



Ce document a été numérisé par le CRDP de Bordeaux pour la Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel.

Campagne 2010

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
COMMUNICATION DES ENTREPRISES

SESSION 2010

ÉPREUVE E 5

<p>STRATÉGIE DE COMMUNICATION DES ENTREPRISES</p>
--

DURÉE : 5 heures

COEFFICIENT : 5

Calculatrice autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999
L'usage de « Média-Poche » ou de « Tarif-Média » est autorisé
(exemplaires non annotés – photocopies interdites)

Cette étude est un cas réel simplifié et adapté pour les besoins de l'épreuve. Pour des raisons de confidentialité, les données retenues ont pu être modifiées.

Des travaux variés sont proposés ; leur réalisation nécessite des connaissances précises.

Il est demandé aux candidats :

- de se situer dans le contexte des données présentées ;
- d'exposer leurs solutions avec concision et rigueur en prenant soin de justifier leur démarche ;
- de présenter leurs travaux dans la forme que l'on est en droit d'attendre de futurs professionnels de la communication des entreprises (présentation, écriture, style et orthographe).

Le sujet comporte 17 pages numérotées de 1 à 17

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Validation des Acquis de l'Expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'obtenir un diplôme grâce à des compétences accumulées au cours de la vie professionnelle, a été instaurée en 2002. Tout salarié ou demandeur d'emploi, quel que soit son âge, son niveau de formation, la nature de son contrat (CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel), peut depuis cette date demander à bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il **justifie d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec le diplôme recherché**. Salariés et employeurs peuvent prendre l'initiative d'une VAE.

Ce dispositif, qui permet de décrocher un diplôme grâce à des compétences acquises sur le terrain est une priorité pour le gouvernement qui souhaite en faire **un outil majeur d'aide à la mobilité et à la reconversion** ; il s'inscrit aussi plus globalement dans le cadre européen du principe de « **la formation tout au long de la vie** ».

Suite à la publication, en septembre 2008, du rapport du secrétaire d'État en charge de l'évaluation des politiques publiques, **le gouvernement souhaite lancer une campagne de communication nationale qui devra se dérouler de l'automne 2009 au printemps 2010**. Le SIG (Service d'information du gouvernement) est chargé de la mise en œuvre de cette campagne et a lancé une consultation (appel d'offres) auprès des professionnels de la communication.

Il s'agit d'une campagne gouvernementale ; le logo de la République Française sera présent sur les supports de communication.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le Service d'information du Gouvernement (SIG) est placé sous l'autorité du Premier ministre ; ses différents rôles sont :

- de coordonner les actions de communication du gouvernement ;
- d'encadrer la réalisation de campagnes de communication ;
- d'entreprendre des actions d'information d'intérêt général sur le plan national.

La campagne devra valoriser les bénéfices de la VAE. Elle aura une dimension nationale, tout en associant les acteurs régionaux de la VAE.

Vous êtes chargé, au sein d'une agence de communication, de préparer la recommandation qui devra être déposée début juillet 2009.

La campagne est dotée d'un budget de 750 000 euros.

Travail à faire :

1-Travaux préparatoires

1.1 Notoriété de la VAE

- 1.1.1 Calculer le taux de notoriété assistée de la VAE à partir des données de l'annexe 3.
- 1.1.2 Commenter ce résultat en le comparant aux chiffres cités dans l'article du journal Le Monde, présenté en annexe 6.

1.2 Synthèse des études

Rédiger une note de synthèse, d'une page maximum, indiquant les conclusions à retenir de l'enquête quantitative (Annexe 3) et de l'étude qualitative (Annexe 2) pouvant éclairer l'analyse de la situation.

2 - Analyse de la situation

2.1 Présenter de manière synthétique un bilan de communication.

2.2 Rédiger un diagnostic.

2.3 Formuler le problème à résoudre par la communication.

3 - Plan de communication

3.1 Élaborer une stratégie de communication, comportant une stratégie de création pour la cible principale.

