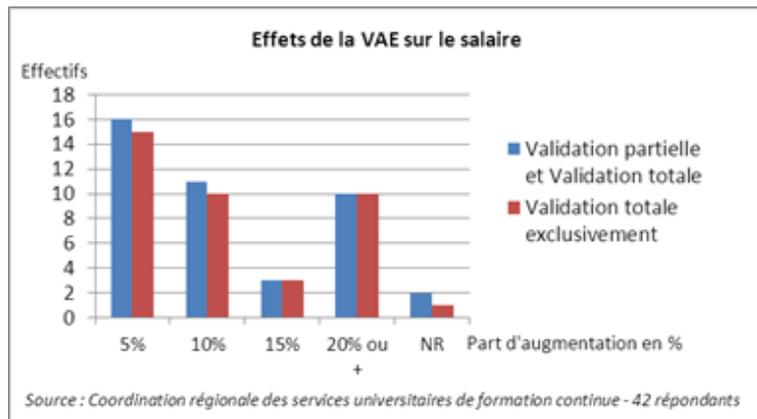
Les objectifs visés par les candidats sont prioritairement de nature professionnelle (cf. graphique 2) : construction d'un projet professionnel (55%), obtention d'une promotion (36%) ou d'un emploi ou, plus massivement encore, reconnaissance des compétences (83%). Ils ne sont que 28% à avoir placé la construction d'un projet personnel parmi leurs principaux objectifs.



Par ailleurs, les résultats de l'enquête montrent que la démarche VAE est essentiellement personnelle : l'initiateur est dans 92% des cas le candidat lui-même. L'employeur n'est initiateur, conjointement avec le candidat, dans 6% des cas et Pôle Emploi n'intervient que marginalement.

Effets professionnels (résultats des personnes ayant obtenu une validation totale)

Graphiques 3 et 4



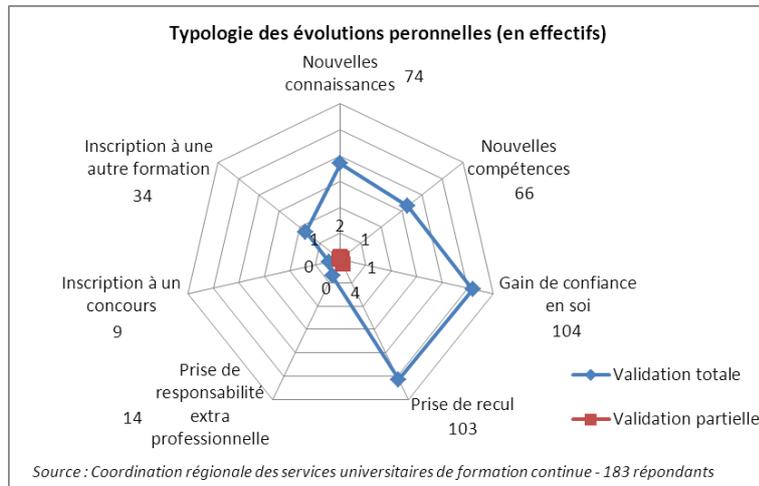
64% des répondants ayant obtenu une validation totale (109 personnes) déclarent avoir connu une évolution professionnelle positive après la VAE. Pour près de la moitié (51), l'évolution s'est concrétisée par un changement d'emploi et/ou d'activité, dans le cadre d'une reconversion (14 répondants), d'un changement d'employeur (21), dans le même type d'activité (20), ou encore dans le cadre d'une création d'entreprise (4).

42 répondants, ayant presque tous obtenu une validation totale (39), déclarent avoir perçu une hausse de salaire après la VAE (cf. graphique 3). D'autres évolutions professionnelles (autres qu'une augmentation salariale ou qu'un changement d'activité) ont été déclarées par plus de 7 concernés sur 10. Ces évolutions (cf.

graphique 4) portent principalement sur le gain d'autonomie et sur l'augmentation des responsabilités. 37 répondants signalent, en outre, pouvoir envisager des perspectives fiables d'évolution à moyen terme.

Effets personnels (résultats des personnes ayant obtenu une validation totale)

Graphique 5



93,5% des répondants ayant obtenu une validation totale déclarent avoir connu une évolution personnelle positive suite à leur VAE (41,5% pour les personnes ayant validé partiellement), en particulier un gain de confiance en soi (cité 104 fois) et une prise de recul (103), ces deux évolutions concernant près de 2 personnes sur 3.

