



Une VAE à l'université, et après ?

Gilles Pinte



Éditeur

Association internationale de pédagogie
universitaire

Édition électronique

URL : <http://ripes.revues.org/1081>
ISSN : 2076-8427

Référence électronique

Gilles Pinte, « Une VAE à l'université, et après ? », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [En ligne], 32-2 | 2016, mis en ligne le 20 juin 2016, consulté le 16 novembre 2016. URL : <http://ripes.revues.org/1081>

Ce document a été généré automatiquement le 16 novembre 2016.

Licence CC BY-NC-SA

Une VAE à l'université, et après ?

Gilles Pinte

1. Introduction : valider pour reconnaître ?

- 1 La validation des acquis de l'expérience (VAE) est aujourd'hui un dispositif et une pratique française qui ont 14 années d'existence depuis la Loi de modernisation sociale de 2002. La VAE est aujourd'hui en voie d'institutionnalisation. En effet, certains étudiants en formation initiale commencent à envisager cette procédure de certification dans leur stratégie d'insertion professionnelle et de carrière. Néanmoins, il reste que les effets de la VAE en termes de reconnaissance sur la carrière des candidats sont encore peu étudiés. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP, 2009) explicite les différences entre validation et reconnaissance : « On appelle reconnaissance de la formation non formelle ou informelle sa prise en compte, notamment sur le marché du travail et par l'employeur, pour définir l'emploi, la position et la carrière du travailleur. On appelle validation (parfois accréditation) de la formation non formelle ou informelle la transformation de l'expérience acquise en une certification » (p. 32).
- 2 Une décennie après sa création, la VAE est considérée comme un parcours de formation et de professionnalisation qui a fait ses preuves sur le plan méthodologique. Werquin (2014) estime d'ailleurs que le débat ne porte plus aujourd'hui sur la validation, mais sur la valeur que l'on accorde à ces acquis dans la société à travers le marché du travail. Kuhn et Moulin (2008) sont parmi les rares chercheurs à avoir montré que des entreprises, dans le cadre d'une procédure de recrutement, accordaient un « plus » aux candidats qui avaient obtenu leur diplôme par la voie de la VAE par rapport à ceux passés par la formation initiale.
- 3 Par ailleurs, Wittorski (2009) a analysé en termes de professionnalisation ce qui se passe dans une démarche de VAE en établissant une grille de lecture qui identifie deux logiques qui correspondent à ce qui est en jeu dans un parcours de VAE. La première logique est celle de la réflexion et de l'action qui confronte les individus à des situations nouvelles et inédites et qui les incitent à rechercher des conseils auprès d'autres personnes ou à faire

des recherches documentaires : « L'aller-retour entre les informations, connaissances ou savoirs recueillis et la tentative d'utilisation de ceux-ci pour agir conduit l'individu à construire pas-à-pas, un processus d'action intellectualisé ou mentalisé au sens où il fait l'objet d'un accompagnement réflexif (celui-ci peut expliquer plus facilement les étapes par lesquelles il est passé et peut ainsi plus aisément communiquer, expliciter la façon de faire à autrui) » (Wittorski, 2009, p. 785). Une deuxième logique est celle de la réflexion sur l'action qui correspond à un moment où les individus reviennent rétrospectivement sur leurs activités pour mieux les comprendre ou les évaluer : « Dans ces situations, on constate qu'ils mettent en mots un certain nombre de principes guidant leur action et construisent ainsi des connaissances sur leur action participant à l'enrichissement de leur patrimoine d'expérience » (Wittorski, 2009, p. 786). Dans les entretiens que nous avons menés, une candidate qui a passé trois ans à préparer son dossier pour un master 2 illustre ces deux logiques : « Pendant ces trois années, j'ai vraiment eu l'impression d'être dans le coup dans mon boulot ; c'est-à-dire qu'aussi bien par l'autoformation que par les cours que j'ai récupérés sur Internet, j'ai pu donner du sens à ce que je faisais dans mon entreprise. »

- 4 A travers la VAE, c'est la notion plurielle de la reconnaissance qui est interrogée dans ses dimensions individuelles et collectives, mais aussi dans ses formes subjectives et objectives : reconnaissance pour soi du travail accompli pour la procédure, mais aussi du passé professionnel par l'explicitation de son expérience professionnelle.
- 5 De manière pragmatique, la VAE est un droit pour tout salarié (qu'il ait un contrat à durée déterminée, à durée indéterminée ou qu'il soit en intérim), mais aussi pour les agents publics, les demandeurs d'emploi, les bénévoles, les non salariés. La VAE peut être organisée de trois manières. Premièrement, il existe un congé pour VAE d'une durée de 24 heures pour préparer les épreuves et y participer. Les organismes de financement peuvent alors prendre en charge les frais de la VAE et la rémunération du candidat. Deuxièmement, la VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise avec l'accord de celle-ci. Dans ce cas, une convention précise les modalités d'organisation et de prise en charge de la VAE. Troisièmement, le salarié peut prendre en charge de manière autonome sa VAE sur le plan financier¹ et pédagogique.
- 6 En 2013, il y a eu en France 42 300 candidats, toutes certifications confondues, à se présenter devant un jury de VAE (Ministère des Finances et des Comptes publics, 2014). Notons néanmoins que depuis 2012, les études du ministère de l'Éducation nationale montrent une baisse du nombre de candidat (5 %) et en 2014 celle du nombre de validations complètes obtenues (6 %). Bien qu'il puisse être pertinent de questionner cette baisse, l'objectif de notre article est plutôt de tenter de comprendre comment la procédure de VAE a été reconnue dans l'environnement de travail.