3.2 Proposer une stratégie des moyens de communication, avec un calendrier de déroulement de la campagne et une répartition du budget (750 000 euros).

Liste des annexes

Annexe 1 : La VAE, mode d'emploi

Annexe 2 : Étude qualitative auprès de salariés ayant bénéficié d'une VAE

Annexe 3 : Enquête quantitative

Annexe 4 : Extraits du rapport du secrétariat d'État en charge de l'évaluation des politiques publiques

Annexe 5 : Les publics potentiels de la VAE

Annexe 6 : Les limites au développement de la VAE (extrait du journal Le Monde du 04/09/08)

Annexe 7 : La VAE intéresse en priorité les demandeurs d'emplois et les femmes (Extrait de la publication du CEREQ – *Bref* - mai 2006)

Annexe 1: La VAE, mode d'emploi.

A - Exemples de parcours VAE :

- **Exemple 1** : Madame T, 28 ans, titulaire dans le cadre de sa formation initiale d'un BEP secrétariat, a occupé successivement pendant 8 ans des postes de secrétaire dans des entreprises différentes, avec un certain nombre de responsabilités associées. L'objectif de Madame T était de valoriser son parcours professionnel par l'obtention d'un diplôme de niveau 3 (BTS) car malgré son expérience professionnelle significative, Madame T était régulièrement confrontée dans sa recherche d'emploi au problème du diplôme demandé et ce même dans le cadre de missions d'intérim.
- **Exemple 2** : Monsieur G, 40 ans, titulaire dans le cadre de sa formation initiale d'un diplôme universitaire de formateurs d'adultes (BAC+2) a obtenu grâce au dispositif VAE un Master (BAC+5) en ingénierie de la formation.
- **Exemple 3** : Depuis 2002, des gardiens de Paris Habitat – OPH (logement social) obtiennent leur CAP Gardien d'immeubles par VAE. Ce projet visant à la professionnalisation et à la valorisation du métier de gardien a permis en 2004 à une trentaine de gardiens d'obtenir ce diplôme. Paris Habitat, qui a été à l'initiative de cette démarche, utilise réellement la VAE comme outil de gestion des ressources humaines.

Ce que la VAE peut offrir :

❖ Au plan individuel :

- une possibilité d'accès à un diplôme, en tout ou partie ;
- une possibilité de progression de carrière ;
- une possibilité de réorientation professionnelle ;
- une identification plus claire des compétences ;

❖ Au plan collectif :

- un outil de stimulation pour l'entreprise ;
- un outil de gestion de ressources humaines.

Ce que la VAE n'est pas :

- une simple formalité administrative débouchant sur l'obtention systématique d'un diplôme ;
- un système pour contourner l'échec à un examen ;
- un système de délivrance de diplôme au rabais ;
- une démarche réservée aux grandes entreprises.

Annexe 1 (suite)

B - Les étapes d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

La VAE n'étant pas une conversion automatique de l'expérience en diplôme, elle suppose de suivre une procédure en **5 étapes** pour faire évaluer et reconnaître l'expérience acquise.

