



Erétudes et Résultats

N° 658 • septembre 2008

Préparer le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale par la validation des acquis de l'expérience

En 2006, 3 400 diplômes d'État d'auxiliaires de vie sociale (DEAVS) ont été délivrés uniquement grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'enquête réalisée en 2007 auprès des candidats à la VAE en 2005 pour les diplômes de niveau V, permet d'appréhender les caractéristiques, les motivations et le parcours de ceux qui préparent un DEAVS par cette voie.

Plus âgés et moins diplômés que les autres étudiants en formation continue, la quasi-totalité des candidats travaillaient au moment de leur démarche de validation, la plupart du temps dans le domaine de l'action sociale. Dans plus de 80 % des cas l'origine de la démarche est venue de l'employeur ou de l'entreprise. C'est principalement la reconnaissance du métier ou des compétences qui ont motivé l'engagement des candidats dans cette voie diplômante.

90 % des candidats au DEAVS ont pu bénéficier d'au moins une aide dans leur démarche de VAE et les salariés soutenus par leur employeur ont eu plus souvent accès à un accompagnement. Les candidats chômeurs ou inactifs ont, quant à eux, deux fois moins souvent suivi une formation en rapport avec leur demande de validation que ceux déjà salariés.

Au bout de deux ans, plus de la moitié des candidats ont obtenu leur diplôme après un ou plusieurs passages devant le jury. Le fait de travailler et d'avoir bénéficié d'une aide favorise l'obtention du diplôme dès la première fois. L'amélioration de la situation professionnelle des salariés est en outre plus sensible pour ceux qui ont obtenu leur diplôme que pour les autres.

Rémy MARQUIER

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité
Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative
Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique

INSTAURÉE en 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a connu un grand succès chez les professionnels de l'action sociale. Le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), associé au métier d'intervenant à domicile, est le premier diplôme du travail social rendu accessible par la VAE. D'abord expérimentée en 2002, cette voie diplômante a été généralisée début 2003¹ (encadré 1) : le nombre de diplômés est ainsi passé de 28 en 2002 à plus de 1 500 en 2003. En 2006, environ 3 400 diplômés ont été délivrés uniquement grâce à la VAE, presque autant que ceux acquis à la suite d'un parcours de formation exclusivement en établissement (graphique 1).

La VAE se déroule en plusieurs étapes, du dépôt de candidature à la validation totale ou partielle (c'est-à-dire l'obtention complète ou non) du diplôme. Cette étude s'appuie sur une enquête menée par la DARES sur le parcours de VAE des candidats aux diplômes de niveau V ayant été jugés

recevables au 1^{er} semestre 2005 (encadré 2). Sont étudiés ici les origines des candidats, les motivations qui les ont conduits à postuler au DEAVS, les aides dont ils ont pu bénéficier et, le cas échéant, leur situation vis-à-vis de l'emploi après obtention du diplôme.

En VAE, des candidats plus âgés et le plus souvent en emploi

Les candidats au DEAVS par la VAE ont en moyenne 43 ans. Ils sont sensiblement plus âgés que les étudiants inscrits en formation continue² dans un centre de formation (36 ans). Ainsi, environ 65 % des candidats à la VAE ont plus de 40 ans, contre 37 % des nouveaux inscrits en formation. À l'inverse, moins de 5 % des candidats ont moins de 30 ans, contre 28 % des étudiants en formation continue.

Les candidats au DEAVS par le biais de la VAE ont également un niveau d'études moins élevé que les étudiants en formation continue : seuls 11 %

d'entre eux sont titulaires du baccalauréat ou ont entamé des études supérieures, contre 17 % des nouveaux inscrits des centres de formation. Ils sont toutefois 77 % à avoir déjà atteint le niveau du BEP ou du CAP, c'est-à-dire un niveau équivalent à celui du DEAVS.

Enfin, ces candidats se démarquent par leur situation vis-à-vis de l'emploi : près de 95 % d'entre eux avaient un emploi au moment de leur demande de validation et seulement 4 % étaient au chômage, contre respectivement 48 % et 45 % des étudiants inscrits en formation continue.

Une majorité de candidats issus du milieu associatif

Les trois quarts des candidats au DEAVS par la VAE déclarent avoir toujours travaillé. Un quart ont connu des difficultés sur le marché du travail : 18 % ont alterné des périodes de travail et de chômage et 4 % ont eu un emploi régulier avant d'être au chômage de façon continue.

ENCADRÉ 1

L'intervenant à domicile et la démarche de VAE pour obtenir le DEAVS

L'intervenant au domicile de personnes fragiles, dépendantes ou en difficulté sociale a un rôle de soutien et d'accompagnement social, rendant possible le maintien à domicile des personnes aidées, en les aidant dans l'accomplissement des actes ordinaires ou essentiels de la vie quotidienne (se lever, faire sa toilette, préparer des repas...). Les publics auprès desquels il peut intervenir sont variés, allant des familles et enfants aux personnes âgées, malades ou handicapées. Les principaux employeurs sont les associations d'aide à domicile, les collectivités territoriales (par l'intermédiaire des centres communaux d'action sociale) et les particuliers.

Les intervenants à domicile peuvent suivre une formation sanctionnée par le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS). Celui-ci, créé en 2002, remplace le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD). La formation est désormais accessible aux personnes en formation initiale, c'est-à-dire sans condition d'expérience professionnelle préalable. La détention du DEAVS n'est toutefois pas obligatoire pour exercer le métier.

