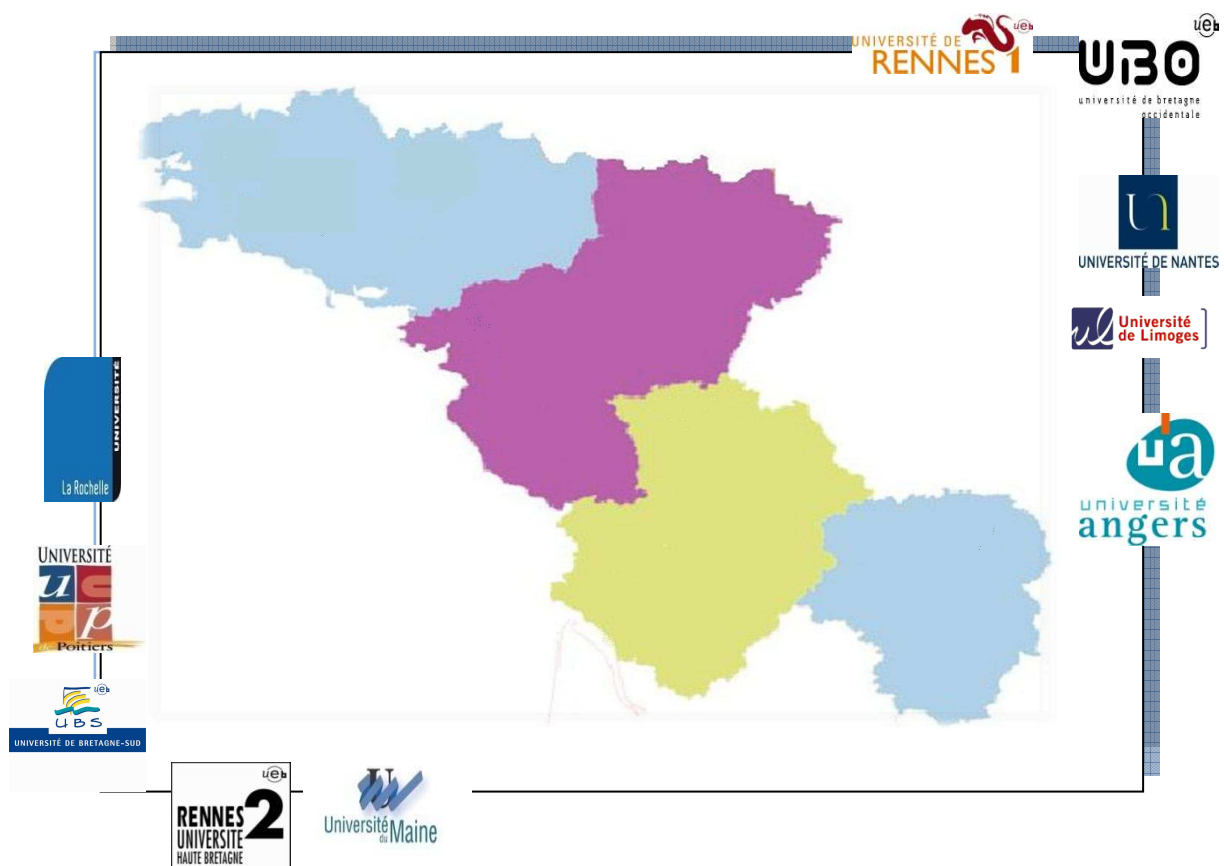




ETUDE DES EFFETS DE LA VAE SUR LES PARCOURS DE VIE PROFESSIONNELS



Réalisée par : Emilie Cazautets et Alice Garcia

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|-----------|
| REMERCIEMENTS..... | 4 |
| INTRODUCTION..... | 5 |
| I. PHASE DE DIAGNOSTIC..... | 6 |
| 1. ANALYSE DU CONTEXTE..... | 6 |
| 1.1 Commanditaire..... | 6 |
| 1.1.1 L'historique du Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique (RUOA) | 6 |
| 1.1.2 Le fonctionnement et les moyens du RUOA..... | 6 |
| 1.1.3 Les activités majeures du RUOA..... | 7 |
| 1.2 Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)..... | 8 |
| 1.2.1 L'institution d'un nouveau droit..... | 8 |
| 1.2.2 Le financement d'une VAE..... | 9 |
| 1.3 La VAE à l'Université..... | 10 |
| 1.3.1 Contexte universitaire à l'introduction de la VAE..... | 10 |
| 1.3.2 Une démarche spécifique..... | 10 |
| 1.3.3 Public d'une VAE universitaire | 12 |
| 2. ANALYSE DE LA DEMANDE..... | 13 |
| 2.1 Demande initiale..... | 13 |
| 2.2 Reformulation de la demande..... | 14 |
| 3. ETUDE DE LA FAISABILITE DU PROJET..... | 15 |
| 4. CADRE THEORIQUE..... | 16 |
| II. PHASE DE MISE EN OEUVRE..... | 17 |
| 1. MODALITES DE PILOTAGE..... | 17 |
| 2. DEMARCHE D'INTERVENTION..... | 17 |
| 3. ACTION 1 : PRE-ENQUETE..... | 18 |
| 3.1 Population..... | 18 |
| 3.2 Matériel..... | 18 |
| 3.3 Procédure..... | 19 |
| 3.4 Analyse des données..... | 19 |
| 3.5 Résultats..... | 19 |
| 3.5.1 Présentation de l'échantillon | 19 |
| 3.5.2 Présentation des thématiques..... | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.3 Tris-croisés entre les catégories extraites et les critères sociodémographiques..... | 21 |
| 3.6 Discussion..... | 22 |
| 4. ACTION 2 : QUESTIONNAIRE | 24 |
| 4.1 Population..... | 24 |
| 4.2 Matériel..... | 24 |
| 4.3 Procédure..... | 24 |
| 4.4 Analyse des données | 25 |
| 4.5 Résultats..... | 25 |
| 4.5.1 Analyse descriptive..... | 25 |
| a. Caractéristiques de la population de l'étude (Cf. Annexe 8.1) | 25 |
| b. Analyse des fréquences (Cf. Annexe 8.2)..... | 26 |
| 4.5.2 Analyse statistique..... | 27 |
| a. Analyse des effets selon le sexe, le niveau de qualification et la situation vis-à-vis de l'emploi..... | 28 |
| b. Analyse des facteurs explicatifs des effets professionnels et personnels..... | 28 |
| c. Analyse différentielle des causes selon le sexe, de la qualification et de la situation vis-à-vis de l'emploi..... | 29 |
| 4.6 Discussion..... | 29 |
| 5. ACTION 3 : ENTRETIENS | 33 |
| 5.1 Population..... | 33 |
| 5.2 Matériel..... | 33 |
| 5.3 Procédure..... | 33 |
| 5.4 Analyse des données | 34 |
| 5.5 Résultats..... | 34 |
| 5.5.1 Présentation des données..... | 34 |
| a. Caractéristiques de la population de l'étude..... | 34 |
| b. Analyse des fréquences | 35 |
| 5.5.2 Eléments de satisfaction <i>versus</i> insatisfaction..... | 36 |
| 5.5.3 Considération des éléments du corpus hors analyse | 38 |
| 5.6 Discussion | 40 |

| | |
|--|-----------|
| III. PRECONISATIONS | 42 |
| 1. Renforcer l'individualisati des parcours des candidats..... | 42 |
| 2. Améliorer l'information et la communication auprès des candidats VAE | 42 |
| 3. Améliorer le système de soutien des candidats VAE | 42 |
| 4. Convaincre les entreprises de l'utilité de la VAE..... | 42 |
| | |
| CONCLUSION | 48 |
| | |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES..... | 49 |

REMERCIEMENTS

En préambule à ce rapport de mission, nous souhaitons adresser tous nos remerciements aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont ainsi contribué à l'élaboration de ce rapport.

Tout d'abord, nous tenons à remercier les Présidents des universités membres du RUOA pour nous avoir offert l'opportunité d'effectuer cette mission ainsi que les référents VAE pour leur engagement et leurs conseils tout au long de l'étude.

Nous adressons également nos plus sincères remerciements à Sophie Le Berre et Nelly Ducerisier. Merci pour votre soutien, vos encouragements et votre confiance tout au long de cette expérience.

Nous remercions également nos tutrices méthodologiques, Delphine Werbrouck, Christine Bouet et Nathalie Sarradin pour leurs précieux conseils ainsi que leur disponibilité.

Nous adressons nos sincères remerciements à Alain Somat pour nous avoir suivies, guidées et conseillées tout au long de l'élaboration de ce rapport.

Enfin, nous remercions tous nos proches et amis qui nous ont soutenues et encouragées.

INTRODUCTION

Alors que la Formation Tout au Long de la Vie est un concept européen en plein développement, les universités du Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique (RUOA) ont décidé de conduire une réflexion commune sur sa place et ses pratiques dans leurs établissements. A cet égard, le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), institué par la loi de modernisation sociale en 2002, participe de cette réflexion. En effet, il offre à toute personne la possibilité de valoriser son expérience professionnelle et personnelle en diplôme, à tout moment de sa vie.

A ce jour, comme souligné dans un rapport parlementaire d'évaluation de la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) remis en décembre 2007¹ il n'existe pas d'études ou de travaux sur le devenir des bénéficiaires VAE à l'université. Le RUOA a donc impulsé un nouveau projet d'envergure interrégionale et interuniversitaire visant à **étudier et rendre compte des effets de la VAE sur les parcours professionnels**, sept ans après l'instauration de ce dispositif.

Pour mener à bien notre intervention, nous nous sommes appuyées sur une démarche d'ingénierie psychosociale et cognitive qui se décline en plusieurs phases. Tout d'abord, la démarche entreprise dans cette étude a nécessité une analyse préalable afin d'identifier les acteurs, leurs besoins et les enjeux de l'étude. Cette étape a permis de mener une enquête par questionnaire puis de conduire des entretiens semi-directifs afin d'apporter une richesse et une précision à l'analyse quantitative. La compilation des données recueillies une fois synthétisées nous a permis de formuler plusieurs propositions d'actions qui permettront de favoriser les réinvestissements ultérieurs de la VAE.

¹ Rapport présenté par M. Eric Besson le 18 Décembre 2007

I. PHASE DE DIAGNOSTIC

1. ANALYSE DU CONTEXTE

1.1 *Commanditaire*

1.1.1 L'histoire du Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique (RUOA)

Le Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique (RUOA) a été créé en 1998 par neuf Présidents d'université représentant trois régions de l'Ouest Atlantique : Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes. Le 16 juin 2001, le RUOA est juridiquement reconnu sous le régime associatif de la loi 1901. En 2008, l'Université de Limoges, région Limousin, a intégré le réseau. Les objectifs poursuivis sont de coordonner les politiques et les choix stratégiques au sein des quatre régions, donnant ainsi une identité interrégionale à l'offre de formation supérieure. La gestion de ce réseau par les Présidents d'université colore les actions menées d'un caractère politique soutenu.



Dix universités membres :

- Bretagne Occidentale
- Bretagne Sud
- Rennes 1
- Rennes 2-Haute Bretagne
- Limoges
- Nantes
- Angers
- Maine
- La Rochelle
- Poitiers

Figure 1. Représentation des 10 universités membres du RUOA

1.1.2 Le fonctionnement et les moyens du RUOA

En février 2009, Yves Guillotin, Président en exercice de l'Université du Maine, a été élu Président du RUOA pour une durée de deux ans par le conseil d'administration. Celui-ci est composé des dix Présidents des universités membres du RUOA.

Le siège social et administratif du RUOA est basé à Nantes. Les locaux sont prêtés par la Communauté Urbaine de Nantes, son principal partenaire avec le Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR). Deux personnels

permanents, salarié(e)s de l'Université de Nantes, sont mis à disposition du RUOA, pour la gestion administrative et financière. Les cotisations annuelles (proportionnelles au nombre d'étudiants inscrits) des universités membres permettent de couvrir les frais de fonctionnement du réseau. Des subventions peuvent également être versées par des conseils régionaux pour mener des études spécifiques sur la base de propositions décidées en Conseil d'Administration par les Présidents des universités.

1.1.3 Les activités majeures du RUOA

- Développer la visibilité du réseau à l'échelle européenne

En raison de la forte mobilité étudiante entre les universités du RUOA et celles de l'espace Atlantique, le RUOA s'est donné pour mission de favoriser l'insertion professionnelle de ces jeunes diplômés dans l'Arc Atlantique. Par ailleurs, renforcer sa présence permettra d'accroître la visibilité et la compétitivité des universités du RUOA et de leur territoire de rattachement dans un espace régional élargi et plus globalement au plan européen.

- Mettre en activité des groupes de travail thématique

Le RUOA travaille sur diverses thématiques qui sont traitées par des groupes de travail, eux-mêmes composés de spécialistes des dix universités et coordonnés par un voire deux Présidents : (1) Vie universitaire (CEVU), (2) Communication, (3) Pilotage, (4) Relations internationales, (5) Développement durable, (6) Recherche (Conseil Scientifique), (7) Systèmes d'information, (8) Formation tout au long de la vie.

- Conduite de projets

Depuis sa création, plusieurs projets ont été menés. A titre d'illustration, deux études ont été réalisées pour la période 2008-2009 : l'étude sur l'« Identification et encouragement des mobilités dans l'Arc Atlantique » et l'étude sur « L'impact des Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) à l'échelle du RUOA ».

Parmi les axes forts en terme de développement de nouveaux projets, validés par les Présidents du réseau lors de l'Assemblée Générale du 1^{er} Février 2008, figuraient notamment l'analyse des pratiques de la FTLV et, plus précisément, « L'étude des effets de la VAE sur les parcours de vie ». Le choix de ce projet est fonction de l'actualité. En effet, en France et en un peu moins de vingt ans, le marché de la FTLV s'est considérablement développé faisant de la validation des acquis une réelle question de société (Michel Feutrie, 2006), préoccupant les établissements de formation et particulièrement le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, principal ministère certificateur.

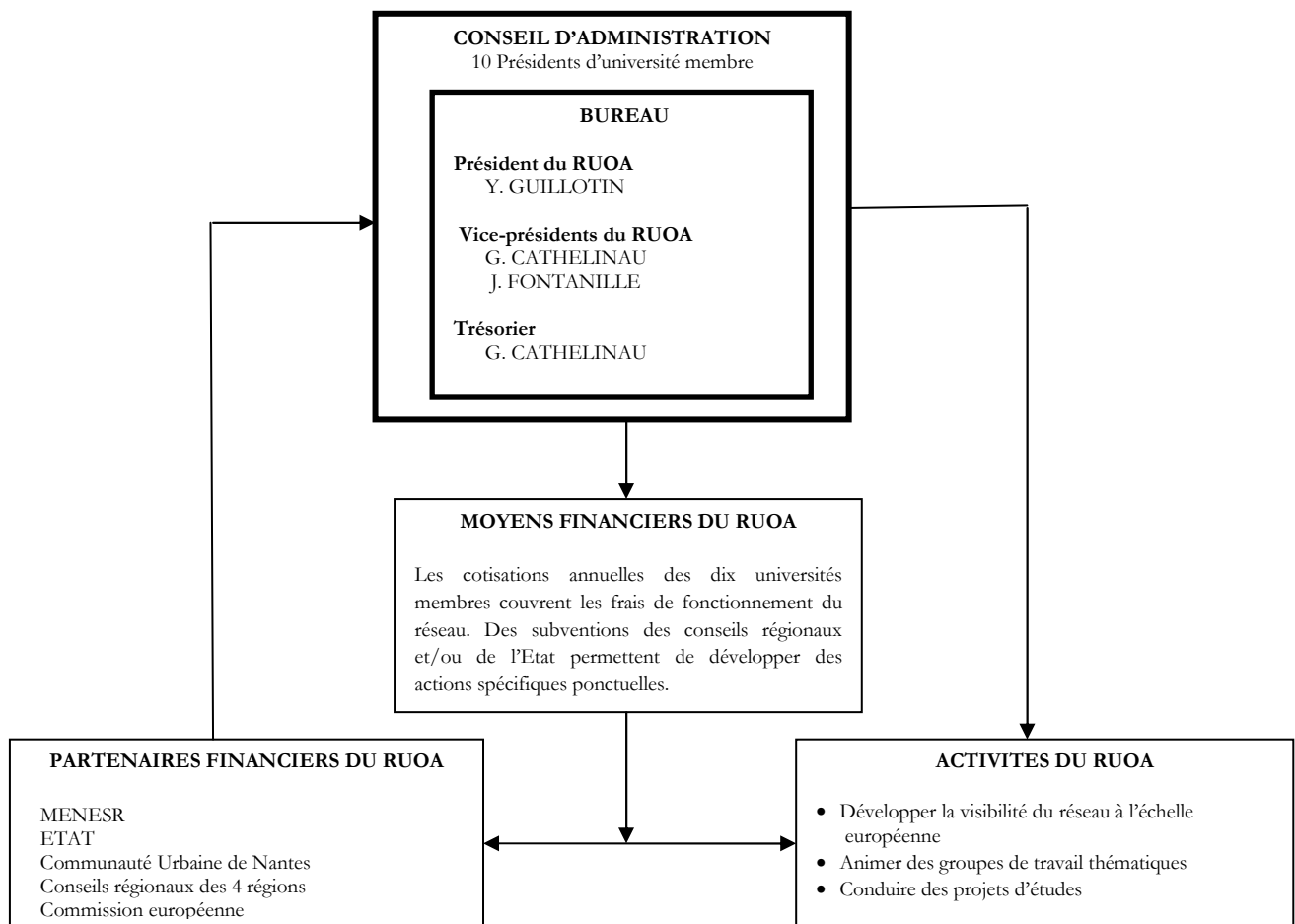


Figure 2 : Schématisation du fonctionnement du RUOA

1.2 Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

1.2.1 L'institution d'un nouveau droit

Le dispositif de validation des acquis s'inscrit dans l'histoire de la formation professionnelle qui a profondément évolué au gré des changements du monde du travail. A cet effet, la problématique de la formation professionnelle a été réorientée vers des voies nouvelles lors d'une réforme lancée par le gouvernement en 1998. Les arguments essentiels qui militent pour cette réforme de la formation professionnelle s'appuient sur trois constats : (1) la nécessité de sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée, (2) le rôle majeur de la possession d'un diplôme pour l'insertion durable et (3) la faible dimension qualifiante de la formation continue². Ce sont précisément ces constats qui ont présidé à l'émergence de la VAE. En effet, face à une nécessité économique (la qualification) et à une nécessité politique (le chômage), la France trouve une réponse qui se traduit au plan législatif par l'institution de la loi de modernisation sociale, le 17 janvier 2002³. C'est ainsi qu'apparaît le volet « validation des acquis de l'expérience » de cette loi qui concerne les articles 133 et 146. La VAE consacre un nouveau droit d'accès à la certification qui s'inscrit désormais dans le code du travail et dans le code de l'éducation. Il permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience professionnelle et personnelle en vue

