

Grands Dossiers N° 41 - déc 2015 - jan-fév 2016

De la formation au projet de vie

La VAE : le travail reconnu

Carole Tuchsirer et Marie-Christine Bureau

Travailler, c'est aussi acquérir une expérience qui désormais peut être reconnue. La validation des acquis de l'expérience (VAE) devrait être facilitée par la loi de 2014.

« *Transformez votre expérience en diplôme !* » : c'est avec cette formule que la validation des acquis de l'expérience (VAE) a été présentée au grand public. Inscrite dans la loi dite de « Modernisation sociale » de 2002, la VAE constitue un droit individuel : « *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 certificat ou d'un titre professionnel.* » La loi établit donc une correspondance directe entre l'expérience issue du travail et le diplôme, sans passer par la case formation professionnelle. Elle ouvre en fait une quatrième voie d'accès à la certification, après la formation initiale, l'alternance et la formation continue. En France, un pays très attaché au diplôme et aux savoirs académiques, cette idée n'a rien d'évident.

Plusieurs raisons expliquent l'introduction de la VAE dans l'Hexagone, à commencer par un mouvement européen de certification des qualifications pour favoriser les mobilités du travail au niveau communautaire. Mais la VAE a également été défendue comme un moyen de réparer des injustices sociales à l'égard de ceux qui n'ont pu poursuivre leur scolarité avec succès. Elle a aussi été pensée comme un support favorable aux transitions professionnelles sur le marché du travail, pour éviter le chômage et franchir la porte d'accès à l'entreprise. Depuis douze ans, 30 000 opérations de VAE ont été enregistrées par an, un résultat en deçà des attentes placées dans ce dispositif, sans être tout à fait négligeable au regard des 150 000 personnes qui sortent de l'école chaque année sans diplôme. La VAE s'est, modestement mais sûrement, installée dans le paysage. Plusieurs milliers de certifications sont désormais accessibles par cette voie, même si les validations restent fortement concentrées sur une dizaine de titres, en premier lieu dans le secteur sanitaire et social.

La reconnaissance d'un parcours de vie

Quelles sont les motivations des candidats à la VAE ? Ils recherchent majoritairement une reconnaissance de leur parcours, voire une reconnaissance personnelle : prouver à soi-même et aux autres que l'on est capable d'obtenir un diplôme. Qu'ils se situent dans un espoir de promotion ou de stabilisation dans l'emploi, ou encore dans une perspective d'insertion professionnelle ou de reconversion, ils attendent d'abord une confirmation sociale de leur expérience. Il existe deux façons de s'inscrire dans des parcours VAE : celle des personnes engagées dans des parcours individuels déclenchés à leur initiative à partir de leur propre projet, et une voie plus collective, lorsque des entreprises organisent elles-mêmes une opération VAE dans laquelle elles embarquent leurs salariés.

à titre d'exemple, une employée qui exerce le métier de coiffeuse dans un salon depuis de nombreuses années peut tenter d'obtenir le brevet professionnel sans même en parler à son employeur (parcours individuel). Dans le cas d'un parcours collectif, c'est l'entreprise qui choisit d'aider ses salariés à obtenir un diplôme par la VAE : par exemple, une association d'aide à domicile souhaite professionnaliser son équipe en facilitant l'accès au diplôme d'État auxiliaire de vie sociale (DEAVS).

Les parcours individuels, de loin les plus nombreux, apparaissent souvent comme des parcours du combattant. Il faut d'abord trouver la certification qui se rapproche le plus des savoirs acquis dans le cadre de l'activité de travail, pour remplir ensuite le dossier de recevabilité auprès de l'organisme certificateur, pour trouver enfin l'accompagnateur qui aidera le candidat dans toutes ses démarches jusqu'à l'épreuve ultime de validation devant un jury. C'est un processus coûteux qui se paye d'abandons fréquents avec des taux de réussite en demi-teinte (50 % au plus). On touche ici aux limites d'un droit individuel qui laisse l'entreprise en dehors du processus de validation.

Une gestion des ressources humaine pour l'entreprise

À l'inverse, les parcours collectifs de VAE se déroulant dans l'entreprise présentent une tout autre physionomie. Le parcours est simplifié pour les salariés concernés. Le choix de la certification, de l'accompagnateur, le financement de toute l'opération, la préparation de l'épreuve devant le jury, tout cela est assumé, au moins en partie, par l'employeur et le salarié est ainsi délivré de la gestion de son parcours VAE. Mais ces opérations collectives de VAE ont un point faible : elles laissent de côté les projets propres aux salariés concernés qui, du coup, ne valorisent que très peu le diplôme ainsi obtenu. On touche ici aux limites d'un usage collectif d'un droit individuel qui laisse peu d'autonomie au salarié. Dans une entreprise de restauration rapide où le *turnover* est très important, un employé incité par son employeur à obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) n'en fera pas nécessairement un grand usage, surtout s'il envisage son avenir ailleurs.

Ainsi, les parcours collectifs, soutenus par des entreprises, des groupes ou des branches professionnelles, augmentent sensiblement les chances des candidats de parvenir jusqu'à la certification. En revanche, ils soumettent ceux-ci à des logiques de gestion des ressources humaines qui leur sont souvent étrangères (*encadré*). Les dispositifs restent faiblement négociés et les validations n'ont guère d'impact sur les rémunérations. L'un des effets les plus intéressants de la VAE est peut-être l'effort considérable de « mise en mots » du travail qu'elle a suscité : de la part des employeurs, des branches professionnelles ou des experts qui se sont attelés à l'écriture de référentiels ; mais aussi de la part des travailleurs, salariés, indépendants ou bénévoles, qui se sont embarqués dans l'aventure de « dire » leur expérience. Encore faut-il que cette aventure ne s'arrête pas au constat des acquis passés mais ouvre sur une véritable mise en mouvement du travailleur qui s'y engage. En d'autres termes, faire de la VAE un outil tourné vers l'avenir pour évoluer sur le marché du travail en changeant d'emploi, de métier, de secteur d'activité et accroître ainsi son potentiel de connaissances.

Les entreprises face à la VAE : quatre logiques à l'œuvre

- **Accroître le niveau de qualification dans des métiers peu attractifs.** Cette première logique concerne des secteurs de services en expansion, tels que la grande distribution, la restauration rapide, la logistique, le transport, l'environnement ou l'aide à domicile, qui recrutent en grand nombre des personnes peu diplômées. Les employeurs recourent alors à la VAE pour réduire le *turnover* et fidéliser leurs salariés.
- **Gérer les restructurations.** Pour les entreprises en crise, la VAE représente une opportunité d'accroître les possibilités de reconversion des salariés, à un coût modéré pour l'entreprise.
- **Sécuriser les parcours.** Cette logique intéresse des organismes qui interviennent dans la gestion des trajectoires d'emploi, comme les entreprises de travail temporaire ou les associations d'insertion.
- **Consolider des secteurs professionnels.** Dans le cas de petites structures qui ne disposent pas d'outils propres de gestion du personnel, comme le commerce de proximité. Dans le secteur associatif, la VAE est aussi une opportunité de professionnaliser les bénévoles.

Carole Tuchsirer et Marie-Christine Bureau

Carole Tuchsirer

Socioéconomiste au CEE (Centre d'études de l'emploi).

Marie-Christine Bureau

Sociologue au Lise (Laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique).