

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, octobre 2008, numéro

58 *cee*  
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

## LA VAE : LE DIFFICILE USAGE COLLECTIF D'UN DROIT INDIVIDUEL

MARIE-CHRISTINE BUREAU,  
*Lise/Cnam-CNRS*

CAROLE TUCHSZIRER,  
*CEE*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel inscrit dans le Code du travail depuis 2002. Dans la pratique, ce droit a du mal à s'imposer, ce qui semble traduire les limites d'une approche tendant à faire du salarié le seul responsable de son employabilité. Cette tendance, qui transparaît plus généralement dans le domaine de la formation professionnelle continue, est illustrée par une enquête de terrain portant sur des opérations collectives de VAE.

L'enquête montre les difficultés d'articulation entre usage collectif et démarche individuelle. La VAE est souvent vécue par le salarié comme une aventure solitaire malgré l'investissement initial de l'employeur ou comme un processus conduit et maîtrisé par l'entreprise qui exige peu d'engagement de sa part. Le partage des responsabilités entre employeur et salarié, rendu possible par la loi dite de « modernisation sociale », n'apparaît ainsi que rarement : seule la situation de construction d'un métier en émergence permet une mobilisation de l'ensemble des acteurs autour de la validation des acquis de l'expérience.

Instaurée par la loi dite de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel, inscrit dans le Code du travail : « 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... ».

Dans la pratique, ce droit a du mal à s'imposer et les chiffres concernant la VAE restent modestes. Depuis 2003, 77 000 candidats

ont obtenu une certification par cette voie. Et, en 2006, sur environ 60 000 dossiers jugés recevables par les principaux ministères certificateurs, 26 000 certifications ont été délivrées. Un résultat bien inférieur aux prévisions gouvernementales : 60 000 certifications par an étaient escomptées (Besson, 2008). Beaucoup d'éléments peuvent expliquer le faible nombre de validations, mais celui-ci semble traduire les limites d'une approche par trop centrée sur l'individu, qui se développe dans les politiques publiques et dans laquelle tend à s'inscrire plus généralement le dispositif de formation professionnelle.

C'est, en tout cas, une des pistes de réflexion que suggèrent les conclusions d'une enquête de terrain réalisée en 2005 et 2006 par le CEE, le Céreq et l'Ires pour la Dares (cf. encadré ; Bureau *et alii*, 2008). Cette recherche rassemble quinze études de cas, choisies afin de diversifier les configurations en matière de secteur d'activité, de certification et d'enjeux liés à la VAE. Avant d'en présenter les résultats, nous revenons en quelques lignes sur les importantes évolutions qu'a connues le droit de la formation professionnelle ces dernières années.

## ● De la réforme de la loi de 1971 à la création d'un droit individuel d'accès à la formation

La VAE apparaît révélatrice d'un changement d'orientation des politiques publiques, qui consiste à faire porter sur l'individu la responsabilité partielle de son employabilité future dans une perspective de formation tout au long de la vie. La thématique est très présente au niveau européen, mais elle est également le résultat d'une réalité plus hexagonale qui traduit l'essoufflement du système de formation, issu de la loi de 1971, et la nécessité d'envisager sa réforme par l'affirmation de principes nouveaux.

S'il est vrai que la loi de 1971 a conduit à responsabiliser l'entreprise en situant la formation professionnelle continue dans le contrat de travail, les résultats obtenus sont décevants. Les inégalités d'accès à la formation continue demeurent fortes et les salariés les moins qualifiés restent encore peu présents dans ces dispositifs. Selon le Céreq, seuls 40 % des salariés ont eu accès à une formation en 2005 : un taux qui atteint seulement 31 % des ouvriers alors qu'il est de 56 % pour les techniciens et agents de maîtrise<sup>1</sup>. Par ailleurs, les formations dispensées sont de courte durée et mettent essentiellement l'accent sur l'adaptation au poste de travail, sans inscrire le plan de formation dans une dynamique de gestion interne ou externe des mobilités<sup>2</sup>. Depuis près d'une dizaine d'années, plusieurs rapports<sup>3</sup> ont souligné les limites de cette loi et la nécessité d'ouvrir davantage le système de formation à l'initiative individuelle et au co-investissement permettant de partager le coût de la formation entre salarié et employeur.