2. Formation continue certifiante aux effets incertains sur les carrières des adultes

- 7 La question de la plus-value de la formation continue en termes de rémunération et d'évolution professionnelle se pose de manière récurrente en France depuis de longues années. Peu d'études économétriques ont été réalisées sur le sujet et elles ont tendance à montrer que la formation continue n'a pas d'impact significatif sur les carrières salariales dans les entreprises formatrices (Fougère, Goux & Maurin, 2001). Interroger les suites

professionnelles pour un candidat qui a obtenu une validation totale consiste aussi à questionner en contrepoint la plus-value de la formation continue. Cette idée de la reconnaissance relative de la formation continue tient également au fait que la France s'est intéressée plus tardivement à la formation des adultes, alors que, comme le souligne Boutinet (2005), les pays anglo-saxons théorisent les pratiques de formation permanente depuis la fin du 19^e siècle. Ainsi, la France détermine l'obtention des places sociales au diplôme obtenu en formation initiale alors que dans d'autres pays, notamment anglo-saxons, la progression dans la carrière est davantage liée aux formations acquises en formation continue.

- 8 Pour Ferracci (2011), les employeurs français concentrent leurs efforts de formation sur les salariés les plus stables et les plus employables. Les études économétriques montrent également que l'impact de la formation sur les salaires et la mobilité externe est assez faible (Fougère *et al.*, 2001). La formation continue ne serait-elle alors qu'un moyen de préserver son employabilité ? Nous pouvons en faire l'hypothèse lorsque les pouvoirs publics mobilisent en période de crise économique une formation continue dont l'objectif serait de panser la plaie du manque d'emploi. Comme l'indique Boutinet (2005), la place et le rôle du travail ont été désinstitutionnalisés, perturbant en cela les statuts, les repères et les rôles : « Aujourd'hui, la principale préoccupation de l'adulte est justement liée à cette place qui lui échappe, qui est à sauvegarder, qui peut lui être ravie à tout moment, faisant de lui un exclu potentiel ; les mécanismes de marginalisation et d'exclusion constituent en effet une épreuve redoutable et visent bon an mal an toutes les catégories d'adultes de notre société » (p. 7).
- 9 Dans une perspective plus technique, Ferracci (2011) estime que le peu de prise en compte de la formation continue est lié à des raisons macro-économiques, et notamment aux mécanismes de l'assurance chômage qui n'incitent pas « les entreprises françaises à prendre en compte le coût social des licenciements qu'elles décident. En effet, contrairement à d'autres pays, comme les États-Unis, la France ne module pas les cotisations patronales à l'assurance chômage en fonction du taux de séparation qu'affichent les entreprises » (p. 128). Enfin dans un contexte plus français, Presse (2009) estime que la VAE est une voie qui semble produire les mêmes travers liés à la sélection que les autres modes de certification et notamment pour les personnes les moins qualifiées. Quatre raisons illustrent ce constat selon elle :
 - le dispositif profite davantage aux diplômés qui sont en activité ;
 - l'exercice de la VAE exige du candidat qu'il mobilise des métacompétences qui sont très souvent liées à la formation initiale et qui nécessite une formation quand elles font défaut ;
 - l'élaboration d'un projet construit nécessite une motivation qui n'est pas toujours le fait des personnes le plus en difficulté ;
 - le résultat de la procédure est aussi un jeu institutionnel dans lequel des rapports de force entre acteurs sociaux existent.
- 10 Notons que pour Presse (2009), ces affirmations sur la VAE sont liées à la philosophie même de notre système éducatif : « Pourrait-on attendre de ce dispositif qu'il soit une source massive de reconnaissance et de promotion sociale et professionnelle, alors que parallèlement le système de formation fonctionne sur la logique de la sélection et de l'exclusion ? » (p. 37). Ainsi, la reconnaissance d'un parcours de VAE se situe bien dans l'articulation d'un espace micro, celui de l'individu en lien avec son poste de travail, sa professionnalité et un espace macro lié à l'organisation de travail et la place du diplôme dans la société. Enlart (2009) pointe aussi les limites de l'outil conçu sur une base très

individualisante de la compétence, même si elle y voit un instrument de gestion et particulièrement de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

