
Les bénéficiaires de la VAE à l'université

Congrès international AREF 2007 (Actualité de la Recherche en Education et en Formation)

Martine Pons-Desoutter

*Université Stendhal – Grenoble 3
Service Commun de Formation Continue
Maison des Langues et des Cultures
BP 25 – 38040 Grenoble cedex 9
Martine.pons@u-grenoble3.fr
Lidilem EA 609*

RÉSUMÉ. Pensé pour augmenter le niveau de certification des citoyens tout en réduisant leur parcours d'accès au diplôme, le dispositif de validation des acquis de l'expérience ne semble pas se développer au rythme souhaité par le législateur. A travers l'analyse de plus de 300 dossiers de VAE déposés dans une université, nous verrons quels sont les profils des candidats et le type de validation dont ils ont pu bénéficier, ceci afin de savoir si la VAE à l'université permet de corriger ou au contraire d'amplifier les inégalités. Cette investigation nous permettra de constater que, comme pour la formation continue, le dispositif ne profite pas aux individus les plus éloignés de l'emploi et les moins dotés en diplômes. Nous essaierons alors d'en analyser des causes puis les conséquences.

MOTS CLES : VAE, parcours, jury, diplôme, formation, université, emploi, inégalités

A l'origine du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) transparaisait une volonté des pouvoirs publics de consolider et/ou d'élever la formation des citoyens les plus fragilisés. Il s'agissait alors d'amplifier l'accès à la certification à un plus grand nombre d'individus, notamment ceux éloignés de l'emploi et privés de diplômes suffisants pour se confronter aux nouveaux défis liés à l'élargissement de l'Europe. En parcourant les travaux préparatoires à la rédaction du Livre blanc sur la formation professionnelle, on apprenait qu'en 1996, plus des deux tiers de la population active n'atteignaient pas un niveau de formation initiale supérieur à celui du CAP/BEP. Ces chiffres plaçaient la France en situation délicate au regard d'autres pays comme l'Allemagne, la Suède ou le Royaume Uni. Les rapporteurs concluaient ainsi leur étude : « Par conséquent, la réduction des inégalités face à la formation n'est pas seulement un objectif de justice sociale. S'il faut sûrement mieux répartir l'effort de formation entre tous, il faut également faire de la formation un facteur de lutte contre le dualisme qui se développe au sein de notre système social. » (Péry, 1999. La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux, p. 22). Or, de nombreuses études montrent que la formation continue bénéficie essentiellement à des individus peu menacés par l'exclusion : la plupart sont dotés de diplômes supérieurs à ceux de la population de référence, titulaires d'un emploi relevant de catégories socioprofessionnelles moyennes et supérieures. « Malgré une réelle diffusion de la formation continue au sein de la population au cours des trente dernières années, celle-ci reste toujours plus accessible aux cadres qu'aux ouvriers et ne constitue pas une alternative à la formation initiale. » (Education et formation n° 66, 2003)

Les statistiques annuelles publiées par le ministère de l'Education nationale (MEN) sur l'enseignement supérieur (Note d'information - www.education.gouv.fr/stateval) nous fournissent quelques éléments d'information sur le sexe des candidats, leur âge et leur catégorie socio professionnelle qui mettent en évidence, sur ces points là, des similitudes avec les stagiaires en formation continue. Pour compléter ces données, nous analyserons, à travers l'étude de dossiers de candidatures à la VAE déposés dans une université, le niveau de formation des usagers de ce dispositif, la durée de leur expérience professionnelle, leur projet et l'articulation de leur parcours avec le type de validations obtenues, en termes d'années « gagnées ». *Ceci, afin de savoir si ce dispositif contribue, à l'instar de la formation continue, à creuser les écarts entre les mieux pourvus et les plus démunis face aux études et à l'emploi ou si, au contraire, il permet de corriger, sinon de gommer les inégalités, comme l'appelait de ses vœux le législateur en l'introduisant dans le panorama de la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV).* A la lumière de ces données nous tenterons d'isoler quelques éléments d'explication qui pourraient constituer autant d'axes de réflexion en vue de rendre ce dispositif plus pertinent pour les publics fragilisés.