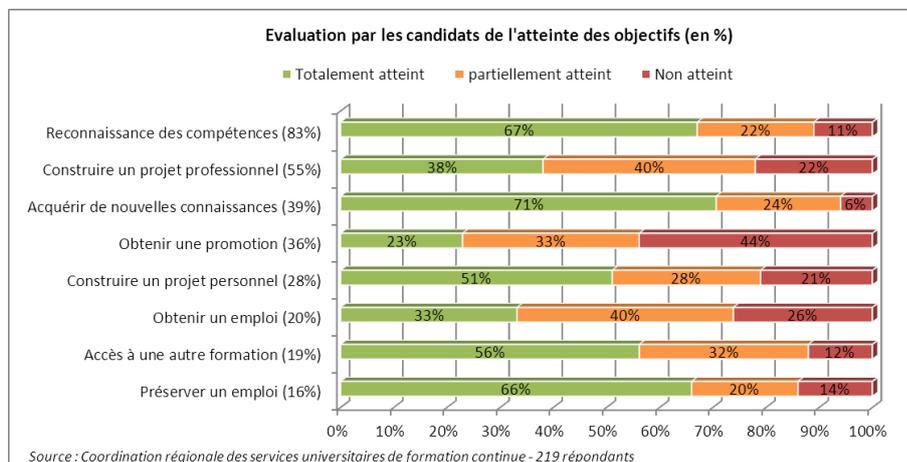
En outre, 43 répondants envisagent de prolonger leur VAE par une

nouvelle démarche d'acquisition de connaissances en s'inscrivant à une autre formation ou à un concours.

Déroulement de la démarche

2/3 des répondants ont bénéficié de dispositifs spécifiques (réduction de parcours, accompagnement, tutorat, remise à niveau...) en en cumulant parfois plusieurs. Le taux d'interruption de la démarche reste assez faible, s'élevant à 7% des répondants, cette dernière intervenant majoritairement pour des raisons professionnelles (56%). Enfin, ce sont les objectifs les

Graphique 6



plus cités comme la reconnaissance des compétences et la construction d'un projet professionnel que les répondants placent parmi ceux qu'ils estiment avoir le plus efficacement atteints.

L'adéquation entre la VAE entreprise et la

situation actuelle des répondants a donc été logiquement jugée bonne par 44% d'entre eux et parfaite par 42%, ce qui donne un jugement global positif de 86%.

PARTIE 3 – CONDITIONS DE DEROULEMENT DE LA DEMARCHE

Les répondants ont été interrogés sur les conditions de mise en œuvre et de déroulement de leur démarche VAE à l'exclusion du dispositif d'accompagnement tel que défini dans le cadre de la procédure de VAE³⁴.

Ces conditions étaient de plusieurs natures : certaines liées aux conditions matérielles, d'autres relatives à la démarche à proprement parler. Les appuis ont pu provenir de la sphère professionnelle ou de la sphère personnelle, ou des deux.

Les différents appuis dont bénéficient les candidats apparaissent cependant plus comme une condition de la réussite de la démarche VAE en elle-même – impossible à établir à partir de l'enquête ciblée pour les certifiés et hors sujet -, plutôt que comme un facteur déterminant des effets de la validation totale. L'objectif de cette partie n'est donc pas de tenter d'établir un lien entre ces conditions pratiques et les effets de la VAE, mais plutôt d'apporter un éclairage, en marge de l'étude.

1. Conditions matérielles : apport financier, aménagement du temps

1.1 Apport financier

74% des répondants déclarent avoir bénéficié d'une prise en charge financière. La proportion passe à 87% pour les salariés issus de l'« industrie manufacturière, extractive et autres » mais chute à 55% pour l'administration publique. La prise en charge pour les salariés issus des secteurs de la « santé humaine et l'action sociale » ou encore des « autres activités de services » reste proche de la moyenne générale (autour de 72-73%). Si le secteur d'origine est corrélé à la prise en charge financière, la taille des établissements en effectif joue peu. Lorsque le salarié a informé son employeur de la démarche, la prise en charge financière a été plus fréquente (76% des répondants au lieu de 57% dans le cas contraire). Enfin, une corrélation peut être établie entre l'existence d'un soutien sous forme de formation-tutorat ou remise à niveau et l'appui financier. L'analyse des effets montre que le niveau de diplôme initial (avant la VAE) a un effet sur le fait d'avoir ou pas une prise en charge financière, sans que la probabilité évolue de manière linéaire avec le niveau de diplôme : ainsi, une personne de niveau II³⁵ a environ 8 fois moins de probabilité qu'une personne sans diplôme d'avoir une prise en charge financière ; c'est 5.5 fois moins pour une personne de niveau III ou IV, 2 fois moins pour une personne de niveau V et 3 fois moins pour une personne de niveau V bis. Autrement dit, le lien entre le niveau de formation initiale (avant la VAE) et l'apport financier apparaît fort : ce sont proportionnellement plus les personnes sans diplôme avant la VAE qui déclarent avoir obtenu cette prise en charge financière (à 88%), celles de niveau V (76%) ou encore de niveau III (73%). La prise en charge financière a été beaucoup plus limitée pour les salariés de niveau II (44%), dans une moindre mesure pour celle de niveau I (63%) ou de niveau Vbis (68%). Les autres (niveaux IV ou V) se situent dans la moyenne.

