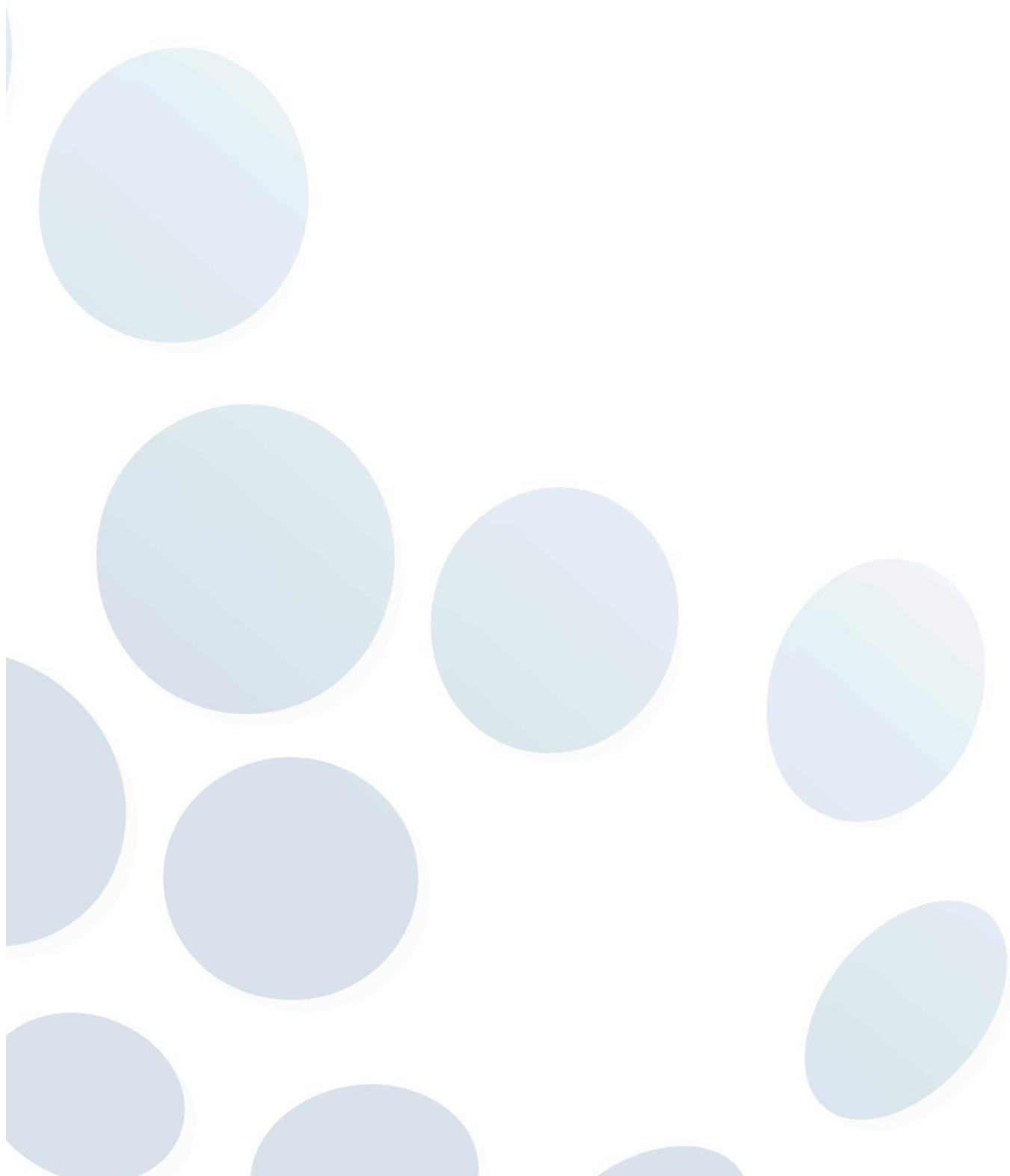


---

**L'impact de la VAE sur les  
parcours professionnels  
en Haute Normandie**

---



# Avant-propos

L'objectif premier de cette étude est de caractériser l'impact de la VAE sur les parcours professionnels. Plus précisément elle doit permettre d'observer et comprendre quelles sont les évolutions professionnelles dont les individus ont pu bénéficier, de déterminer si ces évolutions sont plus ou moins fréquentes en fonction du profil des personnes concernées, ainsi que de déceler quels peuvent être les freins à la mobilité professionnelle. D'un point de vue plus global, le dispositif de la VAE va être appréhendé dans son ensemble pour examiner quelles sont les motivations qui poussent les individus à valoriser leur expérience professionnelle. Apprécier quels sont les éléments de satisfaction et d'insatisfaction relatifs au parcours, porter un regard sur les difficultés rencontrées et plus généralement interroger la place de la VAE en tant qu'action de formation professionnelle continue. Cette étude, commanditée et financée par la DIRECCTE Haute Normandie s'inscrit dans les travaux de l'observatoire VAE du CREFOR. Mis en place depuis 2008, l'observatoire VAE est un outil régional qui permet, pour les différents acteurs impliqués, une observation large et partagée du dispositif. Ses actions se concentrent sur la consolidation des données en provenance des certificateurs et des points relais conseils, sur la production de tableaux de bord assurant le suivi du dispositif. Ainsi que sur la production d'études et publications sur le thème de la VAE.

## Méthodologie

Pour caractériser l'impact de la VAE sur les parcours professionnels, le choix s'est porté sur l'interrogation d'individus ayant obtenu une validation totale ou partielle lors d'un passage en jury en 2009 et 2010. Ces personnes se placent donc dans une posture de réussite par rapport au dispositif. C'est également la raison pour laquelle certains écarts pourront être observés concernant la répartition de l'échantillon par caractéristiques (genre, tranches d'âges...) par rapport aux études habituelles du CREFOR. L'échantillon n'étant pas représentatif de la totalité des personnes qui se présentent en jury ou à l'étape de la recevabilité. Le CREFOR a confié la réalisation de l'enquête téléphonique à un institut de sondage. Par ailleurs, les listes des candidats à interroger ont été fournies par les différents organismes certificateurs partenaires du CREFOR pour l'observation de la VAE : La DIRECCTE, Le DAVA, la CCI de l'Eure, la DRIM MER, la DRAAF, la DRJSCS, l'université du Havre, l'université de Rouen ainsi que Rouen Business School. Les entretiens téléphoniques se sont déroulés du 25 septembre au 25 octobre 2012 et les candidats ont été sélectionnés par la méthode des quotas. Pour permettre la construction de l'échantillon les variables utilisées ont été : le genre, l'organisme certificateur ainsi que le niveau de certification visé avec la VAE. Ces mêmes variables ont permis d'effectuer le redressement de la population.

Quelques chiffres sur l'enquête téléphonique : durée moyenne d'un entretien 15 minutes, 1662 personnes contactées, 1000 réponses soit un taux de réponse de 60%.

# Table des matières

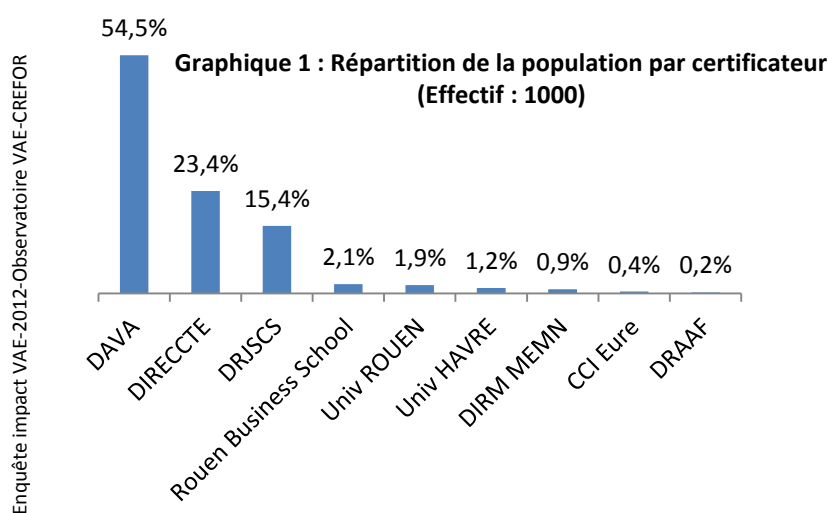
<b>Avant-propos .....</b>	<b>3</b>
<b>Méthodologie .....</b>	<b>3</b>
<b>Partie 1 : Présentation de la population enquêtée .....</b>	<b>5</b>
1.1 Organismes certificateurs et certifications visées .....	5
1.2 Caractéristiques des individus .....	7
1.3 Situation professionnelle avant VAE .....	8
1.4 Niveaux de formation avant la VAE .....	9
1.5 Secteurs d'activité et professions exercées .....	10
<b>Partie 2 : Motivations pour réaliser une VAE .....</b>	<b>13</b>
2.1 Un moyen de consolider son emploi et d'obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle.....	13
2.2 Une ressource pour accéder à l'emploi .....	16
2.3 Un quart des VAE s'insèrent dans le cadre de démarches collectives d'entreprise .....	18
2.4 77% des salariés avertissent leur employeur de leur démarche VAE .....	22
<b>Partie 3 : Impact de la VAE sur les parcours professionnels .....</b>	<b>25</b>
3.1 Choix du niveau de la certification visée.....	25
3.2 Evolution du niveau de formation .....	28
3.3 Plus d'un tiers des répondants ont bénéficié d'une évolution professionnelle grâce à la VAE.....	33
3.4 L'impact de la VAE pour les personnes en emploi .....	37
3.5 La nature des évolutions professionnelles dont ont bénéficié les personnes en emploi .....	39
3.6 Impact sur les conditions d'emploi .....	42
3.7 Absence d'évolutions professionnelles après la VAE.....	44
3.8 Lorsque la VAE permet un retour à l'emploi.....	45
3.9 Les évolutions professionnelles correspondent-elles aux attentes ? .....	46
3.10 Changement du regard sur la pratique professionnelle .....	47
3.11 Influence sur les relations collègues-hiérarchie.....	48
<b>Partie 4 : Eléments de satisfaction / insatisfaction et prolongement du parcours de formation.....</b>	<b>53</b>
4.1 Les motifs de satisfaction relatifs à l'ensemble du parcours VAE.....	53
4.2 Les motifs d'insatisfaction relatifs à l'ensemble du parcours VAE.....	55
4.3 Motivations pour entreprendre un parcours de formation ultérieur après la VAE.....	58
4.4 Suivi du parcours des individus qui ont obtenu une validation partielle.....	62
<b>Conclusion .....</b>	<b>68</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>71</b>

# Partie 1 : Présentation de la population enquêtée

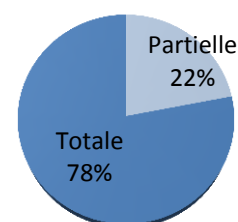
Dans cette première partie sera présentée la répartition des individus enquêtés en fonction de leurs caractéristiques et situations professionnelles.

## 1.1 Organismes certificateurs et certifications visées

L'ensemble des personnes interrogées au cours du terrain de l'enquête ont obtenu une validation à l'issue de leur VAE. 78% d'entre elles ont obtenu une validation totale et 22% une validation partielle. Ces validations ont été obtenues majoritairement auprès du DAVA (54,5%), de la DIRECCTE (23,4%) et de la DRJSCS (15,4%).



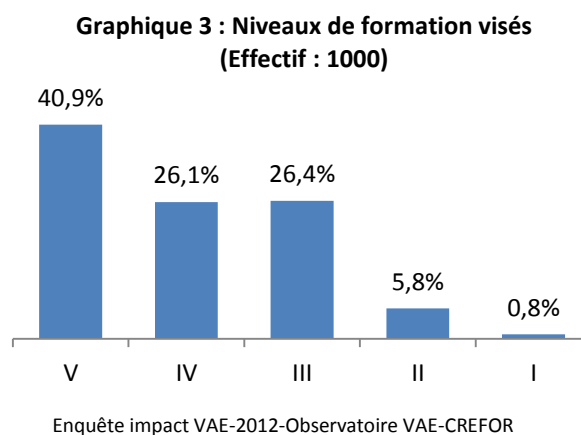
**Graphique 2 : Type de validation obtenu (Effectif : 1000)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### 41% des personnes visent une certification de niveau V

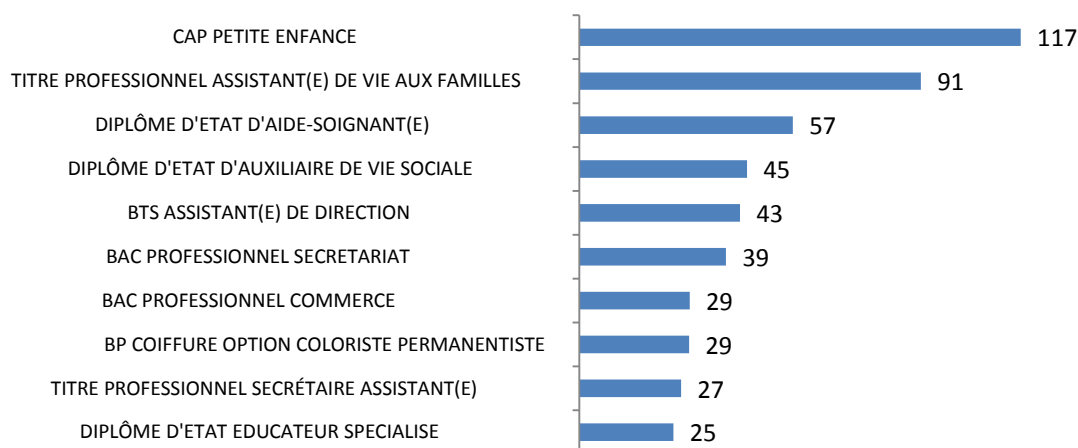
Les niveaux IV et III regroupent tous deux 26% des individus. 5,8% des personnes se sont dirigés vers un niveau II et seulement 0,8% vers un niveau I



## 50% de l'échantillon vers 10 certifications

502 individus ont obtenu (totalement ou partiellement) l'une des certifications listées ci-dessous. Le secteur des *services aux particuliers* est le plus représenté avec 253 individus (soit plus d'un quart de l'échantillon) qui se sont dirigés vers un *CAP petite enfance*, un *Titre Professionnel d'assistant(e) de vie aux familles* ou un *Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale* (pour plus de détails se référer à la liste complète des certifications visées par les individus de l'enquête en annexe). Ces certifications concernent essentiellement un public féminin (seulement 10 hommes pour 492 femmes). La totalité des personnes enquêtées ont porté leurs choix vers 186 certifications différentes (ce qui signifie que 50% des individus de l'échantillon ont choisi 10 certifications tandis que les 50% restants ont porté leurs choix vers 176 certifications différentes).

**Graphique 4 : Répartition de la population enquêtée pour les 10 certifications les plus visées (Effectif : 502)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### Précision

Si l'ordre des certifications peut paraître surprenant, c'est parce que les personnes considérées ici ont obtenu une validation totale ou partielle à leur VAE (et non les candidats qui ont déposé un dossier de recevabilité). Ainsi le diplôme d'éducateur spécialisé placé habituellement dans les trois premières certifications arrive à la 10ème place, celui de moniteur éducateur quant à lui est absent des 10 certifications les plus visées.

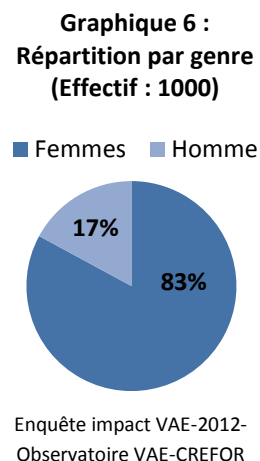
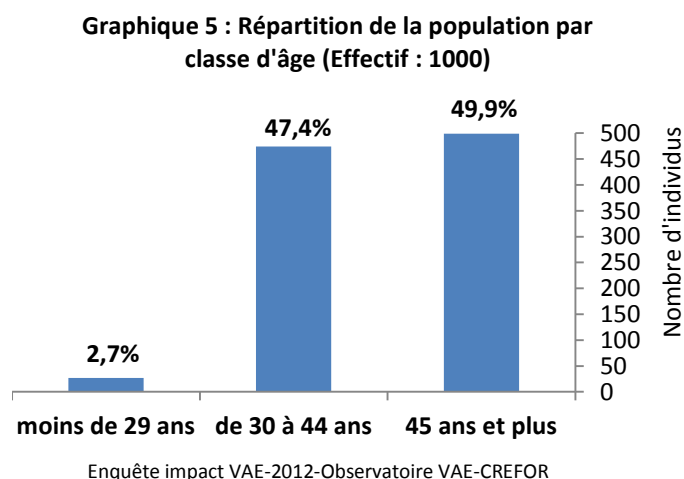
Quant à eux, les hommes sont moins concentrés sur un petit nombre de certifications. Les 10 certifications les plus visées par les hommes regroupent 53 individus, soit 30% de l'échantillon masculin. Tandis que cette même proportion s'élève à 58% pour les femmes.

Tableau 1 : Répartition des 10 certifications les plus visées par les hommes		Effectif
BREVET CHEF MÉCANICIEN 8000 KW		9
MASTER RESPONSABLE EN GESTION D'ENTREPRISE		8
BAC PROFESSIONNEL SECURITE-PREVENTION		7
TITRE PROFESSIONNEL VENDEUR(SE) SPÉCIALISÉ(E) EN MAGASIN		5
BAC PROFESSIONNEL LOGISTIQUE		5
TITRE PROFESSIONNEL AGENT COMMERCIAL ET DE CONDUITE DU TRANSPORT ROUTIER URBAIN DE VOYAGEURS		5
DIPLÔME D'ETAT EDUCATEUR SPECIALISE		4
BAC PROFESSIONNEL PILOTAGE DES SYSTEMES DE PRODUCTION AUTOMATISEE		4
DIPLÔME D'ETAT MONITEUR EDUCATEUR		4
BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES		3
<b>TOTAL</b>		<b>53</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## 1.2 Caractéristiques des individus

La population est majoritairement composée de femmes, qui représentent 83% de l'effectif contre 17% pour les hommes. Les répondants sont répartis principalement dans deux tranches d'âges, les 30-44 ans (47,4% de l'échantillon) et les 45 ans et plus (49,9%). Les personnes âgées de moins de 29 ans ne représentent que 2,7% de la population interrogée. La moyenne d'âge est de 44 ans.

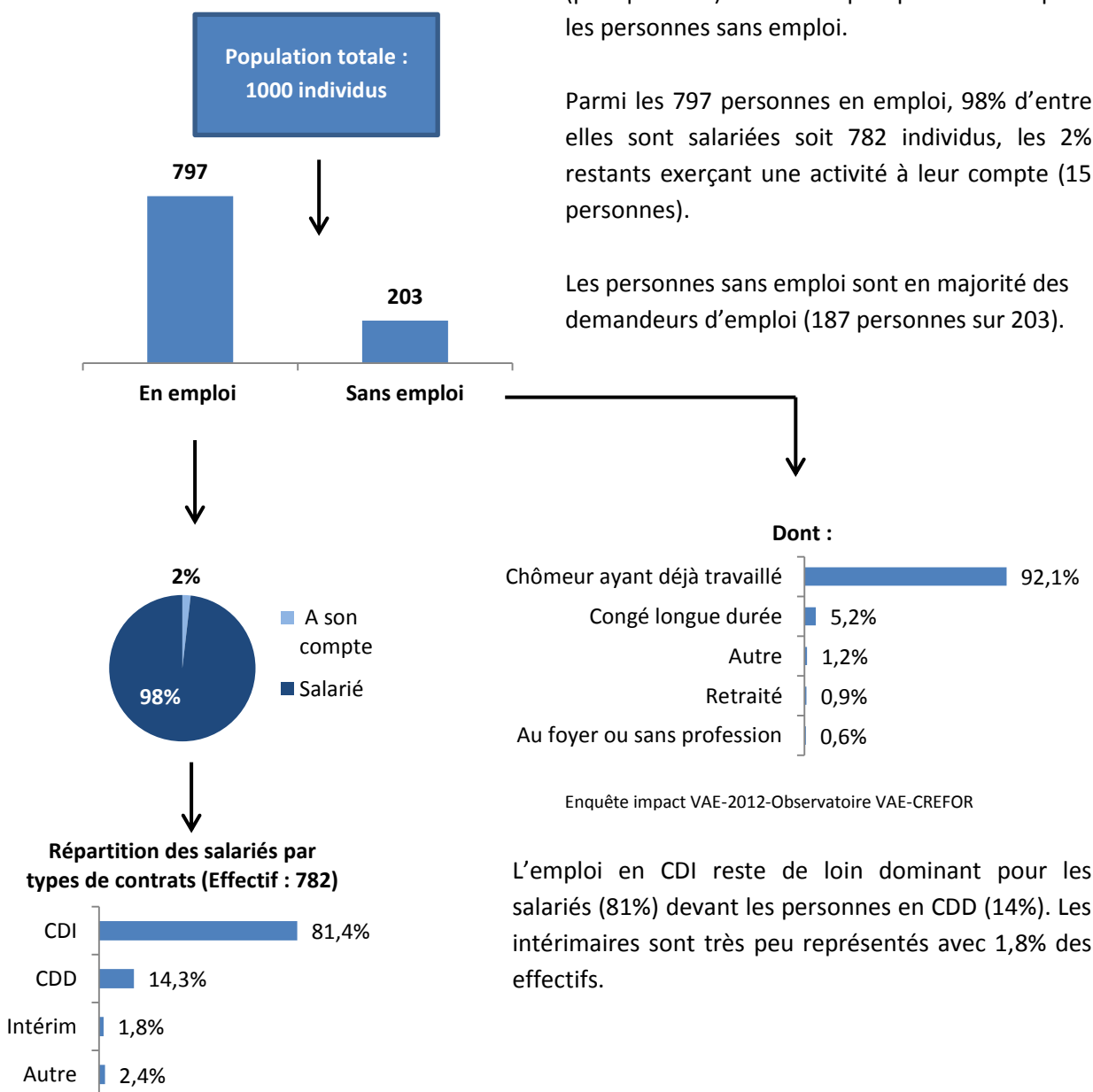


### 1.3 Situation professionnelle avant VAE

Tout au long de l'enquête les individus ont été interrogés en fonction de la nature de leur situation professionnelle. Il est donc important de bien distinguer les différentes catégories d'individus afin de comprendre quelles sont les effectifs concernés par les différentes analyses, ainsi que de suivre la structure du rapport d'étude.

#### Des individus majoritairement en emploi, salariés et en CDI

**Graphique 7 : Structure de la situation professionnelle**



La majeure partie des personnes interrogées étaient en emploi avant de se lancer dans la VAE (presque 80%) contre un peu plus de 20% pour les personnes sans emploi.

Parmi les 797 personnes en emploi, 98% d'entre elles sont salariées soit 782 individus, les 2% restants exerçant une activité à leur compte (15 personnes).

Les personnes sans emploi sont en majorité des demandeurs d'emploi (187 personnes sur 203).

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

L'emploi en CDI reste de loin dominant pour les salariés (81%) devant les personnes en CDD (14%). Les intérimaires sont très peu représentés avec 1,8% des effectifs.



**Précision**

En ce qui concerne les personnes sans emploi et au vu de la faiblesse des effectifs des autres catégories (au foyer ou sans profession, autres, congé longue durée et retraité), la nature de la situation professionnelle sera donnée pour la suite par la distinction « personnes en emploi » / « sans emploi ».

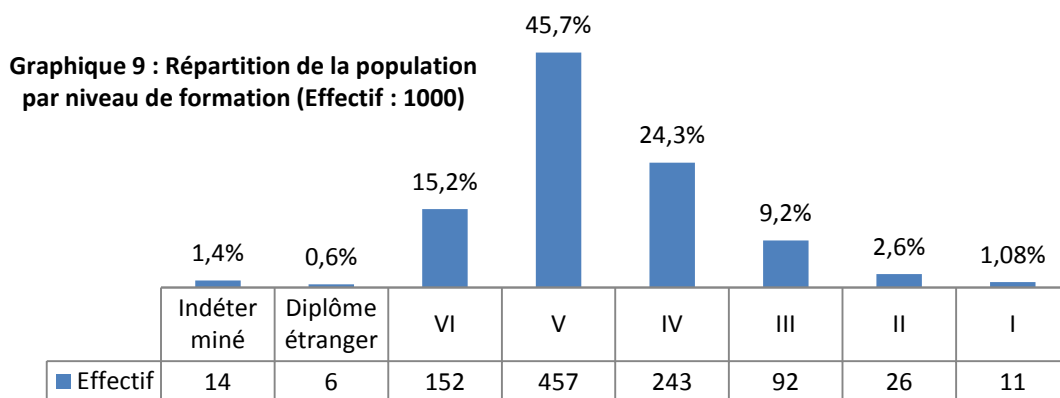
## 1.4 Niveaux de formation avant la VAE

### Plus de 60% des personnes sont peu ou pas diplômées

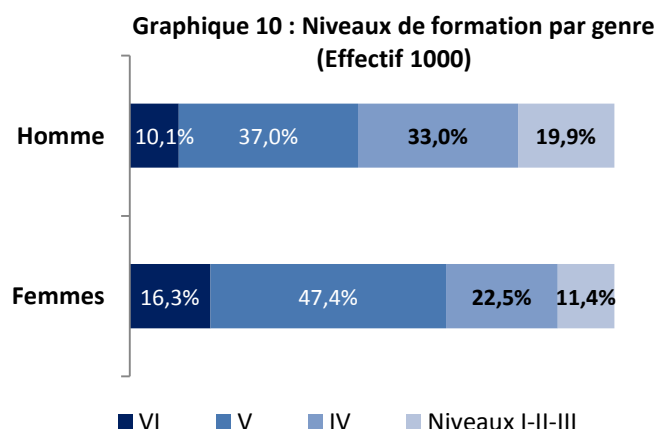
Ce sont les personnes de niveau V qui sont les plus représentées au sein de la population enquêtée (elles comptent quasiment la moitié de l'effectif). Le niveau IV quant à lui occupe un quart de l'effectif. Le quart restant étant distribué entre les niveaux III ou plus et les personnes sans diplôme.

### Les femmes globalement moins diplômées que les hommes

Elles sont davantage réparties dans les niveaux les plus faibles (64% pour les niveaux V et VI contre 47% pour les hommes) tandis que les hommes sont proportionnellement plus présents dans les niveaux IV et plus.



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## 1.5 Secteurs d'activité et professions exercées

### Précision

La nomenclature retenue pour les secteurs d'activités est la NES (Nomenclature Economique de Synthèse) en 16 postes de l'INSEE. En ce qui concerne les catégories socio-professionnelles, ce sont les PCS (Professions et Catégories Socio-professionnelles) qui ont été utilisées (elles sont disponibles en 12, 42 et 497 postes pour l'étude).