1 Information et choix de diplôme	<p>→ Contact avec l'un des 800 Points Relais Conseils, ayant pour missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'aider le candidat à se repérer parmi les diplômes auxquels il peut prétendre ; • de le guider en fonction de la qualification qu'il vise à partir de son expérience.
2 Candidature	<p>→ Le candidat doit adresser sa demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'autorité ou à l'organisme (Rectorats, Ministères, Universités, Chambres de commerce et d'Industrie, Écoles d'Ingénieurs...), qui délivre le diplôme.</p>
3 Décision de recevabilité	<p>→ L'autorité compétente vérifie la demande.</p>
4 Dossier VAE	<p>→ Lorsque la demande a été jugée recevable, le candidat constitue un dossier décrivant minutieusement les emplois qu'il a occupés : tâches effectuées, responsabilités exercées, outils maîtrisés, exemples de réalisations...</p> <p>Ce dossier constitue la preuve démontrant l'expérience acquise et son lien direct avec le contenu du titre ou le diplôme visé. Durée moyenne de cette étape : 8 mois.</p>
5 Évaluation par le jury	<p>→ Le candidat à la VAE présente son dossier devant un jury composé de professionnels issus du monde de l'entreprise et d'enseignants. Ce jury examine le dossier et dialogue avec le candidat. Il jugera si l'expérience acquise correspond aux exigences du diplôme demandé.</p> <p>Il pourra décider :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une validation totale → le diplôme est délivré en totalité par le jury. • Une validation partielle → Le jury valide une ou plusieurs épreuves du diplôme. Les autres épreuves feront l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité du diplôme. Le candidat dispose de 5 ans au maximum pour obtenir une validation totale. • Le refus de validation → Le jury ne valide aucune épreuve.

Annexe 1 (suite et fin)

C - La VAE à l'initiative des employeurs

Dans la majeure partie des cas, c'est le salarié ou le demandeur d'emploi qui entreprend, de son propre chef, la démarche de VAE.

Mais les entreprises peuvent également prendre l'initiative de proposer cette solution à des salariés. De même, les syndicats professionnels peuvent inciter leurs entreprises adhérentes à utiliser le dispositif au profit de leurs salariés. La VAE devient alors un outil de gestion des ressources humaines : les salariés, valorisés par l'obtention d'un diplôme, sont plus motivés et entreprenants, s'investissent pour faire progresser leur carrière, restent fidèles à l'entreprise.

La société Mc Donald's France s'est lancée dans cette voie : elle a conclu un partenariat avec les chambres de commerce et d'industrie pour permettre à des directeurs de restaurants d'accéder à un diplôme bac+3. Cette mesure concerne une vingtaine de salariés par an pour l'instant, mais devrait être élargie à d'autres catégories de salariés, qui pourraient valider des baccalauréats professionnels ou des BTS.

Annexe 2 : Étude qualitative auprès de salariés ayant bénéficié d'une VAE (janvier 2008)

Cette étude devait mettre en évidence les motivations pouvant conduire à entreprendre une démarche de VAE, ainsi que les difficultés rencontrées et les bénéfices retirés.

Méthodologie :

- 6 entretiens en face à face (durée 1 heure)
- 15 entretiens téléphoniques (durée moyenne 35 minutes)
- Une réunion de groupe avec 10 personnes.

Les salariés participants étaient âgés de 25 à 55 ans et leur niveau de qualification s'étendait du CAP à bac +5.

Il est à souligner que les perceptions sont très homogènes : le sexe, l'âge et le niveau de formation n'induisent pas de différences significatives.

Le compte-rendu ci-dessous résulte de l'analyse des déclarations des personnes interrogées ; les phrases en italique sont des transcriptions des paroles prononcées.

A-L'élément déclencheur

Les réflexes qui déclenchent la démarche de VAE seraient dus à...

- **Une prise de conscience,**
« Et là je me suis réveillé un jour, je me suis dit à 40 ans si un mec me gueule dessus parce que l'entrecôte est trop cuite, là je me dirai que j'ai raté ma vie ! Ça, ça m'a décidé, une prise de conscience perso ».
- **Un mot, une remarque,**
« L'élément déclencheur a été une phrase très bête que mon entourage arrêtait pas de me pointer du doigt, quand on me posait des questions sur mon cursus professionnel je disais toujours je n'ai qu'un BEP ».
- **Une période, le chômage** qui représente un moment clé de vide qu'il faut remplir, qui dégage du temps mais qui s'inscrit dans un dispositif suffisamment souple pour reprendre une activité.
« Être au chômage, j'étais paniquée...peur de l'avenir »
- **Tout simplement, le bon moment,**
« J'ai profité de mon congé parental ».

