Bref

Des candidats **inégalement soutenus** dans leur démarche de **VAE**

Tous les individus ne sont pas logés à la même enseigne quand ils engagent une démarche de VAE. Au niveau V, 70 % sont candidats à une certification du champ sanitaire et social. Les employeurs associatifs de ce secteur sont parmi ceux qui offrent le contexte le plus favorable au bon déroulement de la démarche, grâce à une politique active de branche. Soutien de l'employeur, prise en charge de la prestation d'accompagnement, et éventuellement d'une formation, l'alchimie de la réussite est complexe. Éviter les abandons et simplifier la procédure restent des enjeux primordiaux.

Le chemin qui mène à la VAE est toujours long et complexe. Une enquête portant sur les parcours des candidats aux titres et diplômes de niveau V par cette voie (*cf.* encadré méthodologique page 4) indique que, deux ans après avoir franchi la première étape de la validation, un quart d'entre eux ne se sont toujours pas présentés devant le jury. Parmi ceux-ci, 35 % ont abandonné la démarche. Cette enquête confirme également que l'accompagnement est un facteur important de réussite pour l'obtention du diplôme. Or, moins de la moitié des candidats sont accompagnés dans leur démarche par un organisme spécialisé.

Les conditions de déroulement de la démarche et, par conséquent, les chances de réussite varient selon le statut du candidat et, quand il est salarié, selon son secteur d'activité et son employeur. Par exemple, parmi les 70 % de candidats aux différentes certifications en usage dans le champ sanitaire et social, ces conditions seront plus ou moins favorables si l'employeur est une association, un organisme privé lucratif ou un particulier. Afin de mieux comprendre le lien entre conditions de la démarche et type d'employeurs, ces derniers ont été groupés dans une typologie *ad hoc*. Compte tenu de leur importance à ce niveau de validation, les employeurs du secteur sanitaire et social y sont distingués selon leur statut. Sont ensuite isolées les différentes fonctions publiques et les entreprises privées hors champ sanitaire et social (*cf.* encadré page suivante).

Des employeurs et des secteurs plus ou moins pourvoyeurs de candidats

Le type d'employeur intervient en amont sur les chances d'accès à la VAE. Ainsi, au sein du secteur sanitaire et social, ce sont les salariés des particuliers employeurs qui sont les plus mal lotis : ils ne représentent que 8 % des candidats, alors qu'ils sont au moins quatre fois plus nombreux que les salariés du secteur associatif de l'aide à domicile qui, eux, fournissent 37 % des candidats. Autre déséquilibre : le secteur sanitaire et social, hors fonction publique, fournit 59 % des candidats aux certifications de niveau V. Or, ce secteur emploie huit fois moins de salariés que les autres secteurs de l'économie qui, eux, fournissent 10 % des candidats.

Il est vrai qu'aujourd'hui, rares sont les secteurs dans la production et les services où l'accès à un diplôme de niveau V en cours de vie active permet d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière. Le secteur sanitaire et social constitue bien, de ce point de vue, une exception : les certifications de niveau V y restent attractives pour des salariés souvent en situation précaire, car leur obtention contribue à l'amélioration de la qualité de l'emploi (passage à temps plein, meilleure rémunération, titularisation sur poste, etc.). Ceci est le résultat d'une mobilisation de l'État et des partenaires sociaux en faveur de la professionnalisation des intervenants de premier niveau, et de la reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les grilles de classification. ...

DEAVS • Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, délivrée par le ministère de la Santé et des Sports.

DPAS • Diplôme professionnel d'aide-soignante, délivré par le ministère de la Santé et des Sports.

ADVF • Assistante de vie aux familles, titre professionnel délivré par le ministère chargé de l'Emploi.

CCAS • Centre communal d'action sociale.

VAE • Validation des acquis de l'expérience.

Niveau V • Niveau équivalent aux CAP et BEP de l'Éducation nationale.

Chez les chômeurs en revanche, un tiers des candidats sont issus des autres secteurs de l'économie, dans lesquels la possession d'un diplôme de niveau V constitue une condition nécessaire, même si elle n'est pas suffisante, pour l'accès à l'emploi.