Tableau 2 : Répartition par secteurs d'activités (NES), emplois actuels pour les personnes en emploi et dernier emploi occupé pour les personnes sans emploi (Effectif : 1000)	
Éducation, santé, action sociale	29,3%
Services aux particuliers	28%
Industrie	9,4%
Commerce	7,6%
Administration	6,7%
Services aux entreprises	6,0%
Indéterminé	4,1%
Transports	3,3%
Activités financières et immobilières	2,2%
Construction	1,3%
Agriculture, sylviculture, pêche	1,2%
Energie	0,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les individus sont répartis principalement sur deux secteurs : 29,3% dans *Éducation, santé et action sociale* et 28% dans les *Services aux particuliers*. L'industrie regroupe quant à elle un peu plus de 9% des individus. Les secteurs qui comportent un faible effectif (moins de 4% de la population c'est-à-dire 40 personnes) ne pourront faire l'objet d'une analyse.

### Précision

Dans un souci d'allègement de la lecture des tableaux, plusieurs postes ont été regroupés entre eux. C'est le cas des activités industrielles qui comptent d'ordinaire 5 postes en NES 16 postes (tous regroupés en un seul ici). Ce type de regroupement sera fréquemment utilisé au sein du rapport.

Tableau 4 : Les 10 professions les plus représentées (Effectifs par PCS 497 postes)	
Aide à domicile	158
Assistante maternelle	94
Personnel de secrétariat de niveau supérieur non cadre	65
Agent de services hospitaliers	49
Coiffeurs salariés	39
Employés des services comptables ou financiers	29
Employés administratifs non qualifiés	28
Cadres de l'intervention socio-éducative	27
Animateurs socioculturels et de loisirs	21
Secrétaires	21
<b>Total</b>	<b>531</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Parmi les professions les plus présentes les *Aides à domicile* arrivent à la première place avec 158 individus suivies des *Assistantes maternelles* (94 individus) et des *Personnels de secrétariat de niveau supérieur non cadres* (65 individus). Plus de la moitié de l'échantillon est concentré dans les 10 premières professions. Au total le nombre de professions représentées dans l'échantillon s'élève à 180.

Concernant maintenant la répartition de la population enquêtée par catégories socio-professionnelles (tableau 3), les *personnels des services directs aux particuliers* sont les plus représentés avec 31,9% de l'effectif. Ils sont suivis par les *employés civils et agents de service de la fonction publique* (12,6%) et les *professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises* (10%). Les catégories les moins représentées comportent seulement un seul individu (*agriculteur sur moyenne exploitation, professions libérales...*)

<b>Tableau 3 : Répartition par catégories socio-professionnelles (PCS 42), emplois actuels pour les personnes en emploi et dernier emploi occupé pour les personnes sans emploi (Effectif : 1000)</b>		
Personnels des services directs aux particuliers	31,9%	<p><b>Exemples de métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aide à domicile / ménagère</li> <li>Assistante maternelle</li> <li>Aide cuisine</li> <li>Coiffeurs salariés</li> </ul>
Employés civils et agents de service de la fonction publique	12,6%	
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	10%	
Employés administratifs d'entreprise	9,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agent de service hospitalier</li> <li>Aide-soignant(e)</li> </ul>
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	7,9%	
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	5,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnels de secrétariat de niveau supérieur non cadre</li> <li>Employés des services comptables ou financiers</li> <li>Agent d'accueil</li> <li>Assistant(e) commercial</li> </ul>
Ouvriers qualifiés de type industriel	4,7%	
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	2,7%	
Techniciens	2,5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cadres de l'intervention socio-éducative</li> <li>Directeur d'hôtel</li> </ul>
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	2,4%	
Employés de commerce	2,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef mécanicien</li> <li>Technicien d'essai en plasturgie</li> </ul>
Contremaîtres, agents de maîtrise	2,%	
Commerçants et assimilés	1,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vendeur moto</li> <li>Infographiste</li> </ul>
Chauffeurs	1,2%	
Policiers et militaires	1%	
Professions de l'information, des arts et des spectacles	0,7%	
Ouvriers qualifiés de type artisanal	0,6%	
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	0,6%	
Cadres de la fonction publique	0,3%	
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	0,2%	
Ouvriers agricoles	0,2%	
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	0,1%	
Professeurs, professions scientifiques	0,1%	
Artisans	0,1%	
Ouvriers non qualifiés de type industriel	0,1%	
Professions libérales	0,1%	
Agriculteurs sur moyenne exploitation	0,1%	
<b>Total</b>	<b>100%</b>	

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Précision**

Certaines catégories socio-professionnelles peuvent se diffuser dans plusieurs secteurs d'activité. Par exemple dans la PCS « Personnels des services directs aux particuliers », on retrouvera les NES du « Service aux particuliers » mais également des individus provenant du secteur « Education, santé et action sociale ». Une personne exerçant un métier d'aide à domicile sera donc répertoriée dans la NES du « Service aux particuliers » si elle travaille dans une entreprise de services aux particuliers, mais dans « Education, santé et action sociale » si elle travaille dans une structure paramédicale sociale. Pour cette raison les NES ne doivent pas être comparées directement avec les PCS.

**Tableau 5 : récapitulatif des caractéristiques de l'échantillon**

<b>Validation</b>	22% partielles et 78% totale
<b>Niveaux de formation visés</b>	41% visent un niveau V / 26% un niveau IV / 26% un niveau III / 6,5% niveau II et I
<b>Certification</b>	50% de l'échantillon visent 10 certifications
<b>Genre</b>	83% de femmes et 17% d'hommes
<b>Tranches d'âge</b>	50% de 45 ans et plus/47% de 30-44 ans/3% de 25-29 ans
<b>Situation professionnelle</b>	80% en emploi et 20% sans emploi
<b>En emploi</b>	98% salariés et 2% chefs d'entreprises
<b>Parmi les salariés</b>	81% sont en CDI/14% en CDD/1,7% en Intérim
<b>Niveaux avant VAE</b>	15% de VI / 46% de V / 24% de IV / 13% de III et plus
<b>Principaux Secteurs d'activité</b>	Education, santé, action sociale 29% / Services aux particuliers : 28% / Les autres : 43%
<b>Professions</b>	plus de 50% de l'échantillon exercent 10 professions

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

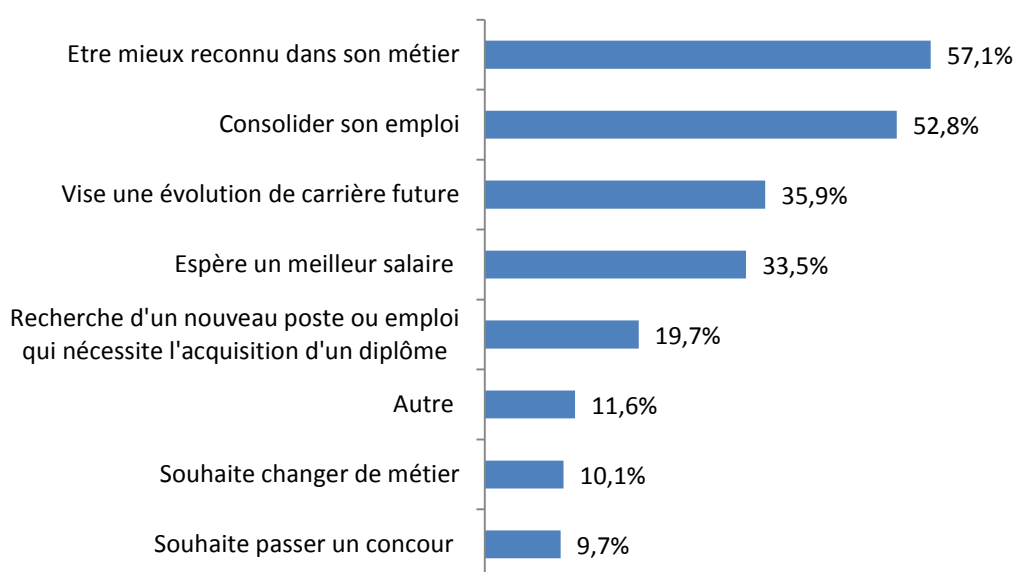
## Partie 2 : Motivations pour réaliser une VAE

Cette partie s'attachera dans un premier temps à examiner les raisons qui poussent un individu à s'orienter vers une VAE (personnes en emploi et sans emploi séparément). Par la suite, sera abordée la question du dispositif lorsqu'il s'insère dans le cadre d'une démarche collective d'entreprise.

### 2.1 Un moyen de consolider son emploi et d'obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle

Les principales raisons qui poussent les individus à s'orienter vers une VAE portent en premier lieu sur la *consolidation de son l'emploi* (53%) ainsi que sur l'obtention d'une *meilleure reconnaissance dans son métier* (57%). Un tiers des individus *espèrent un meilleur salaire* ou *visent une évolution de carrière future*, 20% d'entre eux sont à la *recherche d'un nouveau poste qui nécessite un diplôme* et seulement un individu sur dix souhaite *passer un concours ou changer de métier*. Les raisons invoquées portent donc davantage sur la sécurisation de l'emploi et la reconnaissance professionnelle plutôt que sur des attentes en termes d'évolution professionnelle future (changement de poste ou métier).

**Graphique 1 : Répartition des motivations qui poussent à réaliser une VAE (Effectif : 797, individus en emploi) question à choix multiples**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

#### Précision

Élément intéressant : le fait de viser une évolution de carrière future arrive en 3ème position loin derrière les deux raisons principales, alors que cette raison arrivait en 2ème position et proche de la première lors de la précédente enquête VAE (Enquête parcours VAE-2009-Observatoire VAE-CREFOR)

Pour tenter de déterminer si les raisons qui poussent les personnes à réaliser une VAE sont différentes en fonction du profil des individus, les taux de réponse ont été croisés avec les caractéristiques des individus (âge, situation professionnelle, emploi occupé...). Il n'apparaît pas de différences fortes de motivations entre les individus selon leurs différents profils. Ce résultat tient à la composition de l'échantillon largement dominé par une population issue des mêmes secteurs (*Service aux particuliers et Education, santé et action sociale*), et de professions similaires (*Aide à domicile, Assistante maternelle...*) ; la surreprésentation de ces secteurs et métiers influençant alors largement la nature des réponses de l'ensemble de l'échantillon. Ce problème sera rencontré tout au long de l'étude.


Cela dit, certaines analyses se sont tout de même montrées pertinentes, c'est le cas pour les croisements par tranche d'âge, par secteur d'activité ainsi que par certification.

### Les motivations relatives à la mobilité professionnelles sont influencées par l'âge des répondants

En effet, nous observons que les taux de réponses favorables sont plus importants lorsque les répondants sont plus jeunes. C'est le cas pour les raisons suivantes : *viser une évolution de carrière future, souhaite passer un concours, souhaite changer de métier* et *espère un meilleur salaire* (attention à la catégorie 25-29 ans qui ne comporte que 26 individus). Les 45 ans et plus ont par ailleurs plus fréquemment répondu qu'ils souhaitaient *consolider leur emploi* et *être mieux reconnu dans leur métier*. La réalisation d'une VAE semble donc suivre davantage une logique de sécurisation de l'emploi pour les plus âgés que pour les plus jeunes. Les plus jeunes étant par ailleurs plus enclins à envisager une évolution professionnelle future.

**Tableau 1 : Répartition des motivations relatives à la mobilité professionnelle par tranches d'âge (personnes en emploi, effectif : 797) Question à choix multiples**

	de 25 à 29 ans	de 30 à 44 ans	45 ans et plus	Total personnes en emploi
<b>Espère un meilleur salaire</b>	53,6%	34,7%	30,9%	<b>33,5%</b>
<b>Souhaite changer de métier</b>	12,4%	12,7%	7,5%	<b>10,1%</b>
<b>Viser une évolution de carrière future</b>	53,5%	41,5%	29,5%	<b>35,9%</b>
<b>Souhaite passer un concours</b>	19,9%	11,5%	7,4%	<b>9,7%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>26</b>	<b>374</b>	<b>397</b>	<b>797</b>

 taux de réponse supérieur à la moyenne de l'échantillon

 taux de réponse inférieur à la moyenne de l'échantillon

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Guide de lecture:** Lecture en colonne, 41,5% des 30-44 ans ont déclaré viser une évolution de carrière future contre 35,9% de la population totale en emploi avant la VAE

Concernant les chefs d'entreprises, nous observons que les taux de réponse sont plus faibles pour la majorité des raisons proposées. En effet, excepté pour la raison *recherche d'un nouveau poste ou emploi qui nécessite l'acquisition d'un diplôme* pour laquelle ils ont répondu favorablement à 36% contre 20% pour l'ensemble de l'échantillon, les chefs d'entreprises ont mentionné toutes les autres raisons dans une plus faible mesure.

Ci-dessous sont données les motivations pour les quatre certifications les plus demandées (273 individus ont postulé sur ces certifications). Pour le *CAP petite enfance* (certification la plus choisie : 96 individus) c'est la consolidation de l'emploi qui apparaît comme la motivation la plus importante pour entreprendre une VAE. Concernant les individus qui choisissent les trois autres certifications (*diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale*, *aide-soignant(e)* et *titre professionnel d'assistant(e) de vie aux familles*) c'est davantage le salaire et la reconnaissance qui priment. Les trop faibles effectifs des autres certifications rendent impossible la réalisation d'analyses supplémentaires.

**Tableau 2 : Répartition des motivations pour les quatre certifications les plus visées (Effectif : 273, personnes en emploi) questions à choix multiples**

	CAP PETITE ENFANCE	DIPLOME D'ETAT D'AIDE-SOIGNANT(E)	DIPLOME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	TITRE PRO ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES	Total personnes en emploi
Recherche d'un nouveau poste ou emploi qui nécessite l'acquisition d'un diplôme	18,5%	14,8%	14,1%	16,2%	19,7%
Consolider son emploi	72,8%	48,7%	57,6%	54,2%	52,8%
Espère un meilleur salaire	11,1%	48,7%	56,5%	58,1%	33,5%
Souhaite changer de métier	11,1%	7,8%	4,3%	9,9%	10,1%
Etre mieux reconnu dans son métier	58,0%	72,2%	81,5%	76,4%	57,1%
Vise une évolution de carrière future	28,4%	23,5%	30,4%	27,1%	35,9%
Souhaite passer un concours	25,9%	7,8%	6,5%	6,3%	9,7%
Autre	6,2%	9,6%	2,2%	7,4%	11,6%
Effectifs	96	53	42	83	797

■ taux de réponse supérieur à la moyenne de l'échantillon  
 ■ taux de réponse inférieur à la moyenne de l'échantillon

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Guide de lecture** : Lecture en colonne, 72,8% des personnes qui ont visé un CAP petite enfance ont déclaré réaliser une VAE dans le but de consolider leur emploi. Ce chiffre s'élève à 52,8% pour la totalité des personnes en emploi avant la VAE.

## Les taux de réponses sont peu influencés par l'appartenance à un secteur d'activité particulier

Nous pouvons seulement noter ici (voir tableau 3 page suivante) que les personnes issues de l'*industrie* se sont exprimées plus fortement en faveur de la *consolidation de leur emploi* (67% d'entre eux contre 53% pour l'échantillon) et comparativement moins pour la *reconnaissance de leur métier*. Elles visent par ailleurs plus fréquemment une *évolution de carrière future*. Egalement les personnes issues de l'*industrie* et des *autres secteurs* espèrent moins souvent un *meilleur salaire* que celles issues des *services aux particuliers et d'éducation, santé et action sociale*. Ces deux groupes s'opposent de la même manière en ce qui concerne la reconnaissance pour son métier et la prévision de passer un concours.

### Précision

Dans l'optique de nuancer l'influence des deux secteurs d'activités dominants (*services aux particuliers et éducation, santé et action sociale*). Les autres secteurs d'activité ont été regroupés en deux catégories : *industrie* (9% de l'échantillon) et *autres secteurs* (29% de l'échantillon). Pour plus d'information sur la répartition de l'échantillon par secteurs d'activités voir le tableau 2 de la partie 1.

**Tableau 3 : répartition des motivations par secteurs d'activité (Effectif : 797, personnes en emploi)****Questions à choix multiples**

	Services aux particuliers	Education, santé et action sociale	Industrie	Total autres secteurs	Total échantillon
Recherche d'un nouveau poste ou emploi qui nécessite l'acquisition d'un diplôme	20,1%	16,8%	19,9%	22,6%	19,7%
Consolider son emploi	55,8%	56,1%	67,1%	41,5%	52,8%
Espère un meilleur salaire	36,1%	37,1%	28,2%	28,2%	33,5%
Souhaite changer de métier	12,4%	5,7%	14,3%	11,6%	10,1%
Etre mieux reconnu dans son métier	64,0%	60,6%	40,7%	51,1%	57,1%
Vise une évolution de carrière future	26,8%	39,1%	43,3%	39,3%	35,9%
Souhaite passer un concours	10,4%	11,6%	6,6%	7,8%	9,7%

■ taux de réponse supérieur à la moyenne de l'échantillon

■ taux de réponse inférieur à la moyenne de l'échantillon

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Guide de lecture :** Lecture en colonne, 64% des personnes issues du secteur des services aux particuliers ont déclaré qu'ils passaient une VAE dans le but d'être mieux reconnu dans leur métier. Ce chiffre s'élève à 57,1% pour l'ensemble de l'échantillon

En ce qui concerne l'approche par profession, les résultats sont peu significatifs au vu de la multitude de professions représentées. De plus, les professions les plus représentées influencent de manière importante la moyenne des réponses de l'échantillon. Nous pourrions toutefois noter pour les professions qui comptent un grand nombre de personnes que :

- Les *aides à domicile* et les *agents des services hospitaliers* espèrent davantage un meilleur salaire. Ils projettent moins de changer de métier ;
- Les *femmes de ménage*, les *aides à domicile* et les *agents hospitaliers* insistent plus sur le besoin de reconnaissance ;
- En ce qui concerne les *moniteurs éducateurs* et les *cadres de l'intervention socio-éducative*, leurs attentes sont plus ciblées sur une évolution de carrière future.

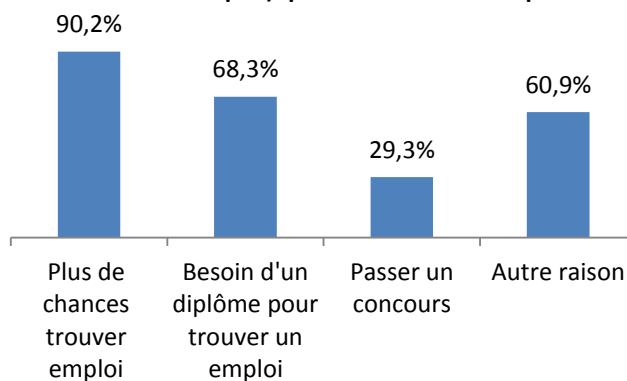
## 2.2 Une ressource pour accéder à l'emploi

Si la VAE est perçue comme un moyen de sécurisation de son emploi, elle constitue un moyen d'y accéder pour les personnes sans emploi. La sous-population étudiée ici correspond à une large majorité de demandeurs d'emploi (187 individus), auxquels s'ajoutent les autres catégories de personnes qui n'étaient pas en emploi avant de débiter leurs VAE (retraités, congés longue durée, au foyer et autres). Au total les analyses portent sur 203 individus dans cette sous partie.



Concernant les raisons qui poussent à entreprendre une VAE, la possibilité d'avoir *plus de chances de trouver un emploi* arrive en tête avec 90% des réponses. Le *besoin d'un diplôme pour trouver un emploi* arrive en second avec 68%. La prévision de *passer un concours* n'a recueilli quant à elle que 29% des réponses. Les personnes ayant invoqué une *autre raison* sont nombreuses, elles représentent 61% de la sous population.

**Graphique 2 : Répartition des motivations pour réaliser une VAE (Effectif : 203, individus sans emploi) question à choix multiples**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### Les personnes sans emploi ont privilégié le fait de passer un concours par rapport aux personnes en emploi.

Si elles se sont prononcées pour un peu moins d'un tiers d'entre elles pour cette raison, cela représente 20% de plus qu'en ce qui concerne les personnes en emploi.

Peu de différences ont été constatées entre les motivations selon le profil des personnes interrogées.

Concernant les personnes ayant déclaré qu'elles avaient besoin d'un diplôme pour trouver un emploi, nous retrouvons quatre catégories de professions pour lesquelles les taux de réponses sont particulièrement élevés. Ces quatre catégories représentent 66% des personnes sans emploi. Par ailleurs, leur niveau de diplôme n'est pas inférieur à celui de la moyenne d'échantillon.

**Tableau 4 : Catégories Socio-Professionnelles pour lesquelles le besoin d'obtenir un diplôme pour trouver un emploi est particulièrement important (Effectif : 134)**

PCS 42	Taux de réponse
Personnels des services directs aux particuliers	84,5%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	83,1%
Employés administratifs d'entreprise	78,5%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	67,9%
<b>Moyenne de ces catégories</b>	<b>76,9%</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les professions concernées sont en majorité des secrétaires, des assistantes maternelles ainsi que des aides à domicile. Il est important de noter que les secrétaires (à la fois pour des postes administratifs simples que de direction) représentent la profession la plus représentée parmi les personnes sans emploi (tandis que pour les personnes en emploi ce sont les aides à domicile ainsi que les assistantes maternelles qui sont les plus présentes).

## 2.3 Un quart des VAE s'insèrent dans le cadre de démarches collectives d'entreprise

### Précision

Le fait de participer à une VAE par le biais d'une démarche collective d'entreprise est considéré du point de vue du salarié. Lors des entretiens la question a été posée de manière brute, sans préciser quel était le degré d'implication nécessaire de l'entreprise vis-à-vis du parcours VAE du salarié pour que la démarche soit considérée comme collective. On retrouvera donc parmi les individus ayant déclaré participer à une démarche collective à la fois des individus qui ont été accompagnés par leur employeur aussi bien que d'autres, pour lesquels l'employeur s'est seulement montré favorable à la démarche sans accompagnement particulier. Cette sous partie s'adresse aux personnes en emploi avant la VAE avec un statut salarié.

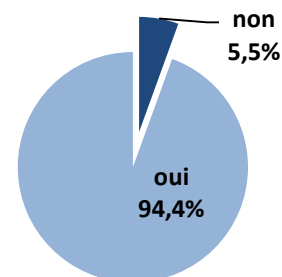
En plus d'être une démarche personnelle (seul 5% des répondants ont affirmé le contraire), la VAE se place dans le cadre d'une démarche collective pour 25% des salariés (soit 194 individus). 20% des individus qui participent à une démarche collective ont affirmé que la VAE n'était pas une démarche personnelle. Ce qui représente donc 39 personnes pour qui la VAE a été entièrement initiée par l'employeur (et majoritairement issues du secteur des *services aux particuliers*).

### Les démarches collectives concernent davantage les salariés les moins diplômés

Par comparaison avec l'ensemble de l'échantillon, les personnes pour qui la VAE s'inscrit dans une démarche collective détiennent plus fréquemment un niveau de formation V ou VI avant la VAE (respectivement + 3 points et +8 points). Au contraire, les niveaux supérieurs au niveau IV sont moins représentés.

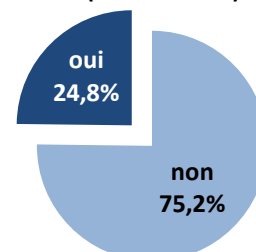
Les 45 ans et plus représentent 55% des individus en démarche collective tandis qu'ils occupent 50% de l'effectif total. Les 25-29 ans sont également plus représentés en démarche collective, en (5% contre 2,5% dans l'ensemble de l'échantillon). Les 30-44 ans sont quant à eux moins présents (39% contre 47% de la population totale).

**Graphique 3 : Répartition des salariés selon que la VAE s'inscrit dans une démarche personnelle ou non (Effectif : 782)**



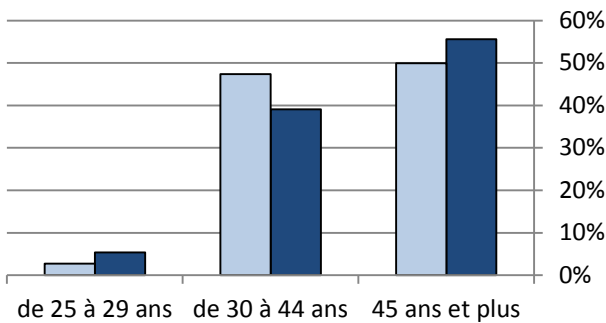
Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 4 : Répartition des salariés selon que la VAE s'inscrit dans une démarche collective ou non (Effectif : 782)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

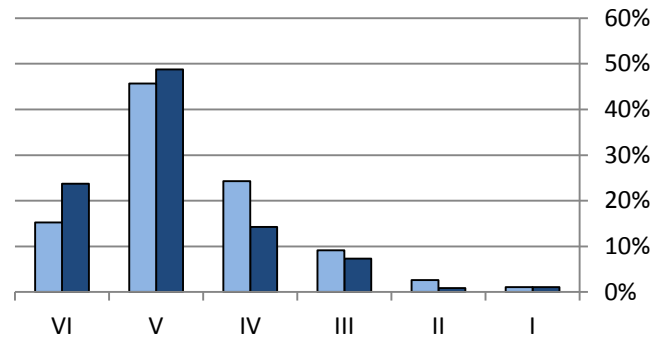
**Graphique 5 : Les démarches collectives par tranches d'âge (effectif : 194)**



- Répartition des démarches collectives par tranches d'âge
- Répartition de chaque tranche d'âge dans la population totale enquêtée

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 6 : Les démarches collectives par niveaux de formation (effectif : 194)**



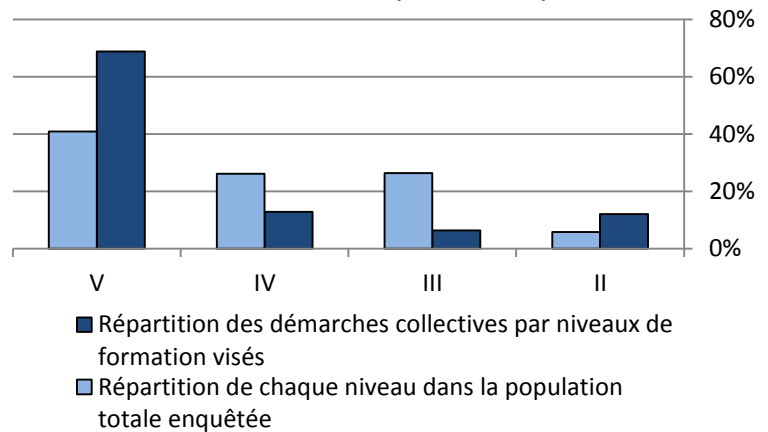
- Répartition des démarches collectives par niveaux de formation
- Répartition de chaque niveau dans la population totale enquêtée

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### Presque 70% des personnes en démarche collective visent une certification de niveau V

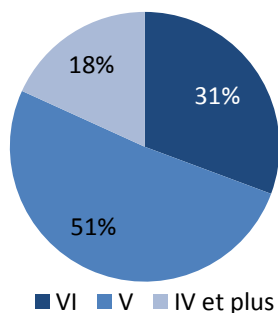
Alors que cette même proportion ne s'élève qu'à 40% au sein de la population totale enquêtée. Même observation pour le niveau II bien qu'il regroupe un effectif bien plus faible, 12% contre 5,7% dans la population totale (23 personnes en démarche collective visent un niveau II).