² Ces éléments de diagnostics sont exposés dans le livre blanc élaboré en 1999 par Nicole Péry, la secrétaire d'Etat en charge de la formation professionnelle.

³ Adoptée définitivement le 19 décembre 2001 par les députés, la loi de modernisation sociale a été promulguée le 17 janvier 2002 et est parue au journal officiel du 15 au 18 janvier 2002, pages 1008 à 1052

d'acquérir un diplôme. Précisément, à l'origine du dispositif de VAE apparaît une volonté des pouvoirs publics d'élever la formation des citoyens les plus fragilisés, telles que les femmes et les bas niveaux de qualification.

Article L. 900-1 du code du Travail

Cinquième alinéa introduit par l'article 133 de la loi n° 2002-72 du 17 janvier 2002

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24.

Articles L.335-5.I du code de l'éducation

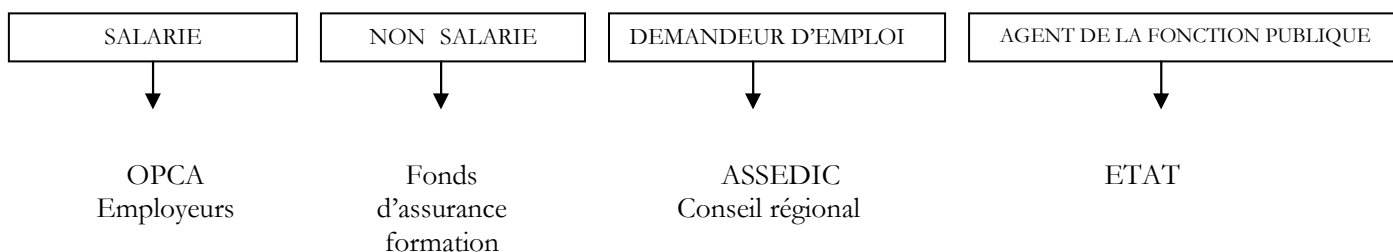
La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes

(...) peuvent être prises en compte au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

Pour pouvoir bénéficier d'une VAE, trois grandes conditions d'accès sont à remplir (Cf. Annexe 1). Premièrement, les acquis pouvant donner lieu à validation sont les « *acquis de l'expérience correspondant à l'exercice, continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins trois ans, d'activités salariées, non salariées ou bénévoles* » (Article 2). Par ailleurs, le candidat ne « *peut déposer au cours de la même année civile et pour un même diplôme, qu'une seule demande et ne peut en saisir qu'un seul établissement. La demande précise le diplôme postulé. S'il postule à des diplômes différents, le candidat ne peut au total déposer plus de trois demandes de validation au cours de la même année civile* » (Article 3). Par ailleurs, toute personne (salariée, non salariée) doit pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en rapport avec le diplôme visé. Enfin, au cours de la même année civile, le candidat ne peut déposer pour un seul diplôme qu'une seule demande dans un seul établissement.

1.2.2 Le financement d'une VAE

Les actions de VAE entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle et peuvent donc faire l'objet d'une prise en charge financière.



Pour ce qui concerne les salariés, trois types de financements sont envisageables selon que la démarche est à l'initiative de l'employeur d'une part, ou du salarié d'autre part. Dans le premier cas, la VAE rentre dans le plan de formation de l'entreprise, et il lui revient donc de prendre en charge

tous les frais. Dans le second cas, le salarié peut entamer une VAE soit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF),⁴ soit dans le cadre de son congé individuel VAE⁵.

1.3 La VAE à l'Université

1.3.1 Contexte universitaire à l'introduction de la VAE

A l'université, nous ne pouvons pas isoler l'introduction des procédures VAE de la réforme de Bologne liée au LMD qui voit l'introduction des référentiels métiers dans les licences et les masters professionnels⁶ (Vinokur, 2002). Grâce à la structuration des diplômes en unités capitalisables et à la VAE, les formations universitaires sont rendues plus accessibles aux adultes. Par ailleurs, précédant de quelques années la promulgation de la loi de modernisation sociale, les **S**ervices de **F**ormation **C**ontinue (**SFC**) qui avaient déjà une bonne pratique de la validation d'accès instituée par le décret de 1985 et de la VAP 92 ressentent le besoin d'engager ensemble un travail commun. Un des objectifs poursuivis est de construire des nouveaux outils efficaces, lisibles et nécessaires à l'opérationnalisation des dispositifs de validation des acquis. Un travail en réseau s'organise ainsi à l'échelle nationale au sein de la Conférence des Directeurs de Service Universitaire de Formation Continue (CDSUFC) et devient une force de proposition pour la mise en œuvre de la VAE. Au niveau des régions, les services créent des groupements, travaillent de concert et obtiennent des subventions des conseils régionaux. La plupart des services créent ainsi une cellule VAE.

1.3.2 Une démarche spécifique

Le décret du 24 Avril 2002 relatif à la mise en œuvre de la VAE dans les établissements d'enseignement supérieur définit le cadre général et, par voie de conséquence, régleme la procédure. Chaque établissement est libre de fixer « *les règles communes de validation des acquis de l'expérience et de constituer des jurys de validation ainsi que, le cas échéant, les modalités particulières applicables aux divers types de diplômes* » (Article 5). De plus, le respect de l'autonomie et de la latitude décisionnelle de chaque université permet de prendre en compte la diversité des diplômes et la variété des situations professionnelles des bénéficiaires potentiels.

⁴ Le DIF offre au salarié 20 heures de formation cumulables dans la limite de 120 heures qui lui sont octroyées et financées par l'entreprise.

⁵ Le salarié a droit à une autorisation d'absence, 60 jours avant le début des actions de validation. La durée du congé est de 24 heures maximum (consécutives ou non) pour participer aux épreuves de validation, et bénéficier d'un accompagnement dans la démarche.

⁶ La réforme LMD avec les trois nouveaux cursus –**L**icence-**M**aster-**D**octorat– se substitue à l'ancien système DEUG-Licence-Maîtrise-DESS/DEA-Doctorat.

1. Accueil information

Le candidat peut s'informer auprès des SFC afin d'obtenir des informations sur la démarche à l'université (procédure, coûts, délais) et pour l'aider sur le choix d'un diplôme. Un entretien avec un conseiller est proposé en ce sens.

2. Dépôt d'un pré-dossier

Le candidat doit adresser un pré-dossier qui regroupe sa demande de validation adressée au chef d'établissement ainsi que la demande d'inscription auprès de cet établissement, en vue de l'obtention du diplôme.

3. Recevabilité de la demande

Une commission pédagogique, constituée d'enseignants universitaires et de professionnels, donne un avis favorable ou défavorable sur la recevabilité de la candidature. Elle vérifie que la certification visée s'inscrit bien dans le parcours professionnel et que les compétences citées correspondent aux exigences des formations et diplômes délivrés par l'université. La seconde partie du livret VAE est envoyée au candidat qui a obtenu un avis favorable au dossier de recevabilité.

4. Elaboration du dossier de preuves

Trois à six mois sont nécessaires à la constitution du dossier. Il a pour objectif de démontrer l'expérience acquise en termes de compétences et de connaissances. Le pré-supposé consiste à considérer que l'expérience développe des compétences qui seraient sous-tendues par des savoirs empiriques pouvant se verbaliser via une description et une analyse des activités réalisées.

Un accompagnement est facultatif mais vivement conseillé et permet de bénéficier d'une aide pédagogique pour la constitution et la rédaction du dossier de preuves. La fonction d'accompagnateur revient à un enseignant du diplôme ou à un conseiller VAE ayant acquis une expertise dans le domaine de l'explicitation de l'expérience. Selon les universités et dans le cas de plusieurs candidats à un même diplôme, cette activité d'accompagnement peut se dérouler en groupe (ateliers).

5. Entretien avec le jury de validation

Le jury de validation est composé d'enseignants et de professionnels, experts de la spécialité visée. Il évalue le dossier et auditionne le candidat. Trois décisions peuvent être envisagées : (1) le jury valide l'expérience et les acquis et avale la délivrance du diplôme visé, (2) le jury accorde au candidat une partie du diplôme mais des compléments de formation lui sont demandés et/ou la rédaction d'un mémoire, ou l'acquisition d'expériences dans un domaine particulier. Enfin, (3) aucune validation n'est accordée. Le groupe national VAE des universités distingue trois types de jurys, mis en place selon la culture de l'établissement : (1) des jurys individualisés, constitués en fonction de chaque dossier, avec dans la plupart des cas un "noyau permanent" assurant une cohérence dans le fonctionnement de ces jurys (2) des jurys centralisés et (3) des jurys de composante. Après délibération, la décision du jury est notifiée au candidat. « *Le président du jury de validation adresse au chef d'établissement un rapport précisant l'étendue de la validation accordée (...)* Le chef d'établissement notifie ces décisions au candidat » (Article 6). En 2006, « avec 28% de réussite, les universités apparaissent les certificateurs les plus exigeants, notamment au regard des 61% réalisés par l'enseignement secondaire » (Céreq, 2006).

Notons que l'autonomie décisionnelle laissée à chaque université en terme d'organisation de la procédure (et des modalités d'évaluation) entraîne de larges disparités concernant (1) le degré de formalisation de l'avis de recevabilité, (2) le niveau de structuration du dossier, (3) le soutien apporté lors de l'accompagnement et (4) le niveau d'exigence des jurys au moment de l'entretien avec le candidat mais également lors des délibérations ou encore, dans les prescriptions en cas de validation partielle (Ben Moussi, 2005).

1.3.3 Public d'une VAE universitaire

Le ministère de l'Education nationale (MEN) publie annuellement des statistiques sur l'enseignement supérieur (Note d'information - www.education.gouv.fr/stateval). Il apparaît que la VAE touche majoritairement (dans 71% des cas) les actifs ayant un emploi. Parmi ces actifs, les cadres représentent près de la moitié (48%) des candidats à la VAE, tandis que les employés sont peu nombreux (18%) au regard de leur poids dans la population active. Enfin, les ouvriers représentent quant à eux 1% (Le Roux, 2007).

2. ANALYSE DE LA DEMANDE

2.1 Demande initiale

La demande, telle qu'elle a été formulée par le RUOA, était la suivante :

Mener une étude de grande envergure sur le « devenir » des candidats VAE passés en jury entre 2003 et 2007 sur l'ensemble des universités membres.

Les objectifs principaux visés par ce projet étaient :

- Etudier « l'usage » fait de la VAE par les candidats après leur passage en jury, qu'ils aient validé ou non leur diplôme (adéquation motivations de départ et impact post-jury).
- Apporter une réflexion qualitative du dispositif VAE du point de vue du candidat.
- Evaluer si l'objectif du dispositif VAE, tel qu'il a été pensé par le législateur dans la loi de modernisation sociale de 2002, se vérifie réellement sur le terrain.

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJET | Etude des effets de la VAE sur les parcours professionnels de 2003 et 2007. |
| DUREE | 6 mois |
| PARTENAIRES FINANCIERS | Projet soutenu par les 3 conseils régionaux : Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charentes |
| CONTACTS DU PROJET | Emilie CAZAUTETS Stagiaire RUOA Courriel : emilie.cazautets@ruoa.org Téléphone : 02 51 72 78 01 Alice GARCIA Stagiaire RUOA Courriel : alice.garcia@ruoa.org Téléphone : 02 51 72 78 01 |

Les enjeux de cette étude sont de trois ordres : politique, social et professionnel. Tout d'abord, le RUOA est une instance qui a pour objectif de coordonner les politiques et les choix stratégiques, fonction de l'actualité, définis par les Présidents des dix universités membres. Cette étude des

impacts de la VAE devrait donc renforcer l'identité interrégionale de l'offre de formation supérieure via ce projet interuniversitaire. De plus, cette étude traduit un fort enjeu social car elle doit vérifier que ce dispositif VAE répond bien aux attendus fixés par le législateur. A terme, les résultats devraient nous donner les moyens d'améliorer, entre autres, certaines pratiques professionnelles afin d'optimiser la valorisation ultérieure de cette expérience VAE, le diplôme acquis ou non.

2.2 Reformulation de la demande

Le 5 février 2009, le sous-groupe VAE, composé des référents VAE issus des dix universités membres, a offert l'opportunité d'harmoniser la demande. En effet, c'est par l'intégration du contexte et des attentes des différents partis que nous avons abouti à la mission suivante :

La mission, commanditée par le Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique et suivie par les référents VAE, à travers le Groupe de Travail (GT) FTLV consiste à étudier, analyser et évaluer le point de vue *a posteriori* des bénéficiaires d'une VAE. Plus spécifiquement, il s'agit de rendre compte des effets d'une validation totale, partielle ou nulle d'un diplôme sur le parcours personnel et professionnel des bénéficiaires. Ces effets post-jurys peuvent se mesurer en termes de satisfaction des bénéficiaires VAE ou encore en termes de réinvestissement de cette expérience dans leur vie personnelle ou professionnelle.

Notre premier objectif est de rendre compte de l'utilité de la VAE sur les parcours professionnels et personnels des bénéficiaires de ce dispositif. Pour atteindre cet objectif, les variables sociodémographiques (profession, niveau de qualification, âge, genre, situation vis-à-vis de l'emploi) seront appréciées en vue de déterminer leur implication dans la plus ou moins grande valorisation de l'expérience VAE.

Notre projet consiste également à étudier les déterminants psychologiques (motivation, satisfaction individuelle, appropriation de la compétence, sentiment de mériter ou valoir le diplôme acquis) susceptibles d'influencer la volonté ou le choix de valoriser l'expérience VAE. Pointer puis comprendre l'impact de ces déterminants psychologiques devrait au final constituer autant de leviers pour l'action en vue de mettre en place des dispositifs susceptibles de favoriser la valorisation des diplômes acquis par validation.

Enfin, le projet consiste à interroger l'adéquation entre la mise en pratique de la VAE sur le terrain et les attendus du législateur tels que formulés dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ainsi, le déroulement de l'étude devrait permettre d'apprécier si la VAE induit, comme le supposait le législateur, une meilleure insertion professionnelle des « bas niveaux de qualification » et des « femmes » et sécurise effectivement les parcours professionnels de cette population active faiblement diplômée.

