

## PUBLICS FAIBLEMENT QUALIFIES ET VAE : UN RAPPORT POSITIF

---

*Marie-Christine PRESSE,  
professeur en sciences de l'éducation au Cueep,  
membre du laboratoire Trigone, Lille 1, EA 1038*

■ La Validation des Acquis de l'Expérience est un dispositif qui donne droit, à toute personne ayant trois d'expérience dans un domaine, de transformer cette expérience en certification.

L'une des priorités de ce dispositif concerne les personnes de la population active n'ayant pas de certification. Mais cette transformation n'est pas sans poser problème car les taux de réussite de ces personnes sont assez faibles. Les travaux conduits antérieurement ont permis d'identifier de nombreux obstacles dans le parcours : obstacles institutionnels, linguistiques, sociologiques. Cependant, et à notre étonnement, certaines personnes initialement faiblement qualifiées parviennent efficacement à obtenir une qualification de niveau IV, III ou supra. Qui sont ces personnes, et comment parviennent-elles à surmonter les obstacles de ce parcours "du combattant" ? L'enquête est conduite par entretiens auprès de personnes sélectionnées, comme témoins privilégiés (n=15) au sein du panel de 2005 constitué de 1200 candidats d'Ile de France. Cette enquête permet de comprendre les atouts dont elles disposent et qu'elles mobilisent. Mais préalablement au développement de cette question situons les questions que pose ce dispositif face à cette population faiblement qualifiée.

### **L'ACCES AUX DIPLOMES, PAR LA VAE, DES PERSONNES LES MOINS QUALIFIEES.**

---

En 2002, la loi de modernisation sociale (17 janvier 2002, articles 133 à 146) a donné naissance au dispositif français de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Mais au sein de cette procédure, l'accès à la certification pour les personnes de la population active les moins qualifiées reste minoritaire.

La totalité des certifications obtenues par la voie de la VAE, au sein du Ministère de l'Education Nationale (ministère qui délivre les diplômes professionnels obtenus par les candidats avec lesquels les entretiens ont été

conduits) représente, en 2005, 20% de la totalité des diplômes obtenus par la population active engagée dans une démarche certifiante (DGEFP, 2007).

Le CAP ne représente que 5% des dossiers déposés (C. Labruyère, 2007) alors que la population active, selon l'enquête de l'INSEE de 1995, est composée de 25 % de personnes non diplômées. La part des non diplômés dans ce processus apparaît donc faible. Certes quelques réserves sont à émettre sur ces données car ne disposant pas du niveau de qualification initiale pour procéder à l'analyse, il est présumé que la demande de CAP correspond au diplôme demandé par cette population, ce que ne confirme pas complètement l'échantillon observé, certaines personnes visant des niveaux IV, III, voire exceptionnellement des niveaux II ou I.

## **LA RECONNAISSANCE AU CŒUR DU PROCESSUS**

---

Comment ces candidats sont-ils parvenus à transformer leurs expériences en certification ? L'analyse de leur parcours avait pour objectif d'approfondir la connaissance des conditions qu'ils énoncent comme ayant contribué à la réussite, parcours exceptionnels sans doute et loin d'être généralisables, mais parcours qui exposent des conditions ne pouvant être énoncées par ceux qui ont échoués. Ces six femmes et neuf hommes sont âgés de 33 à 51 ans et habitent tous la région parisienne. Ils étaient tous demandeurs d'emplois non qualifiés avant leur entrée dans le processus de validation des acquis de leur expérience. Ils ont tous accepté très volontiers de participer à cette recherche. Les diplômes qu'ils ont obtenus se situent entre le niveau V et le niveau III : CAP (petite enfance, cuisinier, métier de l'électronique, du secrétariat...) baccalauréat professionnel (comptabilité, pilotage des systèmes de production etc.), BTS (force de vente, comptabilité et gestion des organisations...). Au cœur de l'analyse se trouve la question de la reconnaissance.

La procédure VAE est chargée d'enjeux contradictoires, enjeux liés aux attentes politico économiques et enjeux liés aux attentes personnelles.