3. Enquête qualitative à partir de parcours de candidats à la VAE

- 11 Nous avons choisi de réaliser, dans un premier temps, une enquête par questionnaire auprès des candidats d'une université française spécifique qui se sont présentés devant un jury de VAE. Sur les 660 qui ont réalisé le processus depuis 2002, nous en avons ciblé 350. Parmi ceux-ci, 223 ont répondu au questionnaire, 118 femmes et 105 hommes. Leur âge moyen était de 42 ans. Parmi les répondants, 24 % appartenaient à la fonction publique, qu'elle soit d'Etat, territoriale ou hospitalière, 65 % étaient salariés du secteur privé et 11 % étaient demandeurs d'emploi au moment de l'enquête (entre la fin de 2013 et le premier semestre de 2014). Par ailleurs, le temps moyen d'expérience professionnelle des répondants est de 12 ans. Notons que sur les 223 répondants, 32 étaient demandeurs d'emploi au moment de la démarche de VAE. Soulignons également que certains diplômes étant davantage prisés que d'autres, par exemple ceux qui relèvent du domaine de la gestion, l'échantillonnage a été réalisé par grappe afin de ne pas surreprésenter ces diplômes.
- 12 Nous avons proposé quelques questions fermées pour savoir par exemple si la validation avait été totale ou encore afin d'obtenir des informations précises afin de pouvoir les creuser lors des entretiens (par exemple, avez-vous connu un changement d'emploi ou de statut après votre VAE ? Si oui, celui-ci était-il lié à votre démarche VAE ?). Par ailleurs, plusieurs thématiques étaient traitées par des questions ouvertes, notamment celles liées à la motivation au moment de l'engagement dans la démarche, à la façon dont l'employeur a aidé le candidat lorsque celui-ci était informé de la démarche ou encore aux effets que la VAE a eus sur le parcours professionnel du candidat.
- 13 Étant donné le nombre important de questionnaires que nous avons collectés, nous considérons qu'il semble y avoir un attachement fort à la procédure de VAE que celle-ci ait été obtenue partiellement ou en totalité. Par ailleurs, les résultats nous amènent à constater que les candidats ont connu le dispositif de VAE de différentes manières : un article ou une annonce dans la presse locale ou nationale ou encore une information donnée par des collègues ou des membres de la famille.
- 14 En ce qui concerne le temps de préparation des dossiers, celui s'échelonne de 3 à 11 mois selon les candidats ; la moyenne étant de 8 mois. Notons qu'un seul candidat a évoqué une durée de trois années de préparation. Sur les 223 répondants au questionnaire, 65 % ont obtenu une validation totale et 35 % une validation partielle. Les diplômes visés couvrent la quasi totalité de l'offre de formation proposée par l'université étudiée du diplôme universitaire de technologie (DUT) ou de la licence jusqu'au master 2 dans les domaines des lettres, des langues, des sciences humaines et sociales, des sciences et des sciences de l'ingénieur, du droit, de l'économie et des sciences de gestion. Les diplômes les plus souvent demandés sont principalement des diplômes professionnels de type licences ou masters professionnels, mais 15 % d'entre eux sont des diplômes généraux (Licence 3 de lettres, d'anglais ou d'histoire par exemple).
- 15 L'étude par questionnaire a été complétée, dans un second temps, par des entretiens auprès de 38 candidats sélectionnés de manière aléatoire parmi ceux qui avaient indiqué

à la fin du questionnaire être d'accord pour participer à un entretien. Dix entretiens, d'une durée d'une à deux heures, ont été réalisés en face-à-face. Les 28 autres, d'une durée de 20 minutes, pour les plus courts, à une heure, pour les plus longs, ont été réalisés par téléphone. Ces entretiens visaient à mieux percevoir les attendus de l'après VAE, à mieux comprendre les effets carriérologiques de cette démarche souvent longue en elle-même, parfois solitaire hormis une phase d'accompagnement qui peut aller de 10 à 24 heures. Enfin, ils étaient destinés à mieux cerner les non-dits des questionnaires et à éclairer les réponses données initialement.

4. Quels effets mesurer après une démarche de VAE ?

- 16 Si c'est bien aux effets de la VAE que nous nous sommes intéressé, nous ne pouvons pas faire l'impasse sur les motivations qui ont amené des adultes à entrer dans cette démarche ; ceci afin de vérifier si les attendus de départ ont été validés à la fin de la VAE et/ou comment ils ont évolué. De nombreux travaux ont mis en évidence l'importance de la motivation en formation continue. Battistelli, Majer et Odoardi (1998) identifient six facteurs de motivation pour des personnes en formation :
- le développement de ses compétences professionnelles ;
 - l'amélioration du statut professionnel et social ;
 - l'amélioration des capacités professionnelles ;
 - le développement des connaissances générales ;
 - la préoccupation liée au fait de changer d'emploi ou d'en trouver un ;
 - une volonté d'innover dans son travail.
- 17 Si l'on reprend cette typologie adaptée aux candidats de notre échantillon qui se sont engagés dans une démarche de VAE, on peut estimer que l'on retrouve ces dispositions, mais hiérarchisées de manière différente. En effet, dans les questionnaires la totalité des répondants soulignent l'amélioration de leur situation professionnelle soit dans une logique de stabilisation soit de progression dans l'emploi. Par ailleurs, la décision de s'engager dans une démarche de VAE répond à des « moments » au sens où Lefebvre (1989) le définit : « Partout où s'emploie le terme moment, dans un sens plus ou moins précis, il désigne une certaine constance au cours du déroulement du temps, un élément commun à un ensemble d'instant, d'événements, de conjectures et de mouvements dialectiques. » (p. 648).
- 18 En ce qui concerne nos résultats, ces moments peuvent être regroupés en plusieurs catégories :
- Le moment de la reconversion : « J'étais commerciale dans une agence de com et je savais depuis quelques mois que j'allais être licenciée pour des raisons économiques. Dans le même temps, j'avais l'impression d'avoir fait le tour de la fonction et j'étais davantage intéressée par les ressources humaines. Comme j'avais quelques expériences de management, je me suis dit que j'allais valider une partie de cette expérience pour apprendre des notions plus techniques que je n'avais pas. » (Candidate à un Master 2 en Ressources humaines, 38 ans).
 - Le moment de l'arrêt sur image : « A 40 ans, c'est le moment de faire le bilan de 20 années de vie active et je pense que la VAE, c'est un bon outil pour cela. Cela permet de bien poser les choses au regard de son projet professionnel. » (Candidat à un DUT Hygiène, sécurité et environnement, 40 ans).
 - Le moment du doute : « Je voulais faire reconnaître des compétences acquises au cours d'une expérience professionnelle qui m'a amené à remplir des missions ne faisant ni partie de mon

profil de poste ni de ma formation initiale. J'arrive à un âge que l'on qualifie de senior et rien ne me dit, si je dois chercher un emploi plus tard, qu'un employeur me croira si je lui dis que j'ai les compétences pour occuper un poste en adéquation avec mon expérience... »

(Candidat à un Master Sciences de l'ingénieur, 47 ans).