La loi sur la VAE prend place dans un mouvement qui, dès le début des années 2000, entend renforcer l'initiative individuelle dans les politiques de formation professionnelle. L'accord national inter-professionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux en 2003 est emblématique de cette évolution. Le plan de formation peut désormais distinguer les actions d'adaptation au poste de travail, celles liées à l'évolution des emplois et celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Toutefois, l'accord de 2003 innove par le lien plus lâche qu'il établit entre le type d'action de formation et l'activité de travail. Ainsi, les formations ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler, sous certaines conditions et dans certaines limites, en dehors du temps de travail.

C'est une des premières applications du principe de co-investissement qui conduit à l'émergence d'un « temps gris » (Favennec, Héry, 2004) : le salarié se forme en dehors du temps de travail, une ancienne revendication patronale finalement satisfaite. La création du droit individuel d'accès à la formation illustre également ce brouillage croissant entre l'initiative du salarié et celle de l'entreprise. En effet, ce droit suppose aussi l'accord de l'em-

1. *Déclarations fiscales des employeurs 2483 - Exploitation Céreq* (<http://www.cereq.fr/2483/tab1316.pdf>).

2. *Conseil d'orientation pour l'emploi, 2008, Compte-rendu de réunion du groupe de travail « Formation professionnelle ».*

3. *Voir notamment le Rapport d'information n° 365 (2006-2007) de M. Bernard Seillier, fait au nom de la mission commune d'information Formation professionnelle et déposé le 4 juillet 2007.*

ployeur. À ce titre, on ne peut manquer de souligner le paradoxe d'un « droit » soumis à l'exigence d'une procédure contractuelle qui en limitera la portée. Toute la question est alors de savoir si ce nouveau partage des responsabilités tend réellement à accroître l'espace d'initiative du salarié, dans la mesure où son projet professionnel risque d'achopper sur le pouvoir de décision reconnu à l'employeur, lui-même parfois plus soucieux d'assurer la compétitivité de son entreprise que l'employabilité de ses effectifs (Guilloux, 2004).

## ● La difficile construction de l'initiative en matière de formation

Les travaux sur la formation professionnelle ont montré à quel point l'initiative individuelle reste une notion fragile et contingente (Maggi-Germain, 2004 ; Berton, Correia, 2004) : elle est toujours l'expression de tensions entre contrainte et autonomie. Ce qui fonde la nécessité de prendre en compte le contexte, la capacité d'action concrète des personnes et pas seulement leurs droits formels.

### L'ENQUÊTE

L'enquête de terrain a porté sur plusieurs types d'employeurs (filiales de grands groupes, entreprises indépendantes, associations), de taille et de secteur d'activité divers, ayant conduit des opérations collectives de VAE, auxquels se sont ajoutés un organisme certificateur et deux branches professionnelles. Pour chacune de ces opérations, une quinzaine d'entretiens semi-directifs a été menée avec les acteurs directement impliqués (salariés, responsable des ressources humaines, Opca, ministères certificateurs, responsable de l'accompagnement externe, représentant syndical, patronal, membres d'une Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, etc.)

Champ d'observation d'une opération collective de VAE	Secteur d'activité	Certifications visées
Société Auchan	Grande distribution	CAP, Bac Pro., BTS
Société Trans-Sport*	Logistique	CAP, Bac Pro
Société Flunch	Restauration	CQP**
Société des Transports départementaux du Var (groupe Veolia Environnement)	Services à l'environnement	CAP
Société Fralib	Agro alimentaire	BPA**, Bac Prof., BTS
Association de l'Olivier	Aide à domicile	DEAVS** (Affaires soc.)
Associations de médiatrices culturelles et sociales	Travail social	TMS** (Emploi)
Société Kolin-Fils*	Textile	CAP
Société Moulinaiges de la Galaure	Textile	CAP, Bac Pro., BTS
Manpower	Travail temporaire	Cariste (Emploi)
Artisans adhérents de l'association Compagnons du Devoir	Métiers de l'artisanat	divers
Association d'insertion et d'aide aux travailleurs handicapés	Espaces verts, nettoyage, conditionnement, agriculture...	Capa** (Agriculture), titres min. Emploi, CAP
Association des fédérations en fruits et légumes, épicerie, crèmerie	Commerce alimentaire de proximité	CQP
Fédération nationale de la coiffure, fédérations régionales	Coiffure	BP
Associations du secteur Jeunesse et sports, Sport, éducation populaire		Brevets d'État

\* En l'absence d'accord donné par les entreprises sur la publication des résultats, les noms ont été modifiés.

\*\* CQP, certificat de qualification professionnelle ; BPA, brevet professionnel agricole ; DEAVS, diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale ; TMS, technicien médiation service ; Capa, certificat d'aptitude professionnelle agricole.