D'un point de vue politico économique, il s'agit :

- d'une part, de " sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée", d'assurer l'obtention d'un diplôme, qui joue un rôle majeur dans l'insertion durable et de compenser la faible dimension qualifiante de la formation continue" (DGEFP, 2007), de jouer donc un rôle de promotion et d'insertion par la voie de la qualification, pour les personnes faiblement qualifiées,

- d'autre part, d'assurer une lisibilité et une mobilité de la force de travail et donc de la population active, le diplôme jouant la fonction de signal et de filtre, afin de définir une place dans la division du travail,
- et enfin, de faire face aux enjeux économiques stratégiques de l'Europe, visant la construction d'une société basée sur l'économie de la connaissance, ce qui nécessite de repérer l'ensemble du potentiel collectif expérimentiel mobilisable (M.C. Presse, 2007).

D'un point de vue des personnes engagées dans la procédure les enjeux sont d'obtenir une certification par la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience, tremplin d'une promotion socio-professionnelle, ou reconnaissance des compétences professionnelles exercées. Cette procédure peut faciliter l'insertion professionnelle, et permettre notamment pour les personnes faiblement qualifiées la reconnaissance des savoirs non formels et informels. En effet ce dispositif s'appuie sur une idée centrale : la reconnaissance des parcours antérieurs, ce qui laisse présumer des perspectives de mobilité ascendante indépendamment des caractéristiques sociales, promesse de cette société dite "post-moderne" (Lagrange, 2006). La reconnaissance peut être entendue de différentes manières (A. Honneth, 2000, C. Taylor, 1994, N. Fraser, 2004, E. Renault, 2005). Dans la procédure VAE il s'agit de faire reconnaître des compétences, d'apporter la preuve que les activités qui leur sont associées ont existé réellement, que ces activités constituent une part essentielle d'une trajectoire biographique, et qu'à ce titre le candidat est en droit d'attendre, des institutions concernées, un jugement positif, qui se concrétise par une certification. La reconnaissance recouvre ici deux sens : il s'agit simultanément d'une reconnaissance cognitive et d'une reconnaissance pratique qui se caractérisent toutes deux par un acte d'identification : identification (re-connaissance) de ce que l'on connaît et identification d'une identité (reconnaissance comme attestation) (C. Lazzeri et A. Caillé, 2004, p. 89). Cette "lutte" pour la reconnaissance nécessite de prendre en compte trois postulats de base. Il y a tout d'abord l'impossibilité de se reconnaître sans être reconnu par l'autre, ensuite l'impossibilité d'une reconnaissance mutuelle automatique dans le rapport dominant-dominé au sein de la situation de travail, et enfin pour que cette reconnaissance soit légitime, une institution qui permette à chacun d'être estimé par l'intermédiaire de qualités "reconnues" est nécessaire. Ces trois postulats permettent d'interroger le dispositif de la VAE, procédure institutionnelle de reconnaissance. Celle-ci peut conduire les personnes engagées selon qu'elles sont satisfaites ou non du résultat à éprouver des sentiments de justice ou

d'injustice, ces sentiments correspondant aux registres positifs ou négatifs de la reconnaissance. Cette "lutte" pour la reconnaissance, dans le cadre de la VAE, interroge donc les conditions qui vont permettre d'obtenir une reconnaissance légitime, voire qui vont permettre de s'engager dans la procédure : -tout d'abord s'il est impossible de s'auto reconnaître sans être reconnu par l'autre, et si la valeur que chacun s'attribue dépend du regard d'autrui n'y a-t-il pas nécessité d'une auto-reconnaissance, d'une confiance en soi, résultat d'une première forme de reconnaissance pour s'engager dans la procédure ? Ensuite dans le cadre des activités professionnelles, les expériences au travail ne permettent pas toutes de se sentir reconnu ? Que faire alors quand les expériences développées sont davantage source d'aliénation, de reconnaissance négative que d'enrichissement personnel ? Et enfin, pour que la reconnaissance soit légitime, il y a nécessité que cette reconnaissance soit assurée par un appareil d'état mais les appareils d'état n'ont pas vocation à assurer la reconnaissance de tous les citoyens à égalité.

Cette reconnaissance se fera par l'intermédiaire, d'attitudes, comportements, qualités, compétences attendues dans le dispositif.