Suite à l'analyse et au traitement des données recueillies, nous serons en mesure de définir les effets de la VAE sur les parcours professionnels et personnels des bénéficiaires. Par ailleurs, nous pourrions identifier les déterminants susceptibles d'expliquer les raisons pour lesquelles la VAE a des effets post-jurys différents. Enfin, ces éléments explicatifs nous serviront de leviers pour formuler

des préconisations. Le projet d'étude ainsi reformulée est consultable sur le site internet du RUOA à l'adresse suivante http://www.ruoa.org/documents/0099/fiche_com_vae_1242745054292.pdf sous forme de fiche de communication (Cf. Annexe 2)

3. ETUDE DE LA FAISABILITE DU PROJET

Après avoir collecté un certain nombre d'informations sur le contexte de la mission, nous avons procédé à l'analyse des contraintes. Cette analyse est essentielle car ces contraintes peuvent avoir une incidence sur les risques pouvant peser sur le projet et, par voie de conséquence, sur sa faisabilité. Nous les avons donc repérées de façon à prendre en compte leur répercussion sur les moyens à mettre en œuvre. A ce stade, la cohérence du projet est vérifiée.

Tableau 1. Les contraintes de moyens dans la mission VAE

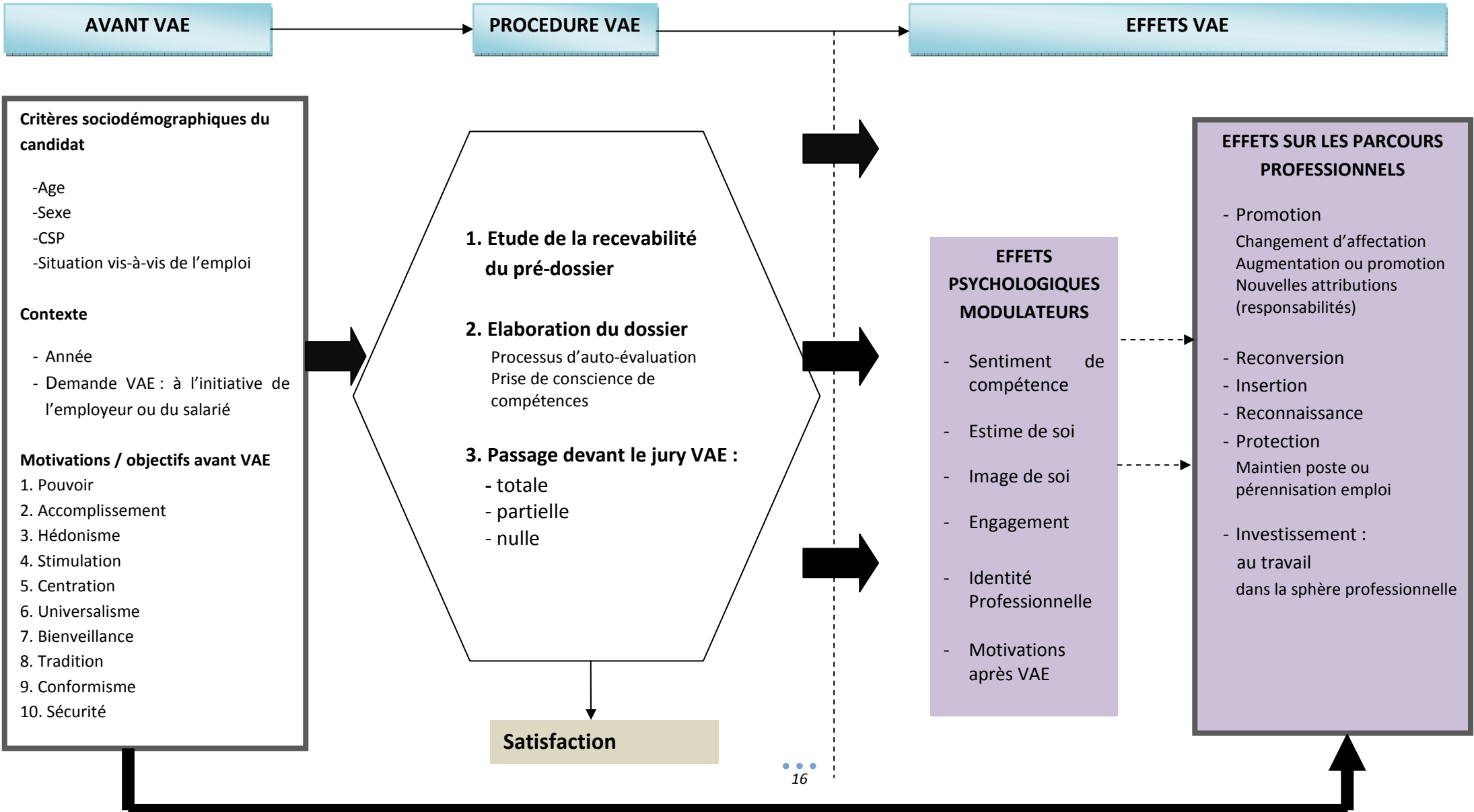
| NATURE DES MOYENS | CONTRAINTE | REPONSE ENVISAGEE | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|----------|---------------|--------|--------------|--------|-------------------------|-------|--------------|-------|----------------|--------|--|
| Moyens humains | <p>Coordonner le projet avec une multitude d'acteurs disposant des données nécessaires à l'étude.</p> <p>Foisonnement de pratiques au sein de chaque université concernant, entre autres, l'actualisation des données sur les candidats. Information qui peut hypothéquer les chances de récupérer la totalité des données sur les candidats.</p> <p>Néophytes en web questionnaire, il nous faut un webmaster disponible pour nous aider à la mise en ligne du questionnaire.</p> | <p>Dégager le temps nécessaire.</p> <p>Considérer la possibilité que les universités membres ne soient pas toutes représentées de manière égale.</p> <p>Chercher les personnes qualifiées pour apporter l'aide nécessaire.</p> | | | | | | | | | | | | |
| Moyens techniques | <p>Mis à part les sites créés par des particuliers dans un but uniquement privé, tout site Internet diffusant ou collectant des données personnelles doit être déclaré à la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés).</p> <p>Trouver un hébergeur pour le site.</p> <p>En général, les questionnaires en ligne ne fournissent qu'un faible taux de retour.</p> | <p>Anticiper la déclaration à la CNIL.</p> <p>Entreprendre les démarches nécessaires pour trouver un hébergeur.</p> <p>Envisager de compléter avec des questionnaires papier.</p> | | | | | | | | | | | | |
| Moyens financiers | <p>Les dépenses pour le projet FILV/VAE doivent respecter ce budget prévisionnel</p> <table data-bbox="475 1608 810 1798"> <tr> <td>Frais de personnel</td> <td>11 160 €</td> </tr> <tr> <td>Communication</td> <td>4000 €</td> </tr> <tr> <td>Déplacements</td> <td>6000 €</td> </tr> <tr> <td>Equipements et matériel</td> <td>600 €</td> </tr> <tr> <td>Autres frais</td> <td>600 €</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux</td> <td>1640 €</td> </tr> </table> | Frais de personnel | 11 160 € | Communication | 4000 € | Déplacements | 6000 € | Equipements et matériel | 600 € | Autres frais | 600 € | Frais généraux | 1640 € | |
| Frais de personnel | 11 160 € | | | | | | | | | | | | | |
| Communication | 4000 € | | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements | 6000 € | | | | | | | | | | | | | |
| Equipements et matériel | 600 € | | | | | | | | | | | | | |
| Autres frais | 600 € | | | | | | | | | | | | | |
| Frais généraux | 1640 € | | | | | | | | | | | | | |

4. CADRE THEORIQUE

L'objectif de notre étude est de rendre compte de l'utilité de la VAE sur les parcours de vie professionnel et personnel. Si, depuis son instauration depuis en 2002, la VAE fait couler beaucoup d'encre, reste que la littérature ne nous fournit que de maigres données sur les effets de la VAE et particulièrement à l'université. Cette mission commanditée par le RUOA est donc tout à fait exploratoire, ce qui explique que l'hypothèse que nous avançons n'a pas vocation à valider ou infirmer un phénomène mais tente davantage de l'explorer de manière empirique.

Nous faisons l'hypothèse que d'autres facteurs liés au modèle pédagogique sur lequel se fonde la démarche jouent sur le réinvestissement ultérieur de l'expérience VAE et ceci, au-delà de l'acquisition du diplôme. Certains des facteurs que nous pensons impliquer dans cet effet sont présentés dans le schéma ci-dessous.

PARCOURS PROFESSIONNEL ET PERSONNEL



II. PHASE DE MISE EN OEUVRE

1. MODALITES DE PILOTAGE

L'organisation opérationnelle de ce projet diffère quelque peu des organisations habituelles des projets portés par le RUOA. En effet, depuis 2004, les correspondants VAE des neuf⁷ établissements membres du RUOA se sont réunis à neuf reprises, sans s'inscrire dans le cadre formel du RUOA. L'étude sur les effets de la VAE est le fruit de réflexions de ce sous groupe, émanation du Groupe de Travail FTLV.

| | |
|--|---|
| Pilotage opérationnel du projet | Sophie Le Berre - Chargée de mission RUOA |
| Pilotage « politique » | Pascal Olivard - Président de l'Université de Bretagne Occidentale |
| Pilotage méthodologique | 3 correspondantes VAE issues des SFC des universités du RUOA : Christine Bouet - Responsable VAE – Université de Poitiers Nathalie Sarradin - Responsable VAE – Université de Bretagne Occidentale Delphine Werbrouck – Responsable VAE Université de Rennes 2 |
| Pilotage financier | Nelly Ducerisier – Assistante RUOA |

2. DEMARCHE D'INTERVENTION

Pour atteindre les objectifs fixés, une méthodologie d'enquête a été mise en œuvre et porte sur les candidats qui se sont présentés devant un jury de VAE entre 2003 et 2007 dans les dix universités de l'Ouest Atlantique. Cette enquête a pris en compte, autant que faire se peut, un panel représentatif de diplômés et de niveaux. Cette base de données a été fournie par les Responsables VAE des universités concernées.

La méthodologie requise dans ce travail se structure en trois étapes, quantitative ou qualitative. Après avoir délimité l'objet de l'enquête (objectifs et hypothèses), **notre première étape** consiste à recueillir le maximum d'informations sur l'objet d'étude. Dans un second temps, il s'agit de construire et d'administrer des **questionnaires** auprès d'une population représentative des dix universités. Cette méthode d'investigation par voie de questionnaire nous permettra de valider ou d'infirmer les hypothèses posées au préalable concernant les liens entre les critères sociodémographiques et les effets de la VAE sur les parcours de vie. Enfin, les **entretiens semi-directifs** conduiront à un approfondissement qualitatif des résultats obtenus précédemment, nous donnant les moyens de repérer les raisons pour lesquelles les bénéficiaires d'une VAE valorisent ou pas leur diplôme.

⁷ L'Université de Limoges est devenue membre du RUOA lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 14/10/2008.

3. ACTION 1 : PRE-ENQUETE

3.1 Population

Dix-huit bénéficiaires de la VAE, passés en jury entre 2003 et 2008⁸ dans sept des dix universités⁹ que fédère le RUOA ont été interrogés.

La population-cible n'avait pas vocation à être représentative de la population parente. Elle n'a donc pas été choisie au hasard mais sélectionnée selon les hypothèses que nous avons *a priori*. Les populations qui nous intéressent ont été choisies au regard des variables sociodémographiques suivantes : (1) le sexe, (2) le niveau de qualification avant la VAE et (3) la situation vis-à-vis de l'emploi avant la VAE. En somme, du croisement de ces trois variables résultent les huit profils suivants :

1. Femme / bas niveau de qualification¹⁰ / demandeur d'emploi
2. Femme / bas niveau de qualification / salariée
3. Femme / haut niveau de qualification / demandeur d'emploi
4. Femme / haut niveau de qualification / salariée
5. Homme / bas niveau de qualification / demandeur d'emploi
6. Homme / bas niveau de qualification / salariée
7. Homme / haut niveau de qualification / demandeur d'emploi
8. Homme / haut niveau de qualification / salariée

Initialement, seuls les candidats ayant obtenu une validation partielle ou totale devaient être renseignés pour chacun des profils. Finalement, après concertation avec les correspondants méthodologiques de l'étude, il a été décidé au cours de la pré-enquête d'intégrer deux candidats ayant eu un refus de validation (*i.e* validation nulle).

3.2 Matériel

Afin de dégager de nouvelles informations sur le thème de notre étude, des entretiens semi-directifs ont été menés à l'aide d'un guide d'entretien construit pour l'étude (Cf. Annexe 3). Il est constitué de cinq thèmes qui nous semblaient les plus pertinents à traiter au regard de la littérature :

- Les raisons pour lesquelles les candidats se sont engagés dans une démarche VAE.
- Les réactions par rapport à cette expérience VAE.
- L'élaboration du dossier.
- Les impacts de la VAE sur la vie professionnelle.

⁸ Si l'étude porte sur les candidats passés en jury entre 2003 et 2007, l'échantillon de la pré-enquête a néanmoins intégré des candidats passés en jury en 2008.

⁹ Sur les dix universités que fédère le RUOA, seules les Universités de Nantes, Limoges et La Rochelle n'ont pu transmettre les coordonnées de leurs candidats pour cette première étape de l'étude. Le SFC de l'Université de Nantes n'a pu fournir les informations demandées, n'ayant pas la responsabilité de la VAE de 2003 à début 2009. Les Universités de Limoges et la Rochelle n'ont pu répondre faute de temps et d'effectif.

¹⁰ Par niveau, entendez niveau à l'entrée de la démarche VAE. Les bas niveaux de qualification sont représentés par les niveaux III à V et les hauts niveaux de qualification par les niveaux I et II.

- Les impacts de la VAE sur la vie personnelle.

Des renseignements signalétiques (tels que l'âge, le diplôme visé, le niveau de qualification initial, la profession et le secteur d'activité avant et après la VAE) leur ont été demandés avant de clôturer l'entretien.

3.3 Procédure

Pour mener à bien cette pré-enquête, plusieurs étapes ont dû être respectées. Il s'est agi dans un premier temps de **solliciter les référents VAE**, collaborateurs dans cette étude. Ces derniers devaient reporter dans un tableau les coordonnées d'un seul candidat par profil et renseigner pour chacun d'eux le niveau de qualification initial avant la VAE, le niveau de formation visée et l'année de passage en jury. Sur les sept Universités qui ont répondu, nous avons récolté les coordonnées de 56 bénéficiaires VAE. La phase de pré-enquête ne nécessitant pas un nombre important de participants, **une technique d'échantillonnage aléatoire a été mise en place** afin de ne retenir qu'un sous-échantillon de dix-huit candidats. Plus précisément, deux candidats par profil ont été sélectionnés, l'un ayant obtenu une validation totale et l'autre une validation partielle, ainsi que deux candidats ayant eu un refus de validation. Nous avons ensuite missionné **les Responsables VAE pour qu'ils contactent les candidats de leurs universités**. Cette requête répondait à deux objectifs plus spécifiques : (1) obtenir plus facilement l'accord des candidats pour participer à cette étude, la demande étant formulée par une personne identifiée, et (2) leur demander de fixer eux-mêmes un rendez-vous téléphonique. Cela nous a permis de planifier dans le tableau des coordonnées l'ensemble des rendez-vous. **La passation de ces entretiens s'est faite par voie téléphonique**. Nous les avons informés qu'ils étaient enregistrés à l'aide d'un dictaphone tout en leur garantissant leur anonymat. Selon les participants, répondre au questionnaire a pris entre quinze et quarante-cinq minutes pendant lesquelles ils pouvaient s'exprimer librement.

3.4 Analyse des données

La passation des entretiens semi-directifs a été suivie d'un travail de saisie informatique pour chaque interview, nous donnant ainsi les moyens de mettre en œuvre une méthode d'analyse de contenu thématique (L'Ecuyer, 1990 ; Bardin, 2007), qui se scinde en plusieurs étapes : qualitative ou quantitative. Cette analyse est « une opération de découpage du texte en unités puis classification de ces unités en catégories selon des regroupements analogiques » (Bardin, 2007).

3.5 Résultats

3.5.1 Présentation de l'échantillon

Les caractéristiques de notre échantillon sont présentées dans le tableau 1 selon les variables « sexe », « situation vis-à-vis de l'emploi », « niveau de qualification », variables que nous avons neutralisées de façon à faire quelques analyses de comparaison.