Cette étude sociologique privilégie une approche quantitative et empirique qui s'appuie sur une observation réalisée dans une université bretonne figurant en tête du classement des établissements d'enseignement supérieur pour le nombre de VAE traitées. Il s'agit là d'une recherche exploratoire, qui repose sur l'analyse de 313

dossiers de candidatures et des procès verbaux délivrés par les jurys entre 2003 et 2006.

La VAE est ici définie au sens de la loi 2002, qui permet à tout individu d'obtenir un diplôme en partie ou en totalité dès lors qu'il peut se prévaloir de trois ans d'expérience professionnelle ou extra professionnelle en lien avec le titre visé. Sont donc exclus de cette étude, les candidats à la validation des acquis (VA) qui relèvent du décret de 1985, permettant uniquement l'accès à un diplôme sans avoir le titre requis.

Structure et méthodologie de l'étude

L'analyse des 313 dossiers fait suite à une étude comparative menée pour le bureau REVA (Reprise d'études et de Validation des Acquis) de l'université de Brest portant sur les filières les plus demandées. Cette étude a démarré en 2003-2004 avec les candidats de VAE en Psychologie et en Administration Economique et Sociale. Puis, durant les deux années universitaires suivantes, elle s'est étendue à d'autres diplômes, dès lors qu'ils faisaient l'objet d'un nombre de demandes annuelles jugées significatives (une dizaine environ). Le tableau ci-dessous présente la répartition des dossiers analysés par filière et par niveau de diplôme.

Répartition des dossiers analysés par filière	Licence	Master	Total	%
Langues et SHS	83	62	145	46 %
Psychologie	59	14	73	
Tourisme (LP)	12	0	12	
Social et santé	0	34	34	
Langues (LEA, LLCE, FLE, Traduction)	12	14	26	
Droit Economie Gestion Admin. (DEGA)	75	40	115	37 %
Droit, management, marketing, GRH...	4	14	18	
AES	42	26	68	
Bancassurance (LP)	29	0	29	
Sciences et Techniques	28	25	53	17 %
Mécanique, électron., informatique, biol.	13	18	31	
STAPS	15	7	22	
TOTAL	186	127	313	100

Un tableau récapitulatif des éléments clés des dossiers a été dressé, il recensait pour chaque candidat : les diplômes obtenus en FI (formation initiale) et FC (et l'année d'obtention), les stages suivis en FC (et leurs durées) en lien avec le diplôme visé par voie de VAE, les expériences professionnelles (et leurs durées) en lien avec le diplôme visé par voie de VAE, le projet du candidat (formulé dans la lettre de motivation), le type de VAE demandée (partielle ou totale), les avis des jurys formulés dans les procès verbaux.

1. Caractéristiques des candidats

1.1. Des candidats aux profils proches de ceux de la formation continue

L'âge, le sexe, la situation des candidats (de VAE dans l'enseignement supérieur) au regard de l'emploi et ainsi que leur CSP, font l'objet de statistiques annuelles et nationales publiées par le MEN. Pour avoir une vision plus exhaustive des caractéristiques des candidats, nous nous baserons donc sur ces données établies pour les années 2003 et 2004 concernant ces quatre critères (MEN, Notes d'information 05.03 février, 05.28).

En écho au problème de parité relevé dans notre société, les éléments chiffrés nous révèlent qu'une majorité d'hommes (près de 3 sur 5) figure parmi les candidats

à la VAE dans l'enseignement supérieur. Concernant leur âge, les mêmes sources ministérielles situent la plus importante partie des bénéficiaires dans les 30-45 ans. Enfin, ils sont 81 % à occuper un emploi. Dans notre échantillon, on relève 83 % de salariés parmi les candidats à la licence, tandis que ceux du master s'élève à 90 %. Ainsi, la proportion des demandeurs d'emploi est d'autant plus faible parmi les candidats à la VAE que le niveau visé est élevé. Quelques variations sont à noter quant à la répartition des chômeurs dans les différentes disciplines, c'est en Sciences et techniques qu'ils sont les plus nombreux (15 %) et en langues et SHS qu'ils le sont le moins (10 %).

Dans cet état des lieux on ne retrouve guère les caractéristiques des publics les plus fragilisés, puisqu'il s'agit le plus souvent de femmes, d'individus âgés de moins de 30 ans ou de plus de 50 ans et sans emploi.