Sous jacent à ce dispositif se trouvent donc des risques d'exclusion. En effet, les personnes qui souhaitent bénéficier de ce droit à la transformation de leur expérience en certification doivent présenter quelques caractéristiques identifiées dans les travaux précédents (D. Delache, M.C. Presse 2003, M.C. Presse, 2004). Elles doivent notamment être autonomes, responsables, motivées, avoir un projet et être capables de s'engager seules dans un parcours, caractéristiques qui, rappelons le, ne sont pas celles des personnes en difficultés vivant des parcours chaotiques et tentant de faire face aux difficultés du quotidien. Ces caractéristiques sociocognitives attendues sont socialement discriminées et discriminantes.

## **LES OBSTACLES IDENTIFIES DANS LE PARCOURS : HYPOTHESE DE RECHERCHE**

---

Les travaux de recherche réalisés depuis 2002 ont permis d'identifier et de catégoriser différents obstacles (M.C. Presse, 2004). Ces obstacles sont simultanément liés à la procédure même constituée d'étapes sélectives successives, à l'organisation du travail des professionnels et à leurs valeurs et aux méta compétences que tout candidat doit mobiliser dans le processus.

- La VAE est un dispositif de certification. Dès lors comme dans tout dispositif de certification s'opère une sélection des candidats sur la base

de la concordance entre les compétences attestées par la détention de certification et celles maîtrisées par les candidats. L'évaluation de l'expérience se produit à chaque étape de la procédure : étude de la recevabilité, montage du dossier de preuves ou préparation au passage de l'épreuve en situation, entretien devant le jury.

- La procédure demande engagement volontaire et motivation. Il s'agit pour beaucoup d'un parcours du combattant.
- Au delà de ces obstacles institutionnels, les candidats sont amenés à faire valoir leur expérience, opérer la mise en mots d'une activité au sein de laquelle ont été mobilisées des compétences pouvant être reconnues par les évaluateurs. Cette mise en mots se heurte à différentes difficultés que les candidats doivent franchir : se sentir compétent, adopter une posture distanciée par rapport à l'expérience et une posture réflexive, mobiliser le genre linguistique approprié (M.C. Presse, 2006).

L'hypothèse a donc été faite que les candidats, faiblement qualifiés avant leur entrée dans le processus, ont surmonté les obstacles présentés ci-dessus : ont-ils des profils spécifiques ou ont-ils bénéficié de conditions particulières pour réussir ?

## **LES PROCESSUS DE RECONNAISSANCE EN JEU**

---

L'une des premières difficultés identifiées préalablement concerne la représentation que les candidats ont d'eux-mêmes dans la situation d'évaluation dans laquelle ils sont engagés. Ils doivent se sentir compétents. La formalisation de l'expérience professionnelle, par oral et par écrit, dans cette situation, est l'un des obstacles les plus difficile à franchir. En effet que signifie parler de ses compétences ou de son activité pour ces candidats ? A quelles conditions peuvent-ils considérer que les activités qu'ils réalisent peuvent être associées au terme compétent. De fait, il a été observé, préalablement, que les candidats faiblement qualifiés savent nommer les activités qu'ils réalisent, mais ne s'expriment pas en terme de compétences. Le sentiment de compétence n'est pas un donné en soi, il suppose la capacité à attribuer une valeur à ses activités.

L'analyse des entretiens réalisés, s'est concentrée dans cette étape de recherche sur le rapport que les candidats entretiennent avec le sentiment de reconnaissance de soi. Quatre niveaux de reconnaissance, en relation les uns avec les autres, ont été identifiés dans les discours.

## LA RECONNAISSANCE DANS LA SPHERE FAMILIALE

Ce sentiment de compétence, l'attribution de cette valeur, cette confiance en soi est présente chez tous les candidats et est le résultat d'un ensemble de facteurs significatifs :

Tous les candidats sans distinction de sexe bénéficient d'un cadre familial structurant qui les a soutenus dans la démarche : connaissance de la VAE par le conjoint, aide à la prise de distance, relecture, soutien et encouragement dans les moments de décrochage, aide à la rédaction, projet à deux, priorité familiale. Ils bénéficient donc d'un "capital de confiance en soi", qui est assuré par cette sphère familiale et relayé par le conjoint en cas de défaillance.