- Le moment de la promotion professionnelle : « On venait de me confier un poste de RRH il y a quatre mois après avoir été plus de six ans assistante RH et je voulais accompagner cette prise de poste par une licence professionnelle pour évoluer peut-être plus tard vers un poste de DRH. » (Candidate à une Licence professionnelle en Ressources humaines, 32 ans).
 - Le moment de la stabilité : « Il me fallait un diplôme qui valide mon statut obtenu depuis cinq ans. C'est toujours bien d'avoir le statut qui va avec le métier que l'on occupe, surtout en France... » (Candidate à un Master Politiques sociales, santé et Solidarité, 42 ans). Autre exemple : « A cette époque mon objectif était de valider une licence avec un projet : enseigner. Je revenais d'Angleterre et je souhaitais continuer à enseigner en France. Pour cela, il me fallait au minimum un niveau licence. Acquérir le niveau Bac+3 afin d'accéder au concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel. » (Candidate à une Licence 3 d'Anglais, 28 ans).
 - Le moment de la deuxième chance : « Je regrette de plus en plus d'avoir quitté prématurément ma formation initiale. A l'époque, j'avais d'autres choses en tête. Je ne pensais pas que le diplôme avait un impact aussi fort sur la carrière. Avec la VAE, j'ai l'impression d'avoir rattrapé mes erreurs de jeunesse. » (Candidate à un DUT Gestion des entreprises et administrations, 29 ans).
- 19 Les effets de la VAE sont donc à nuancer selon les objectifs de départ des candidats comme l'illustre un fonctionnaire territorial candidat : « Je n'attendais pas une "récompense" de mon administration, j'avais déjà le niveau que j'ai obtenu. C'est uniquement pour l'extérieur que j'avais besoin d'un master 2 "officiel", notamment si je veux aller travailler dans le privé un jour. J'étais titulaire d'un Bac+4 et d'une 5^e année dans une école nationale supérieure d'Etat, qui donnait lieu à la délivrance d'un certificat, mais pas d'un diplôme reconnu de niveau Bac+5. Les incertitudes sur l'avenir de la fonction publique en France m'ont convaincu de la nécessité de faire valider officiellement mon "statut cadre" par un diplôme de niveau correspondant » (Candidat Master Juriste conseil collectivités territoriales, 47 ans).
- 20 Un dernier élément est à relever qui vient contredire ce que l'on entend parfois sur les motivations des candidats à une VAE, à savoir que ceux-ci visent une validation totale. Au contraire, dans notre échantillon, assez peu de candidats visent une obtention totale de diplômes et envisagent positivement le suivi d'une formation pour compléter les matières non validées. Dit autrement, on ne constate pas d'incompatibilité entre la volonté pour un candidat à s'engager dans une VAE et l'appétence pour la formation.

5. Effets contrastés après une VAE

- 21 Avant d'analyser de manière qualitative les voies de la reconnaissance, nous pouvons définir à partir des réponses obtenues quatre catégories d'effets :
- 24 % des répondants ont changé de statut professionnel et ont obtenu une augmentation de salaire ;
 - 22 % ont connu une évolution indirecte à la suite de la VAE : réussite à un concours, retour à l'emploi, reconversion professionnelle, changement d'employeur ;

- 36 % étaient dans l'attente (parfois depuis près de dix ans) d'une évolution professionnelle depuis la fin de leur VAE ;
 - 18 % des répondants n'ont connu aucune évolution salariale ou professionnelle à la suite de la démarche de VAE. Ce faisant, certains sont engagés dans une formation continue diplômante qui fait suite à la VAE, alors d'autres ont évoqué le fait que la VAE n'avait pas cet objectif d'évolution salariale puisqu'elle faisait suite à une promotion professionnelle et avait comme objectif de mettre en adéquation un poste et un niveau de diplôme.
- 22 Notons que la reconnaissance par l'environnement de travail du diplôme obtenu peut se faire en interne ou en externe par un changement d'employeur : passage d'un contrat à durée déterminée et à un contrat à durée indéterminée, changement de grille de qualification, proposition de poste, comme l'illustrent ces deux témoignages :
- « J'étais chef d'équipe avant mon DUT. Puis, je suis passé chef d'atelier dans une autre entreprise pendant quatre années et j'ai repris le même poste dans une structure plus importante. Oui, cela a été une vraie évolution, car j'avais un BEP audio-visuel et un CAP projectionniste comme formation d'origine. » (Candidat à un DUT Génie thermique et énergie, 34 ans)
 - « Après la VAE, j'ai repris des études de Master professionnel Conception, mise en œuvre et qualité des composants électroniques et optoélectroniques à l'Université de Nantes (deux ans). Je suis actuellement en thèse de doctorat en microélectronique avec un contrat doctoral. J'ai donc un statut cadre dans mon entreprise, ce qui n'aurait pas été possible sans la VAE. » (Candidat ayant obtenu par la VAE une Licence Ingénierie et maintenance des systèmes automatisés, 29 ans).
- 23 Parmi ceux qui ont connu une promotion professionnelle et salariale, il apparaît pour 73 % d'entre eux que l'information en amont de leur démarche de VAE auprès de leur organisation de travail a été une étape importante dans la reconnaissance de la démarche de VAE après passage devant le jury, et ce, que le diplôme ou le titre ait été obtenu partiellement ou dans sa totalité : « J'ai averti mon entreprise que je voulais faire une VAE et je n'avais pas eu ensuite d'écho dans la mesure où je n'avais rien demandé à l'entreprise pour le faire. J'avais passé mon entretien devant le jury un vendredi et quand je suis revenu le lundi, ma responsable hiérarchique m'a tout de suite demandé comment cela s'était passé. J'étais un peu gênée, car il me manquait une UE. Elle m'a tout de suite indiqué qu'elle ferait son possible pour que je puisse finir de valider mon diplôme sur le plan du financement et du temps alloué. J'ai trouvé cela très stimulant. » (Candidate à un Master Administration des entreprises, 36 ans).
- 24 Par ailleurs, les voies de l'information auprès de la hiérarchie des candidats sont nombreuses. Il semble que plus celles-ci sont officielles, plus l'aide et l'implication des organisations sont fortes : « À la suite de mon entretien professionnel en décembre 2008, avec mon responsable, nous avons évoqué la possibilité de passer une licence professionnelle via une VAE ou autre. Il était entendu qu'après ce niveau de diplôme, je changerais de poste et de qualification ; et c'est ce qui s'est passé. » (Candidat à un Master Métiers du livre et identités numériques, 42 ans). Que cette information en amont d'une démarche de VAE soit formelle (entretiens annuels, analyse des besoins de formation) ou informelle, elle déclenche dans la plupart des cas un engagement de l'entreprise. Par contre, les formes d'implication sont très variables ; elles peuvent relever d'un arrangement à l'amiable (sur le temps de travail, le remboursement de frais de transport...), comme d'un accord contractuel rentrant dans le cadre du financement de la formation continue (droit individuel à la formation, plan de formation, congé individuel