³⁴ Qui est défini de la manière suivante : « Aide méthodologique apportée au candidat à la vae, après l'étape de la recevabilité, pour décrire son expérience professionnelle, constituer son dossier auprès du certificateur, préparer l'entretien avec le jury et éventuellement la mise en situation professionnelle. C'est une mesure facultative qui offre au candidat des chances supplémentaires d'aller jusqu'au bout de sa démarche », <http://vae.gouv.fr>

³⁵ Le niveau I étant marginal, n'est pas traité.

1.2 Aménagement du temps lors de la mise en œuvre de la démarche

Si l'apport financier a été plutôt massif, une minorité (9%) déclare avoir eu recours à un congé VAE (c'est le double pour les salariés issus de l'administration publique, sans lien avéré avec le niveau de formation initiale).

26% des répondants ont utilisé leur DIF, la moitié pour les personnes travaillant dans l'industrie manufacturière, autour du tiers pour les salariés dont l'effectif de l'établissement est compris entre 10 et 19 ou 500 et plus. Ce sont aussi plutôt les personnes titulaires d'un niveau V ou les répondants sans diplôme, toutes proportions gardées, qui sont concernées. Pour autant, la moitié a réalisé sa démarche de VAE majoritairement sur son temps de travail, plus encore pour ceux qui n'ont pas eu recours à un congé VAE (8%).

2. Conditions propres à la démarche

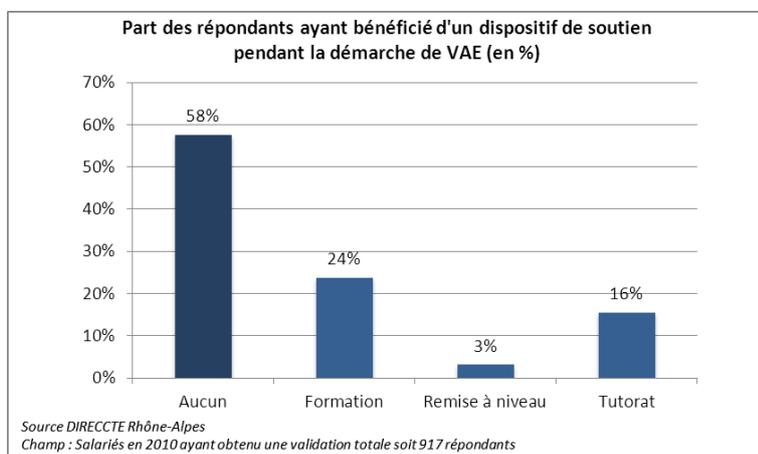
2.1 Préparation au dossier VAE et au jury

Les deux tiers des répondants déclarent avoir bénéficié d'une prestation d'accompagnement et de préparation au dossier VAE et au jury. Si la taille de l'entreprise n'a joué aucun rôle, le secteur d'origine du salarié ou le fait d'avoir ou non informé son employeur de la démarche semble avoir été prépondérant dans l'utilisation ou non de la prestation. Ainsi, 76% des répondants qui avaient informé leur employeur de la démarche ont bénéficié d'une aide de ce type, contre 50% de ceux qui ne l'avaient pas fait. Par ailleurs, les salariés des industries manufacturières et extractives ont massivement (90%) bénéficié d'un accompagnement, contre seulement 72% des salariés de la santé humaine et action sociale. Par ailleurs, 83% des sans diplôme avant la VAE signale cet appui, contre 62% des personnes titulaires d'un niveau II, 63% pour celles d'un niveau I ou encore 67% d'un niveau III. La moitié de ceux qui avaient eu recours à un congé VAE a bénéficié d'une formation, d'un tutorat ou d'une remise à niveau.

2.2 Formation, tutorat, remise à niveau

Parmi les modalités d'appui au candidat, la formation, le tutorat ou une remise à niveau ont pu être

Graphique 13 - Bénéficiaires d'un dispositif de soutien (en %)



mobilisés. Quelle que soit la forme, cet appui a concerné 42% des répondants (cf. graphique 13), nettement moins quand le salarié n'a pas informé son employeur de sa démarche (30%). Pour la moitié, c'est la formation qui a joué ce rôle, un peu plus du tiers un tutorat, moins de 6% une remise à niveau (le fait d'avoir eu recours à son DIF ne change pas les proportions). On constate peu de différence selon les secteurs dominants d'origine des

répondants, si ce n'est pour l'administration publique : les 3/4 n'ont bénéficié d'aucun soutien mais les effectifs sont faibles. L'appui a été moins important (35%) pour les salariés issus de TPE (effectif de 1 à 9). Le soutien a proportionnellement plus concerné les personnes titulaires d'un niveau V (48%). A noté que 58% des sans diplôme déclarent n'avoir bénéficié d'aucun soutien, au-delà même de la moyenne générale.

Le cumul accompagnement, préparation au dossier VAE et au jury et soutien de type tutorat, formation (prépondérante), remise à niveau a concerné 38% des répondants.