## LA RECONNAISSANCE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Cette confiance en soi est renforcée par une expérience professionnelle de longue haleine dans leur domaine (entre dix et vingt ans). On remarquera ici qu'il s'agit bien d'une expérience professionnelle, aucun d'entre eux ne s'étant appuyé sur une expérience personnelle ou sociale. Le statut de l'expérience varie selon les époques et les contextes, mais également selon les choix épistémologiques effectués. Dans le cadre de la VAE, il semble que la posture épistémologique présumée soit une posture constructiviste, voire auto constructiviste, dont l'aboutissement serait la "construction" de compétences, au cours de l'expérience, identifiables dans le discours. Cette posture présuppose que chacun soit en capacité de parler positivement de ses expériences et de s'engager dans une démarche d'auto réflexivité, à propos de celles-ci. Et si toutes les expériences ne se valent pas et que prendre de la distance n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît car se mêlent des éléments de l'ordre des affects qui peuvent transformer les souvenirs des expériences et être un frein à leur formalisation (C. Baudelot, M. Gollac, 2003), les candidats interviewés sont "sûrs" de leurs compétences. Ils ont tous bénéficié de la reconnaissance de leur expérience professionnelle de la part de leurs employeurs ce qui leur a permis de gravir des échelons par la voie interne, par exemple ces passages de plongeur à second en cuisine, de manutentionnaire à pilote des systèmes de production dans le textile. Certains des candidats sont même allés voir leurs anciens employeurs pour être aidés pour le dossier à propos d'activités développées, mais tellement pointues que les candidats ont oublié les détails précis. Ils bénéficient donc de la reconnaissance au travail. Ils n'ont donc pas vécu de parcours chaotique, rendant plus difficile la cohérence du parcours et l'identification du diplôme visé. Ils ne se sont pas trouvés dans des situations d'absence de reconnaissance ou de déni de reconnaissance.

## LA RECONNAISSANCE DE LA LEGITIMITE

Forts de cette confiance en eux-mêmes et de cette expérience les candidats disent avoir cherché par eux mêmes à bénéficier de ce droit à la reconnaissance par la VAE, dont ils avaient entendu parler par ailleurs. L'usage de ce dispositif pour obtenir une certification leur apparaît comme un droit légitime au vu de leur parcours. Leurs caractéristiques correspondent, selon eux, aux attentes du dispositif. Mais ils disent tous également qu'il s'agit d'un droit d'accès et que rien n'est gagné d'avance. Or les recherches précédentes avaient montré qu'une des difficultés était liée à la compréhension du message : vous avez trois ans d'expérience vous pouvez faire valider vos acquis, comprenant par là qu'il suffisait de demander et que cette transformation était automatique. (Presse 2004)

Ces candidats interviewés et qui ont réussi parlent du parcours comme d'un "parcours du combattant", difficile, dans lequel il y a un effort sérieux à produire et pour lequel il faut de la tenacité : " je n'étais pas sûr de réussir. Si on était sûr de réussir cela n'aurait pas de valeur !".

Ils se sont engagés dans le parcours en étant motivés par un projet soit professionnel soit personnel (reconversion, stabilisation, promotion, preuve d'un niveau, sécurité) et la moitié d'entre eux pense s'engager ou est déjà engagée dans la démarche pour obtenir un diplôme de niveau supérieur en se donnant les moyens : avec mon bac j'ai eu un emploi de niveau BTS bien sûr je ne sais pas tout mais j'apprends et je ferai un nouveau dossier pour obtenir le BTS... je suis sortie de l'école à 15 ans sans diplôme... mais je vais y arriver". La confiance qu'ils ont en eux, liée à la reconnaissance familiale et professionnelle, les autorise à se sentir légitime dans cette quête de reconnaissance institutionnelle, en utilisant des droits d'accès qui leur sont conférés. Ces candidats se sont engagés ainsi dans la quête de reconnaissance institutionnelle