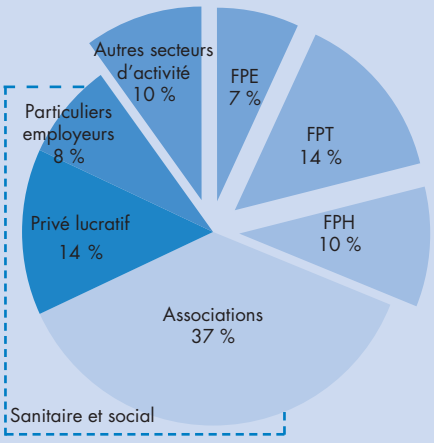
Être soutenu ou taire sa démarche

Tous les employeurs ne soutiennent pas de la même manière la démarche VAE de leurs salariés. Dans le cas de figure le plus fréquent, avec les deux tiers de l'ensemble, la demande de VAE est d'abord initiée par le salarié qui en informe son employeur, pour pouvoir solliciter éventuellement la prise en charge des frais afférents (congé VAE, frais de dossier et/ou d'accompagnement, etc.). Dans un peu plus d'un cas sur quatre, c'est l'employeur lui-même qui prend l'initiative de proposer une VAE à son salarié et le soutient ensuite tout au long de sa démarche, allant souvent jusqu'à organiser lui-même les modalités d'accompagnement et la mobilisation des financements nécessaires. Enfin, un cas de figure plus marginal voit le salarié mener sa démarche de manière totalement personnelle, sans même en informer son employeur. Cela lui ferme donc la possibilité de demander une quelconque prise en charge de ses dépenses par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), celui-ci demandant toujours l'aval de l'employeur avant d'accorder un financement. Les études qualitatives réalisées montrent que cette clandestinité choisie renvoie le plus souvent à la peur de l'échec, plus difficile à assumer au sein d'un collectif de travail lorsque la hiérarchie est informée de la démarche et donc de son issue. Elle peut aussi être liée à un projet de mobilité que le candidat juge inutile de dévoiler avant d'estimer avoir mis tous les atouts de son côté.

Le contexte dans lequel les candidats engagent leur démarche conditionne donc assez fortement le déroulement de celle-ci et varie selon les types d'employeurs et les métiers concernés. C'est dans le segment associatif du secteur sanitaire et social que les démarches VAE sont le plus souvent initiées et soutenues par les employeurs. Les branches concernées ont en effet mis en place des dispositifs et des financements complémentaires permettant d'apporter à leurs salariés un accompagnement et un soutien tout au long du parcours VAE. Un accord de branche signé en 2004 dans le secteur de l'aide à domicile permet ainsi à des associations de petite taille de soutenir leurs salariés en mobilisant des fonds mutualisés, via l'OPCA de la branche, Uniformation. Ce dispositif produit des effets à la fois sur l'accès des salariés à la VAE et sur les conditions du déroulement de leur démarche. Les salariés de la fonction publique d'État et des collectivités territoriales s'engagent égale-

Au niveau V : une concentration de candidats à la VAE dans le secteur sanitaire et social

Répartition des candidats par type d'employeur



Répartition par certification visée et type d'employeur

%		Dipl. d'État d'aux. de vie sociale (DEAVS)	Dipl. prof. d'aide soi-gnante (DPAS)	Assist. de vie aux familles (ADVF)	Diplôme Éduc. nat.* sanitaire et social	Autre diplôme Éduc. nat.	Autre titre ministère chargé de l'Emploi	Total
Sanitaire et social	Associations	72	9	12	5	1	1	100
	Privé lucratif	19	62	6	10	2	1	100
	Particuliers employeurs	36	4	21	37	1	1	100
Fonction publique	État (FPE)	31	18	4	28	13	6	100
	Territoriale (FPT)	40	8	4	40	6	2	100
	Hospitalière (FPH)	5	78	2	4	11	-	100
Autres secteurs d'activité		4	-	3	3	53	37	100
Ensemble des salariés		41	23	8	14	9	5	100
Demandeurs d'emploi		19	7	19	24	14	17	100

* Éducation nationale - dont CAP petite enfance

Source : Dares, enquête sur les candidats à la VAE pour les titres et diplômes de niveau V, exploitation Céreq.
Champ : candidats jugés recevables au premier semestre 2005 à un titre ou un diplôme de niveau V.