**Graphique 7 : Les démarches collectives par niveaux de formation visés (effectif : 194)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 8 : Répartition des personnes qui visent un niveau V par niveaux de diplôme avant la VAE (Effectif : 133)**



- VI
- V
- IV et plus

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Parmi cette majorité d'individus qui vise un niveau V dans les démarches collectives, nous observons que 51% d'entre eux possédaient déjà un niveau de formation équivalent avant la VAE, 31% étaient sans diplôme (VI) et 18% détenaient une certification de niveau IV ou plus.

L'ordre des principales certifications visées dans le cadre des démarches collectives (tableau 4) est différent de celui constaté pour l'ensemble de la population enquêtée. En effet le *CAP petite enfance* passe à la 5ème place alors que c'est la certification la plus visée sur le total de la population (voir partie I, graphique 4). *Le titre professionnel assistant(e) de vie aux familles* se hisse à la première place avec 28% des demandes (contre 9% dans la population totale).

**Tableau 4 : Les 5 certifications les plus demandées par les individus en démarche collective**

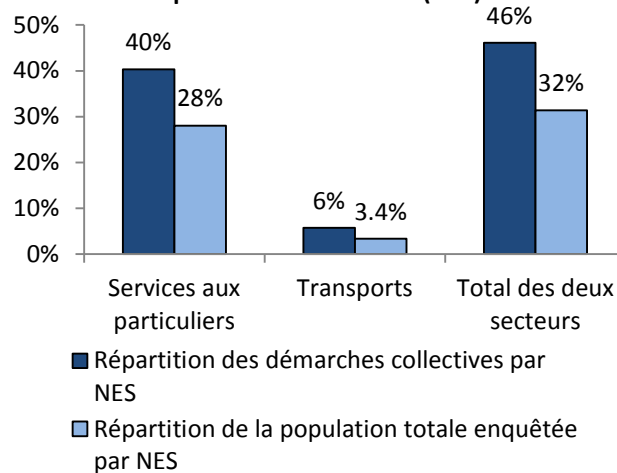
	Part dans les démarches collectives	Part dans la population totale
TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES	28,4%	9,1%
DIPLÔME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	9,9%	4,5%
DIPLÔME D'ETAT D'AIDE-SOIGNANT(E)	8,3%	5,7%
MASTER RESPONSABLE EN GESTION D'ENTREPRISE	6,6%	1,5%
CAP PETITE ENFANCE	5,5%	11,7%

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### Les démarches collectives se distinguent dans deux secteurs d'activités

C'est le cas des *services aux particuliers* ainsi que du *transport* pour lesquels la part des personnes en démarche collective est supérieure à celle observable dans la population totale enquêtée.

Tous les autres secteurs présentent quant à eux une importance moindre dans les démarches collectives comparée à la place qu'ils occupent dans la population totale (voir tableau ci-dessous). Cet élément est particulièrement prononcé pour le *commerce* qui se situe à un niveau trois fois inférieur (2,6% des démarches collectives contre 7,6% dans la population totale).

**Graphique 9 : Les démarches collectives par secteurs d'activité (NES)**

**Guide de lecture :** 40% des personnes qui participent à une démarche collective sont issues des services aux particuliers tandis que ce secteur est composé de 28% de la population totale enquêtée

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Tableau 5 : Les démarches collectives par secteurs d'activités (NES)**


	Répartition des démarches collectives par NES	Répartition de la population totale enquêtée par NES
<b>Education, santé et action sociale</b>	28,9%	29,3%
<b>Industrie</b>	8,5%	9,4%
<b>Administration</b>	5,4%	6,7%
<b>Services aux entreprises</b>	3,6%	6,1%
<b>Commerce</b>	2,6%	7,6%
<b>Indéterminé</b>	2,3%	4,1%
<b>Finance et immobilier</b>	1,0%	2,2%
<b>Energie</b>	0,8%	1,0%
<b>Construction</b>	0,6%	1,3%
<b>Agriculture</b>	0,2%	1,2%
<b>Total des secteurs</b>	<b>54%</b>	<b>68%</b>


Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Lorsque que nous examinons les démarches collectives par catégories socio-professionnelles (PCS 42) le même constat qu'avec les secteurs d'activité se dégage. Ce sont les métiers des *services aux particuliers* sont les plus représentés (46,8% contre 33,5%). *Les employés administratifs d'entreprise* sont pour leur part moins présents avec 1,5% des démarches collectives contre 7,7% de la population totale.

**Tableau 6 : Répartition des démarches collectives par catégories socio-professionnelles (PCS 42)**

	Part dans les démarches collectives	Part dans la population totale enquêtée
Personnels des services directs aux particuliers	46,82%	33,46%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	14,88%	14,37%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	7,42%	5,11%
Ouvriers qualifiés de type industriel	6,20%	4,91%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	4,92%	6,80%
Techniciens	3,63%	2,62%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3,44%	9,51%
Chauffeurs	3,43%	1,49%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	2,85%	2,55%
Policiers et militaires	2,32%	1,25%
Employés administratifs d'entreprise	1,51%	7,69%
Employés de commerce	0,86%	1,39%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	0,84%	0,61%
Contremaîtres, agents de maîtrise	0,60%	2,02%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	0,33%	0,28%

 Part supérieure à la population totale

 Part inférieure à la population totale

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Parmi les 194 candidats issus d'une démarche collective, 42 professions sont représentées. Les *aides à domicile* comptent 74 individus soit 38% du total des personnes en démarche collective. Les *assistant(e)s maternelle* sont quant à elles quasiment absentes des démarches collectives (4 personnes) alors qu'elles représentent une part importante de la population totale enquêtée. Nous trouvons également 50% des *aides-soignants* de l'échantillon, 57% des *conducteurs routiers*, 70% des *cadres de l'hôtellerie restauration* et la quasi-totalité des *techniciens de fabrication et de contrôle-quality en construction mécanique et travail des métaux* (6 individus sur 7). *Les animateurs socio-culturels et de loisirs* sont très peu représentés au sein des démarches collectives, une seule personne présente sur 20 dans l'ensemble de l'échantillon.

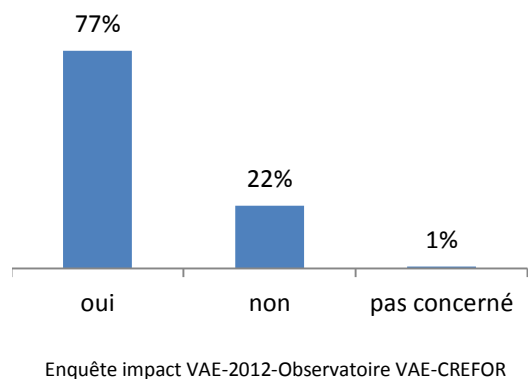
Enfin, il semble que les personnes qui participent à une démarche collective soient issues plutôt du secteur public ou associatif (*aide à la personne, agents de la fonction publique*) et dans une moindre mesure du secteur privé marchand (*ouvrier dans l'industrie et cadres administratifs et commerciaux*) ; ciblant des niveaux de formation plutôt faibles (70% des personnes en démarche collective visent une certification de niveau V). Si l'enquête n'est pas représentative de la population active haut-normande (mais des personnes qui réalisent des VAE), nous noterons que les travailleurs issus du secteur industriel sont peu présents dans le dispositif de la VAE, et encore moins parmi les

démarches collectives, alors que les ouvriers industriels restent omniprésents dans certains bassins d'emplois de la région (l'industrie représentait 18,5% de la population active haut-normande et 22% dans l'Eure au 31 décembre 2010 (source INSEE), contre 8,5% des personnes en démarche collective dans l'enquête).

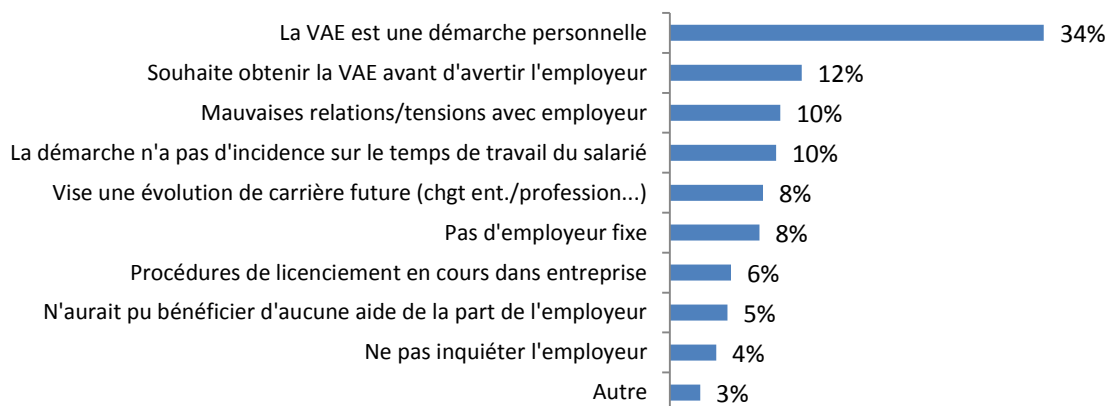
## 2.4 77% des salariés avertissent leur employeur de leur démarche VAE

22% seulement des individus interrogés n'ont pas averti l'employeur de leur démarche VAE (soit 130 individus). La raison principale tient au fait que la VAE est d'abord perçue comme une démarche personnelle (34%). Les autres raisons invoquées sont assez diverses et tiennent à différents facteurs de l'environnement socio-économique des salariés. Dans la plus grande majorité des cas, les personnes ne semblent pas en ressentir l'utilité. De plus, beaucoup de salariés ont jugé que dans la mesure où ils préparaient leur VAE sur leur temps personnel, cela ne concernait en rien l'employeur. Seulement 10% des personnes ont mentionné des mauvaises relations ou tensions avec l'employeur. Les différentes raisons ont été croisées avec différentes caractéristiques sans qu'aucun résultat pertinent ne soit découvert (ce qui est du à la faiblesse des effectifs).

**Graphique 10 : répartition des personnes selon qu'elles ont averti leur employeur ou non de leur démarche VAE (Effectif: 588, salariés pour qui la VAE n'entre pas dans une démarche collective)**



**Graphique 10 : Répartition des raisons pour lesquelles les individus n'ont pas averti leur employeur (Effectif : 130)**



**Précision :** ces résultats sont issus d'une question ouverte recodée, chaque individu ayant donné une seule réponse le total des pourcentages atteint 100% ici.

L'examen par catégories socio-professionnelles permet de mettre en lumière un élément important : le fait de ne pas avertir son employeur est plus fréquent dans le secteur privé que dans le secteur public ou associatif (tableau 7 ci-dessous), et l'est également pour les professions les moins qualifiées (employés et ouvriers) que pour les postes de cadres et d'ingénieurs.

En effet les catégories du secteur public (mis à part policiers et professeurs) présentent une proportion de personnes qui n'ont pas averti l'employeur inférieure à la moyenne de l'échantillon. C'est le cas des *employés civils et agents de service de la fonction publique*, des *personnels des services directs aux particuliers et des professions intermédiaires de la santé et du travail social*, respectivement 9,9%, 17,2% et 16,7% d'entre eux n'ont pas averti leur employeur contre une moyenne de 22% dans l'échantillon (ces trois catégories représentant la majorité des effectifs). En dessous de la moyenne nous trouvons également les cadres ainsi que les ingénieurs (21,5% et 13,7%).

Inversement les employés du privé ainsi que les ouvriers sont ceux qui ont averti le moins leur employeur. 29% des *employés administratifs d'entreprise* ainsi que des *ouvriers qualifiés dans l'industrie* ne l'ont pas fait. Même si ce constat s'observe parmi les répondants des autres catégories, celles-ci comportent des effectifs trop faibles pour être interprétées.

**Tableau 7 : Répartition des salariés qui n'ont pas averti leur employeur par catégories socio-professionnelles (PCS 42) (Effectif : 130)**

PCS 42	%	Effectif total PCS
Ouvriers qualifiés de type artisanal	100%	2
Professions de l'information, des arts et des spectacles	100%	3
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	70,4%	5
Policiers et militaires	64,9%	10
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	41,6%	53
Commerçants et assimilés	37,7%	7
Employés de commerce	31,7%	11
Contremaîtres, agents de maîtrise	30,8%	16
Ouvriers qualifiés de type industriel	29,7%	38
Employés administratifs d'entreprise	29,2%	60
Techniciens	27,1%	21
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	24,2%	23
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	21,5%	40
Personnels des services directs aux particuliers	17,2%	271
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	16,7%	74
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	13,7%	20
Employés civils et agents de service de la fonction publique	9,9%	112
Moyenne échantillon	22%	588

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## Synthèse partie II : Motivations pour réaliser une VAE

### • Pour les personnes en emploi

La VAE est avant tout : **un moyen de sécuriser son parcours professionnel** dans le cadre d'une **démarche personnelle**

- Etre mieux reconnu dans son métier (57%) et consolider son emploi (53%)
- La Vae est une démarche personnelle pour 94% des répondants

Les motivations qui visent des évolutions de carrières futures sont moins fréquemment citées

#### Particularité :

Les plus jeunes (de 25 à 44 ans) sont davantage en attente de mobilité professionnelle (hausse salaire, évolution du métier...) que les plus âgés

### • Pour les demandeurs d'emploi

La VAE est **une ressource qui permet d'accéder plus facilement à l'emploi** (90% des enquêtés), 68% ont déclaré avoir besoin d'un diplôme pour trouver un emploi. **Toutefois, 61% des demandeurs d'emploi ont mentionné d'autres raisons**

### • La VAE en démarche collective

Dans 25% des cas (pour les salariés) la VAE s'inscrit dans une démarche collective

#### Particularités :

Les individus présents en démarche collective sont comparativement plus âgés et moins diplômés que l'ensemble de l'échantillon. Ils sont plus souvent issus du secteur public ou associatif que du secteur privé

- 70% d'entre eux visent une certification de niveau V
- Les démarches collectives sont plus fréquentes dans les secteurs du *service aux particuliers*, du *transport* et de *l'énergie*.

### • ¼ des salariés n'avertissent pas leur employeur

La raison est rarement liée à l'existence de tensions avec l'employeur, mais plutôt au fait que la VAE est largement considérée comme une démarche personnelle. Avertir son employeur apparaissant alors comme inutile.

#### Particularité :

Ceux qui n'ont pas averti leur employeur sont plus souvent issus du secteur privé que du secteur public ou associatif



## Partie 3 : Impact de la VAE sur les parcours professionnels

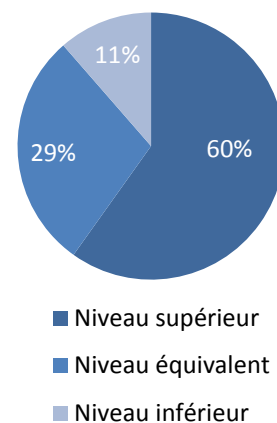
Dans cette partie seront abordés tous les déterminants de l'impact direct de la VAE sur les parcours professionnels. Dans un premier temps l'attention sera portée sur le choix du niveau de formation visé par le biais de la VAE en fonction du niveau détenu auparavant, ainsi que sur la progression du niveau de formation moyen de l'échantillon. Seront ensuite abordés les différents types d'évolutions professionnelles dont ont bénéficiés les répondants. Pour cela différents sous-groupes seront examinés : la population totale, les personnes en emploi avant la VAE puis les personnes sans emploi. Nous rechercherons également si les types d'évolution professionnelle rencontrés bénéficient plus ou moins à certains individus en fonction de leur profil. Nous tenterons ensuite de déterminer quels sont les facteurs à l'origine d'une absence d'évolution. Dans la sous partie suivante nous examinerons dans quelle mesure la VAE a modifié le regard des individus sur leur pratique professionnelle et comment leurs relations vis-à-vis de leurs collègues et de leur hiérarchie ont évolué.

### 3.1 Choix du niveau de la certification visée

Si le niveau de formation global de l'échantillon a connu une augmentation entre l'avant et l'après VAE, une partie non négligeable des individus a porté ses choix vers des certifications de niveaux inférieurs au niveau précédant la démarche VAE.

Ainsi, 11% des individus ont ciblé des certifications de niveau inférieur à leur niveau d'avant VAE et 29% d'entre eux ont ciblé un niveau équivalent. Ce qui signifie que dans l'hypothèse où tous ces individus obtiendraient une validation totale, c'est 400 individus qui verraient leur niveau maximum de formation se maintenir à celui d'avant VAE (soit 40% de l'échantillon). Le bénéfice recherché étant bien sûr d'acquérir une certification dans son domaine d'activité et non de faire uniquement progresser son niveau de formation.

**Graphique 1 : Niveau de la certification visée par rapport au niveau détenu avant la VAE (Effectif : 1000)**



Parmi ceux qui visent un niveau supérieur, la majorité d'entre eux visent une progression d'un seul niveau de formation par rapport à leur niveau antérieur. 102 individus visent une progression de 2 niveaux, 22 de trois niveaux et 3 de 4 niveaux. Seule la CCI de l'Eure n'est pas représentée ici (tous les individus relevant de cette structure ont visé un niveau inférieur ou équivalent).

**Tableau 1 : Nombre de niveaux de progression visés pour les individus qui visent un niveau supérieur**

Nombre de niveaux de progression visés	Effectif	Certificateurs représentés
1 niveau	471	Univ ROUEN, DAVA, DIRM MEMN, DRJSCS, Univ Havre, DIRECCTE, DRAAF
2 niveaux	102	Univ HAVRE, DRJSCS, RBS, Univ Rouen, DAVA, DIRECCTE
3 niveaux	22	DIRM MEMN, DRJSCS, RBS, DAVA, DIRECCTE
4 niveaux	3	DIR MEMN et RBS
<b>Total</b>	<b>598</b>	

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Une analyse par âge montre que les personnes qui visent un niveau inférieur sont pour plus de 70% d'entre elles âgées de 30 à 44, alors même que les 30-44 ans représentent 47% de la population totale enquêtée. Les personnes qui visent un niveau supérieur sont par ailleurs un peu plus âgées que la moyenne.

### Un effet de rattrapage

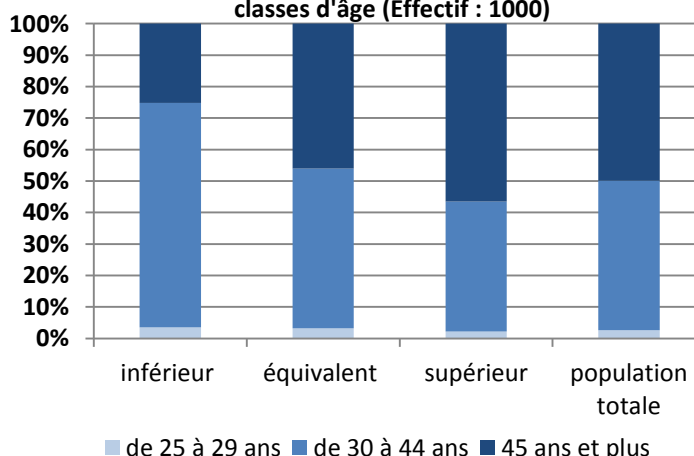
La moyenne d'âge des personnes qui visent une formation du niveau inférieur se situe à 40 ans, contre 43 ans pour ceux qui visent un niveau équivalent et 45 pour ceux qui visent un niveau supérieur. Le fait que les plus âgés se dirigent vers un niveau supérieur peut s'expliquer comme suit : dans la population française le niveau est d'autant plus élevé que la population étudiée est jeune. En effet les niveaux de formation ont augmenté au fil des générations depuis l'après-guerre. Si les actifs les plus âgés sont donc les moins diplômés, c'est aussi ceux qui possèdent le plus d'expérience, il paraît donc cohérent qu'ils se dirigent vers des niveaux supérieurs à ceux obtenus au cours de la formation initiale. Les plus jeunes quant à eux vont détenir un niveau de formation initiale plus élevé, mais seront plus susceptibles de se réorienter après leurs études et de se fait de se diriger vers un niveau inférieur ou équivalent. Ces remarques ne sont pas à considérer comme la seule explication.

**Tableau 2 : Moyenne d'âge en fonction du niveau de formation visé**

Niveau de formation visé par rapport au niveau d'avant VAE	Moyenne d'âge
Inférieur	40,2 ans
Equivalent	43,4 ans
Supérieur	45,3 ans
Population totale enquêtée	44,1 ans

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 2 : Répartition des niveaux de formation visés par rapport au niveau d'avant VAE et par classes d'âge (Effectif : 1000)**



**Guide de lecture :** parmi ceux qui visent un niveau inférieur, 25% des personnes ont 45 ans ou plus. Alors que les 45 ans ou plus représentent 50% de la population totale de l'étude

En ce qui concerne la répartition par secteur d'activité, nous observons que les *services aux particuliers* ainsi qu'*éducation, santé et action sociale* sont surreprésentés parmi les personnes qui ont porté leur choix vers un niveau inférieur ou équivalent. 37% des individus qui visent un niveau inférieur et 35% de ceux qui visent un niveau équivalent sont issus du secteur *des services aux particuliers*, tandis que ce même secteur représente 28% du total de l'échantillon. Des proportions du même ordre sont observées parmi ceux qui sont issus d'*éducation, santé et action sociale*. En toute logique ces deux secteurs sont plus faiblement représentés chez les personnes qui visent un niveau supérieur. Concernant maintenant le secteur de *l'industrie* ainsi que tous les autres représentés au sein de l'étude, nous notons que les individus qui en sont issus sont plus nombreux parmi ceux qui visent un niveau de formation supérieur.

**Tableau 3 : Répartition des individus par niveaux de formation visés et par secteurs d'activité d'origine (Effectif : 1000)**

NES	population totale	Inférieur	Equivalent	Supérieur
Total autres secteurs	33,3%	24,6%	17,9%	42,0%
Éducation, santé, action sociale	29,3%	34,7%	40,2%	23,1%
Services aux particuliers	28,0%	37,2%	35,4%	22,8%
Industries	9,4%	3,6%	6,1%	12,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Guide de lecture** : Lecture en colonne, 3,6 % des personnes qui visent un niveau inférieur travaillent ou ont travaillé (pour les personnes sans emploi) dans l'industrie tandis que les l'industrie représente 9,43% de la population totale enquêtée.

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Niveau de formation visé par rapport au niveau d'avant VAE : synthèse des caractéristiques							
	Inférieur	Equivalent	Supérieur				
<b>Age</b>	surtout des 30-44 ans	homogène	Plus de 45 ans et plus				
<b>Secteur d'activité avant VAE</b>	majoritairement services aux particuliers et santé, éducation et action sociale		davantage les autres secteurs, dans une moindre mesure les secteurs dominants				
<b>Niveau de diplôme avant VAE</b>	IV et plus	70% de niveaux V et 30% de IV-I	29% de niveaux VI	42% de niveaux V	24% de niveaux IV	4,5% de niveau III	0,7% de niveaux II
<b>Niveau de certification visé</b>	V pour 73% IV-II pour 27%	le même niveau que celui d'avant VAE	112 sur V 22 sur IV 15 sur III 3 sur II	185 sur IV 61 sur III 7 sur II	124 sur III 17 sur II	25 sur II 2 sur I	4 sur I
<b>Certifications</b>	majoritairement sur les certifications les plus visées au sein de l'enquête et de niveau V (auxiliaire de vie, CAP petite enfance, assistant(e) de vie aux familles...). Pas de concentration sur quelques certifications pour les individus qui se dirigent vers des certifications de niveaux IV et plus		Forte diversité (entre les niveaux IV et I)				

**Guide de lecture** : Ce tableau se lit de haut en bas en colonne. Ceux qui visent un niveau supérieur sont plus fréquemment des 45 ans et plus, issus plus fréquemment de tous les secteurs d'activité excepté les deux dominants. 24% des individus possédaient un niveau IV avant la VAE et parmi eux 124 personnes visent un niveau III et 17 un niveau II. Les certifications visées sont très diverses.

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

A ce stade il est possible de caractériser l'échantillon en deux groupes principaux.

Le premier représente les personnes qui proviennent des secteurs d'activité les plus représentés et qui ont choisi les certifications qui correspondent aux professions également les plus représentées (*aides à domicile, assistantes maternelle, agents de services, aide-soignant(e)...*), plutôt dans le secteur public ou associatif, et majoritairement vers des certifications de faible niveau (niveau V). Trois cas de figures sont observés en termes de qualification avant la VAE :

- Individus avec un niveau IV ou plus avant VAE et qui se sont orientés au terme de leur formation initiale vers un métier peu qualifié
- Des personnes qui possédaient déjà un niveau V avant la VAE
- Des personnes non diplômées

La deuxième catégorie indentifiable concerne une population qui présente des caractéristiques hétérogènes (autant au niveau des secteurs d'activités dont ils sont issus que des certifications visées). Pour la plupart, ces individus visent une certification de niveau supérieur à celui d'avant VAE (et pour une petite partie une certification de niveau équivalent ou inférieur). Ils proviennent majoritairement du secteur privé, sont un peu plus âgés et sont plus diplômés que la population composant la catégorie précédente.

Ces éléments vont permettre d'aborder la partie suivante en toute connaissance de cause et d'en nuancer les résultats. Ainsi, si pour certaines catégories d'individus la progression du niveau de formation est inférieure au niveau qui aurait pu être attendu, cela résulte du fait que 40% des répondants visent une certification de niveau inférieur ou égal à celui détenu auparavant.

## 3.2 Evolution du niveau de formation

La méthode utilisée repose ici sur le calcul des niveaux de formation moyens (à l'aide des niveaux I, II, III, IV, V et VI), et sur la comparaison de ces niveaux avant et après le parcours VAE. Avec cette méthode, le niveau de formation moyen s'établit à 4,6 avant la VAE pour l'ensemble de l'échantillon. Cela signifie que le niveau moyen se situe entre le niveau IV et V, tout en penchant légèrement vers le niveau V. Une progression du niveau de formation se traduit donc par une baisse de l'indicateur (par exemple lors d'un passage de 4 à 3).