En ce qui concerne la VAE, le législateur a laissé la porte ouverte à toute forme d'engagement de la part des acteurs économiques et sociaux dans la construction de dispositifs favorisant l'application de ce droit. Et ce sont les tribulations de candidats solitaires, observées notamment par Personnaz, Quintero et Séchaud (2005), qui ont attiré l'attention sur les conditions d'effectivité du droit à la VAE.

De fait, ces conditions s'accompagnent rarement d'une prise en charge collective. On parle d'« opération collective » lorsqu'une entreprise, une branche professionnelle ou un regroupement d'associations voit dans la VAE un enjeu suffisamment important pour investir dans sa mise en œuvre. L'initiateur du projet exerce alors une incitation à l'égard de certains salariés pour qu'ils s'engagent dans la démarche, tout en leur apportant des ressources afin qu'ils puissent la mener à bien.

Dans une opération collective, la VAE s'inscrit donc dans une logique de gestion des ressources humaines à l'échelle d'une entreprise, d'un groupe, d'une branche ou d'un territoire, qu'il s'agisse de fidéliser la main-d'œuvre et de valoriser des métiers peu considérés, de prévenir des restructurations, de susciter la mobilité ou encore de réguler des secteurs professionnels. Dans ce cas, le salarié abandonne de fait à l'entreprise une partie de ce qui constitue son droit individuel et notamment la liberté de choisir le diplôme visé dans son projet personnel. En contrepartie, il dispose d'un soutien plus ou moins important (temps, accompagnement, accès à une formation complémentaire, outils, aide matérielle, etc.) pour réussir le « parcours du combattant » que constitue généralement une démarche de VAE.

## ● Des divergences entre salariés et employeurs en matière de VAE

L'enquête de terrain permet d'interroger le co-investissement des salariés et des employeurs : si les objectifs des uns et des autres n'entrent pas directement en conflit, on observe un certain nombre de dissonances. En effet, dans la plupart des cas, les salariés n'ont pas formulé de projet personnel *ex ante* ; ils ont saisi l'occasion qui leur était offerte. Et, comme les négociations avec les représentants du personnel sur la mise en place des dispositifs de VAE sont restées marginales, les candidats ont dû, en majorité, se conformer au cadre proposé par leur employeur. Les tensions tiennent aussi aux différences de « perception » et de « stratégie ». Les employeurs sont le plus souvent dans une logique « prospective » : améliorer le niveau de qualification ou favoriser la mobilité interne pour accroître l'attractivité de métiers peu valorisés. À l'inverse, les salariés semblent surtout rechercher la confirmation sociale d'une expérience accumulée, même s'il arrive que le processus de certification joue un rôle d'ouverture vers de nouveaux horizons, en relançant par exemple un projet de formation professionnelle. Par ailleurs, on est loin d'avoir observé une reconnaissance salariale dans toutes les opérations étudiées, ce qui pose la question

de la contrepartie pour le salarié, au-delà de la reconnaissance purement symbolique.

En examinant les possibilités d'action offertes aux salariés tout au long du dispositif, on constate que ceux-ci parviennent à exercer leur droit individuel de façon plus ou moins satisfaisante (cf. tableau). Les études de cas font en effet apparaître des configurations contrastées et rarement équilibrées, depuis les situations où le salarié vit sa démarche comme une aventure solitaire, malgré l'investissement initial de l'employeur (première configuration), jusqu'à celles où le processus est presque entièrement internalisé par l'entreprise (deuxième configuration). Ainsi, comme pour la formation professionnelle, le co-investissement achoppe rapidement sur l'asymétrie de la relation salariale. On observe toutefois une situation plus équilibrée lorsque la mobilisation des acteurs autour de la construction d'un métier en émergence permet une régulation collective des dispositifs de VAE (troisième configuration).

## ● Trois configurations de mise en œuvre

Dans la première configuration (cf. tableau), l'initiative de l'opération est extérieure à l'entreprise. Elle revient à la branche professionnelle, éventuellement *via* l'Opcv (organisme paritaire collecteur agréé), ou à la région (DRTEFP, conseil régional). L'entreprise saisit cette opportunité dans le but d'expérimenter une nouvelle politique de ressources humaines sur laquelle la VAE vient s'adosser. Son investissement porte essentiellement sur l'amont du dispositif : étude préalable pour déterminer les certifications pertinentes, négociation de l'accompagnement externe avec le certificateur. Ensuite, l'accompagnement interne est limité et le parcours exige du candidat un engagement important en dehors du temps de travail. La démarche reste alors une aventure individuelle pour le salarié qui ne perçoit guère l'investissement consenti par l'entreprise et éprouve parfois un sentiment de solitude. De ce fait, les risques d'abandon sont élevés. En revanche, la réussite revêt une grande valeur aux yeux des candidats. Nous avons rencontré cette configuration dans des entreprises de service qui recrutent avec un faible niveau de qualification et voient dans l'expérimentation un moyen d'objectiver et de légitimer des pratiques de promotion interne. La certification par l'Éducation nationale est, dans ce cas, privilégiée en raison de la légitimité de ses diplômes.