La démarche de VAE pour obtenir le DEAVS

Une seconde voie, par la validation des acquis de l'expérience, pour obtenir le DEAVS est également ouverte depuis 2002. Le futur candidat doit justifier d'une expérience d'au moins 3 000 heures sur au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec le diplôme.

Plusieurs étapes jalonnent le parcours de VAE :

- le candidat doit tout d'abord demander le livret de recevabilité, également appelé « livret 1 » au CNASEA (centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles), organisme assurant depuis le 1^{er} octobre 2006 une partie de la gestion de la VAE¹. Ce livret récapitule essentiellement l'expérience professionnelle passée du candidat. Son ou ses employeurs peuvent également appuyer les expériences décrites dans le livret 1 ;

- la DRASS décide de la recevabilité du candidat au vu de la proposition faite par le CNASEA. Dans le cas d'une décision favorable, le CNASEA envoie au candidat le livret de présentation des acquis de l'expérience, également appelé « livret 2 » ;

- le candidat renseigne le livret 2, correspondant à un dossier approfondi en trois points : la validation automatique de certains blocs de compétences (via la détention d'autres diplômes), le descriptif approfondi de l'activité professionnelle ou bénévole et le repérage des compétences, c'est-à-dire la capacité du candidat à parler de ses compétences ou de situations rencontrées, à l'oral comme à l'écrit ;

- un jury examine le livret 2 et s'entretient avec le candidat. Suite à cet entretien, le candidat au DEAVS peut obtenir la totalité du diplôme ou seulement une partie (tous les blocs de compétence n'étant dans ce cas pas validés). On parle alors de validation partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le candidat peut faire valider les compétences qui lui manquent soit, à nouveau, par VAE (par exemple après avoir complété son expérience professionnelle), soit par une formation et le passage des épreuves correspondantes du diplôme dans un établissement enregistré pour dispenser la formation préparant au diplôme (il s'agit dans ce cas d'un parcours mixte).

La validation des acquis de l'expérience fait partie du champ de la formation professionnelle continue. Elle peut donc être prise en charge par les différents acteurs (OPCA, OPACIF, entreprises, État, Régions, UNEDIC) qui participent aux dépenses de formation professionnelle continue dans le cadre des dispositifs qu'ils financent.

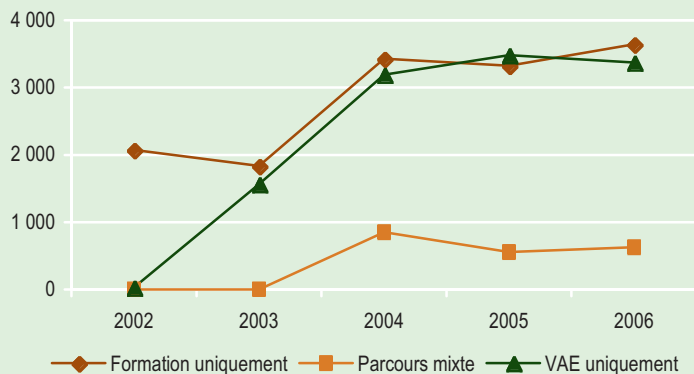
1. Avant cette date, le candidat devait demander le livret 1 directement à sa DRASS de rattachement.

1. Voir la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 133 à 146, l'arrêté du 2 mai 2002 relatif aux modalités de l'expérimentation de validation des acquis de l'expérience pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, et la circulaire n° DGAS/ATTS/4A/2003/46 du 30 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale.

2. Sources : enquête DREES auprès des centres de formation aux professions sociales 2005 ; sont considérés comme étant en formation continue tous les inscrits en établissement qui n'étaient pas déjà étudiants l'année précédant l'entrée en formation. Ceux qui étaient inscrits dans des études secondaires ou supérieures (3,2% des nouveaux inscrits en formation) ne sont donc pas pris en compte dans l'analyse.

GRAPHIQUE 1

Évolution du nombre de diplômés au titre d'auxiliaire de vie sociale par type de parcours



Sources • DREES, enquêtes auprès des centres de formation aux professions sociales 2002 à 2006, et DGAS pour la partie VAE.

TABLEAU 1

Origine de la démarche de VAE des salariés selon le statut de l'employeur

En %

	Fonction publique d'État ou hospitalière	Collectivité locale	Association	Entreprise privée	Particulier	Ensemble
Proposition directe de l'employeur	46,0	45,7	37,9	28,2	17,1	37,6
Information donnée par l'employeur	29,9	39,4	39,3	31,8	20,5	37,1
Incitation donnée par d'autres salariés	8,1	4,3	8,0	9,4	4,6	7,3
Autre initiative	16,1	10,6	14,8	30,6	58,0	18,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources • DARES - exploitation DREES, enquête auprès des candidats à la VAE.

ENCADRÉ 2

L'enquête auprès des candidats à la VAE pour les diplômés de niveau V

Au 1^{er} semestre 2007, la Direction de l'animation de la recherche, de l'évaluation et des statistiques (DARES) a interrogé 4 752 candidats à la VAE dont le dossier avait été jugé recevable entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2005. Les titres et diplômes retenus correspondent au niveau V (équivalent à un CAP ou BEP).