Si cette mesure est en partie imprécise car elle ne permet pas de cibler un niveau réel, elle s'avère intéressante lorsque le niveau moyen dépasse des seuils symboliques comme celui du niveau IV. Cette méthode a également l'avantage de ne pas présenter de biais dû à la distribution de la population. En effet, les répondants sont concentrés majoritairement sur les niveaux V et IV, qui se situent aux extrémités de la moyenne (4,6). Nous ne sommes donc pas en présence d'un grand nombre de personnes de niveau I ou VI qui viendrait biaiser la moyenne.

**Précision**

Les analyses qui suivent ne doivent pas être interprétées en termes de performance. Les certifications visées par les individus répondent à un besoin ou une motivation personnelle, l'objectif étant l'obtention d'une qualification et non pas l'acquisition d'un niveau en particulier. De plus l'indicateur utilisé est purement fictif et seulement justifié par les besoins de l'analyse.

**Une baisse du nombre de personnes avec un niveau inférieur à IV de 24%**

Le niveau de formation de l'ensemble de la population avant et après VAE a augmenté sensiblement (se référer au niveau maximum après VAE ici). Le nombre de non diplômés a baissé de 11% et celui des niveaux V de 12%. Le nombre de personnes avec un niveau IV a quant à lui augmenté de +4%, celui des niveaux III de +16%, celui des niveaux II de +3,5 et +0,6% pour les niveaux I. Avant la VAE le nombre de personnes avec un niveau inférieur au BAC représentait 62% de la population, il n'en représente plus que 38% à son issue.

**Tableau 4 : Répartition de la population par niveaux de formation  
(Effectif : 1000)**

	Avant la VAE	Après la VAE (avec niveau acquis pendant la VAE)	Après la VAE (Niveau maximum)
<b>I</b>	1,1%	0,8%	1,7%
<b>II</b>	2,6%	5,0%	6,2%
<b>III</b>	9,2%	24,8%	25,1%
<b>IV</b>	24,3%	24,8%	28,9%
<b>V</b>	45,7%	40,5%	34,0%
<b>VI</b>	15,2%	4,1%	4,1%
<b>Total</b>	100%	100%	100%

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Précision**

Deux niveaux de formation après VAE sont donnés ici pour la raison suivante : le premier considère le niveau acquis pendant la VAE, ce qui signifie que les personnes qui ont postulé sur un niveau inférieur à celui d'avant VAE sont comptabilisés avec un niveau inférieur après la VAE qu'avant (c'est la raison pour laquelle les individus de niveau I sont moins nombreux après la VAE car ils ont postulé pour la plupart sur des certifications de niveau inférieur). Le deuxième prend en compte le niveau maximum atteint avec ou sans la VAE, dans ce cas pour les personnes qui ont postulé sur un diplôme de niveau inférieur à celui détenu avant la VAE, c'est leur niveau d'avant la VAE qui est pris en compte.

Par la suite, c'est le niveau de formation atteint avec la VAE qui sera pris en compte dans les calculs de la moyenne. En effet, il paraît plus pertinent de considérer le niveau qui correspond à l'emploi exercé ou à l'expérience des individus de l'enquête, qu'un niveau de diplôme supérieur obtenu

plusieurs années auparavant et qui n'est pas forcément en relation avec la profession exercée ou recherchée par les individus.

## Une progression globale de +0,6 points du niveau de formation moyen

Le niveau de formation moyen est passé de 4,6 à 4. Celui des personnes qui ont obtenu des validations partielles se maintient à 4,7 (celles-ci sont comptées avec leur niveau antérieur à la VAE).

**Tableau 5 : Evolution du niveau de formation moyen selon le type de validation obtenu**

	Individus avec validation partielle	Individus avec validation totale	Total population enquêtée
<b>Avant VAE</b>	4,7	4,6	4,6
<b>Après VAE</b>	4,7	3,9	4,0

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## Le niveau des hommes plus élevé

Le niveau des hommes est à la fois celui qui était le plus élevé avant la VAE (4,29 contre 4,66 pour les femmes) et celui qui a le plus augmenté (+0,7 contre +0,44 pour les femmes).

**Tableau 6 : Evolution du niveau de formation moyen par genre (effectif : 1000)**

	Avant VAE	Après VAE	Progression
Femmes	4,66	4,22	0,44
Hommes	4,29	3,59	0,70

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## Le niveau moyen des certifications délivrées dépend du certificateur

Ce sont les établissements d'enseignement supérieur qui délivrent les certifications de niveaux les plus élevés et qui enregistrent également les taux de progression du niveau de formation les plus élevés (les niveaux sont compris entre 1,87 et 2,18 après VAE pour les individus ayant réalisé des VAE avec les universités de Rouen et le Havre ainsi qu'avec Rouen Business School) (voir tableau 8 page suivante). Ces trois organismes ne représentent cependant qu'un peu plus de 5% de la population totale enquêtée.

Concernant maintenant le DAVA, la DRJSCS ainsi que la DIRECCTE, nous notons que ce sont les personnes qui possèdent les plus faibles niveaux de formation avant la VAE qui sont les plus représentées (de 4,6 à 4,8) et dont les niveaux de formation moyens ne dépassent pas le niveau IV à l'issue de la VAE. Pour la CCI Eure et la DRAAF le niveau moyen après VAE est inférieur à celui antérieur, ce qui s'explique par une forte proportion d'individus ayant porté leur choix vers des certifications de niveaux inférieur ou équivalent à celui d'avant VAE.

**Tableau 7 : Evolution du niveau de formation moyen par certificateur (Effectif : 1000)**

	Niveau avant VAE	Niveau après VAE	Evolution
CCI Eure	2,8	3,0	-0,2
Univ ROUEN	2,9	2,2	0,7
Univ HAVRE	2,9	1,9	1,0
DRAAF	3,2	3,7	-0,5
Rouen Business School	3,9	2,0	1,9
DIRM MEMN	4,5	3,8	0,7
DAVA	4,6	4,0	0,6
DIRECCTE	4,8	4,6	0,1
DRJSCS	4,8	4,8	0,0

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Tableau 8 : Exemple de certifications proposées par certificateurs et par niveaux**

Certificateur	Exemple de certifications proposées	Niveau
<b>Rouen Business School</b>	Licence et master en gestion d'entreprise	I et II
<b>Université Rouen</b>	Licence droit notarial, Technico-commercial	II
	Master administration des entreprises	I
<b>Université Havre</b>	DUT carrières sociales	III
	Licence gestion des opérations logistiques et portuaires	II
	Master management marketing international	I
<b>CCI Eure</b>	Titre Pro responsable des achats et approvisionnement	III
<b>DIRM MEMN</b>	Brevet chef mécanicien 8000KW	II
<b>DRAAF</b>	Bac pro gestion et conduite des chantiers forestiers	IV
	BTSA gestion forestière	III
<b>DRJSCS</b>	Diplôme d'état d'aide médico-psychologique	V
	Brevet d'état éducateur sportif 1er degré	IV
	Diplôme d'état préparateur en pharmacie hospitalière	III
	Diplôme d'état d'ingénierie sociale	II
<b>DIRECCTE</b>	Titre pro assisant(e) de vie aux familles	V
	Titre pro attaché(e) commercial(e)	IV
	Titre pro assistants(e) de direction	III
<b>DAVA</b>	CAP boucher	V
	Diplôme d'état moniteur éducateur	IV
	BTS travaux public	III
	DCG comptabilité et gestion	II

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

En ce qui concerne la distinction en emploi/sans emploi, nous notons que les individus qui n'étaient pas en emploi avant la VAE ont vu leur niveau de formation progresser davantage que les personnes en emploi, leur niveau passant de 4,59 à 3,92 contre de 4,6 à 4,16 pour les personnes en emploi.

Parmi les salariés, ce sont ceux en CDI et en intérim qui ont connu les progressions les plus fortes (respectivement +0,5 et +0,7 contre +0,1 pour les CDD et les autres contrats).

**Tableau 9 : Evolution du niveau de formation moyen par type de contrat de travail (Effectif : 782, salariés)**

Type de contrat	Niveau Avant VAE	Niveau après VAE	Progression
CDI	4,6	4,1	0,5
CDD	4,6	4,5	0,1
Intérim	4,9	4,2	0,7

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR



## Le niveau moyen de tous les candidats dépasse le niveau IV à l'issue de la VAE à l'exception des deux secteurs dominants

Ce qui s'explique par le fait qu'une forte proportion d'individus issus de ces deux secteurs visent des certifications de niveaux inférieur ou équivalent, et notamment de niveau V.

La plus forte progression est observée dans le secteur *de l'industrie des biens de consommation* avec +1,23 points, le niveau passant de 5 à 3,8. Au contraire, les activités immobilières connaissent une diminution du niveau moyen de -0,05 point (du fait que les individus aient choisi des certifications de niveau inférieur à ceux d'avant VAE). Un tableau similaire a été réalisé avec les catégories socio-professionnelles, il figure en annexe (tableau 2).

**Tableau 10 : Evolution du niveau de formation moyen par secteurs d'activité d'origine (NES) (Effectif : 1000)**

NES	Niveau avant VAE	Niveau après VAE	Progression	Effectifs par secteur
Industrie des biens de consommation	5,00	3,77	1,23	23
Indéterminé	4,73	3,62	1,11	41
Industries des biens d'équipement	4,76	3,79	0,97	17
Construction	4,52	3,60	0,93	13
Activités financières	4,16	3,32	0,85	20
Commerce	4,67	3,84	0,84	76
Industrie automobile	4,35	3,56	0,80	17
Energie	4,21	3,42	0,78	6
Industries des biens intermédiaires	4,44	3,66	0,77	28
Services aux entreprises	4,38	3,68	0,70	61
Administration	4,50	3,91	0,60	67
Agriculture, sylviculture, pêche	4,33	3,81	0,51	12
Transports	4,24	3,74	0,51	34
Industries agricoles et alimentaires	3,72	3,33	0,39	9
Services aux particuliers	4,80	4,54	0,27	280
Éducation, santé, action sociale	4,55	4,29	0,26	293
Activités immobilières	3,48	3,52	-0,05	3

 Niveau moyen inférieur au niveau IV  
 Niveau moyen supérieur au niveau IV

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR



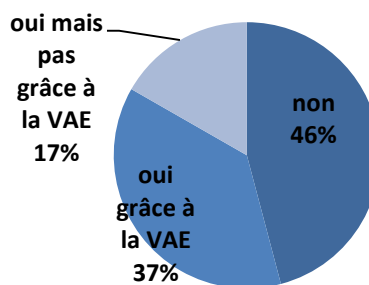
### 3.3 Plus d'un tiers des répondants ont bénéficié d'une évolution professionnelle grâce à la VAE

#### Précision :

Le fait d'avoir bénéficié d'une évolution professionnelle grâce à la VAE ou non relève de la perception des personnes, aucun critère ne permet de le définir.

Parmi la population totale enquêtée 54% des individus (soit 541 personnes) ont déclaré avoir bénéficié d'une évolution professionnelle. Cependant, 17% jugent que cette évolution n'est pas liée à la VAE. Parmi l'ensemble des personnes qui ont déclaré une évolution professionnelle, la part de ceux qui ont obtenu une validation partielle s'élève à 21,5%. Ce qui correspond exactement à la part de validation partielle rencontrée au sein de la population totale enquêtée.

**Graphique 3 : Répartition des individus qui ont bénéficié ou non d'une évolution professionnelle à la suite de la VAE (Effectif : 1000)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

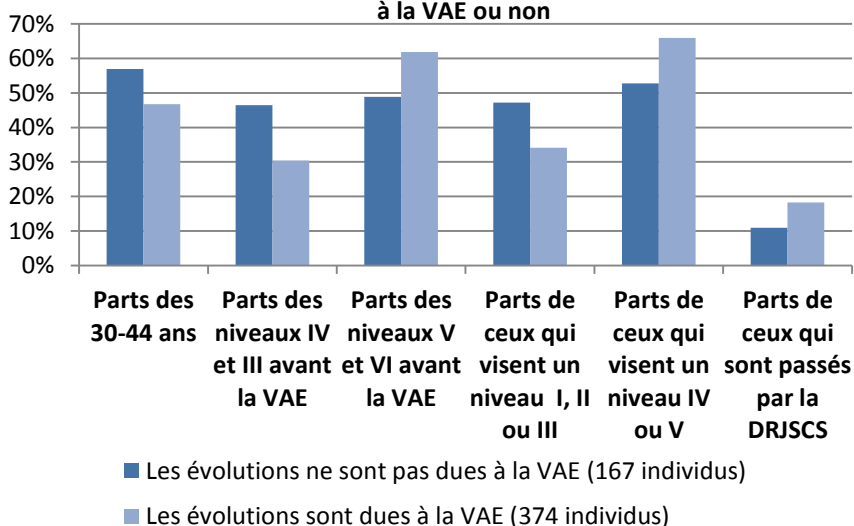
#### Deux fois plus de validation partielle chez les personnes qui ont affirmé que leur évolution professionnelle n'était pas liée avec la VAE

Le taux de validation partielle s'élève à 16% chez les personnes qui ont déclaré que les évolutions professionnelles étaient liées à la VAE, tandis qu'il s'élève à 34% pour ceux qui ont affirmé le contraire. Si le fait de valider totalement sa VAE n'est pas un prérequis pour bénéficier d'une évolution professionnelle, cela influence fortement le jugement des individus concernant le rôle du dispositif.

Le graphique ci-contre résume les disparités entre les personnes qui ont déclaré que leur évolution professionnelle résultait directement de la VAE et ceux qui ont déclaré le contraire.

**Guide de lecture :** Les 30-44 ans représentent 57% des individus qui ont déclaré avoir connu des évolutions professionnelles qui ne sont pas dues à la VAE tandis qu'ils représentent 47% des personnes qui ont jugé que les évolutions étaient dues à la VAE

**Graphiques 4 : Caractéristiques des individus qui ont connu des évolutions professionnelles selon que les évolutions sont liées à la VAE ou non**

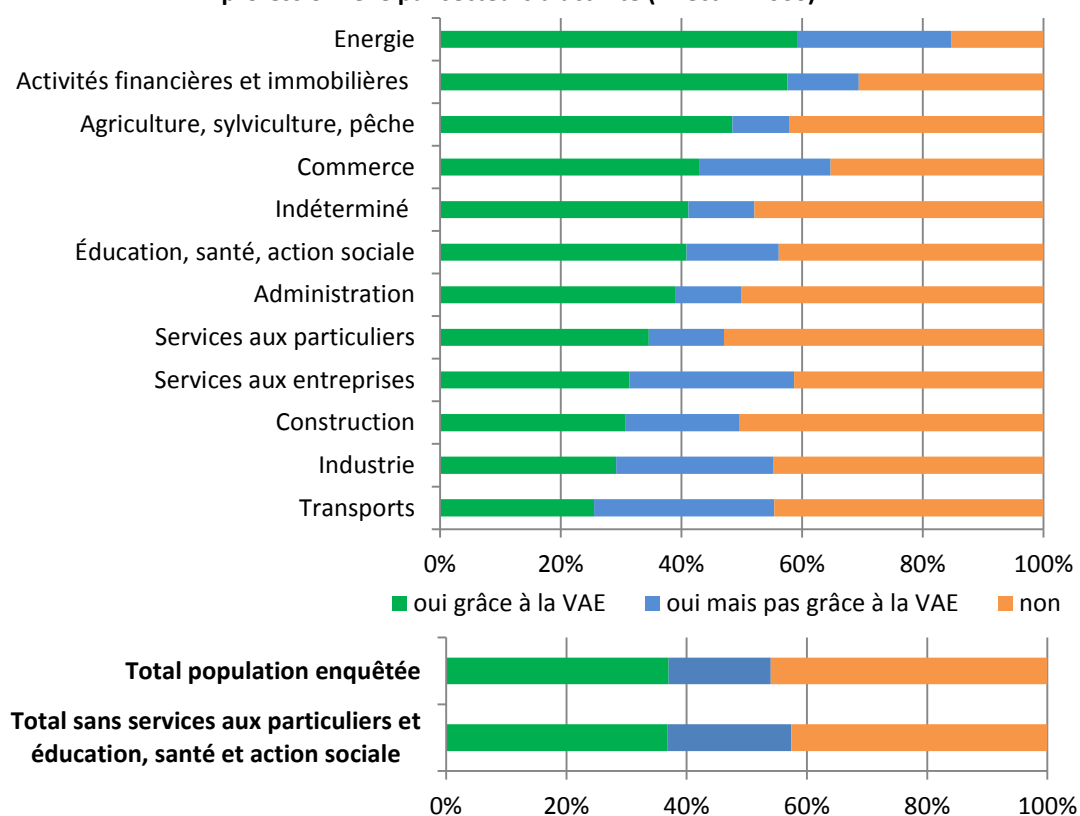


Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les personnes qui jugent que les évolutions professionnelles dont ils ont bénéficié ne sont pas le résultat de la VAE sont donc plus jeunes (57% de 30-44 ans), plus diplômés avant la VAE (sur les niveaux IV et III) et visaient plus souvent des certifications de niveau III et II que leurs homologues ayant déclaré que les évolutions étaient dues à la VAE.

Des différences marquantes apparaissent également au niveau des secteurs d'activité et catégories d'emploi exercé. Effectivement, les personnes qui jugent que leur évolution professionnelle n'est pas due à la VAE proviennent plus fréquemment de secteurs d'activité peu représentés et surtout du secteur privé marchand. 30,6% des personnes qui jugent que les évolutions ne sont pas dues à la VAE sont issues des secteurs du *transport*, de *l'industrie* et du *service aux entreprises* contre 14,7% des personnes qui jugent que leur évolution professionnelle est due à la VAE. Au contraire, les secteurs les plus représentés dans l'étude sont moins présents parmi les personnes qui jugent que les évolutions ne sont pas dues à la VAE : 52% d'entre eux sont issus des *services aux particuliers*, *éducation*, *santé et action sociale* et *administration*, contre 65% pour ceux qui affirment que leur évolution est due à la VAE.

**Graphique 5 : Répartition des individus qui ont bénéficié d'une évolution professionnelle par secteurs d'activité (Effectif : 1000)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Précision :**

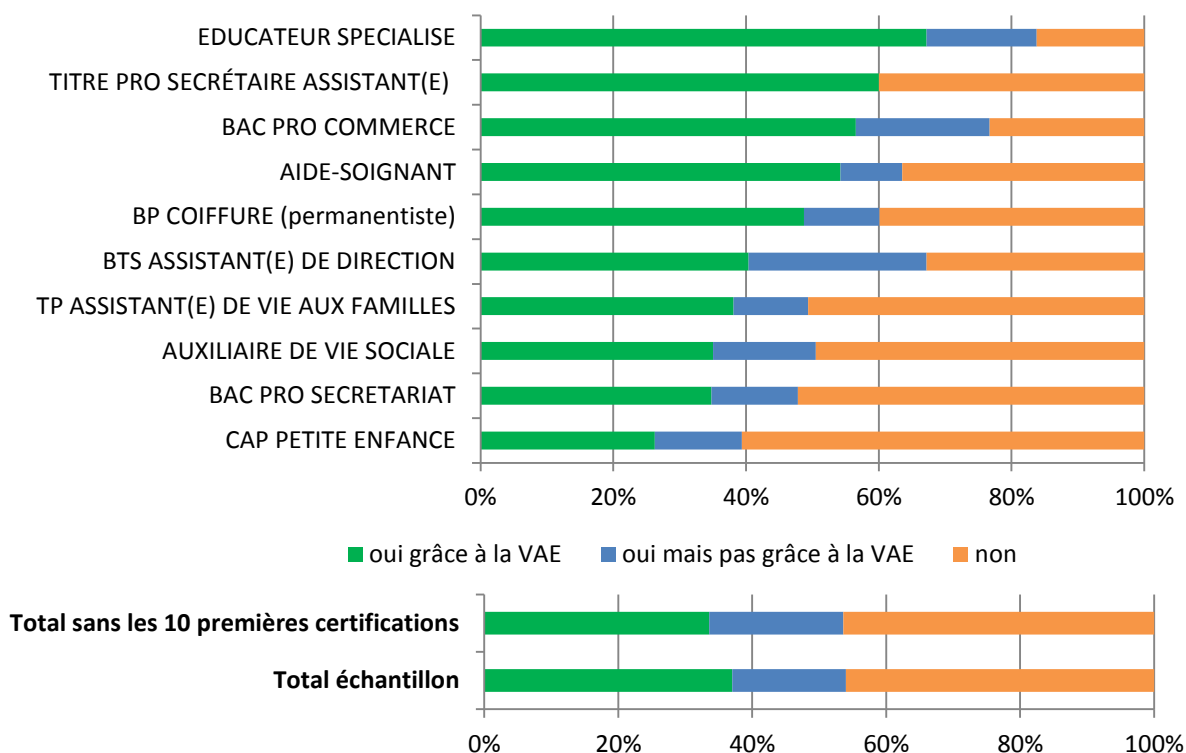
Attention à l'interprétation pour les secteurs d'activité comportant des effectifs trop faibles, voir la répartition de l'échantillon par secteur d'activité (partie 1 tableau 2).

En termes de profession, 27,7% des personnes qui jugent que les évolutions ne sont pas dues à la VAE sont des *cadres supérieurs, des ouvriers ou des techniciens*, tandis que ces trois mêmes professions représentent 13,4% des individus ayant déclaré une évolution grâce à la VAE. Au contraire nous trouvons 20% d'*employés* en plus parmi ceux qui ont déclaré que les évolutions étaient dues à la VAE.

En considérant une entrée par certification (graphique 6), nous observons que les personnes qui visent une certification en lien avec le secteur du *service aux particuliers* ont moins souvent connu une évolution professionnelle (grâce à la VAE ou non). Ce phénomène est particulièrement marqué pour ceux qui ont choisi un *CAP petite enfance* (certification la plus visée de l'étude). Les individus ayant choisi un titre professionnel *d'assistant(e) de vie aux familles* sont quant à eux plus proches de la moyenne de l'échantillon. Les individus qui ont choisi des certifications en lien avec le secteur du paramédical social connaissent plus fréquemment des évolutions professionnelles (notamment *éducateur spécialisé et aide-soignant(e)*), et particulièrement grâce à la VAE. Parmi ceux qui ont connu plus fréquemment des évolutions professionnelles, nous trouvons également les personnes ayant porté leur choix vers un *titre professionnel de secrétaire assistant(e)* (100% des évolutions liées à la VAE), un *BAC professionnel commerce* ou un *BP coiffure*.

Concernant les autres certifications (sans les 10 plus visées) nous remarquons que les individus concernés ont globalement autant bénéficié d'une évolution professionnelle à la suite de la VAE que l'ensemble de l'échantillon, mais légèrement moins grâce à la VAE (Voir le graphique 4, partie 1 pour plus d'information sur les effectifs concernés).

**Graphique 6 : Répartition des individus qui ont bénéficié d'une évolution professionnelle pour les 10 certifications les plus visées**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Si d'ores et déjà l'impact de la VAE sur les parcours professionnels est incontestable, il demeure important de garder à l'esprit qu'une partie du public bénéficie d'évolutions professionnelles qui ne sont pas liées à la VAE. Différentes pistes peuvent être empruntées dans le but de l'expliquer. Dans un premier temps 1/3 de ces personnes n'ont obtenu qu'une validation partielle à leur VAE. Il est possible qu'elles aient pu bénéficier d'évolutions qui n'étaient pas conditionnées par l'obtention de la certification visée (évolution vers une profession différente ou opportunité pour laquelle la certification visée n'est pas nécessaire pour obtenir un nouveau poste). Dans ce cas, la VAE qui représentait une stratégie de sécurisation de son emploi au début du parcours peut se placer au second plan dès lors qu'une possibilité de mobilité professionnelle fait son apparition. Les individus concernés étant libres d'entreprendre un parcours complémentaire ou non par la suite.

Une autre raison possible tient au fait que les personnes qui ont bénéficié d'une évolution qui n'est pas liée à la VAE semblent mieux armées pour conduire leur parcours professionnel de manière autonome et choisie. En effet, elles sont plus jeunes et plus diplômées (et également plus en attentes de mobilité professionnelle, voir partie 2). De plus, elles évoluent plus fréquemment dans un environnement caractérisé par une plus forte flexibilité du travail (secteur privé marchand).

Pour terminer ici, c'est la question de la présence d'opportunité professionnelle en fonction de son secteur d'activité et de sa profession qui est posée. En effet, les individus qui travaillent dans un secteur qui fait face à des difficultés de recrutement importantes seront plus susceptibles de bénéficier d'une évolution professionnelle qu'ils aient validé leur VAE ou non (par exemple pour les métiers en tension dans le secteur de la santé ces dernières années) que ceux qui travaillent dans des secteurs à fort taux de chômage. Dans ce cas, ce sont les compétences qui viennent favoriser la mobilité, et non pas le niveau de formation. Au contraire, si les individus souhaitent évoluer vers une profession qui nécessite un niveau de formation minimum obligatoire, le fait de valider sa certification totalement est la condition pour obtenir une évolution. Il est également possible que des individus issus de certaines professions qui ne nécessitaient auparavant aucune qualification, soient soumis à l'obligation d'en obtenir une pour continuer à exercer leur activité (c'est le cas des services aux particuliers : auxiliaire de vie, aide à domicile...). Dans ce cas, l'obtention de la VAE ne permet pas d'évolution mais de sécuriser son emploi.

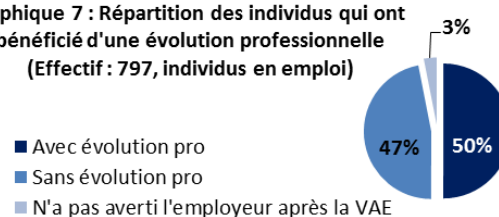
Le fait de bénéficier d'une évolution professionnelle en lien ou non avec la VAE est donc influencé par des facteurs multiples (chance et opportunités, dynamisme du secteur d'activité et de l'entreprise, contexte économique et réglementaire, profession, âge, niveau de formation...) et ne saurait être réduit à une explication unique ou à la simple appartenance à une catégorie spécifique.

### 3.4 L'impact de la VAE pour les personnes en emploi

L'évolution professionnelle pour les personnes en emploi est caractérisée par plusieurs types de changement professionnel, qui peuvent correspondre à un changement de poste (ou de métier), de contrat de travail, de statut ou d'entreprise (les changements sont considérés comme des éléments positifs). Les différents types d'évolution professionnelle ainsi que les modifications des conditions d'emploi seront abordés dans les sous parties suivantes (3.5 et 3.6).

Parmi les 797 personnes en emploi avant la VAE, 50% d'entre eux ont connu une évolution professionnelle (399 personnes). Au contraire 47% d'entre eux n'ont connu aucune évolution et 3% des personnes n'ont pas averti leur employeur de leur démarche après la VAE (l'employeur n'étant pas au courant, il était impossible pour ces personnes de faire valoir leur nouveau niveau de formation).