*Un exemple : un accord de branche signé dans la grande distribution prévoyait l'usage de la VAE pour accompagner les promotions internes. Dans cette perspective, une entreprise de la branche a engagé une expérimentation auprès de salariés sélectionnés, visant l'accès au baccalauréat professionnel pour les employés et l'accès au BTS pour les seconds de rayon. L'Opcv a financé le projet, tandis que le Greta a assuré l'accompagnement. Pourtant, malgré l'investissement initial consenti par leur entreprise, les candidats ont vécu cette expérience majoritairement comme une aventure individuelle.*

### Trois modes d'articulation entre investissement collectif et démarche individuelle

	La VAE reste une aventure individuelle	L'employeur internalise l'accès à la VAE	La VAE accompagne un chantier de professionnalisation
<b>Origine de la démarche VAE</b>	Externe à l'entreprise	Interne à l'entreprise	Regroupement local et sectoriel d'employeurs
<b>Investissement réalisé par l'employeur</b>	Investissement en amont du projet	Investissement tout au long de la démarche VAE	Mutualisation au niveau de la fédération
<b>Objet de la négociation avec le certificateur</b>	Organisation de la prestation d'accompagnement	Conditions d'accès à la certification	Le référentiel de certification
<b>Les acteurs clefs de l'accompagnement</b>	Accompagnateur externe	Accompagnateur interne (cadres, chefs d'équipe)	Accompagnement mixte avec un complément de formation
<b>Type de certification</b>	Diplômes de l'Éducation nationale	Certificats de qualification professionnelle (CQP)	Titres professionnels (affaires sociales, travail, etc.)

Source : Bureau et Tuchsirer à partir de l'enquête réalisée en 2005 et 2006 par le CEE, le Céreq et l'Ires pour la Dares.

Dans la deuxième configuration, contrairement à la précédente, c'est l'employeur qui est à l'origine de la mise en place d'une démarche de VAE, en affichant des objectifs de gestion des ressources humaines : valoriser le personnel en place à des fins de fidélisation ou, au contraire, faciliter des mobilités professionnelles externes. Mais, dans les deux cas, l'employeur est soucieux de placer l'entreprise au cœur des apprentissages et des formes de reconnaissance, d'où la volonté d'internaliser au maximum les étapes de la démarche. La VAE est considérée comme un outil parmi d'autres afin de construire des parcours qualifiants ou de doter les salariés d'un signe extérieur d'employabilité *via* la certification. Compte tenu de ces impératifs, la négociation avec le certificateur est alors très poussée de façon à aménager la procédure, voire à peser sur les modes d'évaluation. L'employeur privilégie les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les titres professionnels, sauf si la négociation avec l'Éducation nationale a permis d'élaborer un mode d'évaluation spécifique, au plus près des postes de travail, comme c'est le cas dans le secteur textile-habillement (parcours modulaires qualifiants). La démarche a lieu, pour l'essentiel, au sein de l'entreprise et exige un faible engagement des salariés en dehors du temps de travail. Ceux-ci la vivent alors comme une opportunité, un « petit plus », mais ils ne font pas nécessairement de lien avec leurs projets personnels et n'ont pas toujours conscience de s'être engagés dans une VAE. Nous avons rencontré cette configuration dans l'industrie mais aussi dans la restauration et l'entretien des espaces verts.

*Un exemple : dans une chaîne de restauration, la mise en place de la VAE s'inscrivait dans une démarche globale visant à placer les CQP de branche au cœur d'une stratégie de qualification et de fidélisation des salariés. Le processus d'accès a été fortement internalisé par l'entreprise, à tel point que certains candidats ont pu confondre accompagnement et jury de validation. Il se révélait donc peu coûteux pour les salariés, leur permettant d'obtenir une certification sans trop d'efforts, mais sans guère leur ouvrir de perspectives nouvelles.*

La troisième configuration se caractérise par une mobilisation des acteurs autour de la construction de métiers en émergence (aide à domicile ou médiation sociale et culturelle). Dans ce cas, la VAE sert un enjeu de professionnalisation des métiers et sa mise en œuvre, promue par des fédérations professionnelles, revêt une dimension collective qui dépasse la relation salariale, en particulier à travers des échanges de pratiques lors de séances collectives d'accompagnement ou de formation. La démarche de VAE favorise alors l'accès des salariés à une posture et à une identité professionnelles dans des métiers de service peu valorisés. Grâce à la mobilisation des fédérations, les candidats bénéficient d'un accompagnement important, éventuellement couplé à une formation, qui vient soutenir leur engagement personnel.