1.2. Un niveau de formation initiale élevé

Pour compléter ce panorama, il nous faut maintenant nous appuyer sur les résultats de l'enquête, plus locale, réalisée dans notre université, les statistiques du Ministère ne livrant aucune information sur la formation et le parcours de ces candidats et son articulation avec le type de VAE obtenue.

Alors que les candidats à la licence sont titulaires en moyenne de 2,2 diplômes chacun (de niveau 4 et plus pour la plupart), ceux du master en détiennent trois chacun. De manière générale, un tiers de ces diplômes est de niveau bac + 2. 10% sont de niveau bac +3 pour les candidats à la licence, 18 % pour ceux du master. Enfin, 13% des diplômes obtenus par les candidats de master se situent à un niveau bac +4 et plus. Ces diplômes sont acquis majoritairement dans le cadre de la formation initiale. Cependant, pour les candidats de master, près de 44 % des diplômes les plus élevés (bac + 3 et plus) ont été obtenus en formation continue.

Si l'on considère les 15 millions d'actifs en France qui ne possèdent pas le niveau baccalauréat (Santelman, 2001, 31), les diplômes obtenus par nos candidats attestent d'un niveau bien supérieur à celui de la moyenne nationale.

Bien qu'un quart des candidats n'ont pas jugé utile de spécifier la série de leur baccalauréat, voire même l'acquisition de ce diplôme dans leur dossiers au regard des diplômes suivants plus élevés. On remarque que ce sont les titulaires d'un bac scientifique qui sont ici les plus nombreux (33 % en licence et 38 % en master). Un constat d'autant plus remarquable si on se réfère aux types de diplômes visés, par voie de VAE, qui pour la plupart relèvent des langues et des sciences humaines et sociales.

1.3. Une familiarité certaine avec la formation continue

Les candidats de notre échantillon déclarent avoir suivi, durant leur parcours professionnel, en moyenne cinq formations pour ceux qui visent la licence et six pour ceux du master. Un quart de celles-ci excède une durée de 50 heures. A noter,

que c'est dans les domaines scientifique et technique que les formations longues (plus de 50 heures) sont les plus nombreuses, que ce soit pour les candidats à la licence ou pour ceux du master. Ce sont les candidats en DEGA, licence et master confondus, qui ont suivis le plus grand nombre de formations en cours d'emploi. Les domaines professionnels en lien avec ces disciplines (banque, assurance, finances) constituent de gros pourvoyeurs de formation pour leurs salariés.

Globalement, nos candidats figurent parmi les plus gros consommateurs de formation continue, si l'on considère la moyenne nationale qui révèle que chaque année moins de trois adultes sur dix suivent une action de formation d'environ trois heures, le plus souvent sous forme de stages, de séminaires ou de conférences hors du lieu de travail (De la formation continue à la FTLV. Education et formations n° 66, 2003).

Nombre de rapports sur la formation professionnelle continue l'ont révélé, ce sont les plus formés qui se forment. Ainsi, les candidats à la VAE déjà bien dotés en diplômes suivent de nombreux stages de formation, courts pour la plupart dans le cadre du plan de formation de leur entreprise ou à leur initiative.

1.4. Une expérience professionnelle bien supérieure aux exigences du cadre réglementaire

La durée moyenne de l'expérience professionnelle des candidats, en lien avec le diplôme, est de 15.5 ans (14,5 ans en licence et 17 ans en master). Elle est donc plus de cinq fois supérieure aux exigences du cadre réglementaire de la VAE qui impose une expérience supérieure à trois ans (loi de 2002). On relève une variation sensible en master DEGA, où les candidats sont porteurs d'une expérience plus importante en lien avec le diplôme, puisqu'elle équivaut à 21 ans, alors que dans les autres disciplines la durée moyenne de l'expérience des candidats varie de 12 à 16 ans. A noter, que si le domaine extra professionnel était pris en compte, comme l'autorise la loi, la longévité des expériences serait plus conséquente encore. Cependant, elle n'a pu être intégrée du fait d'une information trop approximative, fournie dans les dossiers.