Gaphique 7 : Répartition des individus qui ont bénéficié d'une évolution professionnelle (Effectif : 797, individus en emploi)



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Tableau 11 : répartition des individus en emploi qui ont bénéficié d'évolution professionnelle selon leur situation professionnelle

Il est important de rappeler que le taux d'évolution professionnelle pour les personnes en emploi correspond en réalité à celui des salariés en CDI ou en CDD. Les autres situations professionnelles présentant des effectifs trop faibles pour être interprétées.

#### Le niveau de formation a un impact sur le fait de bénéficier d'une évolution professionnelle

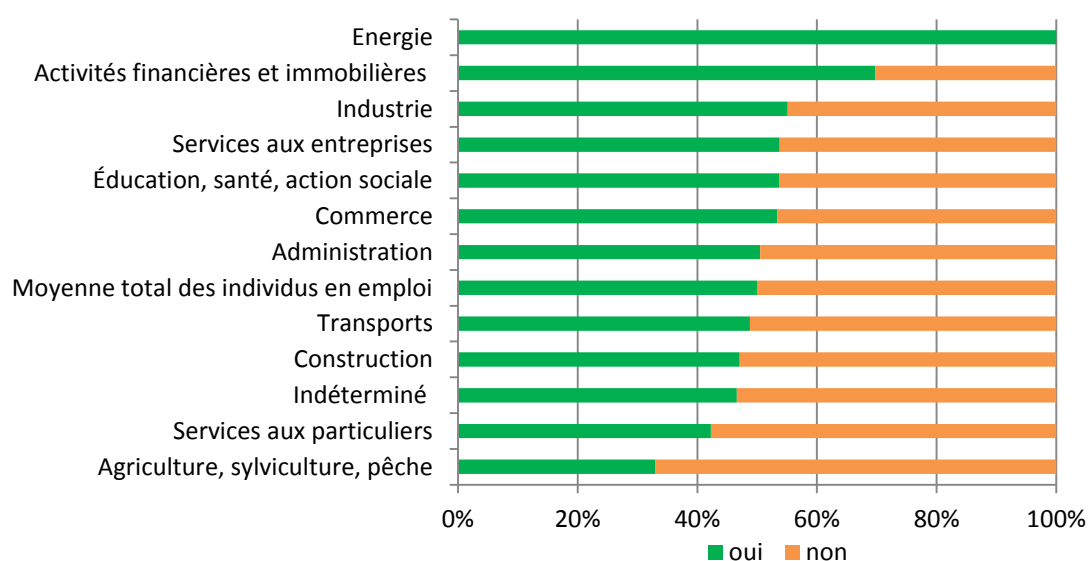
Situation professionnelle	Taux de personnes avec évolutions professionnelles	Effectif total de chaque catégorie
<b>Parmi les personnes en emploi</b>		
Salariés	50,2%	782
Entrepreneurs	38,3%	15
<b>Total</b>	<b>50,1%</b>	<b>797</b>
<b>Parmi les salariés</b>		
CDI	50,3%	637
CDD	48,9%	112
Intérim	59,2%	14
Autre	48,9%	19
<b>Total</b>	<b>50,2%</b>	<b>782</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les individus qui ne sont titulaires d'aucun diplôme avant la VAE sont moins représentés parmi ceux qui ont connu une évolution (10% d'entre eux) que dans la population totale (15%). Ils sont donc moins susceptibles de connaître une évolution professionnelle à la suite de leur parcours.

Nous remarquons que de nombreux secteurs d'activité gravitent autour de la moyenne. Ceux pour lesquels les taux d'évolutions sont très élevés comportent des effectifs très faibles (*agriculture, activités financières et immobilières ainsi qu'énergie*) et ne sont donc pas interprétables de manière certaine. Toutefois, des éléments significatifs apparaissent au niveau des secteurs dominants. Les personnes issues du *service aux particuliers* connaissent moins fréquemment des évolutions professionnelles (42,3% d'entre elles contre 50% en moyenne pour la totalité des individus en emploi), tandis que celles issues d'*éducation, santé et action sociales* en bénéficient plus souvent (54%).

**Graphique 8: Répartition des individus qui ont bénéficié d'évolutions professionnelles ou non par secteur d'activité (Effectif : 797, individus en emploi)**

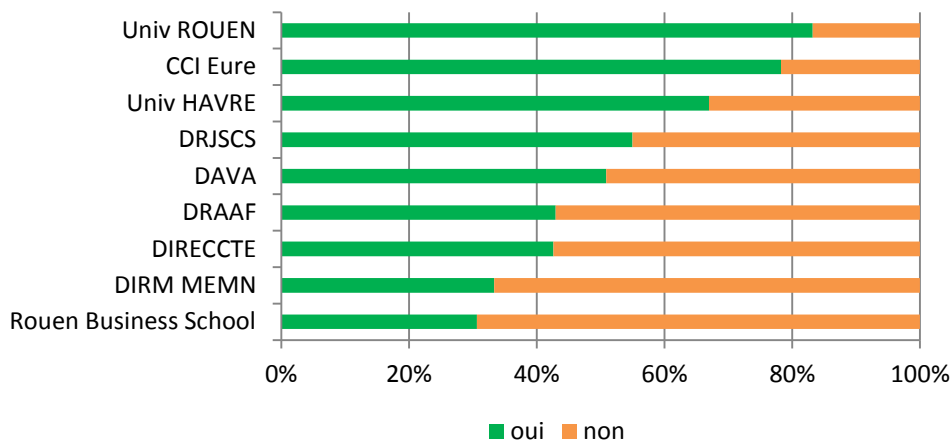


Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### La part des candidats qui ont bénéficié d'une évolution professionnelle varie selon les certificateurs

Dans un premier temps, nous notons que le DAVA se situe exactement au niveau de la moyenne des personnes en emploi (50%), ce qui est cohérent puisque c'est le certificateur le plus influent. Les personnes qui ont réalisé leur VAE avec la DRJSCS ont plus fréquemment connu une évolution professionnelle (55% d'entre elles), à l'opposé de la DIRECCTE qui enregistre un taux d'évolution professionnelle inférieur à la moyenne (43%). Les autres des certificateurs comportent des effectifs trop faible pour permettre une interprétation pertinente (voir graphique 1, partie 1 pour les effectifs).

**Graphique 9 : Répartition des individus ayant bénéficié d'évolutions professionnelles ou non par certificateur (Effectif : 797, personnes en emploi)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### L'évolution professionnelle des personnes à leur compte

Seulement 7 chefs d'entreprise sur 20 ont déclaré avoir connu une évolution professionnelle à la suite de la VAE, dont deux seulement ont estimé que ce changement était dû à la VAE. Aucune analyse n'est réalisable au vu de la faiblesse des effectifs. Voir le détail sur les chefs d'entreprises en annexe (tableau 3 : évolutions professionnelles par certifications visées et avis de passage).

**Tableau 12 : Répartition des individus ayant bénéficié d'évolutions professionnelles (Effectif : 20, individus à leur compte)**

non	13
oui mais pas grâce à la VAE	5
oui grâce à la VAE	2
<b>Total</b>	<b>20</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## 3.5 La nature des évolutions professionnelles dont ont bénéficié les personnes en emploi

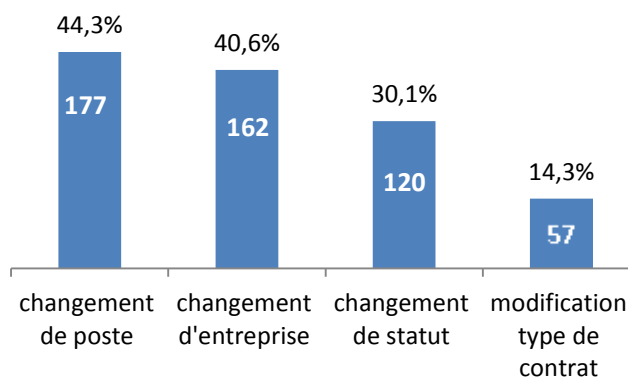
### 44% des individus ont changé de poste

C'est l'évolution la plus fréquente rencontrée chez les personnes en emploi avant la VAE (177 personnes concernées).

#### Précision

Certains individus ont connu plusieurs évolutions professionnelles, c'est la raison pour laquelle le total des pourcentages du graphique dépasse 100%.

**Graphique 10 : Répartition par nature des évolutions professionnelles (Effectif : 399, personnes en emploi qui ont connu une évolution professionnelle)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### 41% ont changé d'entreprise

Parmi les 162 personnes qui ont changé d'entreprise, le changement est choisi pour 80% d'entre eux (129 individus sur 162). Presque 50% des personnes ont changé d'entreprise dans les 6 mois suivant la VAE et 60% dans l'année. Pour un quart des personnes le changement intervient plus de deux années après la VAE.

**Tableau 13 : Temps passé après la VAE pour les changements intervenus**

Effectif : 129, individus qui ont choisi de changer d'entreprise	
moins de 3 mois	25,2%
de 4 à 6 mois	22,9%
de 7 mois à un an	11,7%
de un an à un an et demi	10,7%
de un an et demi à deux ans	5,1%
plus de deux ans	24,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### 30% ont changé de statut et 14% de type de contrat

Pour les individus qui ont changé de poste, de statut, ou de contrat l'évolution intervient moins de trois mois après la VAE pour près d'un tiers des individus, et dans l'année pour 60% d'entre eux.

**Tableau 14 : Temps passé après la VAE pour les changements intervenus**

Effectif : 261, individus qui ont changé de poste, de statut ou de contrat	
moins de 3 mois	30,8%
de 4 à 6 mois	13,5%
de 7 mois à un an	18,7%
de un an à un an et demi	18,3%
de un an et demi à deux ans	7%
plus de deux ans	11,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Le tableau page suivante présente pour chaque type d'évolution professionnelle rencontrée, la tendance au niveau des caractéristiques des individus concernés. Il est important de souligner que les caractéristiques des individus en emploi ayant bénéficié d'une évolution professionnelle ont déjà été examinées plus haut (2.4). Si les profils des individus se détachent selon nature des évolutions professionnelles rencontrées, cela reste néanmoins les mêmes individus qui ont déjà été étudiés. Au vu de la faiblesse des effectifs rencontrés, ce tableau doit être interprété avec prudence (voir les effectifs graphique 10 plus haut).



**Tableau 15 : Caractéristiques générales des personnes en emploi qui ont bénéficié d'évolutions professionnelles / par type d'évolution (effectif : 399 personnes)**

Type d'évolution professionnelle	De poste	De statut	de contrat
Age	Structure identique à la population totale	moins de 45 ans et plus / plus de 25 à 29 ans et de 30-44 ans	
Sexe	un peu plus d'homme (4% en plus que dans la population totale)		
Taux de validations partielles	26%	19%	28%
Répartition par certificateur	DRJSCS surreprésentée par rapport à son poids dans la population totale, DIRECCTE sous représentée, stable pour les autres		DAVA 66% et DRJSCS 28%, seulement 3,5% pour la DIRECCTE
Niveau de formation avant VAE	peu de niveau VI		
	représentatif de la population totale	plus de niveau V, II et I / moins de niveaux IV	
Niveau visé	représentatif de la population totale		
Catégorie Socioprofessionnelles	plus de cadres et 50% d'employés	60% d'employés	
Secteur d'activité	Education, santé et action sociale très présent, moins de services aux particuliers		

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Le principal apprentissage de l'analyse des évolutions professionnelles pour les personnes en emploi est le suivant (et ce indépendamment du type d'évolution rencontré) : des personnes issues de tous les secteurs d'activité ont connu des évolutions professionnelles. Cela dit ces évolutions sont particulièrement plus fréquentes dans le secteur de *l'éducation, santé et action sociale*, et un peu moins pour les personnes issues du *service aux particuliers*. Les autres secteurs demeurent difficilement caractérisables. Egalement les candidats relevant de la DRJSCS ont plus souvent connu des évolutions tandis que ceux qui dépendaient de la DIRECCTE en ont bénéficié moins fréquemment. De plus, les évolutions touchent plus souvent des individus plus jeunes et plus souvent des employés en provenance du secteur public ou associatif. Les personnes non diplômées connaissent quant à eux moins fréquemment des évolutions.

### Focale sur les changements de poste pour les personnes en emploi

Sont donnés ci-dessous à titre d'exemple plusieurs évolutions professionnelles rencontrées au sein de l'étude. Le premier tableau concerne les individus ayant déclaré que les changements étaient dus à la VAE, le deuxième porte sur ceux qui ont affirmé le contraire. Comme nous pouvons le voir dans le premier cas, les nouveaux postes sont en lien avec les certifications obtenues au cours du parcours VAE. Dans le deuxième cas, les nouveaux postes ne sont pas toujours en relation avec les certifications obtenues. Dans les deux cas les individus ont généralement obtenu un poste plus

important que celui détenu avant la VAE. La VAE permet donc d'accéder à des responsabilités supérieures (et donc probablement en termes de rémunération, cet aspect sera abordé dans la partie suivante). Par ailleurs, les individus présentés dans les deux tableaux ci-dessous ont obtenu des validations totales.

**Tableau 16 : Exemples de changements de poste après VAE lorsque l'individu déclare que l'évolution est due à la VAE (personnes en emploi avant la VAE)**

Métier avant VAE	Certification visée	Nouveau poste après VAE
Agent de service hospitalier	DIPLÔME D'ETAT D'AIDE-SOIGNANT(E)	Aide-soignante
Aide cuisine	CAP CUISINE	Chef de cuisine
Chaudronnier	BEP MÉTIERS DES INDUSTRIES DE PROCÉDÉS : INDUSTRIES CHIMIQUES, BIO-INDUSTRIES, TRAITEMENT DES EAUX, INDUSTRIES PAPETIÈRE	OHQ/ouvrier hautement qualifié
Conseillère sociale	DIPLÔME D'ETAT CONSEILLER(E) EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	Responsable d'agence
Formatrice	TITRE PROFESSIONNEL FORMATEUR PROFESSIONNEL D'ADULTES	Responsable service de formation
Superviseur	MASTER RESPONSABLE EN GESTION D'ENTREPRISE	Directeur de marché

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Tableau 17 : Exemples de changements de poste après VAE lorsque l'individu déclare que l'évolution n'est pas due à la VAE (personnes en emploi avant la VAE)**

Métier avant VAE	Certification visée	Nouveau poste après VAE
Correspondante formation	TITRE PROFESSIONNEL GESTIONNAIRE DE PAIE	Responsable ressources humaines
Stagiaire éducateur spécialisé	DIPLÔME D'ETAT EDUCATEUR SPECIALISE	Enseignant EPS
Responsable commerciale	BTS NEGOCIATION ET RELATION CLIENT	Secrétaire comptable
Responsable de magasin	BAC PROFESSIONNEL COMMERCE	Menuisier
Vendeuse de voyage	BTS VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES	Assistante contrôleur de gestion

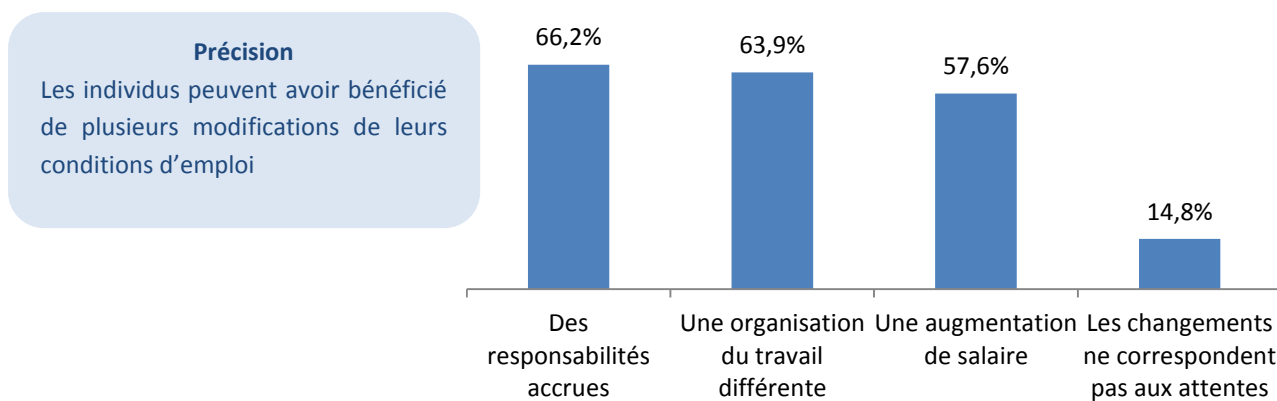
Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### 3.6 Impact sur les conditions d'emploi

#### Pour 85% des individus qui ont pu bénéficier d'une évolution professionnelle, les changements intervenus correspondent aux attentes

L'évolution professionnelle s'accompagne le plus souvent (voir graphique 11 page suivante) d'un accroissement des responsabilités (66% soit 264 individus), d'une organisation du travail modifiée (64%) et d'une augmentation de salaire (58%). Pour 59 personnes (15%), les changements ne correspondent pas aux attentes.

**Graphique 11 : Répartition des modifications sur les conditions d'emploi (Effectif : 399, individus en emploi qui ont bénéficié d'évolutions professionnelles)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Chaque individu bénéficie généralement de plusieurs évolutions professionnelles simultanées qui ont des répercussions multiples sur leurs conditions d'emploi (voir tableau 18 ci-dessous).

Les personnes qui ont changé de statut ont le plus bénéficié d'une augmentation de salaire (69,6%). Les individus qui ont changé de contrat sont par ailleurs ceux dont le revenu a le moins souvent augmenté (un peu plus de la moitié d'entre eux). Les individus qui ont changé à la fois d'entreprise et de poste sont ceux pour qui la croissance des responsabilités ainsi que la modification de l'organisation du travail ont le plus fréquemment évolué. Ils représentent également la catégorie de personnes pour qui les changements correspondent le plus souvent aux attentes (seulement 6,7% ont déclaré que les changements ne correspondaient pas aux attentes).

Si un changement de statut amène plus fréquemment à une augmentation de salaire, ce sont les individus qui ont changé de poste ou d'entreprise qui ont vu leurs conditions d'emploi le plus souvent modifiées, et d'autant plus lorsque ces personnes ont changé à la fois de poste et d'entreprise. Ceux qui ont changé de contrat connaissent par ailleurs un impact moindre sur leurs conditions d'emploi en général, ce qui peut expliquer qu'ils soient les plus nombreux à déclarer que les changements ne correspondent pas aux attentes.

**Tableau 18 : Croisement des différentes évolutions professionnelles avec les modifications sur les conditions d'emploi (Effectif : 399, individus en emploi avant la VAE qui ont connu une évolution professionnelle)**

Impact sur les conditions de travail	Nature de l'évolution professionnelle				
	Changement d'entreprise	Changement de poste	Changement d'entreprise et de poste	Changement de statut	Changement de type de contrat
Augmentation de salaire	56,8%	65,9%	63,0%	69,6%	53,7%
Des responsabilités accrues	76,4%	72,9%	79,2%	66,6%	55,6%
Une organisation du travail différente	82,8%	72,8%	90,3%	59,5%	63,9%
Les changements ne correspondent pas aux attentes	8,8%	13,1%	6,7%	13,4%	19,1%

**Guide de lecture** : Lecture en colonne, parmi ceux qui ont changé d'entreprise 56,8% ont bénéficié d'une augmentation de salaire

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les caractéristiques des personnes ayant bénéficié des différents types d'impact sur leurs conditions d'emploi ont été croisées entre elles sans qu'aucun élément significatif ne soit découvert.

### L'évolution professionnelle pour les individus en CDD

La nature des évolutions est quelque peu différente pour les personnes en CDD comparée à l'ensemble des personnes en emploi. Ils ont changé d'entreprise, de statut et de type de contrat un peu plus fréquemment que l'ensemble des salariés. Ils ont par ailleurs moins souvent changé de poste ou de métier.

Les conditions d'emploi ont par ailleurs été modifiées dans une moindre mesure pour les personnes en CDD que pour l'ensemble des personnes en emploi.

**Tableau 19 : Répartition des types d'évolutions professionnelles et des modifications sur les conditions d'emploi pour les individus en CDD, question à choix multiples (Effectif : 54)**

Type d'évolution professionnelle	Personnes en CDD	Total personnes en emploi
Changement d'entreprise	48,0%	40,6%
Changement de statut	34,1%	31,1%
Changement de poste ou métier	33,7%	44,3%
Changement de Type de contrat	32,3%	14,3%
Modification des conditions d'emploi	Personnes en CDD	Total personnes en emploi
Responsabilités accrues	61,5%	66,2%
Organisation du travail différente	55,4%	63,9%
Augmentation de salaire	52,3%	57,6%

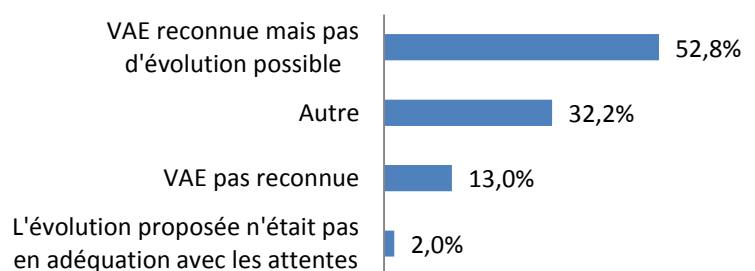
Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### 3.7 Absence d'évolutions professionnelles après la VAE

Concernant maintenant les personnes en emploi qui n'ont pas connu d'évolution professionnelle à la suite de la démarche VAE (373 individus), il apparaît pour un peu plus de la moitié des cas que la VAE est reconnue par l'employeur, mais qu'aucune évolution n'est possible au sein de l'entreprise. Près d'un tiers des individus ont déclaré d'autres raisons sans qu'il soit possible de les identifier. Dans 13% des cas la VAE n'est pas reconnue par l'employeur et pour seulement 2% des individus l'évolution proposée n'était pas en adéquation avec les attentes.

**Si le bénéfice de l'acquisition d'une certification par le biais de la VAE est majoritairement reconnu au sein de l'entreprise, l'existence d'une opportunité est la condition qui permet de bénéficier d'une évolution**

**Graphique 12 : Répartition des raisons pour lesquelles les individus n'ont pas bénéficié d'évolutions professionnelles (Effectif : 373, personnes en emploi qui n'ont pas bénéficié d'évolutions professionnelles)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les 45 ans et plus connaissent moins fréquemment des évolutions professionnelles (53% des personnes sans évolutions professionnelles contre 45% de 30-44 ans). Les non diplômés sont surreprésentés (20,5% des personnes sans évolution alors qu'ils représentent 15% de la population totale enquêtée). Même constat pour les personnes qui visent un niveau V par le biais de la VAE. Les personnes issues des *services aux particuliers* connaissent comparativement moins souvent des évolutions, ils représentent 34% des personnes en emploi sans évolution professionnelle, tandis qu'ils pèsent pour 28% de la population totale.

Nous n'irons pas plus loin ici puisque les caractéristiques des individus qui ont bénéficié d'évolution professionnelle ont déjà été abordées plus haut. Les personnes qui en ont bénéficié moins fréquemment étant déjà identifiées. Il est par ailleurs intéressant de s'intéresser aux cas de figures pour lesquels la VAE souffre d'une absence de reconnaissance.

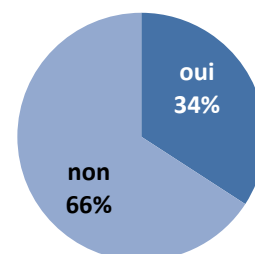
### 45% des individus qui ont déclaré que leur VAE n'avait pas été reconnue ont obtenu une validation partielle

C'est la première raison qui peut expliquer l'absence de reconnaissance de la VAE. L'employeur peut alors remettre à la validation totale la reconnaissance du nouveau niveau de qualification ainsi qu'un éventuel accord d'évolution. Par ailleurs, seulement 49 individus ont déclaré que la VAE n'avait pas été reconnue. Un effectif trop faible qui n'a pas permis d'identifier des professions ou des secteurs qui souffrent d'une absence de reconnaissance particulière.

## 3.8 Lorsque la VAE permet un retour à l'emploi

Pour 34% des personnes sans emploi, la VAE leur a permis de trouver un emploi au terme du parcours (69 personnes sur 203). La quasi-totalité de ces personnes ont obtenu une validation totale de leur VAE (seulement 3 validation partielles en tout). Parmi elles, 50 ont trouvé un emploi en rapport avec leur qualification (73%). Les autres s'étant orientés vers différents métiers.

**Graphique 13 : Répartition des individus pour qui la VAE à permis de trouver un emploi (Effectif : 203, individus sans emploi)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

#### Précision

Sur les 203 personnes sans emploi avant la VAE, 142 personnes ont déclaré avoir connu une évolution professionnelle. Parmi ces 142 individus, 69 d'entre eux ont trouvé un emploi à l'issue du parcours. Il reste alors 73 personnes ayant déclaré une évolution professionnelle sans avoir bénéficié d'un retour à l'emploi. Si 50 personnes sur ces 73 ont obtenu une validation totale (et ont donc obtenu une qualification reconnue), aucun élément de l'enquête ne permet de savoir quelles sont les évolutions dont il est question ici.

Parmi les individus pour qui la VAE a permis un retour à l'emploi, 76% ont été confronté à *une organisation de l'emploi* différente de celle de leur dernier emploi occupé, 51,5% d'entre eux ont obtenu *plus de responsabilité* et 25% ont pu *accroître leur revenu*.

**Tableau 20 : Impact sur les conditions d'emploi (Effectif : 69, individus sans emploi qui ont trouvé un emploi au terme de la VAE)**

Une organisation du travail différente	75,9%
Des responsabilités accrues	51,5%
Augmentation de salaire	25,3%

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les individus qui ont pu retrouver un emploi visaient plus souvent un niveau III que la totalité de leurs homologues sans emploi (41% contre 35% dans l'ensemble des individus sans emploi). Ils sont légèrement plus jeunes (+3% de 30-44 ans), plus souvent des femmes (+5,5%) et appartiennent davantage aux *professions intermédiaires* (28,6% des individus qui ont retrouvé un emploi contre 20% pour la totalité des individus sans emploi).

Quelques particularités sont apparues également au niveau des secteurs d'activité dont sont issus les individus. Ceux qui sont issus de *l'industrie* sont légèrement moins représentés parmi ceux qui ont retrouvé un emploi. Au contraire, ceux issus du *service aux particuliers* le sont un peu plus. 7 individus sur 10 issus des *activités financières et immobilières* ont pu retrouver un emploi à l'issue de la VAE.

### 3.9 Les évolutions professionnelles correspondent-elles aux attentes ?

Parmi la totalité des personnes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle à la suite de la VAE, 75,6% d'entre elles ont déclaré que les changements correspondaient aux attentes. Les personnes en emploi affichent un taux de satisfaction quant aux évolutions nettement plus important que les personnes sans emploi (85% contre 49%). Les personnes sans emploi ayant déclaré que les changements correspondaient aux attentes sont globalement celles pour qui la VAE a permis de retrouver un emploi.