Tableau 1. Caractéristiques de l'échantillon de la pré-enquête

| VARIABLES | REPARTITION DES CANDIDATS | | | | | |
|--|---------------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Sexe | Homme 9 | | | Femme 9 | | |
| Situation vis-à-vis de l'emploi | Demandeur d'emploi 9 | | | Salarié(e) 9 | | |
| Type de validation obtenue | Totale 8 | | Partielle 8 | | Nulle 2 | |
| Niveau de qualification | V 1 | IV 7 | III 4 | II 2 | I 4 | |
| Niveau de certification visé | Licence 12 | | | Master 6 | | |
| Age (tranches) | < 30;35 < 3 | < 35;40 < 7 | < 40;45 < 3 | < 45;50 < 2 | < 50;55 < 2 | < 55;60 < 1 |
| Année de passage en jury | 2003 2 | 2004 0 | 2005 1 | 2006 5 | 2007 7 | 2008 3 |

Les *verbatim* des répondants ont été regroupés lorsqu'ils évoquaient la même idée. C'est ainsi que 47 idées, qu'on appelle plus communément catégories, ont pu être dégagées (Cf. Annexe 4). Elles peuvent se regrouper sous quatre thèmes suivants :

1. Motivations à s'engager dans une démarche VAE (10 catégories)
2. Qualification de la démarche VAE (23 catégories)
3. Impacts professionnels de la VAE (9 catégories)
4. Apports personnels de la démarche VAE (5 catégories)

3.5.2 Présentation des thématiques

Pour ce qui concerne le **thème 1** qui traite des motivations à s'engager dans une démarche VAE, les résultats montrent que la VAE est utilisée en majorité au service d'un projet professionnel nouveau (réorientation professionnelle : 6/18, reprendre des études : 5/18) et moins pour obtenir un niveau de qualification (2/18). En d'autres termes, la VAE semble être utilisée comme un moyen et non comme une fin en soi.

Les *verbatim* qui portent sur la qualification de la démarche VAE (**thème 2**) montrent que les participants sont globalement satisfaits du dispositif (8/18), ce qui s'explique notamment par le fait de pouvoir faire le point sur ses compétences (10/18) et de pouvoir développer de nouvelles connaissances (7/18). Outre cette satisfaction, les bénéficiaires ont néanmoins conscience que la démarche est chronophage (11/18) et complexe (difficulté de mise en lien expérience/diplôme, classer sa vie est un exercice difficile, difficulté pour formaliser le dossier) et ils sont partagés à l'égard de l'accompagnement (insatisfaction : 6/18 ; satisfaction : 6/18) et du jury.

A la question sur les impacts professionnels de la VAE (**thème 3**), la moitié des candidats constatent que la VAE n'a pas eu d'impact sur leur vie professionnelle. L'autre moitié constate un ou plusieurs effets de la VAE, dont le plus important est de pouvoir reprendre des études (5/9).

Enfin, outre les apports professionnels naturellement évoqués par les gens, deux tiers des répondants (12/18) verbalisent des apports personnels (**thème 4**) et particulièrement, leur satisfaction personnelle ressentie après la démarche. Ces apports personnels semblent également participer d'une nouvelle construction du soi (confiance en soi, regain d'assurance, estime de soi, sentiment de compétence).

3.5.3 Tris-croisés entre les catégories extraites et les critères sociodémographiques

Il semble intéressant d'interroger ces données au regard de certaines données biographiques et contextuelles. Notre objectif est d'apprécier dans quelles mesures la manière dont les bénéficiaires VAE évoquent leur expérience peut prendre des formes différentes en fonction (1) du sexe (2) de la situation vis-à-vis de l'emploi avant la VAE, (3) du type de validation obtenue et (4) du niveau de qualification. Nous avons procédé pour cela à des analyses comparatives au regard de ces quatre variables. Seules les catégories les plus significatives sont indiquées. Sont considérées comme significatives les catégories dont l'écart entre les modalités d'un critère (tels que le sexe, la situation vis-à-vis de l'emploi, etc.) est supérieur ou égal à 3 candidats.¹¹ Notons qu'au vu de notre faible échantillon, des précautions doivent être prises quant aux conclusions à tirer qui relèvent plutôt de tendances à considérer.

Les résultats montrent que le sexe a une incidence sur six catégories convoquées. L'écart le plus important entre les hommes et les femmes concerne l'investissement en temps qu'exige la démarche, exprimé majoritairement par les femmes (8/11). La seconde différence significative mise en évidence concerne la satisfaction à l'égard du dispositif que l'on retrouve davantage dans le discours des hommes (6/8).

Concernant la comparaison entre les demandeurs d'emploi et les salariés, les résultats indiquent une satisfaction plus forte des salariés à l'égard de l'accompagnement (5/6 contre 1/6). Paradoxalement, les demandeurs d'emplois verbalisent une satisfaction globale à l'égard du dispositif comparativement aux salariés (6/8 contre 2/8). Par ailleurs, il apparaît que les demandeurs d'emploi expriment leurs difficultés à « classer leur vie » comparativement aux salariés (4/4).

On remarque que le bénéficiaire ayant obtenu totalement son diplôme éprouve une satisfaction personnelle par rapport au bénéficiaire ayant obtenu une validation nulle (3/4 contre 0/4). De plus, ce même bénéficiaire qualifie la démarche de coûteuse en temps (7/11), en comparaison aux bénéficiaires d'une validation partielle (4/11) et nulle (0/11). En toute logique, ces données nous laissent penser que passer du temps à élaborer son dossier est un facteur de réussite.

L'analyse comparative entre les bas et les hauts niveaux de qualification laisse apparaître deux différences importantes. D'une part, les hauts niveaux de qualification expriment davantage leur insatisfaction à l'égard de l'accompagnement en comparaison aux bas niveaux de qualification

¹¹ Par exemple, si on constate un écart supérieur ou égal à 3 candidats entre les hommes et les femmes pour la catégorie « satisfaction du dispositif », la différence homme/femme est donc significative pour cette catégorie.

(5/6 contre 1/6). D'autre part, les résultats montrent que ce sont les hauts niveaux de qualification qui souhaitent que leurs expériences soient reconnues professionnellement.

3.6 Discussion

A ce stade de l'étude, nous retiendrons deux résultats importants. En premier lieu, nous constatons un paradoxe entre la satisfaction ressentie à l'égard du dispositif et, dans le même temps, l'insatisfaction à l'égard de l'accompagnement. Deuxièmement, le repérage des raisons pour lesquelles les répondants se sont engagés dans une démarche VAE laisse penser que la VAE ne constitue pas une fin en soi mais plutôt un moyen d'amorcer un nouveau projet. Enfin, l'examen de critères biographiques et contextuels semble appuyer ces deux premiers résultats.

Le premier résultat indique que la moitié des bénéficiaires a verbalisé sa satisfaction à l'égard du dispositif. Cette satisfaction est liée au fait que la VAE permet de faire un point sur ses compétences. Cela laisse à penser que le dispositif peut être réellement vécu comme un bilan de compétences puisque la VAE, sur le même principe, permet de mettre de l'ordre dans ses compétences et ses connaissances, et offre la possibilité, notamment pour les demandeurs d'emploi, d'avoir une vision plus précise de son avenir professionnel. Parmi les huit bénéficiaires qui déclarent être satisfaits de la démarche, les demandeurs d'emploi sont majoritaires (6/8). Ainsi, alors que l'étude confirme l'appréciation plutôt positive que les bénéficiaires portent sur la prestation, des déceptions apparaissent concernant l'accompagnement. A cet effet, sur les huit demandeurs d'emploi satisfaits du dispositif, une seule personne a déclaré être satisfaite de son accompagnement. Cela ne signifie pas que les demandeurs d'emploi qui ne se sont pas exprimés sont insatisfaits de l'accompagnement, mais cela pose la question de l'importance de l'accompagnement pour ce type de public et ceci se vérifie d'autant plus qu'ils sont les seuls de l'échantillon à indiquer la difficulté de classer leur vie dans un dossier (4/4). En outre, la totalité des femmes souligne de façon unanime le temps nécessaire et coûteux, ainsi que la disponibilité requise pour la démarche. Nous supposons que cette différence trouve son explication dans le fait que l'emploi du temps des femmes est organisé autour de la vie domestique et familiale comparativement aux hommes. De fait, la VAE apparaît être un élément de surcharge cognitive pour les femmes. Cet aspect chronophage de la démarche est également relevé par les bénéficiaires ayant obtenu une validation totale et par les bas niveaux de qualification. Pour ce dernier public, ce résultat peut être éclairé par l'idée qu'il y a longtemps que ce public a quitté les bancs de l'école et qu'il a perdu la maîtrise des codes inhérents aux institutions de formation.

Le deuxième résultat qui ressort de cette pré-enquête révèle que la VAE est perçue comme un moyen et non comme une fin. En effet, la motivation qui ressort le plus à s'engager dans une VAE est celle d'une réorientation professionnelle. L'utilité de la VAE ne réside donc pas seulement dans l'opportunité d'acquérir un niveau de qualification mais davantage dans la possibilité offerte par la VAE d'amorcer un nouveau projet. Cette envie est davantage exprimée par les hommes.

Par ailleurs, les impacts professionnels déclarés confortent ce premier résultat. Il en ressort que l'effet principal de la VAE est un retour en formation de ses bénéficiaires. On peut penser que ce projet est motivé dès l'entrée de la VAE ou bien « *qu'à travers le travail d'analyse de l'activité requis par*

le dossier, l'expérience que le sujet cherche à faire valider, s'affirme, se confirme, se renforce et s'ouvre sur de nouvelles possibilités d'action » (Lainé, 2005). En effet, ce dossier permet d'identifier, à travers une analyse des compétences, les forces et les faiblesses du bénéficiaire et de préciser ses besoins en formation. L'élaboration du dossier a permis de réveiller l'expérience vécue, quelque peu endormie, pour pouvoir vivre une expérience seconde. On peut en déduire que les chargés de mission VAE participent à une étape d'un projet global. Dit autrement, ils ne permettent pas nécessairement aux gens d'aboutir à un projet puisque ces personnes sont entrées en VAE pour aller vers autre chose. Donc, cela pose la question de savoir si les chargés de mission VAE ne devraient pas continuer à travailler avec eux, même après la fin de la démarche. Par ailleurs, les résultats indiquent que la moitié des candidats n'ont constaté aucun effet de la VAE sur leur vie professionnelle. Ceci peut trouver son explication dans un paysage socioprofessionnel instable et bouleversé qui peut constituer des obstacles pour trouver un emploi, évoluer professionnellement, se reconverter et ceci, malgré l'obtention d'un diplôme.¹²

Au-delà des impacts professionnels de la VAE, deux tiers des répondants ont manifesté des apports de la VAE d'ordre personnel, et notamment en termes de satisfaction, non plus à l'égard de l'accompagnement ni du dispositif, mais bien une satisfaction personnelle. Précisément, en accord avec l'idée avancée avec Lainé (2005), *« apprendre et plus exactement réapprendre son expérience initiale, en la découvrant et en l'augmentant, suscite un certain sentiment de satisfaction chez le candidat* ». Ce sentiment semble être en majorité exprimé par les bénéficiaires d'une validation totale. A cet effet, on suppose que, dans le cas de figure des validations nulles, *« se voir refuser une qualification constitue un feedback particulièrement négatif qui alimente le sentiment d'être incompetent* » (Laguardia et Ryan, 2000). En plus de la satisfaction personnelle, d'autres apports personnels apparaissent tels que la confiance en soi, le sentiment de compétence, l'estime de soi ou le sentiment de sécurité, chacun d'eux participant à la construction du soi.

Ces constats posés par l'étude, il serait intéressant de les considérer dans le cadre de la construction du questionnaire et d'approfondir particulièrement les trois points suivants : (1) éclairer le paradoxe satisfaction du dispositif/ insatisfaction de l'accompagnement, (2) préciser en quoi la VAE est un moyen et non une fin en soi, (3) distinguer au regard de la VAE les différents types de populations.

¹² Depuis 2002, le taux de sous-emploi ne cesse d'augmenter (INSEE, octobre 2005) et ceci en parallèle de la croissance du chômage que nous connaissons actuellement.

4. ACTION 2 : QUESTIONNAIRE

4.1 Population

518 bénéficiaires d'une VAE passés en jury entre 2003 et 2007 dans sept universités membres¹³, toutes validations confondues (totale, partielle, refus de validation), ont été interrogés.

4.2 Matériel

Un questionnaire a été construit pour la présente étude (Cf. Annexe 5). Le **contenu** de ce questionnaire est bâti autour de quatre thèmes : (1) les motivations à s'engager dans une démarche VAE, (2) les effets de l'élaboration du dossier, (3) les effets de la VAE sur la vie professionnelle et personnelle, (4) le bilan de la VAE. Pour adapter le questionnaire aux caractéristiques des publics interrogés, deux trames ont été élaborées, l'une à destination des personnes en activité professionnelle (EAP) et l'autre à destination des demandeurs d'emploi, bénévoles et autres personnes sans activité professionnelle (SAP). Par ailleurs, les items du questionnaire se présentent uniquement **sous forme de questions fermées** (échelle de Likert, question dichotomique, question à choix multiples). Ce choix est guidé ainsi pour répondre à un souci d'économie de traitement au vu du nombre conséquent de participants sollicités et parce que les réponses à ces questions fermées seront approfondies dans la dernière phase qualitative de l'étude.

4.3 Procédure

L'une des exigences du commanditaire étant d'approcher le maximum de bénéficiaires passés en jury entre 2003 et 2007, le questionnaire a été soumis à tous ces bénéficiaires, soit 2100 personnes, dont les coordonnées nous ont été fournies par les référents VAE. Pour répondre à cette enquête de grande envergure, ce questionnaire a été diffusé en ligne. Afin d'optimiser le taux de retour par cette voie, les participants ont été sollicités par courriel personnalisé et/ou par courrier. D'une part, le recours au courriel personnalisé a été choisi au regard de la littérature qui indique que le taux de retour des questionnaires en ligne est de l'ordre de 15% lors d'un envoi par mailing collectif, contre 30% lors d'un envoi personnalisé (Michinov, 2009, communication personnelle). D'autre part, un courrier postal a été envoyé à l'ensemble de la population afin de pallier aux adresses électroniques obsolètes ainsi qu'à l'absence de ces informations. Il indique notamment un lien Internet et un code unique permettant d'accéder à l'enquête en ligne (Cf. Annexe 6). Enfin, pour favoriser la participation des personnes sollicitées, une « lettre de soutien » des Présidents des dix universités membres du RUOA a été rédigée (Cf. Annexe 7) et jointe aux courriers ainsi qu'aux envois électroniques.

D'un point de vue purement logistique, nous nous sommes rapprochées du Centre de Ressources Informatique de Rennes II pour faire face aux nécessités techniques de ce mode de diffusion. Par ailleurs, afin de s'assurer du respect des conditions d'anonymat, la mise en ligne du questionnaire a été déclarée auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés.

¹³ Trois universités ont dû renoncer à collaborer à ce moment de l'étude.

4.4 Analyse des données

Avec l'aide du logiciel SPSS (version 11.5), nous avons procédé à une analyse en trois étapes. Tout d'abord, nous avons défini les caractéristiques des variables prises une à une. Dans un second temps, nous avons apprécié l'influence d'une variable sur une autre (tri-croisé). Enfin, il s'agissait d'observer les liens unissant une variable avec plusieurs autres.

4.5 Résultats

Le but principal de l'étude consiste à identifier les effets d'une expérience VAE sur un parcours de vie. Des hypothèses ont en conséquence été posées (traduites sous forme d'items dans le questionnaire) sur la nature des effets en termes professionnel et personnel afin d'en préciser leur importance. Nous avons ensuite cherché à connaître les facteurs expliquant ces effets. Notons que seules les causes liées au déroulement de la procédure ont fait l'objet d'un traitement dans la mesure où elles seules nous donnent les moyens d'agir pour améliorer le dispositif. Enfin, nous avons interrogé ces liens de cause à effet au regard du sexe, du niveau de qualification¹⁴ et de la situation vis-à-vis de l'emploi.

4.5.1 Analyse descriptive

a. Caractéristiques de la population de l'étude (Cf. Annexe 8.1)

Avant toute chose, il est à noter que les participants à cette étude en ligne ne sont pas forcément représentatifs de la population réelle des candidats VAE. La diffusion du questionnaire par Internet peut en être la cause, partant d'un fait avéré : il existe des profils d'internautes, ce qui peut expliquer la déperdition de certains autres profils. Néanmoins, 518 personnes ont répondu au questionnaire en ligne, offrant un taux de retour acceptable d'environ 25%.