1.5. Des projets très ancrés dans une démarche de professionnalisation

	Licence	Master	Total
Evolution professionnelle (dans le même secteur)	26.5 %	50 %	36 %
Changement d'orientation	42.5 %	20 %	33 %
Retour ou maintien dans l'emploi	17 %	24 %	20 %
Autres (dont poursuite d'études*)	14 %	6 %	11 %

**Entrent dans cette catégorie, les candidats qui dans leur lettre de motivation n'ont pas précisé d'autre finalité que celle de poursuivre en master.*

Si les trois principales rubriques du tableau recourent en partie les logiques d'accès repérées par E. Personnaz, N. Quintero et F. Séchaud¹ ; logiques de protection, d'insertion différée, de reconversion et de promotion. Dans la majorité des cas, les candidats formulent dans leur lettre de motivation une demande de reconnaissance de leurs compétences, laissant au jury le soin de définir leur niveau.

Globalement, les effets de la VAE attendus par les trois quart des candidats, sont liés à une évolution professionnelle, que ce soit dans le même secteur, pour ceux qui visent un master ou dans un autre domaine, via un changement d'orientation, pour ceux de la licence. Les candidats pour lesquels l'obtention d'un diplôme (par voie de VAE) doit permettre de sortir d'une situation de précarité ou jugée telle, constituent moins d'un tiers de notre échantillon. Ainsi, pour la première catégorie de candidats, l'acquisition de nouvelles connaissances théoriques (ou une remise à niveau) permettra de se prémunir contre les risques d'obsolescence de leurs compétences, mais aussi d'optimiser, sinon d'augmenter leur valeur ajoutée dans l'entreprise. Une stratégie qui ne constitue pas uniquement une mesure de prévention contre le chômage, mais peut appuyer un projet de promotion dans l'entreprise en termes de responsabilité et/ou de salaire.

Ce constat recoupe celui de H. Bertrand sur l'appétence pour la formation continue, qui selon lui « va à ceux qui en ont un usage et qui savent quoi en faire, qui peuvent l'inscrire dans des projections d'évolution, dans une carrière.² » Distinguant de fait deux populations ; ceux qui ont un futur (principalement les cadres et professions intermédiaires en poste depuis une longue période, souvent dans la même entreprise) et les ouvriers et employés qui ne peuvent évoluer en symbiose avec leur entreprise faute d'y rester suffisamment longtemps.

2. Articulation entre les parcours des candidats et les validations obtenues

2.1. Peu d'écart en années entre le niveau du dernier diplôme obtenu et celui du diplôme validé

Cette mesure d'écart s'est opérée en comparant le dernier diplôme obtenu en formation initiale ou continue (ou le plus élevé) par le candidat avec le niveau du diplôme validé en partie ou en totalité. A noter que lorsque le jury préconise une validation partielle sur deux niveaux, proposant alors un parcours individualisé, c'est le diplôme le plus élevé qui a été pris en compte pour réaliser le calcul.

¹ Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine, Bref Cereq n° 224, (2005)

² H. Bertrand, L'articulation formation initiale, formation continue In colloque de Rennes (03/06) p. 124

Alors que 80 % des candidats à la licence ont « gagné » une année ou moins, en master la cohorte la plus importante (62 %) se situe entre une et deux années. Cependant, le niveau de diplômes de ces derniers est plus élevé que ceux des autres, il en va de même pour la durée de l'expérience professionnelle, de quasiment deux ans de plus pour les candidats au master.

Globalement, on constate que l'usage de ce dispositif permet aux candidats un gain de temps relatif, puisque la majorité d'entre eux font l'économie, en moyenne, d'une année par rapport à leur niveau d'études déclaré avant d'engager une VAE. Par ailleurs, ce sont essentiellement les candidats qui visent une réorientation professionnelle qui augmentent le moins leur niveau de diplôme. Un petit écart entre les diplômes obtenus et ceux acquis par voie de VAE ne signifie pas pour autant que le dispositif ne constitue pas un moyen de gagner du temps, car dans le cadre d'une réorientation l'élévation du niveau de formation n'est pas forcément recherché.