3. Origine de l'aide

Enfin, les répondants étaient questionnés sur l'existence d'une aide, de quelque nature que ce soit, et son origine. Près de 57% déclarent avoir été aidé, pour les deux tiers il s'est agi d'une aide professionnelle (sans lien manifeste avec la taille de l'entreprise d'origine), pour un quart d'une aide personnelle et pour environ 10%, les deux. Parmi ceux qui avaient déclaré n'avoir pas eu recours à une formation, un tutorat ou une remise à niveau, 46% ont bien eu une aide extérieure (essentiellement professionnelle ou personnelle).

CONCLUSION GENERALE

L'une des premières conclusions apparue au terme de l'étude concerne l'adéquation objectifs visés par les candidats / effets de la VAE.

Ainsi, les seconds ne sont que partiellement en phase avec les premiers. L'augmentation de salaire et l'accroissement de la qualification professionnelle (promotion) constituaient les motivations premières des candidats ; or, l'évolution de la qualification professionnelle ne concerne que 13% des répondants et 31% s'agissant de l'augmentation de salaire.

Par ailleurs, d'après l'enquête, la VAE a constitué pour un tiers seulement des candidats un moyen d'élever son niveau de diplôme. Ainsi, que l'on examine le critère de l'augmentation de qualification professionnelle ou celui de la progression du niveau de certification, les résultats de l'enquête montrent que ces objectifs ne sont que très partiellement atteints. Pourtant, la loi de novembre 2009 (précédée par l'ANI signé par l'ensemble des partenaires sociaux) dispose que la VAE « vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification³⁶ au cours de sa vie professionnelle. »

En revanche, la VAE a eu davantage d'effets sur ce qui peut relever de l'employabilité des candidats ; 52% des répondants en ont fait état. Ces changements, qu'ils portent sur l'emploi (changement de secteur d'activité, de métier, d'employeur, de nature de contrat) ou sur l'exercice opérationnel de l'activité (autonomie, missions et responsabilités, compréhension de son activité) sont corrélés à la taille de l'entreprise d'origine du salarié et interviennent massivement dans les six mois qui suivent l'obtention de la VAE. La VAE servirait donc prioritairement à sécuriser les parcours professionnels des candidats, mais ne constituerait que marginalement un levier de sécurisation du salaire et de la qualification professionnelle.

Mais aussi, les résultats de l'enquête montrent que les bénéfices de la VAE sont plus encore ressentis sur les aspects personnels du parcours des candidats. C'est le cas pour 60% des répondants. La VAE serait alors à envisager comme un outil de développement de soi venant conforter notamment la confiance du candidat en soi. Cela tient aussi au fait que la démarche de VAE est un exercice de longue haleine et qui renvoie le candidat à des enjeux qui dépassent la simple validation d'acquis d'expériences professionnelles ; c'est une mise à l'épreuve. En témoignent les déclarations relatives à un abandon potentiel, formulées à l'occasion de cette enquête. Plus de 150 personnes, le quart des répondants, se sont senties concernées. Les motifs évoqués sont relatifs au caractère fastidieux sur le plan administratif (plus de 60 fois cité) et au sentiment d'être seul ou insuffisamment accompagné (une vingtaine de cas), ou encore confrontés à des difficultés sur le fond (une vingtaine de situations).

³⁶ Il y a toutefois ambiguïté sur le terme de qualification : s'agit-il de la qualification au sens de certification, ou de la qualification professionnelle au sens des conventions collectives ?

Notons que la distinction « effets personnels / effets professionnels » peut être jugée artificielle, un lien de corrélation à double sens pouvant être envisagé, sans quantification possible toutefois.

Enfin, il apparaît que la VAE est aussi une étape dans le parcours des candidats, puisque 51% d'entre eux déclarent envisager poursuivre une démarche d'acquisition de nouvelles qualifications par un concours, une formation ou une autre VAE.

BIBLIOGRAPHIE (citée et non citée)

ACADEMIE DE LYON, Validation des acquis de l'expérience, enquête de satisfaction 2012

ASKENAZY Philippe, Prévenir des gâchis de compétences et qualifications en France, Travail et Emploi n° 118, Avril-juin 2009

BANDURA Albert, Traduction LECOMTE Jacques, Auto-efficacité- Le sentiment d'efficacité personnelle, De Boeck Bruxelles, 1ère édition 2003

CARRE Philippe, « Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? », Savoirs, 2004/5 Hors-série, p. 9-50

CHAMPY-REMOUSSENERD Patricia, Incontournable professionnalisation, Savoirs n° 17, 2008/2

FREYSSINET Jacques, Flexibilité et sécurité : quelles stratégies d'acteurs ? in Travail et emploi n° 118, Avril-juin 2009

FRIOT Bernard, Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de la qualification personnelle, Travail et Emploi n° 126