Les principaux titres ou diplômes préparés dans l'échantillon de répondants sont le titre professionnel d'assistant de vie aux familles (ADVF) du ministère chargé de l'emploi, le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) du ministère chargé des affaires sociales, le diplôme professionnel d'aide-soignant (DPAS¹) du ministère chargé de la santé et le certificat d'aptitude professionnelle petite enfance du ministère de l'Éducation nationale. À eux seuls, les prétendants au DEAVS représentent 30,5 % de l'échantillon enquêté, soit 1 448 personnes.

Il s'agit de la première enquête quantitative décrivant le parcours de VAE des candidats.

1. Depuis le 31 août 2007, on parle désormais du diplôme d'État d'aide-soignant.

La moitié des candidats déclare que le dernier emploi exercé avant le dépôt de candidature était à temps complet et 85 % disposaient d'un contrat à durée indéterminée³. Une majorité travaillaient dans le milieu associatif (65 %), 14 % étaient salariés des collectivités locales et les 21% restant se répartissaient en proportion quasiment identique entre les particuliers, les entreprises privées et la Fonction publique d'État ou hospitalière.

Ces salariés travaillaient la plupart du temps dans le secteur de l'aide ou de l'accompagnement social et plus particulièrement dans celui de l'aide à domicile, domaine d'intervention principal du métier d'auxiliaire de vie sociale. Ainsi, 85 % des employés des entreprises ou des associations dépendaient d'une structure d'aide ou de soins à domicile et 8 % d'une maison de retraite.

Pour 96 % des candidats au DEAVS par voie de VAE, leur dernier emploi ou métier relève de l'expérience qu'ils cherchent à valider. En moyenne, ces candidats font valoir une expérience de 10 ans et demi dans le domaine d'exercice de ce métier. La moitié a entre 6 et 14 ans d'expérience. Par ailleurs, 12 % déclarent qu'une partie de cette expérience a été acquise en tant que bénévole, pour une durée moyenne d'un peu plus de 4 ans (pour ceux qui signalent ce type d'expérience).

Dans plus de 80 % des cas, l'origine de la démarche vient de l'entreprise ou de l'employeur

Dans la majeure partie des cas, l'initiative de la démarche de VAE vient de l'employeur (tableau 1) ; 37 % des candidats déclarent avoir entrepris la démarche suite à une information donnée par l'employeur (à travers un affichage, des réunions d'informations, au cours d'une discussion ou encore lors d'un entretien professionnel), et 38 % à la suite d'une proposition directe de leur hiérarchie. Pour 6 % de ces derniers, cette démarche leur a été imposée. Seuls 18 % des salariés indiquent que l'idée de départ ne venait pas de l'entreprise⁴, bien que 89 % connaissaient dans leur entreprise d'autres salariés ayant entamé cette démarche.

Les candidats salariés pour lesquels l'origine de la démarche ne vient pas de

3. Les aides à domicile peuvent avoir de multiples employeurs (travail direct auprès de particuliers, services prestataires ou mandataires...). L'emploi décrit dans cette étude doit donc s'entendre au sens de l'emploi principal.

4. « Entreprise » au sens large : certains sont employés de particuliers.

l'employeur, déclarent plus souvent avoir effectué un choix personnel (deux tiers d'entre eux), plutôt que d'avoir suivi les conseils d'organismes de formation ou d'aide à la recherche d'emploi (un candidat sur cinq). En outre, un choix personnel est à l'origine de la démarche de la moitié des candidats chômeurs ou inactifs, et les conseils d'un organisme d'aide à la recherche d'emploi interviennent dans un cas sur trois environ.

L'origine de la démarche de VAE varie selon le statut de l'employeur. Ainsi, les candidats issus de la Fonction publique d'État ou hospitalière, ou encore des collectivités locales, déclarent en premier lieu avoir eu une proposition directe de leur employeur (46 % des individus dans les deux cas), et en second lieu, avoir été incités par une information reçue de l'employeur. Dans le milieu associatif, l'information donnée par l'employeur et la proposition directe par celui-ci sont également les plus courantes et interviennent avec la même fréquence. En revanche, dans les entreprises privées, une origine extérieure à l'entreprise est plus fréquemment évoquée (31 % des déclarations, contre au maximum 16 % dans les trois secteurs précités). Enfin, la majorité des employés de particuliers dit avoir suivi une idée ne venant pas de leur employeur.

La reconnaissance du métier ou des compétences sont les principaux motifs de la démarche de VAE

Presque tous les salariés candidats au DEAVS (95 %) ont indiqué avoir engagé leur démarche de VAE dans le but d'être mieux reconnu dans leur métier, près des trois quarts pour évoluer dans la profession et un peu moins de la moitié (45 %) pour trouver un emploi stable dans de meilleures conditions (tableau 2).

Les principales motivations des chômeurs ou des inactifs sont, quant à elles, d'obtenir un diplôme correspondant à leur niveau de compétence (97 % des cas), ainsi que d'augmenter leurs chances de retrouver un emploi ou d'acquérir le diplôme nécessaire pour exercer l'emploi qu'ils recherchent (85 % pour chacune de ces deux réponses).

Un peu plus d'un tiers des salariés s'étant vus proposer la VAE par leur employeur ou l'ayant informé de leur démarche indiquent avoir envisagé avec lui une évolution de carrière, pendant ou après la VAE. Il s'agit dans les trois quarts des cas d'une augmentation de salaire, d'un changement de fonction ou de poste pour 27 % d'entre eux, d'une titularisation pour 25 % de ceux qui travaillent dans le secteur public ou encore d'une perspective de promotion interne (15 % des cas)⁵.