2.2. Une pratique des jurys essentiellement orientée vers les validations partielles

Pour les licences comme pour les masters, plus des deux tiers des candidats ont fait l'objet d'une validation partielle, alors qu'ils sollicitent presque tous une validation totale. Car conformément à la réglementation, le candidat doit se positionner sur un diplôme et c'est au jury qu'il revient de l'accorder en partie ou en totalité. Cependant, selon le type de jury, on relève des variations sensibles dans les procès verbaux, ainsi c'est en DEGA que les validations totales sont les plus nombreuses (74 %), nombre d'entre elles bénéficient à des candidats touchés par la réforme de la profession comptable et qui doivent à ce titre posséder un niveau de maîtrise pour pouvoir garder le statut d'expert comptable.

Les décisions des jurys sont, dans la plupart des cas, circonscrites à l'obligation pour les candidats de passer les unités d'enseignements du diplôme qui n'ont pas fait l'objet de validation. Elles engagent donc ces derniers dans un parcours de formation, s'ils veulent tirer tout le bénéfice du dispositif. Seulement 12 % des validations partielles (souvent en licence) relèvent de préconisations en dehors de la formation qui mène au diplôme par la prescription d'un mémoire à rédiger et/ou la d'une soutenance à préparer. Ces préconisations restent donc encore très périphériques.

3. A qui profite la VAE ?

« A qui la formation professionnelle continue a-t-elle le plus bénéficié depuis sa mise en oeuvre ? La réponse à cette question, près de trente ans après les lois de 1971, ne fait plus de doute : aux *salariés les plus qualifiés, ayant déjà une bonne formation initiale et des diplômes élevés*. La formation continue a d'abord profité aux salariés bien insérés dans des entreprises de taille importante situées dans des

branches ou secteurs professionnels en développement ayant une gestion active de leur personnel et de sa formation. »³

A l'instar de la formation continue, l'enquête réalisée montre que la VAE profite aux individus les mieux « armés » contre la précarité. Dotés d'un capital scolaire conséquent ils sont en emploi et se révèlent être des consommateurs réguliers de formations. Ils s'inscrivent majoritairement dans une dynamique d'anticipation et de prévention, dans l'hypothèse lointaine où leur situation viendrait à se détériorer. Cet état de fait montre la limite de certaines analyses lorsqu'elles attribuent au dispositif de VAE, tous certificateurs confondus, « un effet correctif potentiellement fort », notamment pour : les personnes peu formées, les personnes au parcours non-conforme à la formation initiale, les personnes victimes des inégalités d'accès à la formation (notamment les femmes)»⁴ Pour l'université étudiée, ce raisonnement ne peut être transféré, et tout porte à croire qu'une investigation élargie à d'autres établissements d'enseignement supérieur ne ferait que confirmer cette tendance.

L'inégalité d'accès à la VAE soulève naturellement la question de son financement et de la formation qui lui succède. On sait déjà d'après les statistiques de la Direction de l'Evaluation et de la Prospective⁵, que les particuliers contribuent de plus en plus à la prise en charge de leur formation dans les universités (22,2 %). Il en va de même pour la majorité des candidats à la VAE dans l'enseignement supérieur qui ont à supporter son coût, en l'absence d'un appui financier dévolu au dispositif.

Paradoxalement, bien que les acteurs politiques appellent de leurs vœux le développement de la VAE, en vue d'augmenter le socle de connaissances de leurs concitoyens, et ainsi élever leur niveau de compétitivité dans la Communauté européenne (conformément aux objectifs stratégiques de Lisbonne), il ne transparaît pas une réelle volonté de ses protagonistes pour prendre en charge les retours en formation des moins employables. Ainsi, à ce jour, aucune disposition n'a été prise pour assurer le financement de la VAE des demandeurs d'emploi, comme le déplorait A. Gauron⁶. Pourtant c'est précisément ce public qui tirerait les plus grands bénéfices de ce dispositif lorsqu'on sait que seulement 17,8 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus⁷.

A travers ce constat, c'est tout le développement de la VAE qui est interrogé face à l'incurie des pouvoirs publics à faciliter le financement de la démarche pour les plus éloignés de l'emploi (en dehors de quelques initiatives régionales), mais aussi face à la réticence des entreprises à en faire un réel outil de gestion des

³ Dubar (2000) p. 61

⁴ Mens (2006)

⁵ Note d'information n° 05.06

⁶ Rapport Gauron, (2004). VAE : construire une professionnalisation durable.