Le DEAVS est le diplôme phare dans les associations d'aide à domicile, largement représentées dans la catégorie « associations du secteur sanitaire et social », d'où sont issus les plus gros effectifs de candidats. Le diplôme d'aide-soignante joue le même rôle pour les agents du secteur public hospitalier. C'est aussi le DPAS qui attire le plus grand nombre de candidats du secteur privé sanitaire et social, qui emploie de nombreux agents «faisant fonction d'aide soignantes» dans les maisons de retraite et les établissements de soins. Quant aux salariés de particuliers employeurs, ils sont 21 % à rechercher le titre ADVF, qui correspond à une activité de service assez polyvalente au domicile de ménages actifs. Le même équilibre entre DEAVS et CAP petite enfance est constaté parmi les candidats issus des collectivités territoriales, qui gèrent des services intervenant auprès des personnes âgées (via les CCAS), et auprès des jeunes enfants (écoles maternelles et crèches, activités périscolaire, etc.). Parmi les candidats du secteur privé, hors sanitaire et social, plus d'un sur deux préparent un CAP ou un BEP et 37 % un titre du ministère de l'Emploi.

Les conditions de la démarche

%		Démarche ... initiée et soutenue par l'employeur	initiée par le salarié **sans** information de l'employeur	initiée par le salarié **avec** information de l'employeur	Total	Candidats accompagnés (en % du total des candidats)	Candidats ayant financé en partie leur démarche (en % du total des candidats)
Sanitaire et social	Associations	35	4	61	100	53	46
	Privé lucratif	31	7	62	100	43	50
	Particuliers employeurs	9	19	72	100	36	67
Fonction publique	État	30	9	61	100	40	43
	Territoriale	31	7	62	100	43	50
	Hospitalière	23	4	73	100	43	44
Privé lucratif autre		14	26	60	100	36	44
Ensemble des salariés		28	8	64	100	44	43
Demandeurs d'emploi						41	66

Source : Dares, enquête sur les candidats à la VAE pour les titres et diplômes de niveau V, exploitation Céreq.
Champ : candidats jugés recevables au premier semestre 2005 à un titre ou un diplôme de niveau V.

ment plus souvent dans une démarche VAE à l'initiative de l'employeur et avec son soutien. Ce cas de figure est en revanche beaucoup plus rare chez les salariés de particuliers employeurs, ainsi que dans les entreprises privées des autres secteurs. Catégories d'employeurs où, en regard, le nombre de candidats choisissant de taire leur démarche est le plus élevé : respectivement 19 % et 26 %.

La situation hors sanitaire et social et hors fonction publique est cependant hétérogène. Au sein des entreprises privées des autres secteurs, celui de la production industrielle se positionne comme l'un des plus favorables aux démarches VAE des salariés : 29 % des demandes sont soutenues par l'employeur et le taux d'accompagnement est de 44 %. Ceci fait écho à nombre d'opérations collectives de VAE, souvent montées avec le soutien des pouvoirs publics pour sécuriser les parcours de salariés d'une industrie fragilisée par la mondialisation. Dans le cadre de ces démarches collectives, tous les candidats ont systématiquement accès à une prestation d'accompagnement financée. Le nombre d'abandons est fortement réduit et les chances d'obtenir la certification du premier coup sont accrues. À l'inverse, dans les services, et surtout dans certains secteurs comme le commerce, la maintenance automobile ou la sécurité, les salariés sont près de la moitié à s'engager seuls dans leur démarche de VAE sans en informer leur employeur. Dans ces secteurs où les très petites entreprises sont encore nombreuses, des projets de mobilité volontaire vers des entreprises plus attractives, dotées de meilleures conditions d'emploi, sont peut-être associés aux projets de VAE. La signature en février 2007 d'un accord cadre national pour le développement de la VAE par 16 fédérations professionnelles, dont celles du bâtiment, de la propreté, des services de l'automobile ou du commerce et de la distribution, a pu améliorer depuis le soutien apporté aux candidats de ces secteurs. Encore faut-il que les branches concernées se soient dotées des moyens et des financements adaptés à cette ambition, comme l'ont fait les branches du sanitaire et du social.