Nous noterons ici que les taux de réponse ont largement influencé par les personnes en emploi, salariées et en CDI ou en CDD puisqu'ils représentent la majorité des personnes interrogées. Les catégories « Entrepreneurs », « Intérim » et « Autre » comportant trop peu d'individus pour donner lieu à une interprétation.

**Tableau 21 : Répartition des individus pour qui les changements correspondent aux attentes par situation professionnelle**

	Part des personnes pour qui les changements correspondent aux attentes	Total personnes avec évolutions professionnelles
Population totale	75,6%	541
En emploi	85,1%	399
Sans emploi	48,9%	143
<b>Parmi les personnes en emploi</b>		
Salariés	85,4%	393
Entrepreneurs	64,4%	6
<b>Parmi les salariés</b>		
CDI	86,2%	320
CDD	83,5%	55
Intérim	57,7%	9
Autre	95,0%	9

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

### 3.10 Changement du regard sur la pratique professionnelle

56,3% de la totalité des individus qui ont bénéficié d'une évolution professionnelle ont déclaré que leur regard sur leur pratique professionnelle avait changé. Ce qui représente 305 individus sur 541 (à la fois pour les individus en emploi et sans emploi).

#### Davantage de confiance en soi

30,6% des individus ont déclaré avoir *plus confiance eux et de reconnaissance de la part de l'entourage, des collègues ainsi que de l'employeur*. L'acquisition ou la remise à niveau des compétences et savoirs arrive en seconde position avec 23% des réponses suivie de l'obtention d'une meilleure compréhension de son métier et des tâches effectuées (21,7%). Ces trois premières réponses correspondent parfaitement avec la logique de sécurisation de l'emploi mise en lumière dans la partie précédente. Les motifs de changement du regard sur la pratique professionnelle qui viennent ensuite font davantage référence à une attente de mobilité professionnelle.

Élément de changement	Pourcentage
Plus de confiance en soi (reconnaissance de l'entourage, employeur et collègues)	30,6%
Acquisition ou remise à niveau des savoirs et compétences	23,3%
Mieux analyser et donc mieux comprendre son métier, les tâches effectuées, ou ses compétences	21,7%
Evoluer professionnellement, avoir plus de responsabilités	15,8%
Changer de métier ou créer son entreprise	10,5%
Meilleure organisation dans son travail, plus d'autonomie	9,3%
Donne plus d'importance à sa formation personnelle	5,9%
Autre raison	5,4%
Envisage une évolution de carrière	2,4%
Encourager son entourage professionnel à réaliser une VAE	1,2%

**Guide de lecture** : il s'agit d'une question ouverte dont les réponses des individus ont été recodées afin d'obtenir le tableau suivant. Certains individus ayant donné plusieurs réponses, cela se présente ici comme le résultat d'une question à choix multiple (le total des pourcentages n'atteint donc pas 100%)

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les caractéristiques des individus qui ont déclaré que leur regard sur leur pratique professionnelle avait changé sont globalement les mêmes que celles des individus qui ont bénéficié d'une évolution professionnelle. Aucun élément nouveau n'a été identifié.

#### Exemples de réponses recueillies lors des entretiens téléphoniques

« C'est le diplôme qui confirme mon poste surtout vis à vis des autres, ma place est justifiée par mon diplôme » *la personne visait un BTS ASSISTANT(E) DE GESTION PME PMI*

« Ça m'a permis d'être plus professionnelle au regard de l'employeur et parce que c'est un métier où l'on se doit d'être informé de l'évolution du métier, j'ai voulu me prouver à moi-même que j'étais capable de passer un diplôme qui n'avait rien à voir avec ma formation initiale » *la personne visait un CAP PETITE ENFANCE*

« Comme toutes les personnes qui sont parties tôt du parcours scolaire, la VAE m'a permis de prendre conscience de mon savoir-faire » *la personne visait un BTS BANQUE MARCHÉ PARTICULIERS*

« Concernant certaines méthodes à appliquer j'étais plutôt autodidacte, la VAE m'a permis d'acquérir des procédures plus conformes à mon métier » *la personne visait un TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) D'INTERVENTION EN FROID COMMERCIAL ET CLIMATISATION*

### 3.11 Influence sur les relations collègues-hiérarchie

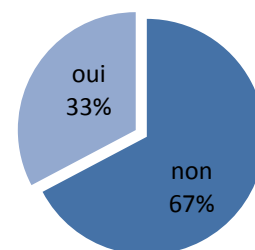
Dans un premiers temps, ce sont les individus qui n'ont pas changé d'entreprise qui ont été interrogés (et donc en emploi). Plus précisément ceux qui ont bénéficié d'une évolution tout en continuant d'exercer leur activité dans le même environnement professionnel. Ils côtoient donc des collègues ainsi qu'une direction qui leur sont familiers.

#### Les relations dans l'entreprise n'apparaissent pas fondamentalement changées

C'est le premier constat qui ressort ici. Seulement 1/3 des personnes ont affirmé que leurs relations dans l'entreprise étaient différentes (soit 75 personnes). Parmi elles 50% des individus ont changé de statut professionnel, et un grand nombre ont vu leurs conditions d'emploi modifiées (entre 70% et 80% des personnes ont eu soit une augmentation de salaire, une organisation du travail différente ou des responsabilités accrues).

Si pour ces 75 individus les relations avec les collègues restent majoritairement identiques (75% des cas), elles se sont améliorées pour 21% d'entre eux, mais altérées pour 3,6% d'entre eux. Concernant le rapport avec la hiérarchie, les relations s'améliorent majoritairement (55% des cas). Elles restent inchangées pour 41,3% des personnes et sont altérées de manière encore une fois marginale (3% des cas).

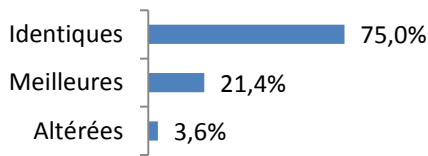
**Graphique 14 : Répartition des individus pour qui les relations dans l'entreprise ont changé après la VAE (Effectif : 228, individus en emploi qui ont connu une évolution sans changer d'entreprise)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

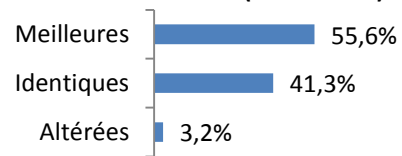


**Graphique 15 : répartition des changements des relations avec les collègues (Effectif : 75)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 16 : répartition des changements des relations avec la hiérarchie (Effectif : 75)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

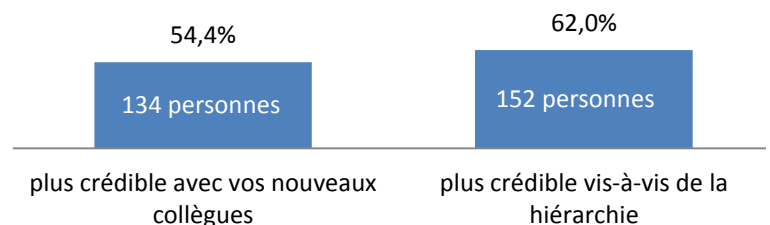
Une amélioration des relations peut être due à l'acquisition d'une meilleure confiance en soi liée probablement à un gain de reconnaissance dû à la VAE. En effet, toutes les personnes concernées ici ont bénéficié d'évolutions professionnelles favorables.

Les relations à la fois avec les collègues et la hiérarchie étant très faiblement altérées, nous pouvons émettre l'hypothèse que cette dégradation soit plutôt liée à des comportements humains (jalousie, incompatibilité avec un nouveau collègue...) pouvant faire suite par exemple à une réorganisation du travail au sein des services de l'entreprise.

### Lors d'une nouvelle prise de fonction plus de la moitié des individus se sentent plus crédibles avec leurs nouveaux collègues et 62% le sont vis-à-vis de leur hiérarchie

Encore une fois ici, la VAE permet globalement d'obtenir une meilleure confiance en soi.

**Graphique 17 : répartition des individus pour qui les relations ont changé lors d'une nouvelle prise de fonction (Effectif : 246, personnes en emploi avec évolution qui ont changé d'entreprise et personnes sans emploi qui ont trouvé un emploi à la suite d**

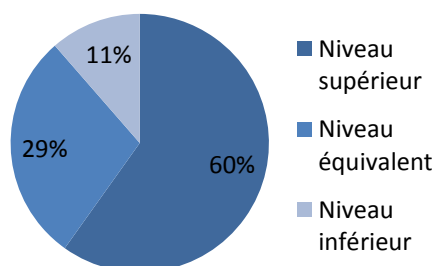


Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Nous noterons également que les personnes ayant déclaré se sentir plus crédibles vis-à-vis à la fois de l'employeur ainsi qu'avec les collègues sont plus jeunes (58% contre 47% dans la population totale enquêtée, plus souvent des femmes (+7%) et ont obtenu moins fréquemment des validations partielles (13% contre 22% dans la population totale enquêtée).

## Synthèse partie III : impact de la VAE sur les parcours professionnels

### • Niveau de formation visé par rapport à celui d'avant VAE



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

#### Particularités :

- Les personnes qui visent un niveau inférieur sont majoritairement des 30-44 ans. Au contraire les plus âgés visent plus souvent un niveau supérieur
- Ceux qui visent un niveau inférieur ou équivalent sont issus des secteurs d'activité dominants de l'enquête (*services aux particuliers et éducation, santé et action sociale*). Les individus issus des autres secteurs visent majoritairement un niveau supérieur

### • Evolution du niveau de formation moyen de l'échantillon

#### Le nombre de personnes avec un niveau inférieur à IV a baissé de 24% au terme de la VAE

Le niveau de formation moyen est passé de 4,6 à 4 pour l'ensemble de l'échantillon

#### Particularité :

- Hormis pour les secteurs dominants (*services aux particuliers et éducation, santé et action sociale*), le niveau de formation moyen est supérieur à IV à l'issue de la VAE pour tous les autres secteurs

## • Les évolutions professionnelles pour l'ensemble de l'échantillon

### 54% des individus enquêtés ont bénéficié d'une évolution professionnelle à la suite de la VAE

37% des individus ont déclaré avoir bénéficié d'une évolution professionnelle **grâce à la VAE**

#### Particularités :

- Cela concerne des personnes plus âgées, et moins diplômées (plus de V et VI)
- Issues plus fréquemment des secteurs d'activités dominants de l'étude

17% des individus ont déclaré avoir bénéficié d'une évolution professionnelle **qui n'est pas liée à la VAE**

#### Particularités :

- Parmi eux deux fois plus de personnes ont reçu une validation partielle par rapport à ceux qui ont déclaré que les changements étaient dus à la VAE
- Cela concerne des personnes plus jeunes et plus diplômées
- Issues plus fréquemment du secteur privé (tous les secteurs sauf les deux dominants)

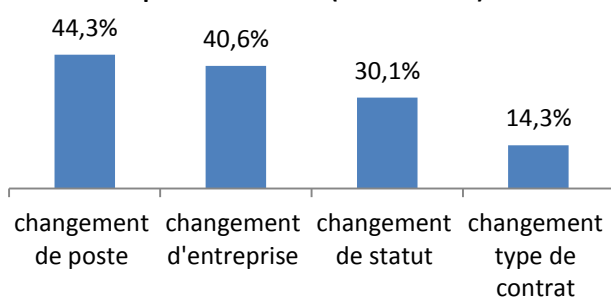
## • Les évolutions professionnelles pour les personnes en emploi

**50% des personnes en emploi ont déclaré avoir bénéficié d'une évolution professionnelle après la VAE, soit 398 personnes (grâce à la VAE ou non)**

### Particularités :

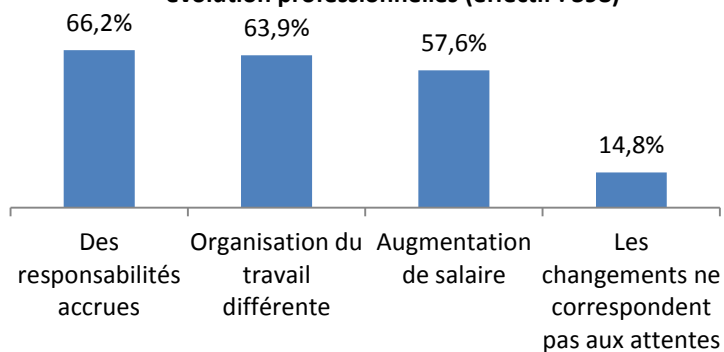
- Ces personnes relevaient plus souvent de la DRJSCS et moins de la DIRECCTE
- Pour 85% d'entre elles les changements correspondent aux attentes

**Répartition par nature des évolutions pour les personnes ayant connu des évolutions professionnelles (effectif : 398)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Répartition des modifications sur les conditions de travail pour les personnes ayant connu des évolutions professionnelles (effectif : 398)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**La deuxième moitié des personnes en emploi ne bénéficie d'aucune évolution professionnelle à la suite de la VAE**

- L'absence d'évolution professionnelle n'est pas liée à un manque de reconnaissance de la VAE, mais à une absence d'opportunité au sein de son entreprise
- Cela concerne plus fréquemment des personnes plus âgées, d'un niveau VI et issues *des services aux particuliers*

### • Impact de la VAE pour les demandeurs d'emploi

Elle permet un retour à l'emploi pour 34% d'entre eux (69 personnes)

#### Particularités

- La quasi-totalité des demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi ont obtenu une validation totale
- Ils visaient majoritairement des certifications de niveaux III et IV
- Ils étaient issus plus fréquemment des secteurs *du commerce, des activités financières* ainsi que *du service aux entreprises*

### • changement du regard sur la pratique professionnelle

56,3% de la totalité des personnes ayant bénéficié d'une évolution ont déclaré que leur regard sur leur pratique professionnelle avait changé

---

• **Evolution des relations collègues / hiérarchie**

---

A la suite d'une évolution au sein de leur entreprise :

**Seulement 1/3 des individus ont déclaré que leurs relations avec les collègues et la hiérarchie avaient changé**

**Particularités**

- Si les relations sont restées majoritairement identiques avec les collègues, elles se sont améliorées avec la hiérarchie
- Les relations ont été altérées de manière dérisoire

A la suite d'une nouvelle prise de fonction (pour ceux qui ont changé d'entreprise et les demandeurs d'emploi qui ont retrouvé du travail) :

**54% des personnes se sentent plus crédibles avec leurs nouveaux collègues et 62% vis-à-vis de la hiérarchie**

## Partie 4 : Éléments de satisfaction / insatisfaction et prolongement du parcours de formation

Nous traiterons dans un premier temps de l'appréciation par les candidats de l'ensemble de leur parcours VAE, notamment par l'examen de leurs motifs de satisfaction et d'insatisfaction. Dans un deuxième temps nous examinerons dans quelle mesure la VAE peut motiver les individus à envisager de poursuivre un parcours de formation ultérieur. Puis, nous examinerons quels ont été les résultats des individus qui ont suivi un parcours complémentaire après avoir obtenu une validation partielle.

### Précision

Les sections qui traitent de la satisfaction/insatisfaction sont issues d'une seule question ouverte de l'enquête, pour laquelle il a été demandé aux individus de s'exprimer librement sur leur niveau de satisfaction concernant l'ensemble de leur parcours VAE. Les réponses ont ensuite été recodées afin de les regrouper dans les catégories *satisfaction* et *insatisfaction*. Leur représentation prenant alors la forme de réponses à choix multiples. Cette partie est à appréhender de manière différente des autres. En effet, si tous les individus se sont exprimés concernant leurs motifs de satisfaction et d'insatisfaction, certains se sont exprimés plus largement que d'autres (deux ou trois motifs différents). Ce qui instaure des différences de représentation entre les individus. Pour cette raison, la réalisation de croisements entre les modes de réponses ainsi que les caractéristiques des individus est délicate. D'un autre côté, il est important de souligner que cette pratique d'enquête permet d'obtenir le premier vecteur de satisfaction des personnes, et non le plus proche comme dans le cas de questions à choix multiples.

### 4.1 Les motifs de satisfaction relatifs à l'ensemble du parcours VAE

#### L'encadrement et l'accompagnement à la première place

Le premier motif de satisfaction *concerne l'accompagnement et l'encadrement du parcours VAE*, 41,3% des personnes l'ont mentionné. En deuxième lieu, c'est la satisfaction personnelle qui se dégage. C'est le cas pour 28% des répondants qui *sont satisfaits d'avoir réussi à aller au bout du parcours en obtenant le diplôme*. Presque 20% des individus sont satisfaits d'avoir pu réaliser un bilan de leurs compétences et 18% le sont parce qu'ils ont pu procéder à une *remise à niveau de leurs compétences et acquérir de nouveaux savoirs*. Pour 13% des répondants, *réaliser une VAE est moins contraignant que de suivre une formation classique*.

Au contraire 3,8% des personnes ont déclaré qu'elles n'avaient *pas de raison de satisfaction*. Parmi eux nous retrouvons une majorité de personnes qui ont obtenu une validation partielle. Quant à ceux qui ont validé totalement leur VAE, la plupart d'entre eux n'ont pas connu d'évolution professionnelle.

**Tableau 1 : Répartition des motifs de satisfaction relatifs à l'ensemble du parcours VAE (Effectif : 1000)**

Motifs de satisfaction	%
Satisfaction de l'encadrement et de l'accompagnement pendant la VAE (pas forcément réalisé par l'organisme certificateur)	41,3%
Avoir réussi à faire le dossier et obtenir le diplôme (satisfaction personnelle et sociale)	28,0%
A permis de faire un bilan de ses compétences	19,8%
A permis de procéder à une remise à niveau de ses compétences et d'acquérir de nouveaux savoirs	17,7%
Faire une VAE est moins contraignant que de suivre une formation classique	12,9%
Grâce au diplôme, les compétences/savoirs/capacités sont reconnus par l'employeur	10,7%
Avoir obtenu un diplôme en rapport avec ses compétences	10,5%
A permis de trouver du travail, une reconversion professionnelle ou une évolution dans le poste déjà occupé	9,0%
Par rapport au jury	7,5%
Par rapport à l'organisation de la VAE	5,5%
Pas de raisons de satisfactions	3,8%
Autres raisons	3,6%
A permis d'atteindre le niveau pour réaliser une formation initialement visée, de compléter une formation obtenue de manière partielle ou à motivé à reprendre des études	3,1%
La formation et l'accompagnement peuvent être financés	1,5%
L'employeur a facilité ou a encouragé la démarche d'inscription en VAE	1,2%
Globalement satisfait sans donner plus de précisions	1,2%

**Guide de lecture :** l'ensemble des réponses recueillies ont été regroupées en 17 motifs différents. Certains individus ont pu donner plusieurs motifs, portant le total des réponses à plus de 100%.

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## Quelques caractéristiques qui déterminent les modes de réponse

Les individus qui ont invoqué le premier motif, *satisfaction quant à l'encadrement et l'accompagnement*, sont très représentatifs de la population totale de l'étude. Ce motif fait donc l'unanimité parmi la totalité des individus représentés dans l'enquête.

Il en va autrement pour les motifs deux, trois et quatre (*satisfaction d'avoir réussi à aller au bout de la démarche, la VAE a permis de réaliser un bilan de ses compétences et la VAE a permis d'acquérir de nouveaux savoirs*). Les personnes qui ont cité ces trois motifs sont en règle générale plus âgées, avec une part des 45 ans et plus comprise entre 54% et 58% tandis qu'elle occupe 50% de la population totale enquêtée.

Concernant ceux qui sont *satisfaits d'avoir réussi à aller jusqu'au bout de la démarche*, nous retrouvons plus de personnes ayant obtenu des validations totales (87,4% contre 78% dans la

population totale), relevant plus souvent du DAVA (63% contre 54,5% dans la population totale), et moins souvent de la DIRECCTE ou de la DRJSCS (respectivement 18,2% et 11,9% contre 23,4% et 15,4% dans la population totale).

Les individus *satisfaits d'avoir pu remettre à niveau leurs compétences et acquérir de nouveaux savoirs* sont plus souvent non diplômés avant la VAE (27% de niveaux VI contre 15,2% dans la population totale enquêtée). Au contraire, ces individus détiennent moins fréquemment un niveau IV ou plus. Ces personnes ont par ailleurs réalisé de manière plus systématique leur VAE avec la DIRECCTE (38,6% d'entre elles contre 24% dans la population totale) et moins avec le DAVA.

Les enquêtés qui ont apprécié le fait *que la réalisation d'une VAE est moins contraignante que de suivre une formation classique* sont plus nombreux à avoir bénéficié d'évolutions professionnelles (58% contre 54% dans la population totale), plus jeunes (62,3% ont entre 30 et 44 ans contre 47% dans la population totale), plus souvent des hommes (23% contre 17% dans la population totale) et plus diplômés (48,5% avec un niveau IV ou plus contre 37% dans la population totale).

## 4.2 Les motifs d'insatisfaction relatifs à l'ensemble du parcours VAE

### 40% des individus enquêtés n'ont pas déclaré de motifs d'insatisfaction

Cela représente 400 personnes pour qui la VAE ne souffre d'aucune représentation négative.

### L'accompagnement premier motif d'insatisfaction

De la même manière qu'en ce qui concerne les motifs de satisfaction, le premier motif d'insatisfaction porte sur l'accompagnement, avec 14% des individus qui se sont déclarés *décus par l'accompagnement*. De plus, lorsque nous prenons en compte l'ensemble des motifs d'insatisfaction liés à l'accompagnement recueillis lors de l'enquête, la proportion des individus insatisfaits atteint 23% (voir tableau 3 : regroupement des motifs d'insatisfactions par thèmes d'insatisfaction).

**Tableau 2 : Répartition des motifs d'insatisfaction relatifs à l'ensemble du parcours VAE (Effectif : 1000)**

Motifs d'insatisfaction	%
Pas de raisons d'insatisfaction	39,9%
Déçu par l'accompagnement (n'a pas eu d'accompagnement ou a eu des difficultés à en trouver un)	14,1%
Remplir le dossier demande beaucoup de temps	8,9%
La rédaction du dossier est complexe	7,9%
Difficultés rencontrées avec le jury	6,6%
Difficultés rencontrées avec l'administration	5,6%
La formation est trop théorique et pas assez professionnelle ni spécialisée selon les domaines d'activité et le niveau de la certification	4,8%
Il faut savoir gérer son temps entre la formation, la vie professionnelle et la vie familiale	4,1%
Coût de la formation, coût de l'accompagnement et coûts annexes	3,9%
La VAE n'a rien apporté de plus	3,7%
Manque de formation et de préparation pour passer devant le jury	3,4%
Autre raison	3,1%
Problème d'éloignement géographique des centres de formation et des jurys	2,9%
Le temps laissé pour la réalisation du dossier est trop court	2,5%
La VAE n'est pas assez connue ou reconnue	2,4%
N'a pas eu de soutien de la part de son entreprise ou par pôle emploi	2,0%
A trouvé le nombre d'heures de cours ou de suivi insuffisant	1,8%
Les livrets sont répétitifs entre eux et inégaux en terme de charge de travail	1,6%
La formation ne correspond pas aux attentes	1,5%
Difficile de trouver des informations sur la VAE, pas d'informations données sur les possibilités de poursuivre une formation après la VAE	1,5%
Aucune explication n'est donnée sur les résultats	1,3%
Déçu de son parcours VAE, déçu de ne pas avoir obtenu sa VAE	1,3%
Le temps laissé pour la réalisation du dossier est trop long	0,6%
Globalement insatisfait sans avoir donné plus de précisions	0,2%

**Guide de lecture** : le total des pourcentages excède également 100% ici

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les motifs d'insatisfaction peuvent être regroupés en trois thèmes principaux : l'accompagnement, la réalisation du dossier et le passage devant le jury. Le tableau page suivante présente ces trois thèmes ainsi que les motifs qui ont permis le regroupement.

Ainsi, nous observons que 23% du total des individus enquêtés ont désigné l'accompagnement comme principal élément d'insatisfaction, 19,2% ont jugé que la constitution du dossier était problématique et 10,5% ont pointé des difficultés liées au jury.



Tableau 3 : Regroupement des motifs d'insatisfaction par thèmes d'insatisfaction

Thème	Accompagnement	Réalisation du dossier	Passage devant le jury
<b>Part</b>	23%	19,2%	10,5%
<b>Regroupement par groupes de motifs</b>	déçu par l'accompagnement / coût de la formation, de l'accompagnement et coûts annexes / manque de formation et de préparation pour passer devant le jury / nombre d'heures de cours ou de suivi insuffisant / la formation ne correspond pas aux attentes	remplir le dossier demande beaucoup de temps / la rédaction du dossier est complexe / le temps laissé pour la réalisation du dossier est trop court / les livrets sont répétitifs entre eux et inégaux en terme de charge de travail / le temps laissé pour la réalisation du dossier est trop long	difficultés rencontrées avec le jury / manque de formation et de préparation pour passer devant le jury / aucune explication n'est donnée sur les résultats

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

#### Précision

Comme il est expliqué plus haut il est impossible d'additionner les pourcentages des différents thèmes pour les rapporter à la population totale. Si 23% des individus de la population totale ont cité l'accompagnement comme motif d'insatisfaction, il est possible que plusieurs d'entre eux aient cités également des motifs liés à la constitution du dossier ou au jury. Dans ce cadre chaque thème doit être considéré à part. Par ailleurs, il n'a pas été jugé utile de regrouper dans une catégorie « autres » les motifs qui ne correspondaient pas à l'un de ces trois thèmes.

Le tableau 4 (page suivante) décline les caractéristiques des individus qui s'écartent de la moyenne de l'échantillon en fonctions des thèmes d'insatisfaction cités.

### Le fait d'avoir obtenu une validation partielle influence fortement l'insatisfaction envers le jury ainsi qu'à l'encontre de l'accompagnement.


C'est le constat le plus marqué en ce qui concerne l'insatisfaction, 69% des personnes ayant manifesté leur insatisfaction envers le jury ont obtenu une validation partielle. Concernant les personnes qui ont cité l'accompagnement, cette proportion s'élève à 41% (tandis que le taux de validations partielles s'élève à 22% au sein de la population totale enquêtée).

L'âge des répondants semble influencer sur l'insatisfaction liée au jury. 54,5% des personnes qui se sont prononcées contre le jury ont 45 ans ou plus. Les 30-44 ans sont quant à eux légèrement plus représentés dans les thèmes liés au dossier et à l'accompagnement.

Au niveau des résultats par catégories socio-professionnelles, les *employés* semblent avoir éprouvé plus de difficultés lors du passage devant le jury. Tandis que les *ouvriers* et les *professions intermédiaires* se sont plus fréquemment sentis pénalisés par la constitution du dossier. Les cadres quant à eux sont moins nombreux à exprimer une insatisfaction liée au passage devant le jury ou à la constitution du dossier.