90 % des candidats ont pu bénéficier d'une aide dans leur démarche de VAE

La plupart des candidats (90 %) ont été aidés dans leur démarche, qu'il s'agisse d'un congé pour VAE, d'un aménagement d'emploi du temps, d'un accompagnement, d'une formation ou d'un autre type d'aide, ces aides pouvant d'ailleurs se conjuguer.

Les salariés peuvent ainsi bénéficier d'un congé pour VAE, dans la limite d'une durée de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, et obtenir la prise en charge des dépenses afférentes à l'accompagnement, dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou par une prise en charge d'un organisme

paritaire collecteur agréé (OPCA)⁶. Les candidats ont également pu bénéficier d'aménagements d'horaires ou de temps dégagé pour effectuer leur démarche. 65 % des candidats déclarent avoir disposé d'un congé VAE ou d'autres aménagements d'emploi du temps.

Ils peuvent également bénéficier, après l'étape de recevabilité, d'un accompagnement délivré par un organisme habilité, prenant la forme d'une aide dans la constitution du dossier ou d'une préparation à l'entretien. 54 % des candidats au DEAVS déclarent en avoir bénéficié et 4 % déclarent avoir l'intention d'y recourir. La fréquence des accompagnements varie selon la situation vis-à-vis de l'emploi des candidats : ainsi, 55 % de ceux qui étaient en emploi au moment de la recevabilité de leur dossier ont bénéficié d'un accompagnement, contre 40 % des chômeurs ou inactifs.

Lorsque la démarche n'émane pas de l'entreprise, les salariés bénéficient plus rarement d'un accompagnement (37 % contre 59 % pour ceux dont le projet est interne à l'entreprise) et semblent moins bien informés que les autres quant à cette possibilité : 21 % d'entre eux déclarent ne pas en avoir été informés, contre 16 % des salariés dont la

■ TABLEAU 2

Motifs de la démarche de VAE des candidats au DEAVS (réponses multiples possibles)

	En %
Pour les salariés	
Pour être mieux reconnu dans le métier	95,2
Dans le but d'une évolution de carrière future	72,9
Pour trouver un emploi stable dans de meilleures conditions	45,5
Pour passer un concours	39,2
Pour rechercher un nouveau poste ou un nouvel emploi	36,6
Pour avoir un diplôme déjà tenté par formation	30,4
Pour changer de métier	12,6
Par peur de perdre son emploi	9,2
Autres	1,6
Pour les chômeurs et inactifs	
Pour disposer d'un diplôme correspondant à ses compétences	97,4
Car l'emploi recherché demande l'acquisition d'un diplôme	85,7
Pour augmenter ses chances de trouver un emploi	84,4
Pour avoir un diplôme déjà tenté par formation	31,2
Pour passer un concours	28,6
Pour changer de métier	16,9
Autres	0,0

Sources • DARES - exploitation DREES, enquête auprès des candidats à la VAE.

5. Plusieurs évolutions possibles.

6. Voir l'article L 900-1 du Code du travail.

démarche de VAE était interne à l'entreprise. 16 % (contre 10 %) indiquent également que cet accompagnement ne correspondait pas à leur besoin, et 12 % (contre 5 %) déclarent avoir manqué de moyens financiers personnels pour en bénéficier.

Plus de six candidats sur dix ont uniquement été accompagnés en groupe et un tiers de façon mixte, collective et individuelle. Le plus souvent, la durée d'accompagnement en groupe est plus importante : seuls 18 % des candidats ont indiqué avoir passé au moins les trois quarts de leur temps en accompagnement individuel.

43 % des candidats ont en outre pu suivre une formation en rapport avec leur demande de validation. Les candidats au chômage ou inactifs ont toutefois, en proportion, deux fois moins souvent suivi une formation en rapport avec la demande de validation que ceux en emploi (un sur cinq contre 44 %).

Enfin, d'autres formes d'aides peuvent intervenir de façon moins formelle : pour la rédaction du dossier de validation, la garde d'enfants ou encore par des encouragements. Les trois quarts des candidats au DEAVS ont indiqué avoir bénéficié de telles aides. Les encouragements et le soutien moral sont cités par 62 % des candidats. Viennent ensuite les remplacements au travail (31 %) et l'aide dans la rédaction du dossier de validation (24 %).

Ces formes d'aides proviennent en premier lieu de l'entourage familial ou amical (56 % des déclarations), puis de la hiérarchie directe du salarié (47 %) ou des collègues de travail (39 %).

Une analyse toutes choses égales par ailleurs, effectuée pour les seuls candidats en emploi⁷, met en évidence le fait que disposer d'un type d'aide augmente nettement la probabilité de bénéficier aussi d'un autre type de soutien⁸ (tableau 3). Ainsi, la probabilité d'obtenir un congé de VAE ou d'autres aménagements d'emploi du temps est significativement plus forte pour les candidats qui déclarent un autre type d'aide, comme des encouragements ou un soutien moral. On peut penser que les candidats soutenus par ailleurs dans leur projet, se sentent plus en confiance pour demander des aménagements à leur employeur. De même, ceux qui disposent d'un aménagement d'emploi

du temps ou d'un congé de VAE, ont une probabilité plus grande de bénéficier d'un accompagnement ou d'une formation. On peut ici faire l'hypothèse que le temps supplémentaire dont ils disposent leur permet de participer plus facilement à ces types d'actions. Enfin, les personnes bénéficiant d'aménagements de leur emploi du temps ou d'accès à l'accompagnement ou à une formation, ont beaucoup plus de chances que les autres d'être aidées par leur entourage, leur hiérarchie ou leurs collègues.