Accompagnement : un recours inégal à la prestation

52 % des candidats à un diplôme de niveau V n'ont pas bénéficié d'un accompagnement. Aide méthodologique pour la constitution du dossier de validation et la préparation de l'entretien avec le jury, cet accompagnement est facultatif et payant. Son prix varie selon les prestataires, qu'ils soient ministères certificateurs ou organismes de formation positionnés sur ce marché. L'accès à cette prestation facilite l'obtention du diplôme, diminue la complexité du travail attendu dans le dossier de preuve, prépare dans de bonnes conditions au passage devant le jury et, surtout, réduit amplement la durée du parcours de VAE dans la mesure où les rendez-vous successifs avec les accompagnateurs permettent de mobiliser les candidats dans le travail de rédaction attendu.

Après les associations du secteur sanitaire et social, c'est la fonction publique qui offre les meilleures chances à ses salariés de bénéficier d'un accompagnement. L'écart est cependant conséquent : 43 % des salariés sont accompagnés dans la fonction publique hospitalière contre 53 % dans les associations. Quant aux autres salariés du secteur privé, ils ne sont qu'un peu plus d'un tiers à être accompagnés, avec toujours des différences assez marquées selon les secteurs. Dans l'industrie, les salariés font

À lire également...

• « Les entreprises et la VAE : Quels usages collectifs du dispositif ? », S. Grimault, N. Quintero, C. Tuchsrizer, *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, N°44-8, octobre 2008.

• *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*, E. Besson, La documentation française, septembre 2008. http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000590/0000.pdf

• « Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V », C. Bonaïti, *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, N°34-2 août 2008.

• *La VAE en entreprise : des démarches collectives au bénéfice des parcours individuels*, D. Brochier, F. Kogut-Kubiak, C. Labruyère, N. Quintero NEF n°28, Céreq, 2008.

• « Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine », E. Personnaz, N. Quintero, F. Séchaud, *Bref*, n°224, Céreq, 2007.

• *Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation*, F. Kogut-Kubiak, E. Personnaz, N. Quintero, F. Séchaud Céreq, Relief n°12, 2006.

jeu égal avec les fonctionnaires, alors que les salariés du BTP et du travail du bois semblent particulièrement mal lotis. Interrogés sur les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été accompagnés, les candidats évoquent d'abord l'absence d'information puis l'absence de besoin, et ce dans tous les secteurs. La difficulté de l'exercice apparaît ainsi dans bien des cas méconnue. Une exception cependant avec les candidats des entreprises du secteur sanitaire et social, qui sous-estiment moins souvent que les autres leur besoin d'accompagnement, sans doute parce que l'accès au diplôme d'aide-soignante est réputé particulièrement sélectif. Ces candidats citent au second rang des difficultés l'absence de moyens financiers.

Obtenir un diplôme via la VAE entraîne pour beaucoup un coût financier. L'accompagnement n'est pas toujours financé, et d'autres aspects de la démarche génèrent des coûts, plus ou moins bien pris en charge (inscription au diplôme, formation, documentation, transport, garde d'enfants…). Globalement, près de quatre salariés sur dix ont déboursé quelque chose : les moins nombreux se trouvent dans le secteur associatif sanitaire et social, et les plus nombreux parmi les salariés des particuliers employeurs. Deux tiers des demandeurs d'emploi doivent payer certaines dépenses liées à leur démarche. En 2007, le système de prise en charge de la VAE demandait encore à être amélioré, et ce malgré la signature en décembre 2005 d'un accord des partenaires sociaux de l'UNEDIC. Cet accord ouvrait l'accès pour les allocataires de l'assurance chômage au financement de l'ensemble des frais liés à la VAE.