**Tableau 4 : Répartition des individus qui ont cité les trois thèmes d'insatisfaction principaux selon leurs caractéristiques**

Thèmes d'insatisfaction		Accompagnement	Constitution du dossier	Passage devant le jury	Répartition dans la population totale
Tranches d'âge	45 ans et plus	47,1%	47,7%	54,5%	49,9%
	de 30 à 44 ans	49,1%	50,3%	42,8%	47,4%
Taux de validation partielle		41,1%	-	69,0%	22%
Niveau avant VAE	VI	11,8%	13,3%	7,1%	15,2%
	V	46,4%	53,5%	54,8%	45,7%
Organisme valideur	DIRECCTE	10,0%	14,2%	11,5%	23,4%
	DRJSCS	22,2%	20,0%	29,9%	15,4%
	DAVA	62,7%	62,5%	-	54,4%
Catégories socio-professionnelles (PCS 12)	Employés	-	-	70,0%	57,5%
	Cadres	-	3,4%	6,3%	8,3%
	Professions Intermédiaires	-	23,7%	14,7%	18,3%
	Ouvriers	4,4%	8,6%	2,5%	6,5%

 taux de réponse supérieur à la moyenne de l'échantillon

 taux de réponse inférieur à la moyenne de l'échantillon

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Note de lecture :** Lecture en colonne (lorsque les cases sont vides, cela signifie que la part des individus correspond à leur part dans la population totale). Parmi les personnes qui ont cité des motifs d'insatisfaction liés au jury, 54,5% d'entre elles ont 45 ans ou plus. Tandis que les 45 et plus occupent 49,9% de la population totale de l'étude

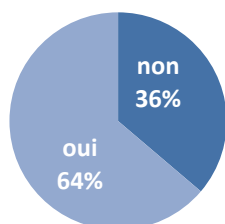
### 4.3 Motivations pour entreprendre un parcours de formation ultérieur après la VAE

La VAE peut-elle donner envie aux participants de s'engager dans un nouveau parcours de formation au terme de la démarche ? Cela semble fort probable au vu des réponses qui ont été recueillies.

**64% des individus envisagent de poursuivre leur parcours de formation après la VAE**

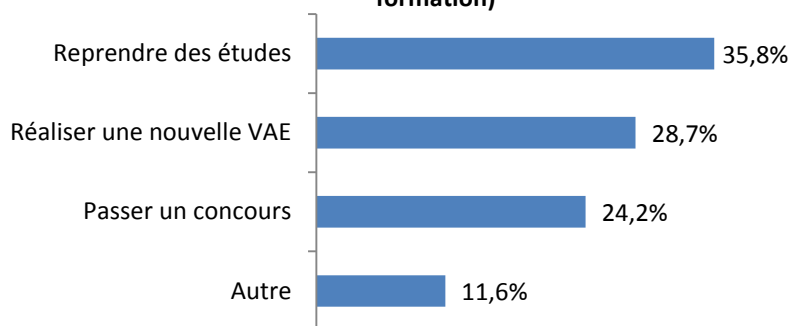
Ce qui représente 638 personnes. Plus précisément, la VAE a donné envie à 36% des individus de reprendre des études, à 29% d'entre eux de passer une nouvelle VAE et à 24% de passer un concours.

**Graphique 1 : Répartition des individus selon qu'ils souhaitent ou non poursuivre leur parcours de formation après la VAE (Effectif : 1000)**



Enquête impact VAE-2012  
-Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 2 : Répartition des moyens envisagés pour poursuivre le parcours de formation (Effectif : 638, individus qui souhaitent poursuivre leur parcours de formation)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Plusieurs particularités se dégagent concernant les caractéristiques des individus ayant manifesté l'envie de poursuivre leur parcours de formation. Celles-ci sont observables dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 5 : Caractéristiques des individus par types de moyens envisagés pour poursuivre le parcours de formation (Effectif : 638, individus qui souhaitent poursuivre leur parcours de formation)**

		Reprendre des études	Passer un concours	Faire une nouvelle VAE	Part dans pop totale
<b>Tranche d'âge</b>	Moins de 44 ans	55,4%	60%	53%	50,1%
	45 ans et plus	44,5%	40%	47,0%	49,9%
<b>Taux validation totale</b>		-	-	82%	78%
<b>En emploi</b>		82,7%	82,7%	89,0%	79,7%
<b>Part de ceux qui ont connu une évolution pro</b>		61,10%	59,70%	-	54%
<b>PCS 12</b>	Employés	-	64,5%	61,8%	57,5%
	Professions intermédiaires	22,1%	16,0%	15,4%	18,6%
<b>Secteur d'activité</b>	Education, santé et action sociale	34,7%	37,2%	-	29,3%
	Services aux particuliers	25,1%	30,2%	32,0%	28,0%
	Industrie	-	5,3%	-	9,4%

■ taux de réponse supérieur à la moyenne de l'échantillon  
■ taux de réponse inférieur à la moyenne de l'échantillon

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Note de lecture :** lecture en colonne, 55,4% des personnes qui ont déclaré avoir envie de reprendre des études après la VAE ont moins de 44 ans, tandis que les moins de 44 ans représentent 50,1% de la population totale de l'étude

- L'âge est déterminant : les moins de 44 ans sont plus présents pour tous les types de moyens envisagés, à l'inverse les 45 ans ou plus sont moins représentés
- Cela concerne plus souvent les individus en emploi avant la VAE (tous types de moyens)
- Ceux qui souhaitent reprendre des études et passer un concours ont plus fréquemment obtenu une évolution professionnelle à la suite de la VAE
- Les *employés* sont plus enclins à passer un concours ou à réaliser une nouvelle VAE, de la même manière que les personnes issues du *service aux particuliers*
- Les *professions intermédiaires* envisagent plus fréquemment de reprendre des études, et comparativement moins de passer un concours ou de réaliser une nouvelle VAE
- Les personnes issues du secteur *éducation, santé et action sociale* sont surreprésentées parmi ceux qui veulent reprendre des études et passer un concours
- Les personnes issues de l'*industrie* envisagent moins fréquemment de passer un concours

S'il est impossible de vérifier combien d'individus vont réellement suivre une action de formation ultérieure, le fait d'avoir participé à une VAE (et d'autant plus à la suite de l'obtention d'une validation totale et d'une évolution professionnelle) semble être un encouragement à le faire. La VAE peut dans ce cas permettre un rapprochement avec l'univers de la formation, qui peut paraître éloigné voir inaccessible lorsque les individus ont terminé leur cursus scolaire de nombreuses années auparavant.

### 36% des personnes n'envisagent pas de poursuivre leur parcours de formation

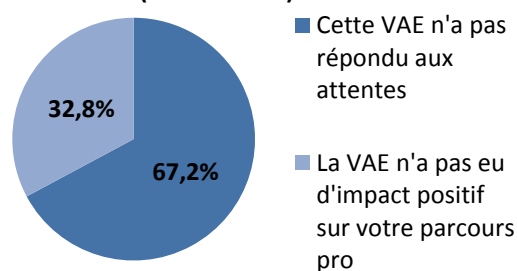
Le fait d'avoir obtenu une validation partielle n'a pas d'incidence sur le choix de ne pas souhaiter poursuivre son parcours de formation (la part des personnes avec des validations partielles est la même ici que parmi la totalité des personnes enquêtées).

En revanche, les individus qui ont connu une évolution professionnelle sont moins représentés parmi ceux qui ont fait le choix de ne pas poursuivre (48,5% contre 54% dans la population totale enquêtée). Par ailleurs, ceux qui étaient en emploi avant la VAE sont moins représentés (74%) que dans la population totale (80%).

Parmi ceux qui n'ont pas souhaité poursuivre leur parcours de formation, 67,2% jugent que la VAE n'a pas répondu à leurs attentes et 32,8% déclarent que la VAE n'a pas eu d'impact positif sur leur parcours professionnel (question à choix unique).

Les répondants se sont ensuite exprimés librement sur les raisons qui les ont poussés à ne pas envisager d'action de formation future (tableau 6 page suivante).

**Graphique 3 : Répartition des individus qui n'envisagent pas de poursuivre leur parcours de formation selon les raisons (Effectif : 362)**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

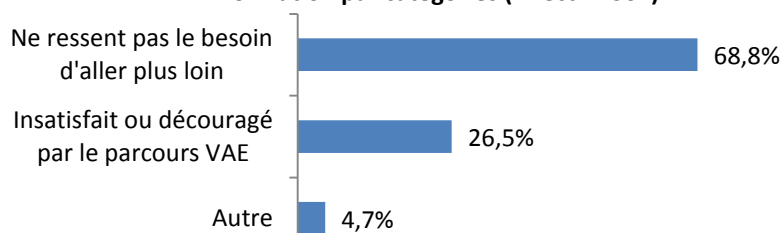
**Tableau 6 : Répartition des raisons pour lesquelles les individus n'ont pas souhaité poursuivre leur parcours de formation (Effectif : 362)**

Motif	Part
Satisfait avoir obtenu la certification, pas besoin aller plus loin	20,3%
La VAE a permis d'obtenir une qualification en rapport avec la profession déjà exercée ou recherchée	16,6%
La VAE n'a finalement pas été un atout supplémentaire dans la recherche d'emploi	10,8%
A trouvé un emploi ou changé employeur	10,0%
A connu une évolution professionnelle après la VAE	9,2%
N'a pas connu d'évolution professionnelle après la VAE, pas d'évolution possible	8,3%
A obtenu la reconnaissance souhaitée (de la part des collègues, de l'employeur...etc.)	6,6%
A été découragé par le fait de ne pas obtenir de validation totale	5,6%
A consolidé ou a remis à niveau ses acquis	5,4%
Autre raison	4,7%
A déjà réalisé une formation après la VAE ou envisage / envisage de reprendre une formation ou passer un concours	3,7%
A ouvert son une entreprise ou prévoit d'en ouvrir une	3,5%
La vae facilite suffisamment la recherche emploi	2,3%
Globalement déçu(e) par son passage en VAE	2,0%
A pu faire bilan de ses compétences	2,0%
N'a pas trouvé de formation qui corresponde aux attentes, n'a pas les moyens ou le temps de reprendre une formation	1,7%

**Note de lecture :** Il s'agit encore une fois d'une question ouverte recodée ici, plusieurs individus ont donc pu donner plusieurs réponses, portant le total des réponses à plus de 100%. Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les motifs cités peuvent se diviser en deux catégories. La première exprime l'idée qu'être parvenu au terme de la VAE est suffisant, les deux premiers motifs cités en sont l'exemple : *L'obtention de la certification est suffisante* (20,3% des réponses) et *la VAE a permis d'obtenir une qualification en rapport avec la profession déjà exercée ou recherchée* (16,6%). Cette catégorie regroupe la majorité des motifs cités et totalise 69% des répondants (voir graphique 4 ci-dessous).

La deuxième catégorie de motifs révèle une insatisfaction ou une déception quant aux bénéfices apportés par la VAE. Elle regroupe les motifs suivants : *la VAE n'a finalement pas été un atout dans la recherche d'emploi* (10,8%), *n'a pas connu d'évolution professionnelle après la VAE* (8,3%), *a été découragé par le fait de ne pas obtenir de validation totale* (5,6%), *globalement déçu(e) par son passage en VAE* (2%) et *n'a pas trouvé de formation qui corresponde aux attentes* (1,7%). Cette catégorie regroupe 26,5% des répondants.

**Graphique 4 : Regroupement des motifs pour lesquels les individus n'envisagent pas de poursuivre leur parcours de formation par catégories (Effectif : 362)**

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

## 96 individus été insatisfaits ou découragés par la VAE (26,5%)

Parmi eux nous retrouvons plus de personnes sans emploi avant la VAE (40%) que dans la population totale (20%), davantage de personnes ayant obtenu des validations partielles (33,6% contre 22%) et également moins d'individus ayant bénéficié d'évolutions professionnelles (30% contre 54%).

En ce qui concerne la catégorie socio-professionnelle (PCS 12) nous retrouvons :

- plus d'ouvriers (15%) contre 6,4% dans la population totale
- plus de commerçants (2,8%) contre 0,4%
- plus d'employés (60,3%) contre 57,5%
- moins de professions intermédiaires (7,8%) contre 18,3%

## 4.4 Suivi du parcours des individus qui ont obtenu une validation partielle

Seront présentés dans cette dernière sous parties (après un bref détour sur les caractéristiques des validations partielles) les résultats obtenus par les individus ayant réalisé un parcours complémentaire après l'obtention d'une validation partielle.

### Les taux de validation partielle varient fortement d'un certificateur à l'autre

De 12,3% pour la DIRECCTE, le taux de validation partielle s'élève à 49% pour la DRJSCS et même à 83% pour la DIRM MEMN.

Le fait d'obtenir une validation partielle est donc fortement lié au certificateur et à la certification visée.

Tableau 7 : Taux de validation partielle par certificateur		Effectif total
DAVA	18,9%	545
DIRECCTE	12,3%	234
DIRM MEMN	83,3%	9
DRJSCS	48,8%	154
Université ROUEN	29,1%	19

**Guide de lecture :** Sont absents de ce tableau la DRAAF, la CCI de l'Eure, l'université du Havre ainsi que Rouen Business School, ils présentent tous les quatre un taux de validation totale de 100% (et représentent seulement 39 personnes).

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Tableau 8 : Caractéristiques des personnes avec des validations partielles par rapport à la population totale**

Caractéristiques	Part parmi les personnes avec validation partielle	Part dans la population totale enquêtée
<b>Age</b>		
part des 25-29 ans	5,70%	2,70%
<b>Niveaux visés</b>		
V	50%	41%
IV et III	42,10%	52,5
<b>Niveaux avant VAE</b>		
V et VI	66,3%	61%
IV	17%	24,30%
<b>Secteurs d'activité</b>		
Education, santé et action sociale	40%	29%
Industrie	5%	9,40%
Commerce	5%	7,6%
Services aux entreprises	2,90%	6%

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Les caractéristiques des individus ayant obtenu une validation partielle sont les suivantes :

Les 25-29 ans sont proportionnellement plus représentés que dans la population totale. De plus, ils visent plus souvent une certification de niveau V qu'un niveau IV ou plus et sont plus nombreux à posséder un niveau VI ou V avant la VAE.

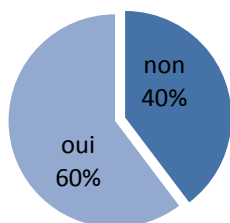
Par ailleurs, ces individus sont surreprésentés dans le secteur *éducation santé et action sociale*. En revanche, ils sont moins présents dans les secteurs de *l'industrie, du commerce* et des *services aux entreprises*.

Il est important de rappeler que le fait d'obtenir une validation partielle de sa VAE n'est pas un facteur qui permet d'expliquer la fréquence des évolutions professionnelles. Nous avons observé dans la partie précédente que les personnes relevant de la DRJSCS obtenaient comparativement aux autres certificateurs plus fréquemment des évolutions professionnelles, alors même que le taux de validation partielle de la DRJSCS se situe à 49%. Au contraire, les individus relevant de la DIRECCTE ont connu moins fréquemment des évolutions alors que seulement 12% des individus ont obtenu des validations partielles. Par ailleurs, il est important de préciser que l'obtention d'une validation partielle peut avoir un impact négatif sur la confiance des individus (affection émotionnelle, psychologique, morale...) par le sentiment d'échec ressenti (la part des personnes avec des validations partielles qui ont déclaré être insatisfaites ou découragées par le parcours VAE est plus importante que celle qui est observée dans l'échantillon). Voir la section précédente.

#### **40% des personnes ayant obtenu une validation partielle disent ne pas avoir été informées de la possibilité de suivre un parcours complémentaire**

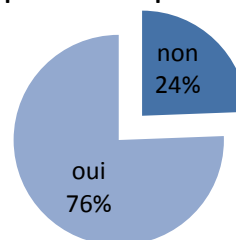
Cela représente 87 personnes sur 220. Parmi les 132 personnes qui ont été averties de la possibilité de suivre un parcours complémentaire, 76% d'entre elles ont jugé le conseil utile.

**Graphique 5 : Répartition des individus qui ont été informés de la possibilité de poursuivre un parcours complémentaire ou non (Effectif :220 ,individus avec validation partielle)**



Enquête impact VAE-2012  
Observatoire VAE-CREFOR

**Graphique 6 : Répartition des individus qui ont été informés selon qu'ils aient jugé le conseil utile (Effectif : 132, individus qui ont été informés de la possibilité de suivre un parcours complémentaire)**

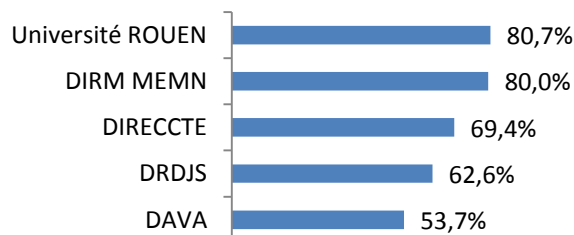


Enquête impact VAE-2012  
Observatoire VAE-CREFOR

### Les personnes sont informées de la possibilité de réaliser un parcours complémentaire de manière disparate en fonction du certificateur

La part des personnes informées varie fortement d'un certificateur à un autre (de 53,7% pour le DAVA, jusqu'à 80% pour l'université e Rouen ou la DIRM MEMN).

**Graphique 7 : Répartition des personnes qui ont été informées de la possibilité de suivre un parcours complémentaire par certificateur (Effectif : 220, individus avec validation partielle)**



Enquête impact VAE-2012  
Observatoire VAE-CREFOR

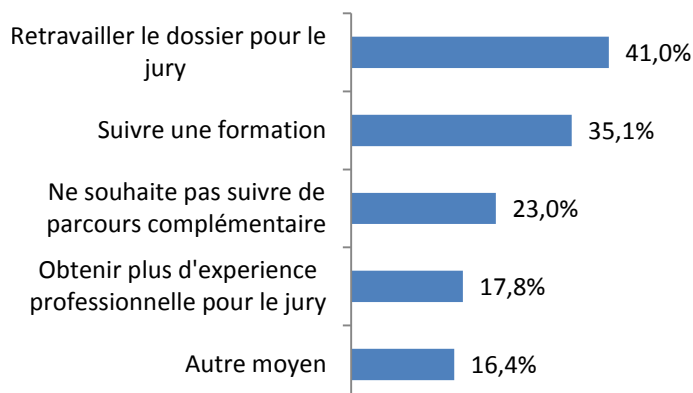
Aucun élément ne permet d'expliquer ces résultats, d'autant plus que le fait de ne pas avoir été averti n'empêche pas les individus de poursuivre un parcours complémentaire (en effet les personnes ayant poursuivi un parcours complémentaire sans avoir été informées sont plus nombreuses que celles qui ont été informées). Par la suite, il a été demandé aux individus s'ils comptaient obtenir une validation totale de leur VAE et si oui, par quels moyens.



### 77% des personnes ont déclaré qu'elles souhaitent suivre un parcours complémentaire.

Ce qui représente 169 personnes sur 220. Le moyen le plus cité afin de valider totalement sa certification consiste à *retravailler le dossier pour se présenter à nouveau devant le jury* (41% des réponses). Le choix de *suivre une formation* se place en deuxième position (35%). *Obtenir plus d'expérience pour repasser devant le jury* et *autre moyen* ferment la marche avec respectivement 17,8% et 16,4% des voix.

**Graphique 8 : Répartition des moyens cités pour obtenir une validation totale (Effectif : 220, individus avec validation partielle) question à choix multiples**



Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

Notons ici que les individus qui ont visé une certification de la DRJSCS ont plus fréquemment déclaré qu'ils souhaitent poursuivre une formation.

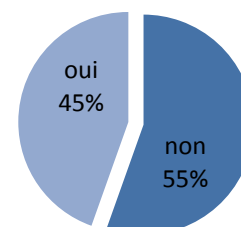
### 75 personnes ont obtenu leur certification à l'issue d'un parcours complémentaire

Elles représentent 45% des 169 personnes ayant réalisé un parcours complémentaires.

### 22 individus n'ont ni obtenu d'évolution professionnelle, ni poursuivi un parcours complémentaire

Parmi les 50 personnes qui n'ont pas souhaité s'engager dans un parcours complémentaire, 28 personnes ont connu des évolutions professionnelles à la suite de la VAE, ce qui peut expliquer en partie pourquoi ils n'ont pas souhaité prolonger leur parcours. Il reste donc 22 personnes pour qui la VAE n'a eu ni impact, ni prolongement. A l'exception d'une seule personne qui visait une certification de niveau III, les 21 autres visaient des certifications de niveaux IV et V. 19 personnes sur 22 étaient par ailleurs en emploi avant la VAE. Il est probable que ces personnes aient jugé trop important l'effort à consentir pour terminer leur VAE compte tenu de leur situation personnelle et professionnelle.

**Grahique 9 : Répartition des individus qui ont obtenu une validation totale ou non à l'issue du parcours complémentaire (Effectif : 169 , individus qui ont réalisé un parcours complémentaire)**



Enquête impact VAE-2012  
Observatoire VAE-CREFOR

## Synthèse partie IV : Éléments de satisfaction / insatisfaction et prolongement du parcours de formation

### • Éléments de satisfaction

**L'encadrement ainsi que l'accompagnement** au long du parcours VAE représentent **le premier motif de satisfaction** (pour 41,3% des enquêtés)

#### Particularités :

- Ceux qui sont *satisfaits d'être arrivés au terme de la démarche* sont plus âgés, ont plus souvent obtenu une validation totale, sont davantage passés par le DAVA et comparativement moins par la DIRECCTE et la DRJSCS
- Parmi ceux sont satisfaits d'avoir pu réaliser *un bilan de leurs compétences ou acquérir de nouveaux savoirs et compétences*, les individus sont plus souvent peu ou pas diplômés et sont passés de manière plus systématique par la DIRECCTE et moins par le DAVA
- Ceux qui ont *apprécié le fait que la réalisation d'une VAE est moins contraignante que de suivre une formation classique* sont plus souvent des hommes, jeunes, plus diplômés et qui ont connu une évolution professionnelle

### • Éléments de d'insatisfaction

**40%** des enquêtés ont déclaré qu'ils n'avaient **aucun motif d'insatisfaction**

**23%** des individus ont cités des motifs liés à **l'accompagnement**

#### Particularités :

- Le fait d'avoir obtenu une validation partielle influence fortement l'insatisfaction envers le jury ainsi qu'à l'encontre de l'accompagnement
- Les 45 ans et plus sont plus souvent insatisfaits envers le jury tandis que les 30-44 ans sont légèrement plus représentés dans les thèmes liés au dossier ainsi qu'à l'accompagnement

### • Poursuivre son parcours de formation après la VAE

**64%** des enquêtés ont manifesté **l'envie de poursuivre leur parcours de formation à la suite de la VAE**

#### Particularités :

- Nous retrouvons ici des individus plus jeunes
- Plus souvent en emploi
- Ceux qui souhaitent reprendre des études et passer un concours ont plus fréquemment obtenu une évolution professionnelle à la suite de la VAE

**36%** des individus **n'ont pas souhaité poursuivre un parcours de formation**, pour la plupart d'entre eux, la VAE n'a pas répondu aux attentes. Parmi eux deux motifs principaux se dégagent. Les personnes n'ont pas ressenti le besoin d'aller plus loin (69%) ou bien elles ont été déçues ou découragées par leur parcours VAE (26%)

#### Particularités :

- Ces personnes étaient moins souvent en emploi
- Elles ont bénéficié moins fréquemment d'évolutions professionnelles au terme de la VAE
- Elles ont obtenu plus souvent des validations partielles

---

- **Individus qui ont obtenu des validations partielles**

---

**220 personnes de l'échantillon ont obtenu des validations partielles**

- 77% d'entre elles ont déclaré qu'elles souhaitent suivre un parcours complémentaire
- La voie privilégiée est de *retravailler le dossier pour passer à nouveau devant le jury*
- 75 personnes ont validé totalement leur VAE à l'issue du parcours complémentaire (elles représentent 45% des personnes qui ont suivi un parcours complémentaire)

**22 individus n'ont ni validé leur VAE, ni obtenu d'évolution professionnelle**

## Conclusion

Qu'il se place comme un vecteur d'évolution professionnelle ou dans une logique de sécurisation des parcours, le dispositif de la VAE en Haute Normandie a démontré à travers de cette étude son impact positif sur les parcours professionnels, et ce sur de nombreux aspects.

Ce constat est particulièrement marqué par le gain en termes de confiance en soi pour les candidats. La réalisation du dossier nécessitant une prise de recul par rapport à leur profession, les candidats sont amenés à appréhender globalement l'ensemble des missions et tâches effectuées dans le cadre de leur emploi. Ils sont alors nombreux à souligner l'importance de la valorisation de leur savoir-faire et l'acquisition d'un surcroît de reconnaissance aux yeux des collègues et de leur employeur (dans certains cas il est même possible d'observer une prise de conscience des savoir-faire).

Concernant les individus qui ont pu évoluer professionnellement (plus de la moitié de l'échantillon), la VAE leur a permis d'accéder en priorité à des postes plus importants en adéquation avec leur nouveau niveau de qualification, de changer d'entreprise, de statut ou de contrat de travail. Ces évolutions étant accompagnées par des modifications des conditions d'emploi (accroissement de la rémunération, des responsabilités et confrontation à une organisation du travail différente). Par ailleurs, une partie de ces individus ont déclaré que les évolutions n'étaient pas liées à la réalisation de la VAE (déclaration qui relève de la perception des personnes). Dans ce cas les évolutions résultent plus fréquemment de facteurs extérieurs à la VAE (et ne sont pas conditionnées par l'obtention de la certification visée). Dans la majorité des cas les évolutions correspondent aux attentes. Les relations au sein de l'entreprise ont été faiblement modifiées. Lorsqu'elles l'ont été, elles se sont améliorées avec la hiérarchie, mais sont restées plutôt identiques avec les collègues. Lors d'une nouvelle prise de fonction les individus se sentent majoritairement plus crédibles avec leurs nouveaux collègues et l'employeur.

L'effet du dispositif est considérable sur le niveau de formation de l'échantillon. Le nombre des individus qui possédaient un niveau VI a baissé de 11%, l'effectif de ceux qui détenaient un niveau inférieur à IV a chuté 24%. En revanche, les personnes qui détiennent un niveau IV ou plus représentent 62% de l'échantillon à l'issue de la VAE contre 37% au départ. Le niveau de formation moyen est supérieur au BAC à l'issue de la VAE dans l'ensemble des secteurs d'activité représentés dans l'étude à l'exception des deux secteurs dominants (*Services aux particuliers et Education, santé et action sociale*). Néanmoins, la croissance du niveau de formation est nuancée par le fait que 40% des répondants visent des niveaux inférieurs ou équivalents à ceux détenus avant la VAE. Cette étude a permis également de mettre en lumière l'existence d'un effet de rattrapage sur le niveau de formation des plus âgés (qui visent pour la majorité d'entre eux un niveau supérieur à celui antérieur à la VAE).