de formation, bilan de compétences, compte personnel de formation...) ou de facilités matérielles pour les rendez-vous avec les conseillers des universités en charge de l'accompagnement des candidats (frais de déplacement, prêt d'un véhicule de service, utilisation de fournitures de l'entreprise...). Des candidats ayant obtenu une validation partielle ont également pu bénéficier d'un aménagement du temps de travail pour suivre les cours manquants à la validation. Notons qu'à terme, c'est souvent un bricolage de moyens financiers et de moyens en temps qui permet aux candidats de mener à bien la démarche VAE : « Oui, j'ai obtenu le financement des frais d'études et une mise à disposition de deux semaines pour pouvoir passer devant le jury. Le reste de mon dossier, je l'ai préparé sur mon temps libre et en prenant quelques RTT². » (Candidate à un Master Ressources humaines, 39 ans).

- 25 Dans les cas de reconversion professionnelle, la VAE représente un outil aussi intéressant que les dispositifs longs de formation continue, tels que le congé individuel de formation par exemple. En effet, les formations longues favorisent le retour au travail ou la reconversion professionnelle pour les demandeurs d'emploi et une promotion professionnelle pour les salariés en formation continue (D'Agostino & Möbus, 2007 ; Lambert & Marion-Vernoux, 2014).
- 26 Dans des logiques de reconversion, la VAE semble être reconnue :
- « La VAE m'a permis deux choses importantes. D'abord, de faire le bilan de ce que j'ai appris à l'armée et de voir aussi les lacunes que j'avais. Mais mon employeur dans le civil m'a dit que le fait d'avoir obtenu le diplôme dans sa quasi-totalité l'avait rassuré sur mon niveau. Sans cette démarche de VAE, il ne m'aurait pas recruté. » (Candidat à une Licence professionnelle Hygiène Sécurité Environnement, 40 ans) ;
 - « La VAE m'a permis de changer d'orientation professionnelle. Paradoxalement, j'ai validé une Licence Commerce et vente qui était en adéquation avec mon expérience de commerciale acquise sur le tas depuis une dizaine d'années, mais je voulais quitter la fonction commerciale pour passer le concours d'institut. J'ai obtenu ma licence en totalité et j'ai pu m'inscrire en Master 1 Education et formation. » (Candidate à une Licence Commerce et vente, 32 ans).
- 27 Pour les candidats, l'engagement dans la VAE peut être perçu comme un moment de saisir une opportunité professionnelle, pour d'autres la VAE peut aussi s'avérer être une véritable stratégie de formation qui amène une promotion professionnelle progressive. Parmi nos répondants, une dizaine en étaient à leur deuxième VAE comme l'illustre le commentaire de cette répondante : « Ma première VAE, je l'ai réalisée en 2005 pour une Licence professionnelle Commerce électronique que j'ai obtenue totalement. J'en ai fait une autre pour un Master Professionnel en mai 2007 en sachant que je n'aurais pas tout. J'ai suivi les modules qui me manquaient et j'ai été diplômée en juin 2008. Après ma licence, je suis passée responsable régionale et depuis mon master, je suis directrice commerciale. » (Candidate à une Licence professionnelle Commerce électronique, 42 ans).
- 28 Les témoignages des candidats qui ont « réussi » leur démarche VAE, tant sur le plan de l'attribution totale d'un diplôme que de sa reconnaissance par l'organisation de travail en termes de promotion professionnelles et/ou de gratifications salariales, laissent apparaître qu'il y a eu un travail d'information et de négociation en amont du processus. Ainsi, en matière de VAE, il ne semble pas pertinent de « cacher » à son employeur sa démarche et encore moins de se lancer dans cette aventure sur un coup de tête. Ce faisant, il nous semble que c'est presque un paradoxe pour un droit individuel de trouver sa pleine mesure dans une démarche collective de négociation avec son employeur.