Combiner les ressources

La mobilisation de différents types de ressources conditionne le bon déroulement de la démarche. Les ressources sociales (soutien familial et mobilisation d'un réseau amical ou professionnel) sont les plus fréquement mobilisées : quel que soit leur milieu professionnel, l'immense majorité des candidats déclarent avoir obtenu le soutien actif de leur environnement familial ou professionnel. Les salariés des associations du secteur sanitaire et social sont ceux qui mobilisent le plus souvent l'ensemble des autres types de ressources et les candidats qui travaillent pour les particuliers employeurs sont en queue de peloton. Ces autres ressources sont techniques (accompagnement, formation, aide technique apportée par la hiérarchie intermédiaire), financières et institutionnelles (congé VAE, financement de l'accompagnement ou de la formation). Concernant ces dernières modalités, les candidats des entreprises privées sont plutôt bien lotis, presque aussi nombreux à en bénéficier que ceux des associations du sanitaire et social. Le temps, via un aménagement ou un allégement des horaires de travail, est également une ressource importante.

Enquête sur les candidats à la VAE pour les titres et diplômes de niveau V

Élaborée par la DARES et le Céreq, elle est la première enquête quantitativement représentative sur les candidats à la VAE depuis la loi de modernisation sociale de 2002 qui l'a instaurée.

Elle interroge au cours du premier trimestre 2007 près de 5 000 candidats à des titres et diplômes de niveau V, niveau correspondant aux CAP et BEP de l'Éducation nationale. Ces candidats avaient franchi la première étape de sélection : leur dossier avait été jugé recevable au premier semestre 2005. Cette enquête permet de disposer de statistiques originales sur les conditions dans lesquelles les candidats s'engagent et cheminent dans la démarche. Elle permet de mesurer, sur une période d'un an et demi, les taux d'abandon et de réussite, en les rapprochant d'un certain nombre de conditions objectives d'accompagnement et de soutien offertes ou non aux candidats.

Quant aux demandeurs d'emploi, ils sont deux fois plus nombreux que les salariés à n'avoir mobilisé que des ressources sociales, ce qui confirme qu'ils rencontrent de plus grandes difficultés pour mobiliser les ressources financières et institutionnelles que les salariés. Des progrès restent donc à faire pour assurer une généralisation du droit à financement de la VAE, quel que soit le certificateur et pour toutes les catégories de demandeurs d'emploi. En effet, l'accord UNEDIC évoqué ne concerne que la moitié indemnisée des demandeurs d'emploi. Pour les autres, les conditions de prise en charge dépendent des mesures adoptées (ou non) en leur faveur par les conseils régionaux. Des progrès sont sans doute également à réaliser pour améliorer la capacité de conseil et d'accompagnement du service public de l'emploi en matière de VAE.

D'une manière générale, mieux vaut donc, pour les salariés, être inscrits dans une démarche collective d'entreprise ou soutenus par un dispositif de branche pour bénéficier d'un accompagnement et d'une prise en charge financière de l'ensemble du parcours. Cinq ans après l'adoption de la loi dite de modernisation sociale et plusieurs réformes et aménagements du dispositif institutionnel de VAE, l'obtention d'un diplôme de niveau V par cette voie demeure encore très laborieuse pour une majorité de candidats, toujours peu nombreux à mobiliser l'ensemble des ressources utiles au bon déroulement de leur démarche. La question des abandons, conséquence de la complexité et de la longueur de la procédure, et celle du faible taux d'accompagnement ont d'ailleurs été présentées comme les maillons faibles du dispositif dans un rapport d'évaluation remis en septembre 2008 au Premier ministre. Alors que l'objectif quantitatif des pouvoirs publics était d'arriver à 60 000 certifications par an, moins de 30 000 ont été délivrées en 2007.

Chantal Labuyère, Nathalie Quintero, avec la collaboration d'Anne Delanöe (Céreq)

Brèves Céreq

Brèves du Céreq, la lettre d'information électronique mensuelle. Consultation et abonnement : http://www.cereq.fr/newsletter

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Elsa Personnaz. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

www.cereq.fr

Imprimé par le Céreq

Publication gratuite