Impact REV, Impact de la reprise d'études et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – Rapport général sur l'analyse à 6 mois des auditeurs en VAE en 2010/2011

JAKSE Christine, L'enjeu de la cotisation sociale, Editions Du Croquant, 2012

LABERON Sonia, LAGABRIELLE Christine, POUCHARD Dominique, Validation de l'expérience, une dynamique professionnelle ? Effets de la VAE sur le développement des individus et des organisations dans le secteur industriel, Rapport de recherche Direccte Aquitaine – Unité territoriale Gironde, Mars 2011

LECOMTE Jacques, Les applications du sentiment d'efficacité personnelle, Savoirs, 2004/5 Hors-série, p. 59-90

LEVENE Thérèse, Les politiques d'insertion : quelle pertinence pour les « inemployables » ? in Formation emploi N° 116, 2011

MAILLARD Fabienne, Professionnaliser les diplômés et certifier tous les individus : une stratégie française indiscutable ?, Revue Carrefours de l'éducation, 2012/2 n° 34

NEYRAT FREDERIC (sous la direction de) « La validation des acquis de l'expérience, la reconnaissance d'un droit nouveau », éditions du Croquant, 2007

PINTE Gilles, LE SQUERE Roseline De la flexibilité à la sécurisation des parcours professionnels : l'outil VAE et les intérimaires Savoirs, 2007/4 Hors-série.

RAMAUX Michel, La « sécurité sociale professionnelle » comme alternative à la précarisation ? Table ronde avec Gérard ALEZARD et Christophe RAMAUX Michel Maric et Gilbert WASSERMAN in Mouvements, 2004/5 no35

RINCQUESEN (de) Hubert, avec la collaboration de ROSSIN Lucile et BOISSON Philippe, La validation des acquis de l'expérience : un ascenseur social efficace, Les études de l'ASP, 2010

TALLARD Michèle, L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution, in Sociétés contemporaines N° 159-187 année ?

TEISSIER Josiane, ROSE José « La certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi, un enjeu français et européen », Relief n° 16, échanges du Céreq, juillet 2006

SANCHEZ Daniel, Impact de la VAE, Crefor Haute-Normandie, Repères n°11, décembre 2012

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Graphiques

Graphique 1 - Répartition par organisme valideur (en %)	11
Graphique 2 - Situation au lancement de la VAE au regard de l'emploi (en %).....	12
Graphique 3 - Répartition par professions et catégories socioprofessionnelles (en %)	16
Graphique 4 - Répartition par niveau de diplôme initial (en %)	16
Graphique 5 – Répartition des certifications délivrées par niveau (en %).....	16
Graphique 6 – Croisement certification avant et après la démarche VAE (en %).....	17
Graphique 7 – Organisme ou personne ayant conseillé la démarche VAE au candidat (en %).....	18
Graphique 8 – Effets de la VAE sur la qualification professionnelle (en %)	22
Graphique 9 – Croisement qualification professionnelle avant et après la démarche VAE (en %)	22
Graphique 10 – Objectifs visés par les candidats à la démarche VAE (en effectifs)	24
Graphique 11 – Temps pour les changements portant sur l'employabilité (en %)	26
Graphique 12 – Effets personnels déclarés de la démarche VAE - Question à choix multiples (en %)	29
Graphique 13 - Bénéficiaires d'un dispositif de soutien (en %)	37