La répartition est quasi égale entre les hommes (272) et les femmes (246). La majorité des participants (61.7%) semblent avoir entamé une VAE entre 35 et 50 ans. Les cadres, les employés et les professions intermédiaires couvrent 92.07% des catégories socioprofessionnelles de l'étude, dont la moitié est représentée par les cadres (46.23). Par ailleurs, la majorité de la population (65.67%) possède un bagage de formation initiale équivalent à un BAC+2, un BAC+3 ou un BAC+4 avec une proportion de BAC+2 qui atteint 34.04%. Les deux types de certifications les plus convoitées sont respectivement la licence professionnelle (32.11%) et le master 2 (24.28%). A cet effet, après observation du niveau de qualification des publics ayant visé ces deux types de certification, on constate que 67.5% des candidats à la licence professionnelle ont « gagné » une année ou moins en niveau d'études et que seuls 45.6% de candidats en master 2 ont « gagné » entre une et deux années. Concernant la situation vis-à-vis de l'emploi, 85% avaient une activité professionnelle avant la VAE et les 15% de personnes sans activité professionnelle étaient

¹⁴ Au terme de la pré-enquête et après discussion avec les référents VAE, il a été décidé de modifier les niveaux regroupant les bas niveaux de qualification (BQ) d'une part et les hauts niveaux de qualification (HQ) d'autre part. Les BQ sont désormais représentés par les niveaux IV et V et les HQ sont représentés par les niveaux I à III.

principalement demandeurs d'emploi (13.3%). Cette population de personnes en activité professionnelle augmente d'environ 4% après la VAE et les demandeurs d'emploi ne représentent plus que 1.20% de la population. D'autre part, les candidats passés en jury en 2007 sont les plus représentés avec 20.90%, et seulement 17.90% pour les candidats passés en jury en 2003 et 2004. Enfin, la moitié des participants ont obtenu une validation totale (50.58%), 44.5% ont validé partiellement leur diplôme et 4.84% ont eu un refus de validation.

b. Analyse des fréquences (Cf. Annexe 8.2)

L'analyse des fréquences a produit une série de résultats relatifs aux cinq thèmes de notre étude : (1) les motivations initiales, (2) l'élaboration du dossier, (3) les effets professionnels, (4) les effets personnels, (5) le bilan de la VAE.

▪ Les motivations initiales¹⁵

Pour l'ensemble de la population, trois motivations principales ressortent des réponses au questionnaire : (1) évoluer professionnellement (63%), (2) conforter son niveau de qualification (59%), (3) être reconnu(e) professionnellement (58%). Plus précisément, les personnes avec un bas niveau de qualification font une VAE afin d'être reconnus professionnellement (72%). Les personnes de hauts niveaux de qualification (63%), les femmes (65%) et les hommes (61%) ont pour principale motivation d'évoluer professionnellement. Par ailleurs, si les candidats de 2003 avaient pour principal objectif de conforter leur niveau de qualification, les candidats de 2007 profitent de la VAE pour évoluer professionnellement.

▪ L'élaboration du dossier

Trois concepts ont été étudiés : (1) les moments marquants, (2) les obstacles et (3) les bénéfices de l'élaboration du dossier. Parmi les moments marquants de l'élaboration du dossier, c'est la « mise en mots de sa pratique » qui est principalement évoquée (66%), suivie de près par « la possibilité de « faire un point sur ses activités » (65.7%) et par la « prise de conscience de ses compétences » (64.5%). D'autre part, trois obstacles de l'élaboration du dossier ressortent de l'analyse des données : les difficultés à mettre en correspondance les compétences avec celles attendues par le diplôme (40%), à dégager le temps indispensable à l'élaboration du dossier (33%) et à comprendre les attentes du jury (32.60%). Enfin, nous constatons que « donner un sens à son parcours professionnel » et « être capable d'exprimer leurs connaissances et leurs compétences » sont les principaux bénéfices du dossier identifiés par les participants (EAP ou SAP).

▪ Les effets professionnels

Les effets professionnels ont été étudiés autour de quatre sous-thèmes : (1) le réinvestissement professionnel, (2) les attitudes professionnelles, (3) le comportement de l'entourage, et (4) la perception de la vie professionnelle. Les personnes réinvestissent la VAE en accédant à de nouvelles responsabilités (29.5%), en reprenant des études (28.5%), mais 24% ne constatent aucun impact professionnel. Précisément, la population faiblement qualifiée est celle qui accède majoritairement à de nouvelles responsabilités (32%), tandis que les femmes, les hommes et les

¹⁵ Interrogés sur leurs motivations, les candidats pouvaient donner plusieurs réponses.

hauts niveaux de qualification reprennent davantage leurs études (entre 25 et 28%). En outre, si la population EAP a accédé à de nouvelles responsabilités, la moitié des SAP a trouvé un travail. Par ailleurs, une grande majorité des bénéficiaires (45% de personnes SAP et 58.70% de bénéficiaires EAP) n'ont constaté aucun changement au niveau de leurs attitudes professionnelles. Pour le reste des répondants (SAP : 29.50% ; EAP : 41.5%), il est intéressant d'examiner plus finement les changements constatés. Si les bénéficiaires SAP mettent davantage en pratique les compétences dont ils n'avaient pas conscience avant leur démarche VAE (65.30%), les personnes EAP prennent davantage d'initiatives (59%). Il est également important de noter que ces deux publics s'accordent pour dire que cette expérience VAE les a rendus plus autonomes dans leurs activités professionnelles (EAP : 57.7% ; SAP : 48%). Les bénéficiaires n'ont pas remarqué de changement dans le comportement de leur entourage (SAP : 61.6% ; EAP : 56%). Les personnes SAP l'expliquent principalement par le fait que leur entourage n'ait pas conscience des efforts consentis pour cette démarche et les personnes EAP l'expliquent par leur perception selon laquelle acquérir un diplôme par VAE n'est pas valorisé par leur hiérarchie. Lorsque des changements sont constatés c'est parce que l'entourage personnel exprime sa fierté (SAP : 38%) ou encore parce que l'entourage professionnel sollicite davantage leur participation à la réalisation des projets (EAP : 55.5%). Enfin, 53% des participants n'envisagent pas de quitter leur entreprise voire s'investissent davantage dans leurs tâches professionnelles (28%), alors même que 39% ne souhaitent pas conserver leur poste au sein de leur entreprise.

- Les effets personnels

Suite à la VAE, les bénéficiaires (SAP et EAP) ont constaté des changements dans leur vie personnelle. En effet, pour 57% d'entre eux, la VAE leur a permis de faire émerger de nouveaux projets et pour 53% des bénéficiaires, la VAE leur a donné l'envie d'apprendre. 54% ont une meilleure opinion d'eux-mêmes et 43% sont plus sûrs d'eux.

- Bilan de la VAE

Les participants ont une perception assez positive de la VAE, la qualifiant de « travail sur soi » (57%), de « démarche formatrice » (49%), et de « d'opportunité » (43%). Cette appréciation positive peut s'expliquer par le fait que leur projet initial ait été satisfait pour 80%, ou encore que la VAE leur ait appris à valoriser leurs compétences et leurs connaissances. D'autre part, pour obtenir le diplôme, les ressources personnelles sont principalement la motivation (75%) et la capacité à s'engager dans une démarche en solitaire (60%). Enfin, il semble que la représentation de l'université par les candidats s'améliore après le parcours VAE (de 45% avant la VAE à 57 % après la VAE).

4.5.2 Analyse statistique

Dans cette partie, nous comparerons les effets professionnels et personnels selon le sexe, le niveau de qualification et la situation professionnelle du bénéficiaire avant la VAE pour observer si les effets sont différents selon ces variables inférées. Dans un deuxième temps, nous examinerons les éléments susceptibles de jouer un rôle dans l'apparition de ces effets, puis nous apprécierons la variabilité de ces causes au regard des critères sociodémographiques.

a. *Analyse des effets selon le sexe, le niveau de qualification et la situation vis-à-vis de l'emploi (Cf. Annexe 8.3)*

- Effets professionnels

Analyse selon le réinvestissement professionnel de la VAE

La seule différence significative concerne la reprise d'études. En effet, les hauts niveaux de qualification et les femmes retournent davantage sur les bancs de l'école comparativement aux bas niveaux de qualification et aux hommes. Les femmes passent également davantage de concours après la VAE par rapport aux hommes.

Analyse selon les changements des attitudes professionnelles

Une seule différence apparaît et concerne les personnes sans activité professionnelle. Précisément, les résultats montrent qu'après la VAE, les bas niveaux de qualification déclarent avoir gagné en autonomie et en prise d'initiatives, contrairement aux hauts niveaux de qualification qui ne constatent aucun effet de cet ordre.

Analyse selon la perception de la vie professionnelle

Les participants qui étaient en activité professionnelle avant la VAE et qui avaient un haut niveau de qualification ont aujourd'hui une perception différente de leur vie professionnelle. Ils s'investissent davantage que les bas niveaux de qualification dans leurs tâches professionnelles.

Analyse selon le comportement de l'entourage professionnel

Quelque soit le niveau de qualification ou le sexe des candidats avant la VAE, ces derniers ne constatent pas de changement dans le comportement de l'entourage.

- Effets personnels

L'analyse fait apparaître une différence significative entre les hauts niveaux de qualification et les bas niveaux de qualification, ces derniers exprimant plus nettement le fait que « l'expérience VAE permet d'avoir une meilleure opinion de soi » et « qu'elle donne l'envie d'apprendre ». Il existe une différence entre les hommes et les femmes sur le fait que l'expérience VAE a permis aux femmes d'avoir « une meilleure opinion d'elle-même », « d'être plus sûres d'elles » et de se rendre compte « qu'elles ont plus de capacités qu'elles ne le pensaient ».

b. *Analyse des facteurs explicatifs des effets professionnels et personnels (Cf. Annexe 8.4)*

Les causes analysées ici correspondent aux trois parties du thème « élaboration du dossier » : les moments marquants, les obstacles et les bénéfiques. En ce qui concerne l'étude de ces causes, le modèle de la régression linéaire multiple a été appliqué.

- Les moments marquants, facteurs explicatifs des effets professionnels et personnels

Les moments marquants sont prédictors de six effets de la VAE ($p < .05$). Parmi eux, les effets professionnels ne touchent que la population EAP contrairement aux effets personnels qui touchent l'ensemble de la population. Lorsque les bénéficiaires indiquent que la VAE leur a

permis de « se questionner sur leurs activités » et/ou de « prendre conscience de leurs compétences », cela prédit significativement l'accès futur à de nouvelles responsabilités (Bêta =.136), un changement dans leurs attitudes professionnelles (Bêta =.154) et une perception différente de leur vie professionnelle après la VAE (Bêta =.218). Concernant les effets personnels, les bénéficiaires qui qualifient de « marquante » chaque étape de l'élaboration du dossier, expriment une meilleure perception de leurs compétences (Bêta =.368), une envie de continuer de se former (Bêta =.291) et d'amorcer de nouveaux projets (Bêta =.254).

- Les obstacles, facteurs explicatifs des effets professionnels et personnels

Si les trois principaux obstacles à élaborer le dossier sont (1) la difficulté à dégager du temps, (2) la mise en correspondance de ses compétences avec celles exigées par le diplôme et (3) la compréhension des attendus du jury, les résultats montrent que c'est précisément l'absence de ces obstacles qui joue sur l'apparition d'effets professionnels et personnels. Les personnes SAP qui ont repris des études indiquent qu'ils n'ont pas eu de difficultés à dégager le temps indispensable que nécessite l'élaboration du dossier (Bêta =-.119). Cette même population constate également un changement de comportement de l'entourage lorsqu'ils n'ont pas été confrontés à cette difficulté (Bêta =-.156). Les personnes EAP qui ont constaté un changement de l'entourage professionnel n'ont pas constaté de difficultés à mettre en correspondance leurs compétences par rapport à celles exigées dans le diplôme (Bêta =-.116). Concernant les effets personnels, les bénéficiaires qui ont amorcé de nouveaux projets et/ou qui ont développé une appétence pour la formation, sont ceux qui n'ont pas eu de difficultés pour comprendre les attendus du jury (Bêta =-.131).

- Les bénéfiques, facteurs explicatifs des effets professionnels et personnels

L'ensemble des bénéfiques que le candidat peut retirer du dossier sont prédicteurs d'un sentiment de compétence (Bêta =.315), d'une envie de reprendre des études (Bêta =.302), et d'amorcer de nouveaux projets (Bêta =.261).

c. Analyse différentielle des causes selon le sexe, de la qualification et de la situation vis-à-vis de l'emploi. (Cf. Annexe 8.5)

Deux résultats significatifs apparaissent ($p < .05$). Les femmes accordent davantage d'importance aux moments de l'élaboration du dossier et aux bénéfiques qu'elles en retirent, comparativement aux hommes qui se sont montrés moins loquaces sur ce sujet.

5.5 Discussion

Avant toute chose, deux précautions sont à prendre à la lecture de cette discussion. En premier lieu, il est à noter que la population de l'étude ne peut être représentative de tous les candidats VAE étant donné que le mode de diffusion du questionnaire par Internet exclut certains profils de cette population, privilégiant « les candidats internautes » dont les principales caractéristiques sont : un âge compris entre 20 et 45 ans et une CSP élevée.¹⁶ D'autre part, il convient de

¹⁶ Source : Ipsos Media – Juillet 2006

considérer le biais inévitable selon lequel le type de validation obtenue donne lieu à une mise en perspective nouvelle de l'expérience vécue. En effet, dans la mesure où l'évaluation de l'expérience VAE par les candidats se fait *a posteriori*, beaucoup de choses sont réévaluées en termes d'efficacité avec l'obtention (totale ou partielle) ou le refus de la certification.

Au regard des caractéristiques de notre population d'étude, il semble qu'un profil-type de candidat VAE puisse être dégagé. Précisément, et conformément aux statistiques annuelles publiées par le Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) sur l'enseignement supérieur¹⁷, nombreux sont les bénéficiaires qui, au moment de s'engager dans une VAE, se situent entre 35 à 50 ans et qui sont déjà diplômés (avec une proportion importante de BAC+2). Pour 85%, ce sont des actifs qui occupent un emploi et notamment des fonctions de cadres. Notons cependant que la proportion des demandeurs d'emploi (13%) parmi les bénéficiaires de l'étude est plus importante que celle observée dans l'ensemble de la population active, puisque le taux de chômage moyen, entre 2003 et 2007 en France, se situe entre 9,9% et 8,5%¹⁸. A cette réserve près, certains constats peuvent être posés sur la base de cette enquête.

1. En ce qui concerne les motivations des candidats à entamer une VAE, les bas niveaux de qualification recherchent la reconnaissance professionnelle tandis que les hauts niveaux de qualification cherchent l'évolution professionnelle, et ceci indépendamment du sexe. Ce dernier objectif pourrait laisser penser que les candidats visent un diplôme supérieur à leur dernier diplôme obtenu mais les résultats semblent l'infirmier. En effet, on constate que l'usage du dispositif permet seulement de gagner au mieux deux années d'études, ceci étant valable uniquement pour les Masters 2. En outre, les résultats montrent que cette tendance à utiliser le diplôme comme outil d'évolution professionnelle augmente chaque année depuis la création du dispositif, toujours suivie et/ou associée au désir de conforter son niveau de qualification.

2. D'autre part, l'analyse détaillée des effets professionnels de la VAE appelle plusieurs commentaires. En premier lieu, l'analyse de ces données révèle que, parmi l'ensemble des effets professionnels, le fait d'avoir accédé à de nouvelles responsabilités et/ou d'avoir repris des études sont les effets les plus observés par près d'un tiers de la population. Ce second effet vient conforter l'une des conclusions de la pré-enquête selon laquelle la VAE est un moyen et non une fin. Notons cependant que ces deux réinvestissements sont suivis immédiatement du constat des participants selon lesquels la VAE n'a eu aucun impact sur leur vie professionnelle. Ce résultat mérite d'être nuancé dans la mesure où la moitié de ces participants sont passés en jury en 2007, ce qui peut expliquer l'absence d'effets. Une fois resitués dans la problématique du législateur, ces résultats ne nous autorisent pas à vérifier l'efficacité du dispositif VAE. Néanmoins, l'objectif poursuivi par cette loi de favoriser l'insertion et d'optimiser la candidature des bénéficiaires VAE sur le marché de l'emploi est conforté par la proportion de personnes sans activité professionnelle (50%) avant la VAE qui ont retrouvé du travail.