## LA QUETE DE RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE

La reconnaissance de la valeur de la preuve est accordée par l'évaluateur dans la situation institutionnelle. Mais pour faire reconnaître ses compétences il ne suffit de s'auto déclarer compétent, le processus d'objectivation de son expérience est indispensable afin que les preuves apportées puissent servir d'argument de valeurs. Ce processus d'évaluation est conditionné, au sein de ce dispositif, par le langage utilisé. On sait que le langage utilisé varie selon les situations et ce qu'elles que soient les personnes (P. Bourdieu, 1982, B. Bernstein, 1975). Chaque situation appelle un genre langagier spécifique

(J.P. Bronkaert, 1996) dont il est nécessaire de connaître les règles. La compétence à mobiliser le genre approprié est le résultat d'une appropriation explicite ou implicite. Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, un genre langagier spécifique est attendu par les intervenants professionnels. Il s'agit d'un discours issu d'un processus d'analyse réflexive de la part du sujet, donc de conceptualisation, qui devrait aboutir à une décontextualisation du savoir-faire et rendrait la compétence adaptable et transférable à d'autres situations. Les représentations, des professionnels, de la valeur de l'expérience décrite vont donc être dépendantes d'un ensemble de filtres sociaux. Traduire l'expérience en mot pose donc la question des moyens (langage et pensée) dont chacun dispose pour la reconstruire, or ces moyens inégalement distribués sur un plan sociologique. Les recherches antérieures ont montré que cette difficulté à adopter le langage attendu est renforcée lorsqu'il s'agit de formaliser oralement son expérience, dans une situation évaluative (M.C. Presse, 2008).

Les candidats ont exprimé la difficulté à réaliser le dossier écrit : "c'est un long travail, il faut réfléchir aux mots que l'on utilise", "il ne faut pas utiliser les mêmes mots il faut changer", "je suivais une formation en même temps je me suis fait aidé quand je ne savais pas", "ma femme me posait des questions quand elle ne comprenait pas, cela m'obligeait à être plus explicite". Mais simultanément ils sont fiers d'avoir produit ce dossier et pensent que c'est ce qui a convaincu le jury : "sur le plan de la pratique (cuisine) je sais qu'il n'y a rien à dire. J'ai utilisé tous les termes techniques très spécifiques", "le jury, il n'y connaissait rien à ma spécialité avec le dossier que j'ai monté il était obligé de reconnaître mes compétences".

Mais c'est à l'oral que la situation a été la moins facile, la négociation de la reconnaissance de l'utilité sociale des candidats se joue à ce moment là elle ébranle la confiance en soi : "avant l'entretien avec le jury j'étais presque sûre d'avoir le diplôme, et après l'entretien je n'étais plus sûre de rien, ils m'ont posé des questions qui n'ont rien à voir avec mon métier", "le jury, il n'avait pas lu mon dossier alors ils m'ont posé des questions qui n'avaient aucun sens par rapport à mon métier". Deux candidats déclarent cependant avoir été à l'aise à l'oral, dont l'un parce qu'il a l'habitude faire des entretiens. Si l'entretien a semé le doute chez certains, le fait d'avoir obtenu la certification attendue les a conduit à attribuer cette reconnaissance institutionnelle au dossier écrit. Cette reconnaissance renforce la confiance qu'ils ont en eux-mêmes. Les difficultés potentielles de formalisation écrite ont donc été surmontées, grâce à un travail assidu (1heure par jour pendant un an pour

certains), réfléchi, s'appuyant sur l'aide des proches ou sur des situations de formation extérieures au dispositif. Certains regrettent de ne pas avoir été préparé à l'entretien avec le jury. Prévue dans certains dispositifs cette préparation semble être absente pour ces candidats mais les résultats sont à prendre avec réserve.

Lorsqu'il a été demandé à ces candidats si l'accompagnement leur avait permis d'avancer pour leur dossier ou pour la réflexion sur leur expérience aucun d'entre eux ne dit accorder de valeur à cette activité : "c'est une forme de coaching mais ce n'est pas très utile" "non, ils n'ont pas lu le dossier en cours je l'ai fait toute seule", "je ne suis allée qu'aux accompagnements collectifs ça ne servait à rien, peut être pour les autres diplômés, les BTS, les trucs comme ça c'était utile mais pas pour moi (CAP petite enfance)".