Dans son prolongement, le dispositif permet un rapprochement des candidats avec l'univers de la formation professionnelle et constitue une incitation à entreprendre une action de formation ultérieure (64% des répondants envisagent de continuer à se former). Ce phénomène est d'autant plus conforté par le fait que la VAE est une démarche personnelle qui peut être réalisée sans le concours de l'employeur, et notamment lorsque les personnes ont pu obtenir une validation totale ainsi qu'une évolution professionnelle.

La perception du parcours dans son ensemble est positive. 40% des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient pas de motif d'insatisfaction, alors que seulement 3,8% des individus ont déclaré qu'ils n'avaient pas de motif de satisfaction. C'est l'accompagnement tout au long de parcours qui influence le plus le niveau de satisfaction des individus.

Par ailleurs, si des évolutions professionnelles ont pu être observées dans tous les secteurs d'activité représentés dans l'étude, il est important de souligner qu'elles bénéficient dans une plus faible mesure aux individus qui sont sans diplôme ou plus âgés. Ces caractéristiques constituant alors un frein à la mobilité professionnelle.

96 individus ont globalement été insatisfaits ou découragés par la VAE. Ces personnes étaient plus fréquemment sans emploi avant la VAE et pour la plupart n'ont pas bénéficié d'évolutions, de plus, elles sont issues de professions peu qualifiées. Il serait intéressant de porter attention aux répercussions de la VAE dans le cas de ces personnes ainsi qu'aux causes qui en sont responsables (défaut d'accompagnement, certification visée pas adaptée, professions pour laquelle obtenir une évolution est particulièrement difficile...). L'échec ressenti pouvant produire un effet dissuasif pour entreprendre une action de formation future, ou même porter préjudice à ces personnes dans leur quotidien par le défaut de confiance et de reconnaissance qui en résulte.

La spécificité du public présent en VAE pose la question de l'adaptabilité du dispositif en fonction de la situation professionnelle des candidats. En effet, la population de l'étude présente majoritairement une situation professionnelle stable (en emploi et en CDI). Or il a été démontré que le niveau de satisfaction des individus quant aux évolutions dont ils ont pu bénéficier était plus faible lorsque nous nous écartions de ce cadre de stabilité, notamment pour les demandeurs d'emploi. Il est donc possible que la VAE dans son fonctionnement actuel, n'offre pas des opportunités similaires (à la fois en termes d'évolutions professionnelle et de sécurisation du parcours) à tous les types de publics, ou que ces opportunités ne soient pas appréhendées de la même manière en fonction de la situation professionnelle des individus. De plus, peu de demandeurs d'emploi ont pu retrouver un emploi au terme de la VAE comparé au nombre d'entre eux qui ont déclaré avoir bénéficié d'évolution professionnelle (nous avons expliqué qu'il était impossible de déterminer quelle était la nature des évolutions mentionnées ici).

Il serait également pertinent de s'intéresser aux raisons expliquant la forte représentation de certains secteurs d'activité dans la VAE au détriment d'autres secteurs, qui emploient néanmoins une part importante de la population active haut normande (par exemple l'industrie qui est fortement sous représentée en VAE par rapport à son poids régional ou bien les entrepreneurs). Cet aspect interroge l'aptitude du dispositif à profiter plus largement à d'autres catégories de professions ; ainsi que la capacité du marché du travail à intégrer des individus dont le niveau de formation a augmenté (et de ce fait d'offrir des rémunérations plus élevées). De plus, l'utilisation du dispositif varie en

fonction du caractère public ou privé des professions. Les structures publiques ou associatives ont davantage recours aux démarches collectives que celles issues du privé. Par ailleurs, les salariés du privé ont tendance à cacher plus fréquemment leur participation à la VAE à leur employeur.

Ce questionnement peut également être étendu à la perspective d'évolution offerte par le dispositif en fonction de sa profession et de son secteur d'activité. En effet, le fait d'exercer son activité dans un environnement dynamique ou spécifiquement réglementé augmente la probabilité de bénéficier d'une évolution (métiers en tension, secteurs à forte croissance économique, métier pour lequel l'obtention d'une certification garantit l'accès au poste correspondant...). En revanche, si la VAE s'inscrit dans une démarche d'entreprise qui vise à permettre aux salariés d'obtenir une certification pour un emploi qui ne nécessitait aucune qualification particulière auparavant, aucune évolution ne sera observée (exemple des évolutions relatives aux secteurs des *services aux particuliers* et *éducation, santé et action sociale* dans l'étude).

Finalement, si l'impact positif de la VAE sur les parcours professionnels est considérable en Haute Normandie et ne saurait être remis en cause, il subsiste néanmoins des interrogations méritant d'être approfondies concernant les causes et conséquences de l'échec, ainsi que des professions ou secteurs d'activité pour lesquels la participation au dispositif pourrait probablement être étendue.

# Annexe

**Tableau 1 : Ensemble des certifications représentées dans l'étude**

Certifications	Effectif
BAC PROFESSIONNEL ADMINISTRATION DES FONCTIONS PUBLIQUES	2
BAC PROFESSIONNEL BANQUE	2
BAC PROFESSIONNEL BIO-INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	4
BAC PROFESSIONNEL CARRELAGE MOSAIQUE	1
BAC PROFESSIONNEL COMMERCE	29
BAC PROFESSIONNEL COMPTABILITE	15
BAC PROFESSIONNEL ÉLECTROTECHNIQUE ÉNERGIE ÉQUIPEMENTS COMMUNICANTS	3
BAC PROFESSIONNEL ESTHETIQUE, COSMETIQUE, PARFUMERIE	5
BAC PROFESSIONNEL FLEURISTE	2
BAC PROFESSIONNEL GESTION ET CONDUITE DE CHANTIERS FORESTIERS	1
BAC PROFESSIONNEL INDUSTRIES DES PATES PAPIERS ET CARTONS	1
BAC PROFESSIONNEL LOGISTIQUE	8
BAC PROFESSIONNEL MAINTENANCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES OPTION VOITURES PARICULIERES	2
BAC PROFESSIONNEL MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS	2
BAC PROFESSIONNEL METIERS DU PRESSING ET DE LA BLANCHISSERIE	2
BAC PROFESSIONNEL MICROTECHNIQUES	1
BAC PROFESSIONNEL OUVRAGES DU BATIMENT METALLERIE	1
BAC PROFESSIONNEL PHOTOGRAPHIE	2
BAC PROFESSIONNEL PILOTAGE DES SYSTEMES DE PRODUCTION AUTOMATISEE	5
BAC PROFESSIONNEL PILOTE D'INSTALLATION DE PRODUCTION PAR PROCEDES	1
BAC PROFESSIONNEL PLASTURGIE	1
BAC PROFESSIONNEL PRODUCTION GRAPHIQUE	2
BAC PROFESSIONNEL REALISATION D'OUVRAGE CHAUDRONNÉS STRUCTURES METALLIQUES	3
BAC PROFESSIONNEL RESPONSABLE D'EXPLOITATION AGRICOLE	1
BAC PROFESSIONNEL RESTAURATION	2
BAC PROFESSIONNEL SECRETARIAT	39
BAC PROFESSIONNEL SECURITE-PREVENTION	9
BAC PROFESSIONNEL SERVICE ACCUEIL ASSISTANCE CONSEIL	2
BAC PROFESSIONNEL SERVICES DE PROXIMITE ET VIE LOCALE	2
BAC PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) D'USINAGE	3
BAC PROFESSIONNEL VENTE (PROSPECTION-NÉGOCIATION-SUIVI DE CLIENTÈLE)	2
BAC PROFESSIONNEL VETEMENT SUR MESURE OPTION COUTURE FLOU	2
BACHELOR COMMERCE	5
BEP CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	6
BEP LOGISTIQUE ET COMMERCIALISATION	1
BEP METIERS DE LA COMPTABILITE	2
BEP MÉTIERS DES INDUSTRIES DE PROCÉDÉS : INDUSTRIES CHIMIQUES, BIO-INDUSTRIES, TRAITEMENT DES EAUX, INDUSTRIES PAPETIÈRE	1

BEP METIERS DU SECRETARIAT	1
BEP TECHNIQUES DU FROID ET DU CONDITIONNEMENT D'AIR	1
BP COIFFURE OPTION COLORISTE PERMANENTISTE	29
BP COIFFURE OPTION STYLISTE VISAGISTE	7
BP PROFESSIONNEL BOULANGER	1
BREVET CHEF MÉCANICIEN 8000 KW	9
BREVET D'ETAT D'ÉDUCATEUR SPORTIF 1ER DEGRÉ	1
BREVET D'ETAT DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT	1
BTS AGRO-EQUIPEMENT	1
BTS AMENAGEMENT FINITION	1
BTS ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE	1
BTS ANIMATION GESTION TOURISTIQUE LOCALES	1
BTS APRES-VENTE AUTOMOBILE OPTION VEHICULES INDUSTRIELS	1
BTS APRES-VENTE AUTOMOBILE OPTION VEHICULES PARTICULIERS	1
BTS ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	1
BTS ASSISTANT(E) DE DIRECTION	43
BTS ASSISTANT(E) DE GESTION DE PME PMI A REFERENTIEL EUROPEEN	4
BTS ASSISTANT(E) DE GESTION PME PMI	9
BTS ASSISTANT(E) DE MANAGER	4
BTS BANQUE MARCHE PARTICULIERS	3
BTS BATIMENT	1
BTS CHIMISTE	1
BTS COMMUNICATION DES ENTREPRISES	2
BTS COMMUNICATION ET INDUSTRIES GRAPHIQUES OPTION ETUDE ET REALISATION DE PRODUITS IMPRIMES	1
BTS COMPTABILITE ET GESTION DES ORGANISATIONS	20
BTS CONCEPTION DE PRODUITS INDUSTRIEL	1
BTS CONTRÔLE INDUSTRIEL ET REGULATION AUTOMATIQUE	1
BTS ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE	5
BTS ELECTROTECHNIQUE	2
BTS ESTHETIQUE, COSMETIQUE	6
BTS FLUIDES, ENERGIE, ENVIRONNEMENT OPTION GENIE SANITAIRE ET THERMIQUE	1
BTS FONDERIE	1
BTS HOTELLERIE RESTAURATION OPTION ART CULINAIRE, ART DE LA TABLE ET DU SERVICE	1
BTS HOTELLERIE RESTAURATION OPTION MERCATIQUE ET GESTION HOTELIERE	3
BTS HYGIENE PROPRETE ENVIRONNEMENT	3
BTS INDUSTRIALISATION DES PRODUITS MECANIQUES	1
BTS INDUSTRIES PLASTIQUES EUROPLASTIC	1
BTS INFORMATIQUE DE GESTION OPTION ADMINISTRATEUR DE RESEAUX LOCAUX D'ENTREPRISES	2
BTS INFORMATIQUE DE GESTION OPTION DÉVELOPPEUR D'APPLICATIONS	2
BTS MAINTENANCE INDUSTRIELLE	2
BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES	11
BTS MECANIQUE ET AUTOMATISMES INDUSTRIELS	1
BTS NEGOCIATION ET RELATION CLIENT	7
BTS OPTICIEN LUNETIER	4
BTS PEINTURES ENCRE ET ADHESIFS	1



BTS PRODUCTIQUE TEXTILE OPTION ENNOBLISSEMENT	1
BTS PROFESSIONS IMMOBILIERES	1
BTS SERVICES ET PRESTATIONS EN SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	8
BTS SYSTEMES CONSTRUCTIFS BOIS ET HABITAT	1
BTS SYSTEMES ELECTRONIQUES	1
BTS TECHNICO-COMMERCIAL	1
BTS TRANSPORTS	1
BTS TRAVAUX PUBLICS	1
BTS VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES	4
B TSA GESTION FORESTIÈRE	1
B TSA TECHNICO-COMMERCIAL EN AGROFOURNITURES	1
CAP AGENT COMMERCIAL ET DE CONDUITE DU TRANSPORT ROUTIER URBAIN DE VOYAGEURS	1
CAP AGENT ENTREPOSAGE ET MESSAGERIE	1
CAP AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION	1
CAP AGENT PREVENTION ET SECURITE	3
CAP ASSISTANT(E) TECHNIQUE EN MILIEUX FAMILIAL ET COLLECTIF	2
CAP BOUCHER	1
CAP COIFFURE	1
CAP CONDUITE DE SYSTEMES INDUSTRIELS OPTION PAPIER-CARTON	1
CAP CUISINE	1
CAP MAINTENANCE BATIMENTS DE COLLECTIVITES	1
CAP MAINTENANCE ET HYGIENE DES LOCAUX	1
CAP PEINTURE EN CARROSSERIE	1
CAP PETITE ENFANCE	117
CAP SERVICES EN BRASSERIE-CAFE	1
DCG COMPTABILITE ET GESTION	1
DECESF CONSEILLER(E) EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	1
DIPLÔME D'ETAT CERTIFICATION D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE RESPONSABLE D'UNITÉ D'INTERVENTION	5
DIPLÔME D'ETAT CONSEILLER(E) EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	1
DIPLÔME D'ETAT D'AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE	16
DIPLÔME D'ETAT D'ASSISTANT(E) DE SERVICE SOCIAL	5
DIPLÔME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	9
DIPLÔME D'ETAT D'AIDE-SOIGNANT(E)	57
DIPLÔME D'ETAT D'ASSITANT(E) FAMILIALE	6
DIPLÔME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	45
DIPLÔME D'ETAT DE PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	1
DIPLÔME D'ETAT D'INGÉNIERIE SOCIALE	2
DIPLÔME D'ETAT EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	8
DIPLÔME D'ETAT EDUCATEUR SPECIALISE	25
DIPLÔME D'ETAT MONITEUR EDUCATEUR	13
DIPLÔME D'ETAT TECHNICIEN(NE) D'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE	1
DUT CARRIERES SOCIALES	1
DUT GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS ANNEE SPECIALE	1
LICENCE AFFAIRES INTERNATIONALES - PARCOURS BILINGUE ANGLAIS	2

LICENCE ELECTRONIQUE, ELECTROTECHNIQUE ET AUTOMATIQUE GÉNIE ELECTRIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE	1
LICENCE GESTION DES ASSURANCES	1
LICENCE PROFESSIONNELLE ADMINISTRATION ET SÉCURITÉ DES RÉSEAUX	1
LICENCE PROFESSIONNELLE ANIMATEUR QUALITÉ	3
LICENCE PROFESSIONNELLE ANIMATEUR TECHNIQUE BASSIN VERSANT	1
LICENCE PROFESSIONNELLE CHIMIE RECHERCHE DÉVELOPPEMENT PRODUIT	1
LICENCE PROFESSIONNELLE COMMERCE SPECIALITE TECHNICO COMMERCIALE DANS LE DOMAINE DROIT ECONOMIE ET GESTION	1
LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION D'ENTREPRISES	1
LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION DES OPÉRATIONS LOGISTIQUES ET PORTUAIRES	2
LICENCE PROFESSIONNELLE GOAPS (ANIMATION, GESTION ET ORGANISATION DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES)	1
LICENCE PROFESSIONNELLE MANAGEMENT DE PROJETS	1
LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE	1
LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTROLOGIE	1
LICENCE PROFESSIONNELLE SANTÉ AU TRAVAIL	1
LICENCE PROFESSIONNELLE STRATÉGIES ET SUPPORTS DE COMMUNICATION	2
LICENCE PROFESSIONNELLE TECHNICO-COMMERCIAL	2
MAITRISE DROIT NOTARIAL	1
MASTER MANAGEMENT ET MARKETING INTERNATIONAL	4
MASTER PRO ADMINISTRATION DES ENTREPRISES	3
MASTER PRO DROIT TRANSPORTS LOGISTIQUE	2
MASTER RESPONSABLE EN GESTION D'ENTREPRISE	15
MENTION COMPLEMENTAIRE SURETE DES ESPACES OUVERTS AU PUBLIC	3
TITRE ASSISTANTE DE DIRECTION	2
TITRE PROFESSIONNEL AGENT ADMINISTRATIF D'ENTREPRISE	4
TITRE PROFESSIONNEL AGENT COMMERCIAL ET DE CONDUITE DU TRANSPORT ROUTIER URBAIN DE VOYAGEURS	7
TITRE PROFESSIONNEL AGENT DE FABRICATION INDUSTRIELLE	8
TITRE PROFESSIONNEL AGENT DE MONTAGE ET DE CÂBLAGE EN ÉLECTRONIQUE	2
TITRE PROFESSIONNEL AGENT DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE	8
TITRE PROFESSIONNEL AGENT DE RESTAURATION	2
TITRE PROFESSIONNEL AGENT D'ENTRETIEN DU BÂTIMENT	1
TITRE PROFESSIONNEL AGENT MAGASINIER	1
TITRE PROFESSIONNEL AGENT TECHNIQUE DES VENTES EN MAGASIN	2
TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	9
TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES	91
TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT(E) IMPORT-EXPORT BILINGUE ANGLAIS	2
TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES	2
TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANTE DE DIRECTION	4
TITRE PROFESSIONNEL ATTACHÉ(E) COMMERCIAL(E)	3
TITRE PROFESSIONNEL COMPTABLE GESTIONNAIRE	1
TITRE PROFESSIONNEL CONSEILLER(E) EN INSERTION PROFESSIONNELLE	4
TITRE PROFESSIONNEL FORMATEUR PROFESSIONNEL D'ADULTES	12
TITRE PROFESSIONNEL GESTIONNAIRE DE PAIE	4
TITRE PROFESSIONNEL INFOGRAPHISTE METTEUR EN PAGE	3

TITRE PROFESSIONNEL INSTALLATEUR EN THERMIQUE ET SANITAIRE	1
TITRE PROFESSIONNEL MANAGER D'UNIVERS MARCHAND	3
TITRE PROFESSIONNEL PEINTRE EN BÂTIMENT	2
TITRE PROFESSIONNEL RESPONSABLE DES ACHATS ET APPROVISIONNEMENTS	2
TITRE PROFESSIONNEL RESPONSABLE QUALITE, SECURITE, ENVIRONNEMENT	2
TITRE PROFESSIONNEL SECRÉTAIRE ASSISTANT(E)	27
TITRE PROFESSIONNEL SECRÉTAIRE COMPTABLE	3
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) DE FABRICATION DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE	5
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) D'INTERVENTION EN FROID COMMERCIAL ET CLIMATISATION	2
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) MÉDIATION SERVICES	4
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) SUPÉRIEUR(E) D'ÉTUDES EN GÉNIE CLIMATIQUE	2
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN(NE) SUPÉRIEUR(E) EN MÉTHODES ET EXPLOITATION LOGISTIQUE	2
TITRE PROFESSIONNEL VENDEUR(SE) SPÉCIALISÉ(E) EN MAGASIN	10
<b>TOTAL</b>	<b>1000</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Tableau 2 : Evolution du niveau de formation moyen par catégories socio-professionnelles (PCS 42)  
(Effectif : 1000)**

	Niveau avant VAE	Niveau après VAE	Progression	Effectifs
Professions libérales	6,00	4,00	2,00	1
Professions de l'information, des arts et des spectacles	5,35	3,90	1,46	7
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	4,14	2,71	1,43	2
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	4,07	2,82	1,25	50
Contremaîtres, agents de maîtrise	4,65	3,59	1,06	20
Agriculteurs sur moyenne exploitation	5,00	4,00	1,00	1
Cadres de la fonction publique	2,00	1,00	1,00	3
Techniciens	4,77	3,80	0,97	25
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	4,48	3,55	0,93	100
Employés administratifs d'entreprise	4,45	3,59	0,86	96
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	3,83	2,99	0,84	27
Ouvriers qualifiés de type industriel	4,79	3,97	0,83	47
Ouvriers qualifiés de type artisanal	5,24	4,45	0,79	6
Employés de commerce	4,48	3,82	0,66	23
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	5,14	4,49	0,65	6
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	4,11	3,59	0,52	24
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3,78	3,45	0,33	79
Chauffeurs	4,62	4,31	0,31	12
Employés civils et agents de service de la fonction publique	4,93	4,66	0,28	126
Policiers et militaires	4,61	4,55	0,06	10
Commerçants et assimilés	3,72	3,67	0,05	12
Personnels des services directs aux particuliers	4,93	4,90	0,03	319

Artisans	5,00	5,00	0,00	1
Ouvriers non qualifiés de type industriel	4,00	4,00	0,00	1
Professeurs, professions scientifiques	5,00	5,00	0,00	1
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	2,52	3,01	-0,49	1
Ouvriers agricoles	2,88	4,00	-1,12	2

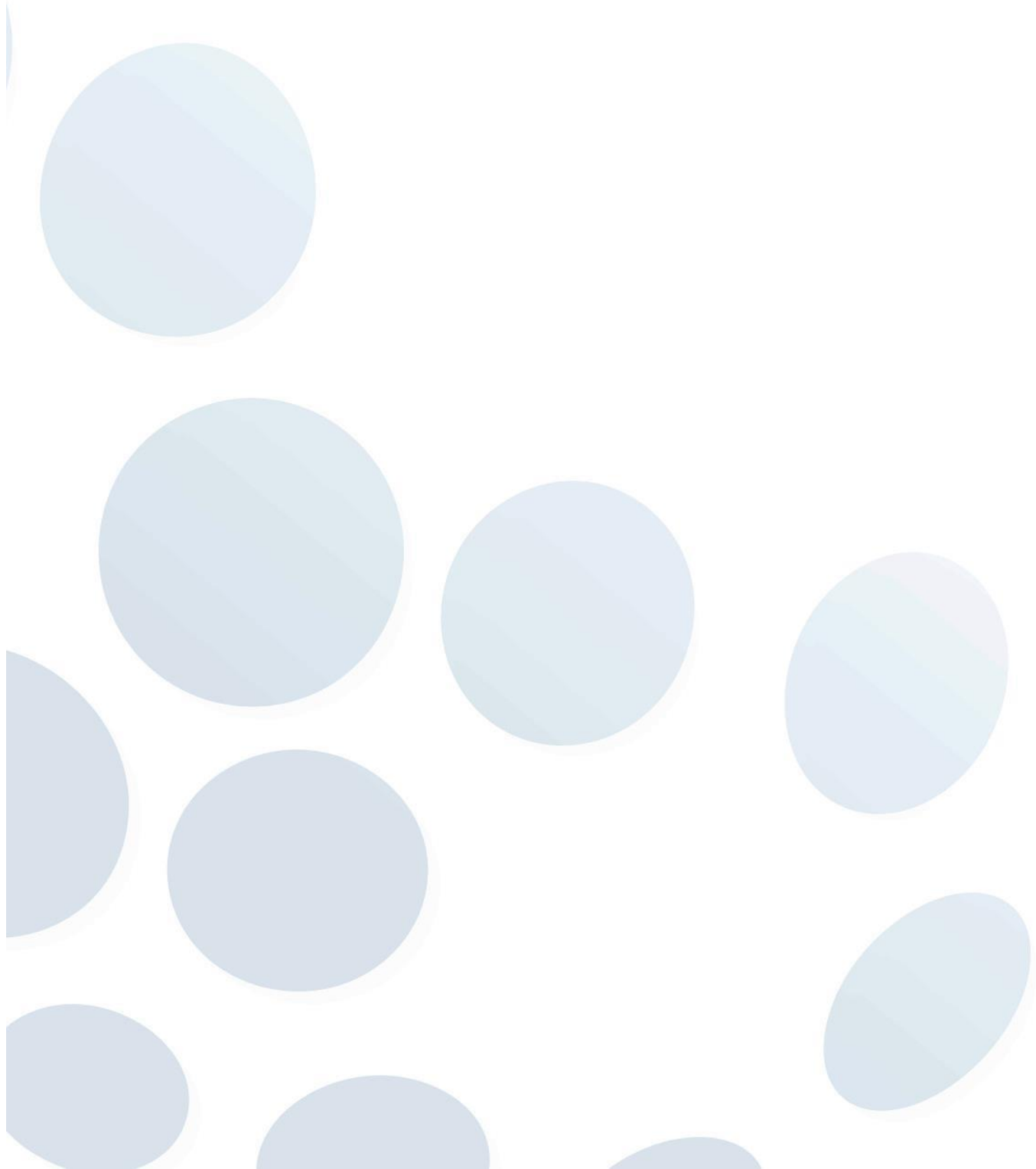
	Niveau moyen inférieur au niveau IV
	Niveau moyen supérieur au niveau IV

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR

**Tableau 3 : Répartition des chefs d'entreprise selon qu'ils aient connu une évolution professionnelle ou non par avis de passage et certification visée**

Changement SP après Vae	INTITULE CERTIF VISEE	AVIS PASSAGE	Nombre
non	BAC PROFESSIONNEL COIFFURE OPTION COLORISTE PERMANENTISTE	Va. Partielle	2
non	BAC PROFESSIONNEL COIFFURE OPTION COLORISTE PERMANENTISTE	Va. Totale	3
non	BAC PROFESSIONNEL COMMERCE	Va. Totale	1
non	BAC PROFESSIONNEL ESTHETIQUE, COSMETIQUE, PARFUMERIE	Va. Partielle	2
non	BAC PROFESSIONNEL ESTHETIQUE, COSMETIQUE, PARFUMERIE	Va. Totale	2
non	BTS OPTICIEN LUNETIER	Va. Partielle	1
non	TITRE PROFESSIONNEL VENDEUR(SE) SPÉCIALISÉ(E) EN MAGASIN	Va. Totale	3
oui grâce à la VAE	BAC PROFESSIONNEL GESTION ET CONDUITE DE CHANTIERS FORESTIERS	Va. Totale	1
oui grâce à la VAE	BTS PROFESSIONS IMMOBILIERES	Va. Totale	1
oui mais pas grâce à la VAE	BAC PROFESSIONNEL COIFFURE OPTION COLORISTE PERMANENTISTE	Va. Partielle	2
oui mais pas grâce à la VAE	BAC PROFESSIONNEL METIERS DU PRESSING ET DE LA BLANCHISSERIE	Va. Totale	1
oui mais pas grâce à la VAE	BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES	Va. Totale	1
oui mais pas grâce à la VAE	LICENCE GESTION DES ASSURANCES	Va. Partielle	1
<b>Total</b>			<b>20</b>

Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-CREFOR



## Crefor

**Pôle Régional des savoirs**  
115 Boulevard de l'Europe  
BP 1152  
76176 Rouen Cedex 1  
[www.crefor-hn.fr](http://www.crefor-hn.fr)

**Directeur de publication** : Luc Chevalier

**Chargé d'étude** : Pierre Leclerc

### Contributeurs :

Bénédicte Pinot – DIRECCTE  
Marie de Crisenoy – Région Haute Normandie

Cette étude a été commanditée et financée par  
la DIRECCTE Haute Normandie

Juin 2013

