

"Il y a eu une convergence de difficultés, ce qui explique les faibles résultats de la VAE"

Publié le 7 avril 2017 – Mis à jour le 7 novembre 2019

Carole Tuchsirer est chercheuse au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), depuis 2007. Socio-économiste, elle consacre ses travaux à la formation professionnelle, au service public de l'emploi et au régime de protection sociale des chômeurs. En s'appuyant sur sa connaissance fine de la validation des acquis de l'expérience (VAE), elle pose un regard critique sur la manière dont le dispositif est aujourd'hui vécu.



Qui sont les candidat-e-s à la VAE ? Et quelles sont leurs motivations dominantes pour s'engager dans ce long processus ?

Selon les données de la **direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**¹, les actifs salariés représentent 71 % des candidats à un parcours de VAE. Il s'agit principalement de **personnes expérimentées** qui ont entre 40 et 49 ans, pour 40 % d'entre eux. La part des demandeurs d'emploi est résiduelle : ils ne représentent que 29 % des candidats. Autre phénomène important : les **femmes sont largement majoritaires**, à 74 %. Les candidats prétendent aussi en général aux premiers niveaux de qualification : près des trois quarts d'entre eux visent l'obtention d'un **diplôme de niveau V (CAP, BEP) au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** ou un équivalent au bac. Beaucoup de ces titres correspondent aux **métiers du social et du sanitaire**.

Nos enquêtes révèlent que les candidats sont principalement motivés par la **recherche d'une reconnaissance**. Ainsi, on note que bien souvent le projet professionnel qui suivra la **VAE** n'est pas toujours mûri.

Le dispositif de la VAE n'a jamais atteint le nombre de candidat-e-s que s'étaient fixés ses promoteurs. Pour quelles raisons ?

Il y a eu une convergence de difficultés, ce qui explique les **faibles résultats de la VAE**. Tout actif peut s'engager dans un parcours VAE, mais ce dernier est coûteux en temps et d'une **grande complexité administrative**. C'est la raison pour laquelle une grande partie des candidats ne termine pas le processus. Ainsi, à chaque étape, entre la recherche du diplôme sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant à son expérience, et la présentation devant le **jury**, le nombre de candidats diminue. Si dans les textes, tout est très bien bordé, la démarche paraît très compliquée dans la réalité. Ce fait est d'autant plus aigu pour ceux parmi les **demandeurs d'emploi** qui ont perdu le lien avec le marché du travail. On note cependant que les abandons diminuent singulièrement lorsque les candidats sont intégrés dans une démarche collective.

Globalement, le nombre des **candidats** est en perte de vitesse ces dernières années. Par le passé, les **membres du jury**, les **certificateurs**, etc. que nous avons interrogés avec Marie-Christine Bureau², reconnaissent qu'il s'agissait d'un **parcours coûteux dans tous les sens du terme**.

Ce dispositif a en outre suscité des prises de **positions idéologiques très fortes**. Le milieu de l'Éducation nationale s'est montré réticent à s'engager dans ce processus. À ses yeux, le **savoir expérientiel** ne pouvait pas relever du diplôme. C'est là un débat classique. Encore aujourd'hui, le rapport entre **valorisation des acquis de l'expérience** et **formation continue ou initiale** est compliqué. Pour prendre un autre exemple, dans le milieu universitaire, l'idée que l'on puisse valider un **doctorat en VAE**, et donc que ce dispositif puisse toucher les plus hauts niveaux de formation fait débat. Or peut être qu'un jour on considérera cette voie comme normale.

La VAE a-t-elle tenu ses promesses en permettant des évolutions professionnelles ?

Si **Vincent Merle**, parmi ses instigateurs, voulait en faire un instrument dans la gestion des **transitions professionnelles**, la VAE a de fait été principalement utilisée comme l'outil de reconnaissance d'un travail accompli. En France, on pense souvent qu'il suffit d'instaurer des droits individuels pour susciter l'adhésion. Or ceux-ci concernent en premier lieu ceux qui ont les moyens de s'en emparer, donc les **CSP+, des gens déjà diplômés**, disposant des relais et réseaux nécessaires. Il est important de mettre en place des garanties collectives pour concrétiser ce droit et des intermédiaires pour aider les actifs à l'enclencher. **L'accompagnement paraît primordial**. En l'aidant à mettre en mots son expérience, l'accompagnateur ouvre un monde au candidat. C'est un travail essentiel qui contribue à mettre en marche salariés et demandeurs d'emploi vers la mobilité professionnelle.

La VAE collective est-elle plus efficace ?

Dans les **parcours collectifs**, la démarche est plus rapide, les risques d'abandon amoindris. L'entreprise initiatrice de la démarche propose en effet au salarié un parcours clé en main : elle sélectionne le **titre RNCP** visé, s'occupe du dossier de recevabilité, choisit un accompagnement et constitue le **jury**. Mais souvent les candidats ne s'approprient pas leur démarche et ne perçoivent pas la manière dont elle pourra changer leur parcours professionnel. Je pense que les **acteurs syndicaux** ont un rôle à jouer pour établir un équilibre entre les aspirations individuelles des personnes engagées dans ces processus collectifs et la nécessaire prise en compte des impératifs des entreprises.

L'action de VAE collective menée en ce moment par **Pôle emploi** représente un exemple intéressant. Dans le cadre du **plan gouvernemental « 500 000 formations supplémentaires »** initié en janvier 2016³, l'organisme propose **10 000 places d'accompagnement à la VAE** pour les **demandeurs d'emploi**. Un référent épaulé ainsi les candidats tout au long de leur parcours. Le dispositif se double d'une étude des besoins du marché de l'emploi sur chaque territoire. Ainsi, il vise à délivrer un **titre ou une certification** dans des secteurs d'activités où il y a **pénurie de recrutement et besoin de compétences**. Les premiers visés par cette opération sont les personnes faiblement qualifiées, l'objectif étant de favoriser leur **retour à un emploi durable**.

De telles opérations inscrivent les candidats dans une **dynamique de changement**. À travers elles, ils prennent conscience des connaissances et compétences dont ils disposent. Et cette expérience peut ensuite déboucher sur une **demande de formation tout au long de la vie**. Tel est bien l'enjeu, celui d'une mise en mouvement professionnel.

Propos recueillis par Aurélie Verneau,
rédactrice au sein de la direction de la communication

[1] «La VAE en 2011 dans les ministères certificateurs», *Dares analyses*, décembre 2012, n°91.

[2] Marie-Christine Bureau, Carole Tuchsirer, «La VAE : le difficile usage collectif d'un droit individuel», *Connaissance de l'emploi*, octobre 2008.

[3] L'objectif du plan est de porter à un million le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi. Il doit aussi répondre aux besoins de compétences des entreprises et des branches professionnelles, en fonction des territoires.

► | [Emploi](#) | [Formation](#) | [Travail](#)

Pour aller plus loin

[La VAE au Cnam](#)

[Le CEET](#)

L'auteure

Aurélie Verneau,
Journaliste, direction de la communication

✚ [tous ses articles](#)

<http://blog.cnam.fr/travail/formation-professionnelle/il-y-a-eu-une-convergence-de-difficultes-ce-qui-explique-les-faibles>