¹⁷ Note d'information 07.39 du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

¹⁸ Source : INSEE. (<http://acdc2007.free.fr/statcho.xls>). Ces données statistiques fournissent le taux de chômage moyen sur une année en France, pour les années 2000 à 2007.

3. En grande majorité, les bénéficiaires ne constatent aucun changement dans le comportement de leur entourage professionnel. Les deux explications avancées par la population sont le manque de connaissance sur l'effort que nécessite cette démarche par l'entourage social et le manque de valorisation du diplôme par la hiérarchie. Tibi-cognet (2005) propose d'éclairer ce dernier élément d'explication. D'une part, la VAE n'est pas assez connue dans les entreprises, d'autre part les employeurs ont des interrogations et des craintes vis-à-vis de ce dispositif. En effet, beaucoup d'entre eux sont dans une posture d'attente à l'égard de la VAE de peur de ne plus pouvoir maîtriser leur masse salariale ou encore de ne plus pouvoir gérer les demandes de promotion que pourrait engendrer l'obtention du diplôme. Par ailleurs, la crainte de voir ses meilleurs éléments partir une fois le diplôme en poche est formulée par les chefs d'entreprises, la fidélité des nouveaux diplômés est donc remise en cause.

4. « *La mesure de l'efficacité est, comme dans le cas de la formation, problématique car la réussite à la certification ne saurait en être le seul critère* » (Céreq, 2009). **Cette acception est confortée par les résultats qui montrent que les personnes n'ayant pas ou seulement partiellement obtenu le diplôme indiquent l'existence d'un ou plusieurs effet(s) professionnel(s) de la VAE. Une explication peut être avancée selon laquelle certains effets psychologiques liés à la démarche pourraient favoriser le réinvestissement ultérieur de la VAE.** Ils joueraient donc un rôle de modérateur en participant à l'efficacité de la procédure. Dit autrement, l'existence de ces effets laisserait penser que la valorisation des bénéfices de l'expérience VAE, autant que la validation du diplôme, impactent sur le candidat et, par voie de conséquence, sur son parcours professionnel. A cet effet et au vu des résultats, ces bénéfices émanent des moments forts de l'élaboration du dossier et sont donc prédictifs des effets personnels. Ainsi, le questionnement sur ses activités, la prise de conscience de ses compétences, la mise en mots de sa pratique, etc., sont tout autant de moments marquants qui incitent les candidats à porter un regard analytique sur les compétences mobilisées dans leur passé. Cette posture particulière d'introspection conduit progressivement le candidat à passer d'une réflexion sur l'activité à une réflexion sur soi. Ce sont les processus cognitifs à l'œuvre dans ce travail réflexif qui participent du **développement personnel du candidat. Celui-ci se traduit en outre pour les femmes et les bas niveaux de qualification par l'apparition d'un sentiment de compétence, une des composantes de l'estime de soi.** Ils déclarent également avoir une meilleure opinion d'eux-mêmes, être plus sûrs d'eux et avoir gagné en autonomie et en prise d'initiative. Concernant cette fois-ci l'ensemble de la population, les résultats montrent qu'un candidat sur deux souhaite reprendre des études et ceci d'autant plus que le bénéficiaire a un bas niveau de qualification. Comme évoqué précédemment, les bas niveaux de qualification avant la VAE ont développé un sentiment de compétence. Cet effet d'ordre personnel expliquerait-il en partie l'apparition de l'appétence pour la formation ?

5. Les chances de réussite de la démarche varient selon les ressources personnelles des candidats et le soutien dont ils bénéficient. D'après les résultats, les conditions du bon déroulement de la démarche sont plus favorables lorsque le candidat a les aptitudes pour travailler en solitaire et maintenir une forte motivation tout au long de la démarche. Par ailleurs, les résultats indiquent que les trois obstacles qui ressortent le plus sont respectivement : les difficultés à mettre en correspondance les compétences avec celles attendues par le diplôme, à dégager le temps indispensable à l'élaboration du dossier, et à comprendre les attentes du jury. Un

résultat cocasse nous indique que c'est précisément lorsque les candidats ne rencontrent pas ces trois difficultés qu'ils ont plus de chances de réinvestir la VAE. Ces résultats rappellent tout l'intérêt et l'importance du soutien de l'accompagnateur VAE. En effet, on peut se demander si ce n'est pas le rôle de l'accompagnateur d'aider le candidat à construire les aptitudes qui participent de la réussite de la démarche ou encore de l'aider à surmonter ces obstacles. Enfin, si l'accompagnement du référent VAE constitue un facteur important de réussite pour l'obtention du diplôme (Pagnani & Ancel, 2007), de part son aide primordiale dans la constitution du dossier de validation et dans la préparation au passage devant le jury, ne peut-on pas émettre l'hypothèse que d'autres types de soutien, d'ordre professionnel et/ou personnel, y participent également ? Pour conclure, plus de trois candidats sur quatre indiquent que la VAE a répondu à leur projet initial. Cette donnée constitue le seul indicateur de satisfaction des candidats à l'égard du dispositif.

Au vu du nombre important de participants, cette enquête par questionnaire offre des informations intéressantes sur l'expérience VAE telle qu'elle est évaluée par ses bénéficiaires *a posteriori*. Cependant, certains aspects du phénomène demandent à être explorés, voire abordés, de façon à identifier leurs processus sous-jacents et mieux comprendre ainsi la complexité du phénomène VAE. Ceci est l'objectif poursuivi dans la dernière phase de notre étude. Elle nous donnera, à terme, les moyens de rendre compte des éléments du dispositif qui jouent sur l'utilité de la VAE et sur lesquels nous pouvons agir.

5. ACTION 3 : ENTRETIENS

5.1 Population

Pour cette dernière étape, les caractéristiques de la population ont été choisies au regard des résultats du questionnaire. Nous avons donc décidé de contrôler comme variables le niveau de qualification, le sexe, l'année de passage en jury. Au total, dix profils résultent de ce croisement (Cf. tableau 2).

Tableau 2. Profil envisagé pour la passation des entretiens semi-directifs

| Profils | Année de passage en jury : 2003 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Bas niveau de qualification |
| 2 | Demandeur d'emploi |
| 3 | Salarié(e) |
| 4 | Femme |
| 5 | Homme |
| Année de passage en jury : 2007 | |
| 6 | Bas niveau de qualification |
| 7 | Demandeur d'emploi |
| 8 | Salarié(e) |
| 9 | Femme |
| 10 | Homme |

5.2 Matériel

Afin de collecter de nouvelles informations par voie d'entretiens semi-directifs, un guide d'entretien a été construit (Cf. Annexe 9) autour de six thèmes : les motivations à entrer dans la VAE, l'accompagnement, le soutien professionnel et personnel, le passage devant le jury VAE, les effets professionnels et personnels, le ressenti sur la démarche globale. Quelques questions fermées ont été posées au candidat en début d'entretien sur lui et son parcours professionnel. Comme dans la phase exploratoire, nous avons procédé à des échanges téléphoniques qui ont duré entre une demi-heure et une heure, et qui ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone. Le caractère confidentiel de ces enregistrements a été assuré.

5.3 Procédure

La première étape a consisté à solliciter les référents VAE de façon à ce qu'ils nous transmettent les coordonnées téléphoniques d'un seul candidat pour chaque profil. Afin de les engager à répondre à notre requête dans les délais et ceci même pendant une période estivale peu propice (début Juillet), le Président coordonnateur du GT FTLV leur a adressé un courrier (Cf. Annexe 10) un mois avant.

5.4 Analyse des données

L'extraction, le traitement et l'interprétation des données se sont faits avec l'analyse de contenu thématique, identique à celle utilisée pour les entretiens exploratoires. Le principe consiste à regrouper des énoncés au sein de catégories et d'en effectuer un dénombrement.

5.5 Résultats

Il s'agit dans cette dernière phase non plus de mesurer mais de comprendre les résultats les plus saillants du questionnaire. En particulier, il s'agit d'identifier les éléments susceptibles d'expliquer les raisons pour lesquelles la VAE fait apparaître ou non ces effets. Nous partons du postulat que les effets professionnels ou personnels peuvent se mesurer en termes de satisfaction globale de la procédure. Notons en effet que la satisfaction de la procédure ne dépend pas exclusivement du seul critère de l'obtention du diplôme. On peut trouver dans le discours des bénéficiaires des facteurs qui participent de la satisfaction du dispositif, augmentant la probabilité que la VAE soit réinvestie. De la même manière, on part du postulat que l'on trouvera des éléments expliquant l'insatisfaction à l'égard de la démarche, et qui hypothéqueraient les chances de réinvestissement ultérieur de la VAE. Ces éléments d'insatisfaction nous serviront de leviers pour élaborer des préconisations.

5.5.1 Présentation des données

a. Caractéristiques de la population de l'étude

Grâce à la collaboration des référents VAE, douze bénéficiaires ont été interrogés dont les caractéristiques sont présentées dans le tableau 3.

Tableau 3. Caractéristiques de l'échantillon de la phase qualitative

| VARIABLES | REPARTITION DES CANDIDATS | |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| | Homme | Femme |
| Sexe | 6 | 6 |
| Situation vis-à-vis de l'emploi | Demandeur d'emploi 1 | Salarié(e) 11 |
| Niveau de qualification | Bas niveau de qualification 6 | Haut niveau de qualification 6 |
| Type de validation obtenue | Validation totale 7 | Validation partielle 5 |
| Année de passage en jury | 2003 4 | 2007 8 |

Notons que les profils 1 et 3 n'ont pas pu être étudiés au vu de la période estivale durant laquelle nous avons conduit nos entretiens. Par ailleurs, le public de 2003 a été plus difficile à approcher à cause des coordonnées téléphoniques obsolètes.

b. Analyse des fréquences

Sur un total de 12 entretiens, 429 segments d'entretiens (ou occurrences) ont été codés et catégorisés dans 46 catégories, elles-mêmes regroupées sous 10 thèmes : (1) les motivations, (2) l'accompagnement, (3) le jury, (4) l'élaboration du dossier, (5) le soutien professionnel et personnel, (6) les effets professionnels, (7) les effets personnels, (8) le ressenti sur la démarche, (9) le monde universitaire, (10) les préconisations sur le dispositif.

La première étape de l'analyse a consisté à relever le nombre de candidats qui évoquent la même catégorie thématique, puis le nombre de *verbatim*s à l'intérieur de chacune de ces catégories. Enfin, nous avons compté, dans le discours de chaque candidat, le nombre d'énoncés qui renvoyaient à une même catégorie. L'objectif est de pouvoir mesurer l'importance relative qu'accorde un candidat à une catégorie, partant du principe que plus le candidat est « bavard » sur un sujet, plus il lui accorde de l'importance.

Les quatre catégories les plus fréquentes sont respectivement : perception négative des candidats vis-à-vis du manque d'implication des universitaires à l'égard de ce dispositif (6/12), la VAE afin d'évoluer professionnellement (5/12), pas de soutien (5/12) et pas d'effets professionnels (5/12). Il s'agit des énoncés les plus répandus dans le discours des bénéficiaires d'une VAE, car ils sont relatés par plus d'un tiers des répondants.

Nous avons dans un deuxième temps apprécié la fréquence des énoncés regroupés sous une même catégorie. Ce calcul permet de mettre en relief « l'espace » discursif accordé par les répondants à la catégorie thématique. Selon cette analyse, le plus fréquent des éléments est toujours « la perception négative des candidats vis-à-vis du manque d'implication des universitaires à l'égard de ce dispositif », suivi de « reproches à l'égard du jury », puis « perception négative des candidats vis-à-vis du monde universitaire », « satisfaction de l'accompagnement ».

Tableau 4. Catégories exprimant la satisfaction *versus* l'insatisfaction

| THEMES | FACTEURS DE SATISFACTION | | FACTEURS D'INSATISFACTION | | | |
|--------------------------|--|-------------|---------------------------|---|-------------|-----------|
| | Nom des catégories | occurrences | candidats | Nom des catégories | occurrences | candidats |
| Monde universitaire | | | | Perception négative des candidats vis-à-vis du monde universitaire | 22 | 3 |
| | | | | Perception négative des candidats vis-à-vis du manque d'implication des universitaires à l'égard de ce dispositif | 30 | 6 |
| | | | | Sentiment des bénéficiaires que les universitaires sont réfractaires au dispositif | 13 | 2 |
| Accompagnement | Satisfaction de l'accompagnement | 19 | 4 | | | |
| | Utilité de l'accompagnement | 15 | 3 | | | |
| Elaboration du dossier | | | | Reproches sur le dossier | 3 | 2 |
| Jury | Satisfaction à l'égard du jury | 3 | 3 | Reproches à l'égard du jury | 28 | 4 |
| Ressenti sur la démarche | Satisfaction de la procédure | 11 | 4 | | | |
| | Facilité de la démarche | 13 | 4 | | | |
| | Promouvoir le dispositif | 8 | 4 | | | |
| Effets professionnels | En terme de reconnaissance | 8 | 4 | | | |
| | En terme de poids sur le marché du travail | 8 | 4 | | | |
| | En terme d'évolution professionnelle | 3 | 3 | | | |
| | Effets professionnels généraux | 3 | 3 | | | |
| Effets personnels | Prise de conscience de ses compétences | 4 | 3 | | | |
| | Plus grande confiance en soi | 6 | 3 | | | |
| | Effets personnels pêle-mêle | 12 | 4 | | | |
| | Valorisation personnelle | 2 | 2 | | | |

Le tableau 4 montre que, parmi les 12 entretiens traités, on observe 5 types de manifestations de la satisfaction à l'égard de certains éléments du dispositif et 3 types de manifestations d'insatisfaction. Nous exposerons donc ces manifestations afin d'en présenter les justifications apportées par les candidats.

5.5.2 Eléments de satisfaction *versus* insatisfaction

Dans le corpus étudié, 125 occurrences expriment la satisfaction des bénéficiaires contre 112 occurrences qui expriment leur insatisfaction (Cf. Annexe 11.1 et 11.2). Ces segments d'énoncés apportent quelques précisions sur ce qui détermine cette satisfaction ou non. Nous présenterons ces informations au regard des grandes thématiques extraites du corpus : monde universitaire, accompagnement, élaboration du dossier, jury, ressenti sur la démarche globale, effets professionnels, effets personnels.

▪ Monde universitaire

Tous les candidats qui traitent du monde universitaire et de ses acteurs en ont une perception négative. Tout d'abord, les bénéficiaires sont affligés par la lenteur de l'université, « *le délai de réaction [...] m'a fait perdre, en fait, quatre mois pour soutenir une VAE* » (C4), « *pendant plus d'un an, ils avaient perdu mon dossier* » (C9). D'autre part, les candidats en quête d'informations déplorent le fait qu'ils soient obligés de solliciter les universitaires pour faire avancer les choses : « *il a fallu que je réclame [...] et on a l'impression que l'on mentie quelque chose* » (C9). Cette perception est d'autant plus forte qu'ils ont dû faire face au manque d'implication des universitaires à l'égard de ce dispositif d'une part et qu'ils ont eu le sentiment que certains universitaires étaient réfractaires au dispositif d'autre part. Tout d'abord, les bénéficiaires expriment un manque d'intérêt et de soutien de la part des universitaires « *vous êtes un peu lâché dans la nature* » [...] *et je n'ai eu aucune aide de l'université* » (C5), « *elle ne s'est jamais occupée de moi* » (C4), « *il y avait un manque de soutien* » (C2). Notons que ces témoignages sont ceux de candidats ayant majoritairement obtenu une validation partielle (6/8). De plus, certains bénéficiaires ont le sentiment que les universitaires ne sont pas encore prêts à accepter le principe de la VAE. Les témoignages de candidats corroborent cette idée « *je pense que culturellement ils ne sont pas prêts à l'accepter* » (C5), « *la VAE qui est un droit, est quelque chose qui est relativement mal perçue par les universitaires* » (C4). Ce candidat se souvient avec amertume de la réticence d'un professeur, présent à son jury de validation, à valider en totalité son diplôme « *il fallait qu'elle justifie pourquoi elle était réticente et je pense que ça a dû être compliqué* ». De manière étroitement liée, le candidat 5 indique que « *ni l'administratif, ni l'enseignant, n'ont compris le principe même d'une VAE* » car « *ni l'université, ni l'école ne sait [...] ce qu'ils devaient demander à la personne qui faisait sa VAE en terme de contenu* ».