- 29 La reconnaissance en termes d'évolution professionnelle ou de gratification salariale après une VAE n'est toutefois pas un allant-de-soi. En agrégeant les catégories des candidats qui attendent une évolution professionnelle et de ceux qui n'en ont pas obtenue, c'est-à-dire 54 % des répondants, nous pouvons avancer que la validation de l'expérience ne vaut majoritairement pas reconnaissance par l'organisation de travail, comme le mentionne un candidat qui a obtenu un diplôme en 2006 : « En fait, la VAE ne m'a pas permis de donner de la valeur à mon expérience dans la mesure où elle ne m'a pas permis de me donner davantage de légitimité à évoluer dans mon entreprise. » (Candidat à un Master Politiques sociales, santé et solidarité, 45 ans). Plusieurs questions se posent alors pour affiner cette constatation : certains diplômes universitaires sont-ils moins « côtés » par les employeurs que les diplômes des grandes écoles, notamment les diplômes d'ingénieurs ? Quelle est la part individuelle et particulière du candidat dans la reconnaissance par son employeur du diplôme obtenu ? A quelles conditions une reconnaissance universitaire peut-elle être reconnue dans le monde professionnel, même si la loi sur la VAE a mis sur le même pied juridique une certification obtenue par la formation initiale, la formation continue et par la VAE ?

5.1. Une fonction publique peu reconnaissante

- 30 Si la VAE permet à des diplômés de satisfaire aux prérequis pour passer les concours de la fonction publique pour devenir enseignants ou fonctionnaires territoriaux, la plus-value de l'obtention d'un diplôme par la VAE reste à démontrer pour les titulaires de la fonction publique, que celle-ci soit d'Etat, hospitalière ou territoriale. En effet, l'administration d'Etat est « encore en retard » pour reconnaître la VAE selon 72 % des répondants appartenant à la fonction publique. Elle facilite parfois les dispositions pour participer au moyen d'y parvenir, mais cela s'arrête souvent là : « Malgré l'investissement personnel et la volonté de progresser dans mon domaine, je me suis aperçu que la situation professionnelle ne suivait pas. » (Candidat à un DUT Génie thermique et énergie, 37 ans). Par contre, la reconnaissance peut avoir lieu lors d'une promotion liée à l'ancienneté : « Je n'ai pas vu de différence tout de suite, mais mon diplôme en hygiène et sécurité m'a ensuite grandement servi dans le cadre d'une réorganisation des services. Je passais pour quelqu'un de légitime lorsque j'émettais des propositions. » (Candidat à une Licence professionnelle Coordinateur qualité, santé et sécurité, 41 ans).

5.2. Une VAE parfois contreproductive

- 31 Sur l'ensemble des répondants, une dizaine de témoignages mettent en évidence que la VAE peut avoir des effets négatifs sur l'environnement de travail. « Sur le plan professionnel, cela ne m'a rien apporté du tout, voire pas une seule reconnaissance (hormis les félicitations au moment de l'obtention de mon diplôme). Mais concrètement rien, cela génère beaucoup de frustration... En plus, ma structure communique en interne sur la VAE. Ce manque de reconnaissance a en partie dégradé mes conditions de travail (relation avec mon responsable notamment). » (Candidate à un Master Contrôle de gestion et systèmes d'exploitation, 44 ans). Un autre répondant explique : « Cette VAE m'a permis d'obtenir un diplôme Bac+3 ainsi qu'une reconnaissance que mon employeur s'est toujours refusé à accorder. Cette reconnaissance officielle par un tiers a été quelque chose de très important pour moi, mais au final qu'est-ce que cela vaut au regard de

l'indifférence de mon employeur ? » (Candidat à une Licence professionnelle Commerce et distribution, 38 ans). Même si ces témoignages, qui relèvent des effets négatifs de la VAE sont peu représentatifs de l'ensemble, ils mettent en évidence l'ambiguïté des discours et le manque de clarification des entreprises sur le dispositif. Ainsi, certaines entreprises y voient davantage une démarche de sécurisation des parcours quand d'autres envisagent la VAE comme un outil d'évolution interne dans l'entreprise.