Certaines caractéristiques des candidats ou de leur parcours professionnel peuvent aussi avoir un impact sur l'obtention ou non d'une aide dans la démarche de VAE. Ainsi, l'ancienneté dans le dernier emploi exercé a un effet positif marqué sur les chances d'obtenir un congé de VAE ou d'autres aménagements d'emploi du temps. Sans doute les employeurs encouragent-ils davantage leurs plus anciens salariés à effectuer une VAE, et donc leur donnent les moyens de réussir. En revanche, l'expérience professionnelle dans le domaine de l'aide à domicile a un effet très négatif sur cette même probabilité, même si l'effet s'atténue avec le temps (effet de l'expérience au carré jouant en sens inverse), les plus expérimentés estimant peut-être qu'ils ont moins besoin que les autres de se préparer. L'âge joue également un rôle négatif sur la probabilité d'obtenir n'importe quel type d'aide, les probabilités diminuant lorsque celui-ci augmente.

Le niveau d'études quant à lui, semble jouer globalement un rôle positif sur la probabilité de bénéficier d'un accompagnement ou d'une formation, mais jusqu'à un certain seuil : les candidats de niveau d'études primaire ou du collège ont en effet moins de chances d'en bénéficier que ceux disposant d'un niveau d'étude allant du BEP ou CAP jusqu'à la classe de première, alors qu'à partir de la terminale, l'effet sur la probabilité n'est plus significatif. Par ailleurs, les candidats pour qui l'origine de la démarche est externe à l'entreprise ont une probabilité moins élevée que les autres de bénéficier d'aménagements d'emploi du temps ou d'un accompagnement. Les employés d'entreprises privées ont également moins de chances que les autres de bénéficier de ces types d'aide. Enfin, les titulaires

d'un CDD se retrouvent pénalisés vis-à-vis de l'accompagnement par rapport à ceux en CDI. En revanche, le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel ne joue pas sur les chances de bénéficier ou non d'une aide.

43 % des candidats ont obtenu leur DEAVS dès le premier passage devant le jury

L'étape finale de validation des acquis de l'expérience pour obtenir le DEAVS consiste à passer un entretien devant un jury. Celui-ci peut alors procéder à une validation complète, partielle ou ne pas valider le diplôme. Dans le cas d'une validation partielle, les candidats peuvent choisir de repasser plus tard devant un jury pour valider les modules manquants (par exemple en ayant complété leur expérience professionnelle ou en ayant retravaillé leur dossier) ou encore de passer les épreuves correspondantes dans un établissement de formation. À la date d'enquête, c'est-à-dire environ deux ans après la date de recevabilité, 72 % des candidats au DEAVS ont passé un seul entretien⁹ et 13 % plusieurs entretiens¹⁰ de validation. Parmi les 15 % restant, un peu moins de la moitié n'ont pas encore déposé leur livret 2, condition nécessaire pour obtenir une convocation à l'entretien, et quatre sur dix ont arrêté leur démarche, sans que cet arrêt soit forcément définitif¹¹.

Suite au premier entretien, 43 % des candidats ont obtenu entièrement le DEAVS et 49 % l'ont validé partiellement (graphique 2).

Le fait d'être en emploi au moment de la démarche a un effet positif sur l'obtention du diplôme lors du premier passage devant un jury : 45 % des personnes en emploi ont obtenu leur diplôme complet dès le premier entretien, contre 34 % des candidats au chômage ou inactifs. En revanche, le parcours professionnel antérieur des candidats ne paraît pas jouer sur l'obtention (complète ou non) du diplôme.

Les aides apportées aux candidats semblent aussi jouer un rôle positif sur les chances d'obtenir le diplôme dès le premier passage. Ainsi, parmi les personnes en emploi, 48 % de ceux bénéficiant d'un congé pour préparer la VAE ou d'aménagements d'emploi du temps ont obtenu la totalité du DEAVS, contre

7. Les candidats au chômage ou inactifs au moment de la recevabilité, trop peu nombreux, n'ont pas pu faire l'objet d'une analyse à part entière.

8. Les probabilités d'obtenir telle ou telle aide doivent être estimées simultanément, et non pas une par une. Dans le cas contraire, on serait face à un biais d'endogénéité, se traduisant par une mauvaise estimation des effets sur les probabilités. Pour estimer ce type de modèle, à plus de deux équations, on fait appel à des techniques de simulation (simulateur GHK ici) ; voir les articles de Genz, A. (1992), « Numerical Computation of Multivariate Normal Probabilities », *Journal of Computational and Graphical Statistics*, vol. 1, n° 2, pp. 141 à 150, ou Hajivassiliou, V. A. et McFadden D. (1998), « The Method of Simulated Scores for the Estimation of LDV Models », *Econometrica*, vol. 66, n° 4, pp. 863 à 896.