Tableaux

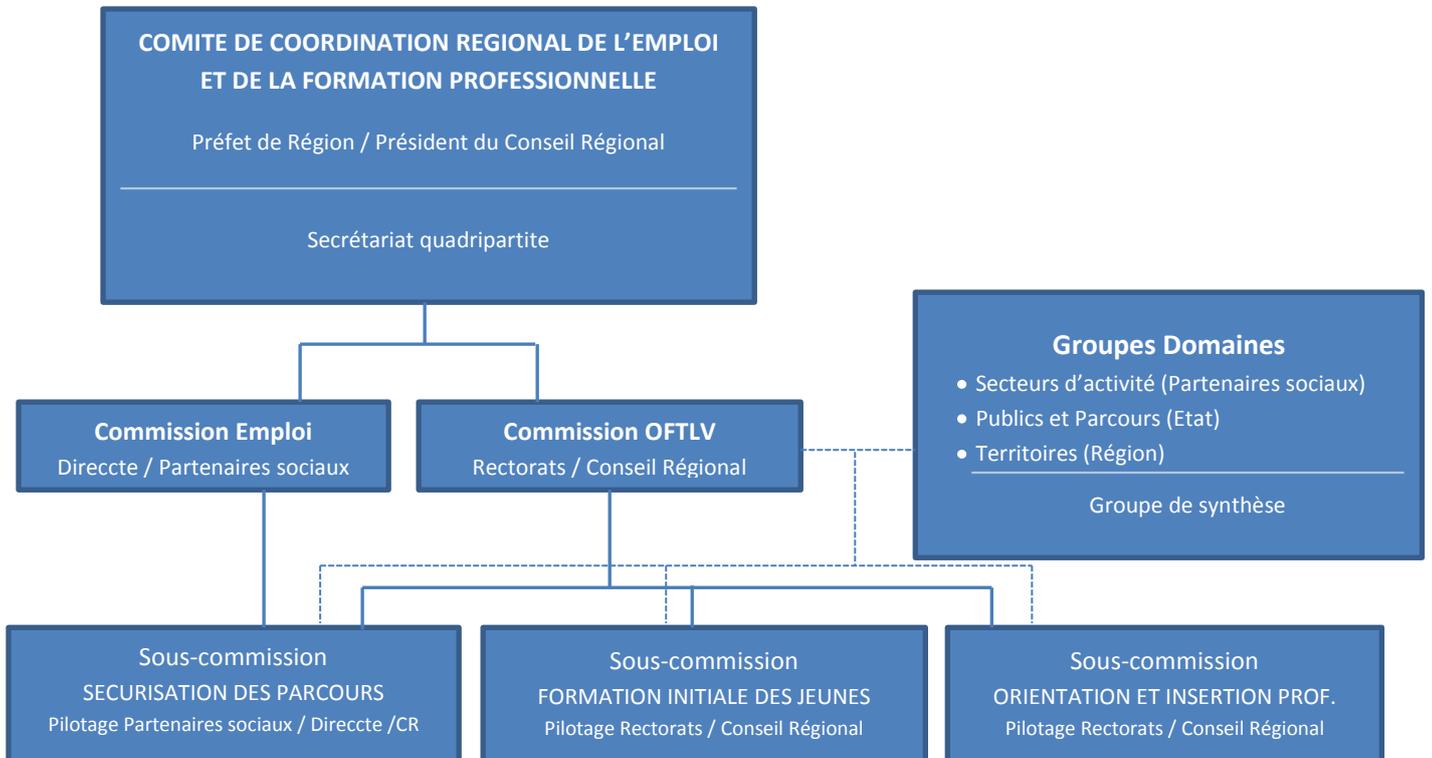
Tableau 1 – Bases de données et taux de retour	10
Tableau 2 – Classement des certifications les plus validées (70% des répondants)	11
Tableau 3 – Croisement du diplôme initial et de la certification obtenue par la VAE (en %)	18
Tableau 4 – Croisement de la qualification antérieure et postérieure à la démarche VAE (en %).....	23
Tableau 5 - Effets sur le salaire net mensuel -Délai et nature de l'évolution(en %)	23
Tableau 6 - Tableau des objectifs visés, modalités liées à l'employabilité (en volume).....	25
Tableau 7 – Changements d'ordre professionnel liés à l'employabilité (en volume).....	25
Tableau 8 – Cumuls des changements liés à l'employabilité (en %)	25

Encadrés

Encadré 1 – De quoi parle-t-on ?.....	14
Encadré 2 – Théorie de la reconnaissance	31
Encadré 3 – Théorie de l'auto-efficacité	32

ANNEXES

Annexe 1 : Organigramme du CCREFP en Rhône-Alpes



Annexe 2 : Courrier d'information préalable à l'enquête de la Direccte Rhône-Alpes



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi

Service études,
statistiques, évaluation

Le Directeur régional des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Rhône Alpes

à

Téléphone : 04 72 68 29 00
Télécopie : 04 72 68 29 02

Lyon, le 26/09/2012

Affaire suivie par Béatrice YOUMBI
beatrice.youmbi@direccte.gouv.fr

Objet : Enquête sur la valorisation de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Madame, Monsieur

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi Rhône-Alpes, avec son partenaire l'Observatoire régional emploi formation, réalise une enquête sur les effets de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les candidats ayant obtenu une validation totale en 2010.

Cette enquête a pour objectif principal de mieux connaître les impacts de la réussite sur les trajectoires des candidats ayant obtenu une certification par la voie de la VAE.

La société Quali Test prendra prochainement contact avec vous, par téléphone, afin de vous proposer de répondre à un questionnaire de 15 minutes environ.

La campagne d'entretiens téléphoniques se déroulera du 01 octobre au 16 octobre 2012

Soyez assuré(e)s que, comme la loi en fait la plus stricte obligation, vos réponses resteront anonymes et confidentielles. Elles serviront uniquement à l'établissement de statistiques. En aucun cas votre situation personnelle ne sera étudiée de manière isolée.

Afin de permettre la prise en compte de la diversité des situations et d'assurer ainsi la qualité statistique des résultats, il est très important que vous participiez à cette enquête.

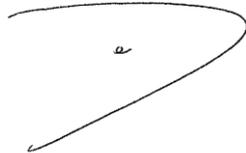
Les résultats de l'enquête seront disponibles fin 2012 sur le site Internet de la Directe Rhône-Alpes : www.rhone-alpes.directe.gouv.fr.