▪ Accompagnement

Six candidats, et principalement des bas niveaux de qualification (4/6), ont exprimé leur satisfaction à l'égard de l'aide apportée par l'accompagnateur, au niveau du positionnement par rapport au diplôme, de la rédaction du dossier et de la préparation au jury. Une bénéficiaire se souvient de son accompagnatrice « *très présente sur la fin* » (C9). De plus, quelque soit le type de validation obtenue, les bénéficiaires offrent également plusieurs arguments qui témoignent de l'utilité de l'accompagnement dans ce dispositif tels que l'adaptation du référent VAE à l'emploi

du temps du public salarié ou encore l'importance de bénéficier d'un « œil extérieur » sur le dossier pour éviter les dérives. Un seul reproche a été exprimé sur la gestion de l'accompagnement dans la démarche. Précisément, le candidat a dû changer d'accompagnateur pour suivre les recommandations du premier jury « *En fait, ce qui est dommage, il faut pratiquement que je réexplique ce que je fais, alors qu'on avait l'habitude, l'autre personne me connaît, si j'ai des questions à poser sur mon rapport, l'autre personne elle connaît comment je travaille, il faut pratiquement tout refaire, repartir à zéro* » (C1).

- Elaboration du dossier

Les déclarations des intéressés convergent pour dire qu'il y aurait un manque de clarté sur ce qui est attendu dans le contenu du dossier : « *on trouvait qu'il était redondant, que les rubriques se répétaient* » (C7), « *on refait le truc dix fois* » (C12).

- Jury

Concernant la dernière étape de la démarche, le passage devant le jury, autant de bénéficiaires verbalisent leur satisfaction que leur insatisfaction. L'expression de satisfaction, formulée par trois bénéficiaires, apparaît lorsque les membres du jury portent de l'intérêt au dossier du candidat « *je les ai senti vraiment intéressés par le sujet* » (C1), « *je trouvais qu'ils connaissaient bien nos dossiers* » (C7). *A contrario*, trois candidats ont un souvenir amer de leur passage devant le jury car ont eu l'impression qu'il n'a pas lu le dossier, qu'il n'a pas pris le temps d'expliquer les raisons de sa décision finale, ou encore qu'il n'a pas assez pris en compte les pratiques professionnelles en restant trop axé sur la théorie. Tous ces reproches sont exprimés par les bénéficiaires ayant obtenu une validation partielle (4/4) et majoritairement par les bas niveaux de qualification (3/4).

- Démarche globale

Quatre candidats font la promotion de la démarche VAE auprès de leur entourage et ceci quelque soit la validation obtenue et leur niveau de qualification initial. Pour certains d'entre eux, la démarche VAE ne leur a en effet apporté que du positif. Un candidat exprime en particulier sa satisfaction à l'égard du travail administratif fourni par le bureau REVA. Par ailleurs, quatre participants ont trouvé facile de s'approprier la démarche car, dans leurs métiers, ils sont amenés à effectuer des activités similaires à celles demandées pour le dossier « *je suis dans un domaine technico-commercial avec des dossiers à gérer [...] donc toute la partie rédactionnelle de ce mémoire, c'est pas forcément quelque chose qui m'a posé problème* » (C11), « *on a l'habitude de suivre des gros projets [...], de prendre du recul* » (C4), « *c'était un peu essayer de se vendre, ce que je faisais dans mon poste actuel [...] je n'ai pas eu de réelle difficulté* » (C10).

- Effets professionnels

Les bénéficiaires VAE ont évoqué différents changements dans leur vie professionnelle tels qu'une évolution professionnelle, une augmentation de salaire, un repositionnement dans l'entreprise, une reconnaissance professionnelle, etc. L'apparition de ce dernier effet a été possible grâce à la valorisation du diplôme par l'entreprise « *ils vont essayer de me rediriger pour que moi je puisse essayer de passer un concours* » (C1).

- Effets personnels

En outre, indépendamment du résultat final, la VAE a profité personnellement aux bénéficiaires. Trois bénéficiaires indiquent que la VAE leur a permis de prendre confiance en eux et trois autres ont pris conscience de leurs compétences « *je suis capable de faire ça* » (C11). Par ailleurs, la VAE semble enclencher un processus de valorisation personnelle pour quatre bénéficiaires. Deux d'entre eux sont satisfaits d'être devenus une référence pour leurs enfants, ayant eu le courage de conduire cette démarche difficile « *c'est toujours bien pour donner une référence à mes enfants* » (C2), « *ce genre de démarche permet aussi de transférer des valeurs à la descendance* » (C3). Quant au candidat 6, il se sent valorisé d'avoir mené avec succès la démarche. Enfin, le candidat 4 est satisfait d'avoir pu « *terminer quelque chose, les choses finies sont beaucoup mieux que les choses non abouties* ».

Enfin, pour trois candidats, la VAE a fait émerger une envie de se former « *si j'avais le temps, j'aurais bien aimé continuer* » (C7), « *je me suis aperçu que c'est quelque chose que je pouvais envisager pour une année* » (C11), « *si je pouvais reprendre à partir de là soit une formation, soit reprendre mes études* » (C6). D'autres projets isolés ont été mentionnés tels que passer des concours, reprendre des études, entreprendre une nouvelle VAE, etc. Quelque soit la nature du projet, on peut supposer que la satisfaction de la démarche participe de l'émergence de « *cette envie de...* ».

5.5.3 Considération des éléments du corpus hors analyse (Cf. Annexe 11.3)

Nous avons souhaité présenter quelques éléments hors analyse, qui nous sont apparus lors de notre « lecture flottante » et qui selon nous peuvent présenter un intérêt pour éclairer les résultats.

Cinq bénéficiaires VAE ne constatent aucun effet professionnel et contre toute attente, ce sont principalement les bénéficiaires ayant obtenu une validation totale (5/6). Le candidat 6 l'explique par « *un refus de voir* » et par « *une sorte de déni* » de l'entreprise qui occulte le diplôme obtenu par VAE pour ne pas avoir à faire face aux conséquences salariales. Deux autres bénéficiaires n'ont pas souhaité informer leur entreprise car elle « *se serait posée beaucoup trop de questions* » (C8) sur leur fidélité.

Sept candidats ont bénéficié d'un soutien de la part de leur entourage professionnel et/ou personnel qui se traduit par des encouragements « *ils étaient sûrs que j'allais l'avoir* » (C6), une aide à l'élaboration du dossier « *ils m'ont bien aidé à le mettre en forme* » (C1) et une aide financière « *mon entreprise a tout pris en charge, les déplacements* » (C5). Parmi les cinq bénéficiaires qui n'ont pas été soutenus, un candidat l'explique par sa volonté de distinguer vie professionnelle et vie personnelle et un autre par un manque de connaissance de la VAE par son entourage.

La VAE est comparée par trois candidats au bilan de compétences puisque, comme dans ce dispositif, ils ont entrepris une recherche d'intelligibilité de leur parcours, leur permettant ainsi de « *détailler toutes les missions et les compétences* » (C5) et de « *faire le tri dans ce qui va et ce qui ne va pas* » (C3). Pour le candidat 11, la VAE permet « *d'aller plus loin dans la rétrospective personnelle* » que le bilan de compétences.

Interrogés sur les points à améliorer dans le dispositif, trois candidats ont fait des propositions. La première proposition consisterait à informer et former des enseignants afin qu'ils soient préparés à accueillir les candidats VAE et à adapter leurs cours au public salarié. Cela permettrait

d'éviter des abandons de candidats dont l'emploi du temps entre vie professionnelle et vie étudiante serait incompatible. La deuxième proposition serait de donner la possibilité aux candidats de faire remonter leurs mécontentements auprès d'un service neutre. Enfin, le candidat 5 propose « *une implication et une amélioration des attentes* » d'un point de vue administratif de façon à pallier « un manque de formalisation ».

5.6 Discussion

Les entretiens semi-dirigés avaient pour objectif de réinterroger les conclusions de l'enquête par questionnaire de manière plus qualitative. L'analyse a été conduite au regard du postulat selon lequel une démarche « réussie » détermine son réinvestissement ultérieur, la réussite d'une VAE étant influencée par l'ensemble de la démarche et pas seulement par son résultat. C'est pourquoi nous avons cherché à apprécier les éléments de discours traduisant la satisfaction ou l'insatisfaction à toutes les étapes du parcours VAE.

Les bénéficiaires, et principalement les bas niveaux de qualification, ont exprimé leur satisfaction à l'égard de l'accompagnement qu'ils jugent utile. Rappelons qu'une des conclusions des questionnaires montre que la démarche VAE développe, chez les bas niveaux de qualification, une appétence pour se former et améliore leur sentiment de compétence. Bien que les entretiens ne fournissent pas de réponse explicite, nous pouvons faire l'hypothèse vraisemblable que l'appétence à se former résulte en partie du travail de l'accompagnateur qui guide le candidat et l'aide à surmonter certains obstacles liés à l'élaboration du dossier. A ce sujet, nous pouvons nous demander si le type d'accompagnement proposé par le référent est différent dès lors qu'il se trouve face à un « public cible ». Ainsi, cet accompagnement, associé au travail d'autoformation induit par la démarche, pourrait expliquer ce regain de confiance en soi et inscrire ainsi le candidat dans une dynamique intellectuelle qui le conduirait progressivement à l'envie de reprendre des études. Aucouturier (2001 cité par Machado, 2008) explique qu'une formation ayant été positive et bénéfique peut entraîner un désir, une envie en direction de cette pratique, « *cela pourrait constituer le moteur de l'appétence* ».

Malgré la pertinence de l'accompagnement, un consensus apparaît pour définir la principale difficulté rencontrée lors de l'élaboration du dossier : le manque de clarté à l'égard des attendus du jury. A propos de ce jury, le ressenti des bénéficiaires est mitigé mais une donnée doit être considérée : seules les personnes ayant validé partiellement leur diplôme avouent leur frustration voire leur colère, imputant leurs mécontentements au manque de considération du jury pendant l'entretien, ainsi que la légèreté avec laquelle la décision finale leur a été expliquée.

Parce que cette démarche suppose un lourd investissement en temps et en argent qui impacte sur l'équilibre établi entre vie professionnelle et personnelle, il est facile de comprendre que plus de la moitié des candidats cherchent du soutien auprès de leur entourage professionnel et/ou personnel, en dehors du soutien social qu'apporte l'accompagnateur VAE.

Pour ce qui concerne les effets professionnels, un peu plus de la moitié des candidats ont pu bénéficier de changement dans leur vie professionnelle. L'autre moitié des candidats n'en n'a constaté aucun. Ils expliquent à ce sujet que leur difficulté à faire valoir leur diplôme est liée aux comportements de leurs entreprises encore réticentes à adopter ce dispositif. Ce résultat explique aussi que les démarches VAE soient engagées par les salariés souvent en marge de leurs entreprises. D'un point de vue personnel, les candidats se sentent valorisés. Certains évoquent leur fierté d'être devenus une référence pour leurs enfants et de pouvoir ainsi leur transmettre un héritage culturel. Cet élément de résultat interroge sur l'effet de la VAE au niveau de la mobilité

sociale ascendante¹⁹. Précisément, la VAE modifiant le niveau de qualification des parents va modifier celui des enfants.

¹⁹ Notons qu'actuellement la mobilité sociale est nulle dans nos sociétés capitalistes.

III. PRECONISATIONS

La VAE est un dispositif instauré par la loi de modernisation sociale de 2002 dont l'une des ambitions est de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser l'insertion professionnelle des populations les plus fragilisées. Six ans après son instauration, la littérature demeure pauvre sur la thématique des effets sur les parcours de vie de ses bénéficiaires. L'étude conduite de Mars à Août 2009 avait pour objectif de pallier ce manque d'informations et d'expliquer l'usage fait de la VAE. Leur analyse nous permet de proposer quatre pistes d'actions.

- Renforcer l'individualisation des parcours des candidats VAE
- Améliorer l'information et la communication auprès des candidats VAE
- Améliorer le système de soutien des candidats
- Convaincre les entreprises de l'utilité de la VAE

L'objectif pour chacune de ces préconisations, qui peuvent déjà être mises en œuvre dans certaines universités, est d'optimiser la réussite des parcours VAE, donnant ainsi tous les moyens aux candidats de les réinvestir.

1. RENFORCER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS DES CANDIDATS

Bien que l'accompagnement VAE soit facultatif, ces résultats témoignent de son importance et de son utilité pour garantir la réussite de la démarche. En effet, la satisfaction tient d'une part, au fait que cette aide ait permis de surmonter certaines difficultés dont la plus exprimée concerne la mise en correspondance des expériences avec le contenu du diplôme visé. Cette satisfaction tiendrait également du « rôle catalyseur » de l'accompagnateur (Nkeng & Ancel, 2008) qui aiderait à adopter une posture réflexive qu'il convient d'avoir pour élaborer le dossier VAE. Cette aide est d'autant plus importante que notre enquête a montré que certains effets apparaissent lors du travail d'élaboration du dossier « *qui débordent les objectifs poursuivis et qui n'avaient sans doute pas été envisagés par le projet fondateur* » (Champy-Remoussenard, 2007).

Dans la mesure où les publics VAE sont hétérogènes, cet accompagnement est d'autant plus utile qu'il est individualisé. S'ajoute à cela que le temps et le mode d'appropriation de la démarche leurs sont singuliers. A cet effet, l'accompagnateur doit donc construire un parcours personnalisé pour chaque candidat, nécessitant une réelle ingénierie de formation. Ce type d'accompagnement est déjà mis en place dans la plupart des universités, il doit être renforcé et privilégié dans les pratiques à venir.

Dans cette logique d'individualisation des parcours des candidats VAE, **il nous semble important que ce soit le référent qui prenne en charge l'accompagnement du candidat après son passage devant le jury.** Rappelons que pour beaucoup de candidats, la VAE est

utilisée dès le départ comme un moyen d'amorcer un nouveau projet et non comme une fin. A cet effet, beaucoup d'entre eux reprennent des études. Pour d'autres bénéficiaires, c'est l'expérience VAE, lorsqu'elle est fortement valorisante, qui a fait émerger cette appétence pour la formation. Ainsi, que ce soit un projet initial ou un effet de la démarche, on peut tout à fait imaginer que le référent puisse accompagner ces profils de candidats « nouvellement diplômés » dans l'organisation de leurs reprises d'études. Ce suivi toucherait un public assez conséquent dans la mesure où 28.5 % des candidats reprennent des études au sortir de leur VAE et environ 90 % à l'université. Le référent VAE pourrait également accompagner le candidat ayant obtenu une validation partielle dans le suivi de ses préconisations. Rappelons, que lorsque le jury décide de ne valider que partiellement un niveau de qualification, il fait des recommandations qu'il convient au candidat d'observer s'il souhaite obtenir la totalité de son diplôme. Il peut lui être demandé, entre autres, d'effectuer un stage, de rédiger un mémoire ou encore de suivre quelques modules de cours. Ces préconisations peuvent être sources de difficultés pour le candidat qui doit alors gérer des conflits d'agenda entre vie professionnelle, vie personnelle et nouvelle vie étudiante. C'est à ce moment crucial que le référent VAE peut intervenir pour l'aider à trouver des solutions et éviter qu'il renonce à aller jusqu'au bout de la démarche. Pour exemple, lorsque le candidat doit suivre quelques modules de cours, il serait intéressant que l'accompagnateur lui apporte « *quelques éléments d'informations complémentaires sur les différentes modalités d'aménagement et d'accès aux enseignements et aux ressources* » (Sarradin, 2008) étant donné que ce public est théoriquement éloigné des institutions de formation. Par ailleurs, le candidat peut se retrouver face à des enseignants peu concernés par le dispositif. Un candidat de l'enquête indique à cet effet que les cours préconisés n'étaient pas encore adaptés au public VAE. A cet effet, une mission pourrait incomber aux référents : **mener des actions d'information sur l'accueil de ce type de public** au sein de leurs cours. Ces informations seraient diffusées lors d'une réunion juste avant la rentrée universitaire, période la plus propice pour mobiliser le plus grand nombre d'enseignants. En outre, cela favoriserait la diffusion de la culture VAE auprès de ce corps enseignant, augmentant la probabilité de l'impliquer davantage dans le dispositif.

L'accompagnement individualisé, déjà mis en place dans la plupart des universités, doit être renforcé et privilégié dans les pratiques à venir pour répondre efficacement aux singularités du public VAE. Dans cette logique, le référent devrait poursuivre la prise en charge du candidat après son passage en jury, en cas de validation partielle ou totale pour lui donner les moyens de donner suite à son projet quel qu'il soit.