9. Pour rappel, l'enquête porte sur les candidats ayant été jugés recevables à la VAE au 1^{er} semestre 2005 et a eu lieu début 2007. Au maximum deux ans se sont donc écoulés, tous les parcours individuels ne sont donc pas entièrement accomplis.

10. Dans le cas où ils n'auraient pas obtenu une validation complète dès le premier passage.

11. Une même personne pouvant être dans les deux cas.

37 % de ceux qui n'en ont pas bénéficié. De même, 47 % de ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation ont obtenu la totalité du DEAVS dès le premier passage, contre 36 % de ceux qui n'en ont pas eu. Enfin, 45 % de ceux ayant eu une aide moins formelle (soutien moral, remplacement, etc.) ont validé entière-

ment le diplôme, contre 40 % de ceux qui n'en ont pas bénéficié.

Une analyse toutes choses égales par ailleurs¹² montre que chaque année d'expérience supplémentaire augmente les chances d'obtenir une validation complète dès le premier passage (tableau 4). Cette analyse met aussi en évidence, de façon plus prononcée, ce

que suggérait l'analyse descriptive : le fait de disposer d'une aide augmentée de façon très importante les chances de validation complète. Elle révèle également que d'autres facteurs jouent aussi un rôle positif sur les chances de validation. Ainsi, les candidats ayant atteint le niveau du baccalauréat ou plus ont-ils plus de chances d'obtenir une validation

■ TABLEAU 3

Facteurs influant sur les probabilités de bénéficier d'une aide pour la VAE du DEAVS

Individus en emploi à la date de recevabilité	Congé VAE ou aménagement d'emploi du temps		Accompagnement ou formation		Autre type d'aide	
	Effet	Significativité	Effet	Significativité	Effet	Significativité
Constante (référence)	///	ns	///	ns	///	ns
Expérience professionnelle⁽¹⁾	---	***			+++	**
Expérience au carré	+	***			-	*
Ancienneté du dernier emploi⁽¹⁾	++	***			--	**
Ancienneté au carré	-	***			+	*
Âge⁽¹⁾	-	***	-	***	---	***
Âge au carré					+	***
Niveau d'études						
Supérieur au baccalauréat			(-)	ns		
Baccalauréat			(+)	ns		
Niveau terminale			(-)	ns		
Du BEP à la première			Ref	Ref		
Niveau primaire ou collège			-	**		
Domaine d'emploi						
Fonction publique d'État ou hospitalière	(-)	ns	(-)	ns	(+)	ns
Collectivité locale	(+)	ns	-	*	-	**
Association	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Entreprise privée	-	*	--	***	(+)	ns
Emploi pour un particulier	(-)	ns	-	*	(-)	ns
Type de contrat						
CDI			Ref	Ref		
CDD, saisonnier			-	**		
Interim			(+)	ns		
Origine de la démarche						
Information donnée par l'entreprise	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Incitation par d'autres salariés	(-)	ns	-	*	(-)	ns
Proposition de la hiérarchie	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns
Origine hors de l'entreprise	--	***	--	***	+	***
Information donnée à l'employeur						
Oui	++	***				
Non	Ref	Ref				
Aides						
Congé VAE ou aménagement d'emploi du temps	///	///	++	**	+++	***
Accompagnement ou formation			///	///	+++	***
Autres types d'aides	+++	***	+++	***	///	///

(1) Par année supplémentaire.

*** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 % ; ns : non significatif.

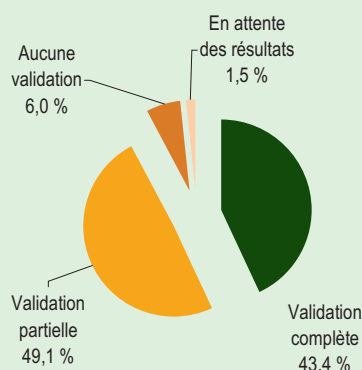
Lecture • Les effets sur la probabilité d'obtenir une aide sont donnés par les symboles + (pour un effet positif sur la probabilité) ou - (pour un effet négatif). Le nombre de symboles indique l'ampleur de l'effet. Par exemple, le fait de disposer d'un congé VAE ou d'un aménagement d'emploi du temps a un effet positif relativement fort sur la probabilité de bénéficier d'un accompagnement ou d'une formation. Les symboles entre parenthèses indiquent que l'effet sur la probabilité n'est pas significatif.

Sources • DARES – exploitation DREES, enquête auprès des candidats à la VAE.

12. Réalisée uniquement sur les candidats en emploi au moment de la démarche de validation, la plupart des variables ne pouvant pas s'appliquer aux autres individus. De la même façon que pour l'analyse des aides à la démarche de VAE, il s'agit ici d'une estimation par probit bivarié, les aides dont bénéficie le salarié expliquant la probabilité d'obtenir une validation complète, mais dépendant également d'autres facteurs.

GRAPHIQUE 2

Résultats du premier passage devant un jury de validation du DEAVS



Champ • candidats ayant passé au moins un entretien devant un jury de validation.

Sources • DARES - exploitation DREES, enquête auprès des candidats à la VAE.

complète que les candidats d'un niveau d'études compris entre le BEP et la classe de première. À l'inverse, ceux qui n'ont acquis qu'un niveau d'études du primaire ou du collège ont moins de chances d'avoir une validation complète. Ceci rejoint les observations d'une étude réalisée par l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, selon laquelle « Les modalités actuelles de mise en œuvre de la VAE suscitent des difficultés spécifiques pour les moins qualifiés. La première réside dans le maintien d'une culture de l'écrit importante dans les procédures de candidature, notamment dans la constitution du dossier. Cette procédure, utilisée par la plupart des ministères certificateurs, est un obstacle important pour les candidats peu qualifiés. [...] »¹³.