Une publication pourra vous être adressée sous réserve de nous fournir une adresse électronique lors de l'entretien téléphonique.

Si vous souhaitez avoir plus de renseignements avant de répondre, vous pouvez joindre le responsable de l'enquête téléphonique du lundi au vendredi de 09h à 20h au numéro de téléphone suivant : 0 805 854 805

D'avance je vous remercie pour votre participation et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur Régional



En application de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée, les réponses à ce questionnaire sont protégées par le secret statistique et destinées à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Rhône-Alpes.

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites à la présente enquête. Elle garantit aux personnes concernées un droit d'accès et de rectification pour les données les concernant. Ce droit peut être exercé auprès de la DIRECCTE.

Annexe 3 : Questionnaire salariés



ENQUETE SUR LA VALORISATION DE LA VAE

Vous êtes ?

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____
Sexe : M F

Quel est votre code postal d'habitation aujourd'hui ?

Avez-vous obtenu une validation totale en 2010 ?

- Oui
- Non

Actuellement vous êtes :

- en emploi salarié
- au chômage
- indépendant
- inactif - bénévole - retraité

Au moment de la démarche de VAE en 2010, vous étiez :

- En emploi salarié
- Au chômage
- Indépendant
- Inactif - bénévole - retraité

Au moment de la démarche en 2010, vous habitiez dans la ville de :

Code postal :

Au moment de la démarche, quel métier exerciez-vous ?

Quelle était votre qualification professionnelle ? (PCS 29 et 412)

Quel était le secteur d'activité ? (NAF 38)

Quelles étaient les coordonnées de votre employeur ? (ville)

Code postal de votre employeur :

Quelle était la nature de votre contrat de travail ?

- CDI
- CDD
- Contrat d'apprentissage

- Mission d'intérim
- Emplois aidés par l'Etat
- Autre type de contrat

Combien de personnes travaillaient dans cette entreprise ?

- De 1 à 9
- De 10 à 19
- De 20 à 49
- De 50 à 499
- De 500 et plus

Cette entreprise appartenait-elle à un groupe ?

- Oui
- Non

Quel était votre niveau de salaire net mensuel ? (hors primes)

- moins de 460 euros
- Entre 460 et 1056 euros
- Entre 1057 et 1350 euros
- Entre 1351 et 1690 euros
- Entre 1691 et 2100 euros
- Entre 2101 et 2500 euros
- Entre 2501 et 3000 euros
- Plus de 3000 euros

Dans ce domaine, vous disposiez d'une expérience de :

- Moins d'un an
- D'un an à 2 ans
- De 2 ans à 5 ans
- De 5 ans à 10 ans
- Plus de 10 ans

Quel est le niveau du dernier diplôme que vous avez obtenu ?

- Niveau VI : Sans diplôme
- Niveau V bis : Brevet des collèges
- Niveau V : BEP, CAP
- Niveau IV : Bac
- Niveau III : Bac+2 (DUT, BTS, DEUG...)
- Niveau II : Bac+3 ou +4 (Licence, licence LMD, licence professionnelle, maîtrise, master1)
- Niveau I : Bac+5 et au-delà (Master2, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, doctorat)

En quelle année l'avez-vous obtenu ?

Comment avez-vous eu connaissance de la VAE ?

- Un conseiller Pôle emploi, PAIO, Mission locale, CIO, d'un organisme de formation
- Quelqu'un de votre entourage (famille, amis)
- Ecoles ou universités

- Par Internet
- Médias
- Un(e) collègue
- Un(e) représentant du personnel
- Un(e) hiérarchique de votre entreprise
- Autre, précisez :

Depuis quand aviez-vous un projet de VAE ?

- Moins de 6 mois
- Entre 6 mois et 1 an
- Entre 1 et 2 ans
- Plus de 2 ans

Cette VAE entraine-t-elle dans un projet collectif d'entreprise ou inter entreprise ?

- Oui
- Non

Quels étaient vos objectifs pour obtenir un diplôme par la VAE ? 3 choix possibles, veuillez classer du plus important (choix 1) au moins important (choix 3)

- Obtenir une promotion
- Améliorer mon salaire
- Préserver mon emploi
- Préparer une reconversion volontaire
- Préparer une reconversion contrainte
- Me rapprocher de mon domicile
- Valider mes compétences professionnelles
- Valider mes compétences extra professionnelles
- Construire un projet personnel (ex : familial, associatif...)
- Accéder à une formation,
- Après abandon d'études, obtenir un diplôme
- Passer un concours ou reprendre des études
- Changer d'entreprise
- Changer d'emploi ou de secteur
- Créer une entreprise
- Recherche de reconnaissance personnelle
- Par obligation
- Autre, veuillez préciser :

Pourquoi avoir choisi une VAE plutôt qu'une formation qualifiante pour obtenir votre diplôme? 3 choix possibles, veuillez classer du plus important (choix 1) au moins important (choix 3)

- Prise en compte de mon expérience professionnelle
- Pas de remplacement possible de mon absence dans ma structure
- Coût moindre
- A défaut de prise en charge financière
- Durée mieux adaptée
- Aménagement du temps plus aisé
- Réalisable dans le cadre d'un projet collectif d'entreprise
- Possibilité d'obtenir un diplôme sans reprendre des études

- Autre, veuillez préciser :

Quelle certification avez-vous obtenue par la VAE?