On peut s'interroger sur le sens que ces personnes donnent à l'activité de l'accompagnement, ne souhaitent-elles pas montrer qu'elles sont parvenues seules à obtenir cette certification, se faire aider par un institutionnel enlève peut être à leurs yeux de la valeur à leur diplôme, valeur d'autant plus importante que c'est leur premier diplôme ! Cette fin positive est source d'estime de soi y être parvenue seule est donc d'autant plus valorisant.

## CONCLUSION

---

La procédure de VAE, en tension entre des objectifs économiques de mobilité sociale et professionnelle et des objectifs de promotion sociale individuelle, mobilise différentes facettes du processus de reconnaissance. Au vu des obstacles que contient cette procédure les candidats, surtout faiblement qualifiés, courent le risque d'un déni de reconnaissance. Cependant certains parviennent positivement à transformer leur expérience en qualification.

Les analyses ont montré que ces personnes disposaient d'un "portefeuille de reconnaissance" important : une grande confiance en soi soutenue par la sphère familiale, une reconnaissance professionnelle associée à une grande expérience dans leur domaine, ce qui leur confère la certitude qu'ils sont des "ayant droits". Cette assurance leur permet de franchir les obstacles institutionnels, leur quête de reconnaissance est à leurs yeux légitime, et la reconnaissance obtenue n'est que la confirmation et le renforcement du sentiment d'estime de soi qui n'avait pas jusqu'à l'obtention de ce premier diplôme été socialement validé.

Cette analyse permet de comprendre les difficultés que peuvent rencontrer

des personnes non qualifiées qui ne bénéficient pas de ce portefeuille de reconnaissance préalable à l'engagement dans le parcours.

## BIBLIOGRAPHIQUE

---

- Baudelot, C., Gollac, M., 2003, *Travailler pour être heureux*, Paris, Fayard.
- Bernstein, B., 1975, *Langages et classe sociales*, Paris, Editions de Minuit.
- Bourdieu, P., 1982, *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard.
- Delache, D., Presse, M.C., 2003, La validation des acquis professionnels, des obstacles à franchir, des propositions à construire, *Cahiers d'Etudes du Cueep*, n°53, USTL-CUEEP, p. 1-132.
- DGEFP, 2007, *La validation des acquis de l'expérience*, Paris, Rapport au parlement.
- Bronckart, J.P., 1996, Genres de textes, types de discours et opérations discursives, *VEI Enjeux*, n°37-38, p. 31-47.
- Fraser, N., 2005, *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et distribution*, Paris, La Découverte.
- Honneth, A., 2000, *La Lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf.
- Labruyère, C., 2006, La VAE, quels candidats, pour quels diplômes ? *Bref*, n°230.
- Labruyère, C., 2007. Accéder aux diplômes par la validation des acquis : une alternative à la formation continue dans certains métiers, in Neyrat, F., (dir.), *La validation des acquis de l'expérience, la reconnaissance d'un nouveau droit*, Broissieux, Editions du Croquant, p. 41-64.
- Lagrange, H., 2006, Les promesses non tenues de la modernité, in Lagrange, H., (dir.), *L'épreuve des inégalités*, Paris, Puf, p. 67-89.
- Lazzeri, A., et Caillé, C., 2004, La reconnaissance aujourd'hui : enjeux théoriques, éthiques et politiques du concept, *Revue du MAUSS*, n°23, p. 88-115.
- Presse, M.C., 2004, Entre intention et réalité : les obstacles à la validation des acquis, *Education Permanente*, n°158, p. 141-152.
- Presse, M.C., 2006, *La maîtrise de la langue, objet central de l'évaluation dans la procédure VAE*, Actes du colloque de l'Admee-Europe, Luxembourg, version cdrom.

Presse, M.C., 2007, La validation des acquis de l'expérience : mythes et imaginaires sociaux, in Jorro, A., (dir.), *Évaluation et développement professionnel*, Paris, L'Harmattan, p. 203-214.

Presse, M.C., 2008, *Évaluer les acquis de l'expérience : la formalisation d'indicateurs pertinent par les publics en situation d'illettrisme*, Actes du colloque de l'Admee-Europe, Genève, version cdrom à paraître.

Renault, E., 2004, *L'Expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris, La Découverte.

Taylor, C., 1994, *Multiculturalisme. Différence et démocratie*, Paris, Aubier.