*Un exemple : une fédération d'aide à domicile en milieu rural s'est engagée dans l'expérimentation de la VAE pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale dès 2002. L'accompagnement a été d'emblée conçu sur un mode collectif, associé à des modules de formation en déontologie et connaissance du cadre institutionnel. Outre la revalorisation salariale prévue par la convention collective, la démarche a permis aux candidates de faire évoluer leur posture professionnelle.*

4. Le niveau IV correspond principalement aux baccalauréats général, technologique et professionnel ; le niveau V au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et au brevet d'études professionnelles (BEP).



Dans la mise en œuvre de la VAE, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux n'échappent pas aux difficultés rencontrées dans le domaine de la formation professionnelle, à la recherche d'un hypothétique équilibre entre intérêts de l'employeur et du salarié. Néanmoins, à la différence de la formation professionnelle, la VAE ne concerne pas majoritairement les niveaux supérieurs de qualification, puisqu'environ 65 % des candidats visent une certification de niveau IV ou V<sup>4</sup> (Labruyère, 2006).

Conçues avant tout dans le cadre de stratégies d'entreprise qui tendent à optimiser l'utilisation des ressources humaines, les opérations collectives de VAE n'apparaissent que faiblement articulées aux attentes et projets des salariés concernés. Plus généralement, l'usage collectif d'un droit individuel pose une question majeure : comment garantir le respect des projets professionnels des salariés et, surtout, contribuer à leur émergence ? La phase de construction d'un métier paraît favorable à une régulation des dispositifs de VAE, qui permette au salarié d'échapper à l'absence de repères et à la solitude, sans perdre toute maîtrise de la démarche. Mais il reste, lorsque ces conditions ne sont pas réunies, à imaginer d'autres modes de régulation collective à l'intérieur des entreprises. Il y a là, pour les organisations syndicales, un espace d'intervention à investir pour aider les salariés à inscrire la VAE dans leur trajectoire professionnelle et à négocier avec les employeurs les conditions d'une mise en œuvre plus équilibrée ainsi qu'une meilleure reconnaissance salariale des certifications obtenues.

## BIBLIOGRAPHIE

- Berton F., Correia M., 2004, « Une initiative individuelle de formation : entre idéal méritocratique, philosophie humaniste et injonction sociale », in Berton F., Correia M., Lespessailles C., Maillebois M., *Initiative individuelle et formation*, L'Harmattan, Logiques sociales, Cahiers du Griot.
- Besson E., 2008, *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif VAE*, La documentation Française, rapports publics.
- Bureau M.-C., Grimault, S., Lochard Y., Combes M.-C., Quintero N., Tuchsirer C., 2008, « Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience », *Rapport de recherche CEE*, n° 46, mai.
- Favennec-Héry F., 2004, « Temps de formation, temps de travail : quelques observations », *Droit social*, n° 5/2004.
- Guilloux P., 2004, « Initiative et formation des salariés : approche historico-juridique », in Berton F., Correia M., Lespessailles C., Maillebois M., *Initiative individuelle et formation*, L'Harmattan, Logiques sociales, Cahiers du Griot.
- Labruyère C., 2006, « La VAE : quels candidats pour quels diplômes ? », *Bref Cêreq*, n° 230.
- Maggi-Germain N., 2004, « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit social*, n° 5.
- Personnaz E., Quintero N., Séchaud F., 2005, « Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine », *Bref Cêreq*, n° 224, novembre.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

## Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex - Téléphone : 01 45 92 68 00 - Télécopie : 01 49 31 02 44 - Mèl : [cee@mail.enpc.fr](mailto:cee@mail.enpc.fr) - site : [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)  
Directeur de publication : Pierre Ralle - Conseiller scientifique : Thomas Amossé - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat - Conception technique et visuelle : Fabien Anelli  
Abonnements, diffusion : Josette Reux-Kiamenga - Contact presse : Anne Evans -  
Imprimerie : Louis-Jean C.P.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 615 - octobre 2008 - ISSN : 1776-2715