⁷ Selon la Conférence des Directeurs de Services Universitaires de Formation Continue

ressources humaines pour les moins diplômés de leurs salariés. Enfin, les universités portent aussi leur part de responsabilité en faisant parfois du parcours du candidat à la VAE une véritable course d'obstacles.

Si l'on ajoute à l'absence de financement, des types de VAE qui débouchent majoritairement sur des validations partielles obligeant les candidats à suivre une partie de la formation, on ne peut guère être surpris par un effet de contournement de la VAE dans les universités. Ainsi de nombreux adultes préfèrent se passer du dispositif, évitant du même coup d'être repérés comme stagiaires de la formation continue (pour ne pas être facturés à ce titre) et s'inscrivent alors comme étudiants de formation initiale. Une situation que déplore la Cour des comptes⁸. « Cette confusion avec les étudiants entraîne une sous estimation des dépenses liées à la formation continue et, surtout, un report sur l'Etat de la charge financière du coût de cette activité ». A la lumière de ces éléments, on se rend compte que l'absence d'une réelle politique incitative pour développer la VAE à l'attention des publics les plus fragilisés, tant du point de vue financier que du point de vue pédagogique, constituent une économie toute relative pour l'Etat.

Bibliographie

Bacquet, C. (2003). Le dossier de validation d'acquis à l'université, Centre Inffo, *Actualité de la formation permanente* n° 182 - 01/03

Bertrand, H. (2006). L'articulation formation initiale-formation continue : impact des évolutions et réformes en cours In Y. Morvan (sous la dir), *La formation tout au long de la vie, nouvelles questions, nouvelles perspectives*, (pp 121-126) colloque Rennes Métropole 6 et 7 mars 2006

Bouvard, M. (2006). *Rapport d'information relatif à l'enquête de la Cour des comptes sur la formation continue dans les universités* n° 3536. Assemblée nationale

Cherqui, I. (2002). VAE et modes d'évaluation universitaire

Dubar, C. (2000). *La formation professionnelle continue*, La Découverte.

Fournier, Ch., Hanchane, S., Lambert, M., (& al), un panorama de la FC des personnes en France, *Bref CEREQ* n° 172, 02- 2001

Grille, J. (2006). La formation continue universitaire consacre une part toujours plus importante aux formations diplômantes. MEN – DEP, *Note d'Information*, 05.06.

Le Roux, A. (2001). La VAP dans les universités et au CNAM en 1999 MEN – DEP, *Note d'information* 01.33

Le Roux, A. (2001). Le développement de la VAP se poursuit dans l'enseignement supérieur en 2001, MEN – DEP, *Note d'information*, 03.01

⁸ Rapport d'information sur la formation continue universitaire (2006) P. 7

Le Roux, A. (2003). La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2002 : une forte progression MEN- DEP, *Note d'information*, 03.56

Le Roux, A. (2005). Bilan de la VA dans l'enseignement supérieur en 2003 MEN – DEP, *Note d'information*, 05.03

Le Roux, A. (2005). Forte croissance de la VAP dans les universités et au CNAM en 2000, MEN - DEP *Note d'information*, 02.05

Le Roux, A. (2005). La VA dans l'enseignement supérieur en 2004, MEN – DEP, *Note d'information*, 05.28

Lenoir, H. (1996). La reconnaissance et la validation des acquis dans l'enseignement supérieur, Centre Inffo *Actualité de la formation permanente* n° 141 - 03/96

Lenoir, H. (2000). La validation des acquis professionnels à l'université, *Le Monde*

Mens, Y. (2006). Le rôle de la VAE dans la construction des parcours individuels de formation, In Y. Morvan (sous la dir), *La formation tout au long de la vie, nouvelles questions, nouvelles perspectives*, (pp 143-154) colloque Rennes Métropole 6 et 7 mars 2006

Reverchon, A. (2002). Les universités se préparent à la VAE, *Le Monde*

Santelmann, P. (2001). *La FPC, nouveau droit de l'homme ?* Gallimard.

Triby, E. (2003). La VAE à l'université : la question du prix, *Actualité de la formation permanente* n° 182