Avez-vous bénéficié d'une prise en charge financière?

- Oui
- Non

Avez-vous bénéficié d'une prestation d'accompagnement, préparation au dossier Vae et au jury?

- Oui
- Non

Avez-vous informé votre employeur de votre démarche de VAE ?

- Oui
- Non

S'agissait-il d'une démarche de VAE :

- Hors temps de travail
- Majoritairement sur le temps de travail

Avez-vous bénéficié d'un congé VAE ?

- Oui
- Non

Avez-vous utilisé le DIF (Droit individuel à la formation) pour entreprendre votre démarche VAE ?

- Oui
- Non

Avez-vous bénéficié d'un soutien pendant la démarche VAE ?

- Tutorat
- Formation
- Remise à niveau
- Aucun

Avez-vous été aidé durant votre démarche de VAE ?

- Aide personnelle
- Aide professionnelle
- Aucune aide

Avez-vous été tenté d'abandonner ?

- Oui
- Non

A quel moment ?

Pourquoi avez-vous été tenté d'abandonner ?

Qu'est-ce qui vous a incité à poursuivre ?

La VAE a-t-elle produit des effets d'ordre professionnel ?

- Oui
- Non

La VAE a produit des effets d'ordre professionnel :

- Vous avez changé de métier Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous avez changé de qualification professionnelle Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous avez changé de secteur d'activité Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Votre salaire a évolué Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous avez plus de missions, de responsabilités Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous avez changé d'employeur Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous avez créé votre entreprise Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Comportement des collègues Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Comportement de la hiérarchie Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous vous êtes rapproché de votre domicile Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Vous avez effectué une mobilité géographique Immédiatement après / 0-6 mois / + de 6 mois / + d'1 an
- Autre

Si vous avez changé de métier, quel nouveau métier exercez-vous ?

Si vous avez changé de qualification professionnelle, quelle est votre nouvelle qualification ?

Si vous avez changé de secteur d'activité, quel est votre nouveau secteur ?

Si votre salaire a évolué, précisez dans quel sens ?

- Augmentation de moins de 75€ net/mois
- Augmentation entre 76€ et 100€
- Augmentation de plus de 100€
- Perte de moins de 75€ net/mois
- Perte entre 76€ et 100€
- Perte de plus de 100€

Concernant le comportement de vos collègues, veuillez préciser :

Concernant le comportement de votre hiérarchie, veuillez préciser :

Préciser la nature de votre nouveau contrat de travail :

- CDI
- CDD
- Contrat d'apprentissage
- Mission d'intérim
- Sans contrat : indépendant, commerçant, artisan, à son compte
- Emplois aidés par l'Etat, précisez
- Autre type de contrat, précisez
- Si autre, précisez :

La VAE a-t-elle produit des effets d'ordre personnel ?

- Oui
- Non

La VAE a produit des effets d'ordre personnel, en êtes-vous satisfait ?

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Confiance en soi | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Reconnaissance de l'entourage | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Plus grande autonomie | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Prise de responsabilités extra professionnelles | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Acquisition de nouvelles connaissances personnelles | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Acquisitions de nouvelles compétences personnelles | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Meilleure compréhension de l'organisation de mon activité professionnelle résultat de l'analyse du travail menée pour le dossier VAE | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Prise de recul | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Changements négatifs d'ordre familial ou personnel | Tout à fait / Plutôt / Peu / Pas du tout |
| <input type="radio"/> Autre | |

Estimez-vous que l'emploi que vous occupez corresponde à la certification que vous avez obtenue par la voie de la VAE ?

- Tout à fait
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Pas du tout

A ce jour estimez-vous avoir atteint le but que vous vous étiez fixé en passant une certification par la voie de la VAE ?

- Tout à fait
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Pas du tout

Suite à cette démarche de VAE, envisagez-vous de poursuivre une démarche d'acquisition de nouvelles qualifications par...

- Une formation
- Une autre VAE
- Un concours
- Pas de nouvelle démarche

Etes-vous globalement satisfait des effets produits par la VAE?

- Tout à fait
- Plutôt
- Plutôt pas
- Pas du tout



Directeur de la publication : Philippe Nicolas

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Rhône-Alpes
Service études, statistique et évaluation (SESE)
Etude réalisée par Vanina Bonnet-Pradier, Christine Jakse et Béatrice Youmbi

Tour Suisse - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29 - Internet : <http://www.rhone-alpes.directe.gouv.fr>
N° ISBN : 978-2-11-129969-6