Par ailleurs, les candidats travaillant à temps plein au moment de la recevabilité ont des chances plus élevées d'obtenir une validation complète, de

même que les candidats en CDI.

Parmi ceux qui ont passé plus d'un entretien à la date d'enquête, près des deux tiers ont finalement obtenu leur diplôme et un quart l'ont validé partiellement. Au final, 53 % des candidats passés devant un jury, ont obtenu complètement le DEAVS, 39 % partiellement ; 6 % n'ont en revanche eu aucune validation et 2 % sont toujours en attente des résultats.

80 % des candidats ayant échoué ou validé partiellement le diplôme veulent continuer

80 % des candidats ayant validé une partie du diplôme ou ayant échoué à la suite de leur(s) entretien(s) déclarent souhaiter obtenir une validation complète du diplôme. Les 20 % restant ne souhaitent pas quant à eux poursuivre cette démarche dans l'immédiat, mais 38 % d'entre eux pensent qu'à terme, ils renouvelleront leur démarche¹⁴. Les candidats disposent, en effet, d'un délai de cinq ans à compter de la première notification de validation pour obtenir la totalité du diplôme.

L'arrêt de la démarche a été motivé dans 50 % des cas par des raisons familiales ou personnelles. Une procédure trop longue ou un parcours jugé trop difficile ont également motivé respectivement 43 % des abandons. 38 % des candidats ayant renoncé déclarent aussi avoir interrompu leur démarche en raison de leur travail qui ne leur laisse plus le temps nécessaire. Dans une moindre mesure, 28 % des candidats abandonnant la VAE indiquent qu'elle ne correspond finalement pas à leurs attentes ou est inadaptée à leur situation, et 16 %, ne pas avoir obtenu le financement dont ils avaient besoin pour poursuivre cette démarche.

Les deux tiers de ceux qui désirent continuer après une validation partielle ou après avoir été recalés, indiquent disposer des informations nécessaires à la poursuite de leur démarche de validation. Neuf sur dix indiquent les avoir facilement ou très facilement obtenues. 57 % des candidats désirant poursuivre le processus de validation se sont vus conseiller¹⁵ le suivi d'une formation pour acquérir les compétences qui leur manquent, et pour un tiers un nouveau passage devant le jury de validation des acquis, soit avec un dossier retravaillé (29 %) ou plus rarement après

13. Rapport de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2005-2006, La Documentation française, édition 2006, pp. 79-80. La qualification s'entend dans ce cas au regard du niveau d'études. Voir également l'article de Camille Bonaiti, Aurèle Fleuret, Patrick Pommier et Philippe Zamora, 2006, « Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ? », in Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2005-2006, La Documentation française, pp. 361-385.

14. Si l'on prend également en compte les candidats ayant arrêté leur démarche de VAE avant même d'avoir passé une épreuve, ce pourcentage reste sous la barre des 40 %.

15. Par un accompagnateur, une personne du service de validation, le jury...

TABLEAU 4

Facteurs influant sur la probabilité de valider entièrement le DEAVS au premier entretien

	Effet	Significativité
Constante (référence)	///	***
Expérience professionnelle⁽¹⁾	+	**
Bénéficiaire d'une aide		
Oui	++++	***
Non	Ref	Ref
Niveau d'études		
Études supérieures	++	*
Baccalauréat	+	***
Niveau terminale	(+)	ns
Du BEP à la première	Ref	Ref
Niveau primaire ou collège	-	***
Temps de travail		
Complet	+	**
Partiel	Ref	Ref
Contrat de travail		
CDI	Ref	Ref
CDD	-	***
Intérim	(+)	ns

(1) : par année supplémentaire.

*** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 % ; ns : non significatif.

Lecture • Les effets sur la probabilité de valider le diplôme dès le premier passage sont donnés par les symboles + (pour un effet positif sur la probabilité) ou - (pour un effet négatif). Le nombre de symboles indique l'ampleur de l'effet. Par exemple, avoir le baccalauréat a un effet positif mais modéré sur la probabilité de valider le diplôme par rapport à la situation de référence où le candidat a un niveau d'études allant du BEP à la classe de première. Les symboles entre parenthèses indiquent que l'effet sur la probabilité n'est pas significatif.

Remarque • La probabilité de bénéficier d'une aide de façon générale a été estimée conjointement à la probabilité de valider entièrement le diplôme dès le premier passage, mais n'est pas présentée ici. Pour une analyse détaillée des probabilités de recevoir des aides, se reporter à la partie correspondante.

Champ • Individus en emploi au moment de la démarche.

Sources • DARES - exploitation DREES, enquête auprès des candidats à la VAE.

avoir prolongé leur expérience professionnelle (4 %).

Une légère amélioration de la situation au travail à court terme

À la date d'enquête, c'est-à-dire environ deux ans après que leur dossier ait été jugé recevable, la plupart des candidats sont en emploi. La situation des personnes au chômage ou inactives au début de leur démarche de VAE s'est améliorée : 73 % d'entre elles travaillent désormais, et l'amélioration est plus sensible encore pour celles qui ont validé leur diplôme par VAE que pour les autres (85 % sont en emploi, contre 68 %).