6. Discussion et questions en suspens

- 32 Il y a encore beaucoup de travail pour que la reconnaissance d'un diplôme obtenu par la VAE ait le même poids que celui obtenu par la formation initiale, voire par la formation continue traditionnelle. A notre connaissance, il n'y a pas eu d'études publiées visant à comparer les trajectoires professionnelles entre les diplômés du supérieur par la voie de la formation continue et par celle de la VAE.
- 33 Cependant, le poids de la VAE reste plus important en termes de reconnaissance dans le cas d'une évolution professionnelle externe. Les pays dont le poids de la formation initiale est crucial dans l'insertion professionnelle et sert de viatique dans la hiérarchie professionnelle mettront certainement davantage de temps à accorder une même importance à l'expérience acquise dans un contexte de travail. Une autre difficulté tient aussi au tissu économique des entreprises qui pour les plus petites n'accordent pas un intérêt fondamental au diplôme. Si les grandes entreprises et la fonction publique sont sensibilisées aux enjeux liés à la compétence en tous cas dans les discours, la question de la reconnaissance de cette compétence reste à formaliser. Pour les petites entreprises, il semble que les enjeux liés à la reconnaissance de la compétence à travers un diplôme universitaire sont peu pris en compte par les dirigeants (Marion-Vernoux, 2013). Le peu de présence syndicale éloigne également ces petites et moyennes entreprises des problématiques macro-sociales liées à la sécurisation des parcours. Notons que la notion de sécurisation des parcours portée par les pouvoirs publics et les organisations syndicales renvoie en France à une adaptation du concept nordique de flexisécurité, c'est-à-dire une volonté de sécuriser les parcours chaotiques de certaines catégories d'actifs alternant périodes de chômage et contrats précaires (Auer & Gazier, 2006).
- 34 Au terme de cette étude, nous pouvons constater que le paradoxe de la VAE est d'être un dispositif individuel dont la portée est plus forte si elle est portée de manière collective par l'individu et son environnement de travail. En ce sens, ce constat correspond bien au concept de cultures d'action tel que l'entend Barbier (2011), c'est-à-dire « des modes évolutifs et partagés entre plusieurs sujets d'organisation des constructions de sens autour de, à partir de, sur et pour des activités dans lesquelles ils sont engagés » (p. 47).
- 35 Par ailleurs, il semble que les logiques d'acteurs institutionnels (les ministères certificateurs, les organismes de formation, les négociateurs des conventions collectives) aient minimisé le poids des changements culturels induits par le dispositif de VAE. Ce faisant, il est parfois difficile pour des candidats de déterminer si une promotion est liée directement à l'obtention d'un diplôme par le biais d'une VAE. Est-ce le poids du diplôme qui a été déterminant ? Est-ce la démarche de VAE qui a été jugée par la direction de l'entreprise ou la direction des ressources humaines comme proactive ? La seule démarche de VAE est-elle considérée par la hiérarchie comme un signal de mobilité ascendante de la part des salariés ? Autant la validation de l'expérience semble

aujourd'hui une pratique banalisée et connue dans les entreprises, même si elle est encore peu mobilisée par les salariés, autant la reconnaissance de cette même validation par les organisations de travail reste particulière à chaque organisation de travail. La VAE semble renforcer la dualité de la notion de carrière qui combine à la fois des aspects individuels et des aspects organisationnels, rendant complexe la distinction entre carrière interne et carrière externe.

- 36 Au final, la VAE semble soumise à une double contrainte. A la fois, la place de la formation continue dans les accords d'entreprise et plus largement dans la négociation collective est marginale et il paraît notable que l'importance donnée à la compétence acquise de manière non formelle ou informelle ne soit pas la même que celle acquise par la formation classique, que celle-ci soit initiale ou continue. Pour Damesin, Fayolle et Fleury (2012), le peu de prise en compte *post* VAE tient aussi à la nature même de la formation informelle et non formelle : « Ces facteurs contribuent à expliquer que les pratiques de NFIL [*Non Formal and Informal Learning*] aient l'allure d'une composante *underground*, souterraine et peu visible, du système d'éducation et de formation, ce qui limite l'impact potentiellement systémique de la diffusion et de la validation de ces pratiques » (p. 35).

7. Conclusion

- 37 Si l'on considère qu'une VAE est pleinement réussie dans le cas où un candidat acquiert un diplôme de l'enseignement supérieur et qu'il obtient une promotion salariale et/ou professionnelle, alors il apparaît au regard de notre étude que la dimension collective entre le salarié et l'employeur de ce dispositif pensé au départ comme un droit individuel pour le salarié doit être renforcée notamment dans le cadre des espaces de négociation sociale.
- 38 S'il est indéniable que le processus de validation des acquis procure un bénéfice très personnel en termes de renforcement de la confiance en soi et de volonté de mobilité professionnelle, la question de la reconnaissance matérielle et symbolique d'un diplôme ou d'une qualification obtenue par le biais de la VAE reste à travailler pour savoir si c'est le processus en lui-même qui est limitatif en termes de reconnaissance ou si ce sont d'autres éléments qui peuvent être avancés. Dans tous les cas, le manque de reconnaissance par l'environnement de travail est difficile à vivre par des candidats qui ont passé plusieurs mois, voire plusieurs années, à préparer leur parcours de VAE entre la phase de maturation du projet et la réalisation de celui-ci. Cette problématique de la reconnaissance du diplôme est particulièrement saillante en France où la notion de *credentialisme* est forte, comme le soulignent Dubet, Duru-Bellat et Vérétoit (2010) en rappelant cette théorie de Collins des années 1970 qui désigne la tendance de nos sociétés postmodernes à coupler et à fonder l'accès aux positions sociales aux qualifications scolaires parce ce qu'on les croit fondées sur un principe de justice économique et sociale : « En matière d'emprise scolaire, tout n'est-il pas affaire de croyances personnelles et de stratégies individuelles ? » (Dubet *et al.*, 2010, p. 161).
- 39 Ainsi, la formule d'Huxley, « L'expérience, ce n'est pas ce qui arrive à un homme, c'est ce qu'il en fait », pourrait être aujourd'hui modestement complétée : l'expérience, c'est aussi ce que la société veut en faire. Il paraît donc important de questionner le rôle des organisations sur les carrières, en particulier la prégnance de l'importance du système éducatif initial au regard de la pertinence de dispositifs tels que la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels. Comme Damesin *et al.* (2012) le

soulignent, « Les possibles bénéfiques de la validation pour les individus ne sont pas toujours suffisamment pris en considération. Trop de travailleurs potentiellement concernés ne saisissent pas la portée de la validation de leurs compétences acquises par des voies non formelles et informelles : il ne suffit pas de disposer de droits pour faire valoir ces derniers. » (p. 18).