2. AMELIORER L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRES DES CANDIDATS VAE

Trois résultats ressortent de l'étude et ont en commun une même problématique : un manque d'information et de communication. Le premier résultat est un reproche formulé à l'égard du fonctionnement de l'institution qu'est l'université et précisément à son incapacité à gérer rapidement les dossiers. Il est évident que l'on peut difficilement agir sur le temps de traitement d'un dossier mais, en revanche, il est possible d'atténuer le sentiment de ces candidats qui se sentent démunis dans une situation qu'ils ne contrôlent pas. On peut supposer qu'ils réagissent à une situation paradoxale où d'un côté, ils s'inscrivent dans une démarche qui leur exige d'en être les principaux acteurs et de l'autre, l'environnement institutionnel ne leur donne pas la possibilité de contrôler certains éléments de la situation. Le second reproche qui ressort de notre enquête concerne le manque de clarté sur les attendus du dossier. Précisément, les candidats se plaignent d'un cadre mal défini, les obligeant à élaborer un dossier en fonction de ce que leur communiquent leurs référents de manière informelle. Il est possible de répondre efficacement à ces deux reproches que l'on peut combiner, en proposant de traiter plusieurs points lors du premier rendez-vous entre le référent et le candidat. L'objectif poursuivi est d'amener les candidats à percevoir qu'ils peuvent maîtriser leur environnement et qu'ils peuvent parvenir à s'approprier la culture de l'institution. A ce sujet, il pourrait être envisagé que le référent et le candidat établissent ensemble, lors de cette rencontre, un calendrier prévisionnel afin de définir les dates structurant la démarche VAE, les délais imposés, etc. Ce calendrier serait mis en perspective et défini au regard du calendrier universitaire. Par ailleurs, un seul et unique document écrit serait remis au candidat dans lequel les objectifs pédagogiques, les attendus du dossier et le rôle de chaque acteur intervenant dans son parcours VAE seraient formalisés. Ce document se présenterait sous format papier ou électronique de façon à laisser une trace tangible.

Le dernier reproche concerne le manque d'explicitation du jury sur les raisons du type de validation attribuée au candidat. Il serait possible de systématiser un rendez-vous de debriefing avec le référent qui préciserait les motifs de la décision finale. On peut s'attendre à l'apparition de deux types d'effets. D'une part, le candidat aura « *une représentation plus exacte ou plus réaliste de ses capacités* » (Bandura, 1966, cité par François P-H & Botteman A-E., 2002), lui permettant ainsi d'identifier les compétences ou connaissances acquises ou non acquises. Cela lui donnera les moyens de faire de cette expérience quelque chose de « formateur », de « constructif » sur lui et son parcours, et de pouvoir le réutiliser dans des projets futurs. D'autre part, ce temps formel d'explicitation de la décision engendrerait une acceptation plus facile de la situation dans la mesure où le candidat a toutes les informations pour comprendre la décision et ainsi, la percevoir comme juste. Cela aurait à la fois un impact sur la perception que le candidat a de lui-même et sur la perception qu'il a du jury.

Pour améliorer la visibilité des informations nécessaires au bon déroulement de la démarche, les référents VAE devraient, dans un premier temps, formaliser ces informations dans un document écrit remis lors du premier rendez-vous. Dans un deuxième temps, il s'agirait d'éclairer par un debriefing les raisons du type de validation obtenue.

3. AMELIORER LE SYSTEME DE SOUTIEN DES CANDIDATS

Dès le début de la procédure et tout au long de son parcours, le candidat VAE cherche de l'information à l'aide des ressources mises à sa disposition telles que le référent VAE, les référentiels compétences, les documents papiers, etc. Néanmoins, au vu d'éléments relevés dans les conclusions de notre enquête qui seront exposées ci-dessous, le développement d'un autre outil de communication mérite d'être envisagé. Il s'agit de la mise en place d'un forum dont les membres seraient les anciens, actuels et futurs candidats. Cet espace d'échanges leur donnerait les moyens d'interagir entre eux sur différentes problématiques et ainsi, faire partie, pour un temps, d'une communauté de personnes qui connaissent plus ou moins la même situation. Ces nouveaux interlocuteurs deviennent ainsi une nouvelle source de soutien social d'autant plus important que certains d'entre eux ne bénéficient pas de soutien d'ordre professionnel (collègues, etc.) ni personnel (conjoint, famille, amis, etc.). Il viendrait pallier également au manque de soutien institutionnel que certains dénoncent. Ce soutien par les pairs peut avoir plusieurs effets bénéfiques. En effet, les témoignages de candidats peuvent les aider à développer ou à préserver tout au long de la démarche certaines ressources personnelles que les bénéficiaires de l'enquête ont qualifié « d'aide non négligeable » dans la conduite d'une telle démarche. Ils évoquent pour cela l'importance d'une forte motivation (75%) ainsi que l'aptitude à travailler seul(e) (60%). Un dernier effet bénéfique à l'instauration de cette plate-forme est d'ordre « informationnel » car elle permet aux candidats de recueillir des conseils ou encore des feed-back sur son travail. Une des conséquences directes de ce soutien et de cette entraide entre pairs est la diminution du taux d'abandon des candidats.

Nous préconisons de mettre en place cette plate-forme sur le site du RUOA. En effet, proposer un espace commun augmenterait les chances des candidats d'interagir avec des personnes ayant vécu les mêmes difficultés. Aussi, mieux vaut-il élargir le réseau « d'internautes VAE » à l'échelle du RUOA.

Afin de contribuer au soutien des candidats qui se sentent souvent seuls dans cette démarche, il est possible de réaliser un espace forum sur le site du RUOA. Cette guidance par les pairs offre aux candidats l'opportunité de faciliter l'appropriation de leur parcours VAE.

4. CONVAINCRE LES ENTREPRISES DE L'UTILITE DE LA VAE

« L'ensemble des dysfonctionnements internes du dispositif de VAE ne doit pas faire oublier le poids des facteurs externes dans les difficultés de la VAE » (Besson, 2008) comme en témoignent certains bénéficiaires VAE qui dénoncent la « *politique d'évitement* » (Tibi-Cognet, 2006) au sein de leurs entreprises, les empêchant de réinvestir leur diplôme. A l'origine de cette politique apparaît en filigrane le danger potentiel que représente la VAE en termes de conséquences salariales, son inutilité au sens où elle repose sur une logique davantage diplômante que qualifiante (Tibi-Cognet, 2006) et la crainte de voir partir les salariés nouvellement certifiés. Pour ces raisons principales, les employeurs ne valorisent pas le diplôme obtenu et, par conséquent, il ne profite ni aux employeurs ni à ses bénéficiaires. Si les entreprises n'adhèrent pas au principe de la VAE et freinent son utilisation alors même que les principaux bénéficiaires sont leurs salariés, cela peut compromettre l'avenir du dispositif. Il est donc nécessaire de lever les barrières des entreprises qui existent à l'égard de la VAE et leur démontrer qu'elles peuvent en tirer des bénéfices autant que leurs salariés.

Les salariés qui ont fait une VAE ont désormais confiance en eux et en l'avenir et se sentent valorisés. Cette valorisation peut être le résultat de la légitimation des compétences et des connaissances acquises, ce qui conforte l'identité professionnelle. On parle ici d'amélioration de l'estime de soi professionnelle. L'obtention du diplôme joue également sur l'estime de soi personnelle. A cet effet, les témoignages de certains participants de l'étude laissent comprendre que l'acquisition du diplôme donne la certitude d'être porteur de valeurs et d'un héritage culturel qu'ils peuvent désormais transmettre à leurs descendances. Ainsi, la VAE traduit des valeurs de changement par les transformations qu'elle engendre au niveau de l'estime de soi. Des changements dont peuvent profiter les employeurs. En effet, la VAE permet d'assurer de la mobilité interne, la fidélité de ses salariés et leurs motivations, etc. Par ailleurs, les entreprises peuvent être à l'initiative de la demande de VAE lorsqu'elles souhaitent faire rentrer leurs salariés dans des logiques de formation, ayant compris qu'elles pourraient développer la qualification de leur personnel ainsi que leur compétitivité sur le marché de l'emploi. Donner au salarié la possibilité d'obtenir un diplôme lui indique que son entreprise reconnaît ses compétences et qu'elle lui laisse la liberté de pouvoir valoriser son diplôme ailleurs. Ceci est le meilleur moyen de fidéliser les salariés. Un seul obstacle : les salariés ne souhaitent pas tous rentrer dans ces logiques s'ils n'obtiennent rien en retour. Donc, la stratégie des entreprises consisterait à se servir de la VAE pour motiver les salariés à se former avec en retour une valorisation par l'acquisition d'un diplôme, l'importance sociale du diplôme restant très forte en France. Enfin, dans la mesure où la VAE est un moyen d'affirmer les qualifications existantes, elle peut être associée à une politique de gestion des compétences. En effet, dans un climat économique difficile, l'entreprise peut l'utiliser comme une action préventive. Les entreprises doivent donc prendre conscience que la VAE est pour elles un enjeu de développement économique (Breton & Layec, 2009).

Par conséquent, la VAE apporte des bénéfices aux salariés comme aux entreprises. Il est donc nécessaire que les acteurs des SFC mènent une action de sensibilisation auprès des réseaux patronaux encore réfractaires à l'usage du dispositif, en offrant un argumentaire construit en deux temps. Dans un premier temps, il s'agirait de leur présenter des exemples de réalisations concrètes et des témoignages d'employeurs qui seraient utilisés comme force de conviction pour prouver l'intérêt à intégrer la VAE dans leur politique de gestion des ressources humaines. Les

référents pourraient ensuite envisager de préparer les entreprises à intégrer ce dispositif dans leur plan de formation en soumettant les informations clés favorisant la mise en place d'une ingénierie de la VAE. Ceci est d'autant plus important que les employeurs indiquent souvent la lourdeur et la complexité du dispositif.

Les Services de Formation Continue pourraient mener des actions de sensibilisation auprès des entreprises pour les convaincre de leur intérêt à intégrer la VAE dans leur politique de GRH et pour les aider à s'y préparer.

CONCLUSION

Cette étude avait pour principal objectif de rendre compte des impacts de la VAE sur le parcours de vie professionnel et personnel de ses bénéficiaires, à l'échelle du RUOA. Nous pouvons en conclure que la VAE provoque de nombreux effets correspondant, pour certains, aux attendus du législateur. En effet, les dix universités de l'Ouest Atlantique répondent sans nul doute à l'objectif de réinsertion fixé par le législateur en permettant à la moitié des 13%²⁰ de demandeurs d'emploi qu'ils accueillent de retrouver du travail après la VAE. Par ailleurs, au-delà d'une évolution professionnelle, d'une reprise d'études ou d'un accès à de nouvelles responsabilités, la VAE joue sur la valorisation personnelle et notamment sur celle des populations les plus fragilisées.

Ces résultats soulignent la pertinence de la VAE, mais il demeure que certains points du dispositif doivent être améliorés ou renforcés afin de favoriser le réinvestissement de cette démarche. Notre étude a relevé quatre points qui participeraient de cette amélioration : (1) individualiser les parcours, (2) améliorer la communication et l'information auprès des candidats, (3) améliorer les systèmes de soutien des candidats, (4) convaincre les entreprises de l'utilité de la VAE.

Cette enquête constitue un premier repère pour l'étude des effets de la VAE. Reste que notre population d'étude était représentée principalement par des candidats passés en jury en 2007 et donc, pour un certain nombre d'entre eux, aucun effet professionnel n'a pu être constaté. Il y aurait donc tout intérêt dans l'avenir à poursuivre des enquêtes longitudinales sur les effets de la VAE à court, moyen et long terme. Elles apporteraient un poids supplémentaire sur l'utilité de la VAE dans la GPEC, dans l'argumentaire des référents VAE.

²⁰ Moyenne sur 4 ans de 2003 à 2007

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bardin L. (2007). *Analyse de contenu*, Presses Universitaires de France.

Ben Moussi, L. (2005.) *Validation des acquis de l'expérience 2002-2005 : un premier bilan*. Communication au Colloque de la conférence des directeurs de formation continue universitaire. Poitiers.

Besson, E. (2008). *Valoriser l'acquis de l'expérience*. Rapport de mission pour le premier ministre.

Feutrie, M. (2006). *Validation des acquis de l'expérience à l'université*. (lien en date de Septembre 2009 : <http://www.eucen.org/documentation/InterestingDocs/TextMFtoCYD2006FR.pdf>)

François, P-H & Botteman, A-E (2002). *Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : application, recherche et perspective critique*. *Carriérologie*, 519-543.

Institut national des statistiques et des études économiques (I.N.S.E.E.). (2007). *Enquête emploi 2005*, n° 68 société.

Lainé A. (2005). *VAE, quand l'expérience se fait savoir*. L'accompagnement en validation d'acquis.

L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et Concept de Soi*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Le Roux, A. (2007). *La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2006*, MEN - DEP *Note d'information*, n° 07.39 (lien internet en date de Septembre 2009 : www.education.gouv.fr/stateval)

Machado, J. (2008). *De l'expérience à l'appétence : un modèle d'analyse des pratiques de formation en entreprise*. Thèse soutenue à l'université de Provence.

Pagnani, B. & Ancel, A. (2007). *Symposium : accompagnement et autoformation en VAE. Pour une méthodologie de l'accompagnement dans une visée autoformatrice de la VAE à l'université*. *Actualités de la recherche en éducation et en formation*.

Péry, N. (1999). *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux*. Contribution du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Sarradin, N. (2008). *Validation partielle et construction des parcours individualisés de formation : quelle réalité ?* In : *Validation des Acquis de l'Expérience. Retour d'expériences à l'Université*. Paris : L'Harmattan.

Tibi-cognet, N. (2005). *DRH, salariés : sachez utiliser la VAE*. Paris : EMS.

Vinokur, A. (2002). *Enseignement supérieur : un changement sans réforme? », Revue Formation-Emploi*, n°79.

INDEX

| | |
|---|---|
| A | Q |
| Accompagnement 18 | Questionnaire 20 |
| Analyse catégorielle 15 | |
| Appétence pour la formation 26,35 | R |
| | Reconnaissance 18 |
| C | Référents VAE 19 |
| Compétences 19 | |
| Contrôle perçu 38 | Retour en formation 19 |
| | S |
| E | Sans activité professionnelle 20 |
| Echelle de Likert 20 | Satisfaction 19 |
| En activité professionnelle : 21 | Sentiment de compétence 17 |
| | Sentiment de liberté 40 |
| Estime de soi 17 | Soutien social 39 |
| F | V |
| Formation tout au long de la vie (FTLV) 2, 4 | Validation |
| | - totale 17, 18, 19 |
| G | - partielle 17, 18, 19 |
| GPEC 40, 41 | - nulle 17, 19 |
| I | |
| Individualisation 36 | Validation des acquis de l'expérience 2, 5, 6, |
| Ingénierie psychosociale et cognitive 2 | |
| Insatisfaction 19 | |
| L | |
| Loi de modernisation sociale 5 | |
| M | |
| Motivation 18 | |

Glossaire

Analyse de contenu catégorielle

Opérations de découpage du texte en unités puis classification de ces unités en catégories selon des regroupements analogiques.

Compétence

Elle est conçue comme une organisation invariante de l'activité dans les classes d'activités (Vergnaud, 1990). Vergnaud donne également une définition analytique du schème. En effet, il vient préciser les propriétés du schème dont les composantes sont : les inférences, les invariants opératoires, les règles d'action et les anticipation.

Perception de Contrôle perçu

Consiste à croire que l'on dispose des ressources personnelles permettant d'affronter et de maîtriser les événements.

Estime de soi

Manière dont une personne se perçoit.

Jury de validation

Instance désignée par les textes officiels en vigueur pour la validation des acquis professionnels, qui est seule habilitée à octroyer des dispenses d'unités ou d'épreuves constitutives d'un diplôme donné, à la suite de l'analyse des acquis d'une personne issus de son expérience professionnelle.

Sentiment de compétences

Conviction de l'individu d'avoir à sa disposition les ressources nécessaires pour atteindre un but déterminé.

Soutien social

Evaluation subjective par celui-ci des ressources que ce réseau lui procure.

Validation des acquis de l'expérience

Modalité spécifique de délivrance de diplômes professionnels ou technologiques selon la démarche de déduction des connaissances, des aptitudes et des compétences, à partir de l'analyse de la description écrite et/ou orale de l'activité de travail et éventuellement complétée par une observation en situation de travail.

Validation des acquis professionnels

Elle fut mise en place par le décret n° 85-906 du 23 août 1985. Elle permet de candidater dans une formation diplômante en l'absence des diplômes prérequis pour y accéder.