Toutefois, les perspectives d'évolution dues à la VAE restent mitigées à court terme : 84 % des candidats précédemment en emploi et ayant obtenu leur diplôme par VAE n'ont changé ni de poste, ni d'employeur. Par ailleurs, les candidats ayant obtenu leur diplôme par VAE étant certainement les plus motivés, rien ne dit qu'ils n'auraient pas évolué sans avoir finalement validé

le DEAVS. Un biais de sélection est ici envisageable.

Pour les candidats en emploi au moment de la démarche et à la date de l'enquête (96 % de ceux qui travaillaient auparavant), la VAE semble donc n'avoir eu qu'un léger impact sur leur situation d'emploi. Ainsi, près de 10 % des lauréats ont changé de poste chez le même employeur, contre 3 % de ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme par VAE. Dans la moitié des cas, ces changements de postes se sont accompagnés d'une promotion interne, sans que l'on puisse toutefois remarquer un effet « diplôme obtenu par VAE ».

A contrario, ceux qui ont changé d'employeur sont un peu plus nombreux parmi ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme (8 % contre 6 % chez ceux qui ont obtenu le diplôme par VAE), ce changement d'employeur ayant pu s'accompagner d'un changement de secteur d'activité (quatre cas sur dix environ).

Le changement de situation des candidats ayant obtenu le DEAVS est par

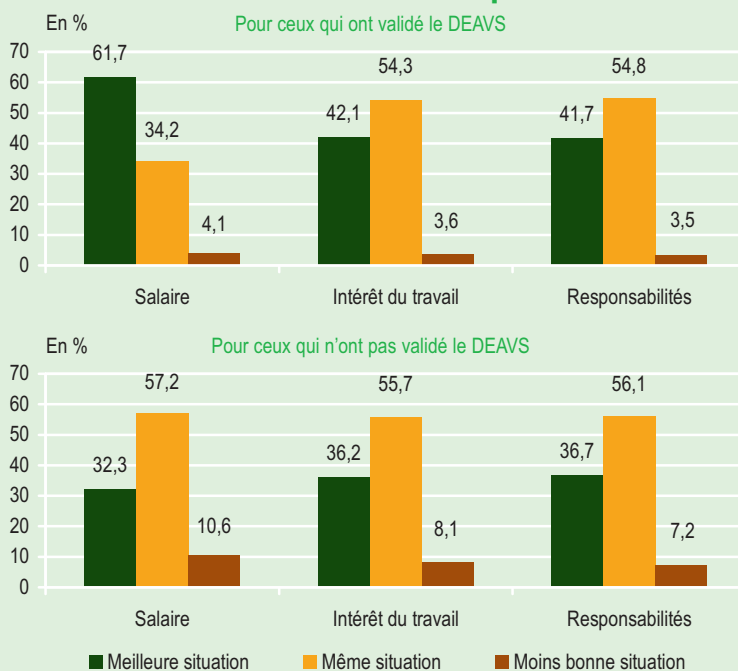
ailleurs plus souvent du fait de l'employeur que de l'employé (dans 61 % des cas). 9 % des lauréats déclarent toutefois que le nouveau poste ou nouvel emploi occupé n'est pas forcément en rapport avec le DEAVS. Néanmoins, quatre lauréats sur dix ayant évolué estiment qu'ils n'auraient pas pu occuper leur nouveau poste sans avoir obtenu leur diplôme par VAE.

À court terme, les candidats en emploi ayant obtenu leur diplôme ont tout de même vu leur situation dans le travail évoluer plus favorablement que celle des autres candidats qui n'ont pas encore cette validation (graphique 3). Ils déclarent en effet, nettement plus fréquemment que leur salaire a augmenté (62 % d'amélioration, contre 32 % pour ceux qui n'ont pas – ou pas encore – obtenu le DEAVS par VAE), mais aussi, plus souvent que les autres, que l'intérêt de leur travail ou encore leurs responsabilités¹⁶ se sont améliorés (42 %, contre environ 36 % dans les deux cas). Ils sont également moins nombreux à trouver que leur situation s'est dégradée.

16. Le fait qu'un individu déclare que sa situation s'est améliorée du point de vue des responsabilités peut tout aussi bien signifier que celles-ci ont augmenté ou au contraire diminué.

GRAPHIQUE 3

Évolution de la situation dans le travail entre l'emploi occupé au moment ou avant la recevabilité et la date d'enquête



Champ • Individus en emploi à la date d'enquête.

Sources • DARES - exploitation DREES, enquête auprès des candidats à la VAE.

Pour en savoir plus

• Ancel F., 2006, « La validation des acquis de l'expérience poursuit son développement en 2005 », *Note d'information, DEPP*, n° 06.27, octobre.

• Bonaïti C., 2008, « Les candidats à la validation par les acquis de l'expérience d'un titre ou diplôme de niveau V en 2005 : majoritairement des femmes recherchant une certification dans le secteur sanitaire et social », *Premières informations Premières synthèses, DARES*, n° 34.1, août.

• Bonaïti C., 2008, « Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V : mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir », *Premières informations Premières synthèses, DARES*, n° 34.2, août.

• Bonaïti C., Fleuret A., Pommier P., Zamora P., 2006, « Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ? », *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2005-2006, La Documentation française, deuxième partie, cahier 2*.