BIBLIOGRAPHIE

- Auer, P. & Gazier, B. (2006). *L'introuvable sécurité de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- Barbier, J.-M. (2011). *Vocabulaire d'analyse des activités*. Paris : PUF.
- Battistelli, A., Majer, V. & Odoardi, C. (1998). Une échelle pour évaluer la motivation dans la formation des adultes. *Psychologie du travail et des organisations*, 4(3), 226-234.
- Boutinet, J.-P. (2005). *Psychologie de la vie adulte*. Paris : PUF.
- CEDEFOP (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities. Repéré à http://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf.
- D'Agostino, A. & Möbus, M. (2007). Le congé individuel de formation en Île-de-France : qui s'en empare et à quelles fins ? *CEREQ / Notes Emploi Formation*, (26), 1-67.
- Damesin, R., Fayolle, J. & Fleury, N. (2012). *Acteurs, pratiques et défis de la NFIL et de sa validation en Europe*. Bruxelles : Commission européenne.
- Dubet, F., Duru-Bellat, M. & Vérétoit, A. (2010). *Les sociétés et leur école. Emprise du diplôme et cohésion sociale*. Paris : Editions du Seuil.
- Enlart, S. (2009). La reconnaissance des acquis de l'expérience comme pratique de GRH : quelle utilité pour l'entreprise ? Dans R. Belisle & J.-P. Boutinet, *Demandes de reconnaissance et validation d'acquis de l'expérience. Pour qui ? Pour quoi ?* (p. 189-211). Laval : Presses de l'Université de Laval.
- Ferracci, M. (2011). Améliorer les incitations aux entreprises pour faire de la formation professionnelle un outil de la RSE. *Education Permanente*, N° Hors série Responsabilité Sociale des Entreprises et Formation, 119-131.
- Fougère, D., Goux, D. & Maurin, E. (2001). Formation continue et carrières salariales. Une évaluation sur données individuelles. *Annales d'économie et de statistiques*, (62), 49-69.
- Lambert, M. & Marion-Vernoux, I. (2014). *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*. Marseille : CEREQ.
- Kuhn, A. & Moulin, Y. (2008). Etude des représentations chez les employeurs du dispositif de validation des acquis de l'expérience. *Gestion 2000*, (4), 215-232.
- Lefebvre, H. (1989). *La somme et le reste*. Paris : Klincksieck.
- Marion-Vernoux, I. (2013). Variété des politiques de formation dans les petites entreprises. *Bref du CEREQ*, (310).

Ministère des Finances et des Comptes publics (2014). La validation des acquis de l'expérience. Dans *Annexe au projet de loi de finances pour 2015 - Formation professionnelle* (p. 140-142). Paris : La Documentation française. Repéré à http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe_PLF_2015_Formation_professionnelle-2.pdf.

Presse, M.-C. (2009). La validation des acquis de l'expérience en France : entre promotion et reproductions sociales. Dans R. Belisle & J.-P. Boutinet, *Demandes de reconnaissance et validation d'acquis de l'expérience. Pour qui ? Pour quoi ?* (p. 133-159). Laval : Presses de l'Université de Laval.

Werquin, P. (2014). Sans reconnaissance, la validation des acquis des apprentissages non formels et informels n'est rien. *Education Permanente*, (199), 49-60.

Wittorski, R. (2009). A propos de la professionnalisation. Dans J.-M. Barbier, G. Chapelle & J.-C. Ruano-Borbolan, *Encyclopédie de l'éducation et de la formation* (p. 781-793). Paris : PUF.

NOTES

1. Il est à noter que de nombreux accords de branche prévoient l'utilisation du Droit individuel à la formation dans la procédure de VAE, créant ainsi une quatrième catégorie.
2. Dispositif français de réduction du temps de travail.

RÉSUMÉS

Le dispositif français de validation des acquis de l'expérience (VAE) consiste à prendre en compte l'expérience non formelle et informelle acquise par un individu. Ce dispositif a été conçu comme une quatrième voie de certification après la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage. En permettant la validation totale d'un diplôme, l'objectif voulu par le législateur était de promouvoir la promotion professionnelle. Après plus de dix années de mise en place, de nombreux aspects de la VAE ont été étudiés par des chercheurs : la motivation des candidats, l'analyse de l'expérience, la notion d'accompagnement dans le processus de validation... Peu de recherches par contre se sont intéressées à l'après VAE, c'est-à-dire aux « effets » de la VAE sur la promotion professionnelle, la rémunération, la reconversion, le retour à l'emploi. C'est pour éclairer ces effets que nous proposons dans cet article les résultats d'une enquête réalisée auprès de 223 candidats d'une université qui ont suivi une procédure de VAE pour des diplômes allant du diplôme universitaire de technologie ou de la licence jusqu'au master 2.

The validation of non formal and informal learning (VNIL) is a device which takes into account the non formal and informal education acquired by a person. The VNIL was conceived as a fourth certification path on the same level as initial training or continuing education or apprenticeship. After ten years of development, many aspects of VNIL have been studied by researchers : the analysis of candidate's motivation, the analysis of experience, the notion of conseling or guidance in the validation process... Few researches have focused on the effects after the candidate is qualified, that is to say the effects of VNIL on career development, wages or re-employment. To enlight the effects we propose in this article the results of a survey including

223 university applicants who have completed a VNIL procedure for diplomas from undergraduate to graduate.

INDEX

Mots-clés : diplômes, formation des adultes, promotion professionnelle, reconnaissance de l'expérience

AUTEUR

GILLES PINTE

Université de Bretagne Sud, Vannes, France
gilles.pinte@univ-ubs.fr