Annexe 2 (suite)

En fait, le vrai moment déclencheur est lié à la prise de connaissance du dispositif :

« Dès que j'ai su que je pouvais le faire, j'y suis allé ».

« Quand j'ai vu la VAE j'ai tout de suite vu que c'était quelque chose qui pourrait me correspondre ».

« Et je me suis lancée tout de suite ».

B- Les objectifs des candidats

De façon spontanée, les personnes veulent entreprendre une VAE pour elles-mêmes, dans un souci de réassurance, pour l'avenir dans un contexte socio-économique difficile. Posséder un diplôme devient **la solution**.

« Ça me rassure, je le répète, je n'avais pas de diplôme, j'ai des enfants et on ne sait pas de quoi est fait demain et c'était un peu angoissant ».

« Je suis quelqu'un de prévoyant et ne pas savoir l'avenir était angoissant ».

« Je veux un diplôme car je risque un licenciement, c'est en prévision ».

« Je n'avais qu'un CAP, au niveau de la conjoncture actuelle, on sait jamais. Quand vous écoutez les infos, aujourd'hui votre entreprise va bien...s'il devait se passer quelque chose ce serait plus simple ».

« Un plus personnel, comme un défi ».

« Se prouver quelque chose à soi même ».

C-Le déroulement de la VAE

La constitution du dossier

Avant de se présenter devant le jury qui décidera de délivrer ou non son diplôme, le candidat doit constituer un **volumineux dossier écrit**, décrivant de manière détaillée son activité professionnelle. Cette phase est généralement vécue comme **longue et pénible**.

« Je ne savais pas que ce serait aussi dur, si j'avais su, je ne sais pas si je l'aurais fait ».

« Une ou deux fois j'étais pas loin d'arrêter ».

« J'ai un métier prenant, alors je me levais le samedi et le dimanche du genre à 6 heures ».

« La période de la VAE c'est la période où j'ai été charrette pendant 2 ans ».

« Quand je sortais de ma journée de travail ou de ma semaine, j'avais pas forcément envie de reparler de mon travail. Le week-end je travaillais et quand j'arrivais le lundi je ne m'étais pas reposée, car je n'avais pas déconnecté ».

« Je trouve que c'est un gros travail, mais c'est nécessaire. Ça s'obtient pas comme ça en claquant des doigts, ça serait trop facile si au bout de 10 ans, tiens t'as 10 ans d'expérience, tiens v'là une licence ! C'est normal qu'il y ait un long travail à faire, c'est logique ! ».

Le passage devant le jury

Le candidat soutient son dossier devant un jury composé de professionnels et d'enseignants. Ce moment laisse à tous un souvenir fort, d'autant qu'ils ont quitté le monde scolaire depuis de nombreuses années.

Annexe 2 (suite et fin)

« C'était un échange, moi je n'avais rien à demander mais on me demandait quelles étaient mes activités, pourquoi je voulais passer ce diplôme.....et puis définir son travail sur des points qu'ils n'avaient pas compris ou qui n'étaient pas suffisamment clairs. Donc on a élucidé ces points ».

« Pour la petite histoire, le jury m'a gardé 1h1/2 au lieu des 45 min ! Ça s'est vraiment passé sous forme d'un dialogue. J'étais en face de professionnels, on a discuté de la philosophie du métier de façon très poussée ».

« Ça a duré 1h30, ils ont tout épluché, j'étais démoralisé en sortant ».

D-Les bénéfiques de la VAE

Au plan professionnel

« Maintenant professionnellement, pour moi c'est un tremplin pour trouver un meilleur emploi, pas uniquement une meilleure rémunération, un meilleur emploi où je me sentirai plus reconnue ».

«Ca doit être très bon pour les entretiens d'embauche ».

« Ca me permettra de postuler, de passer des concours ».

La perspective d'une augmentation de salaire ne semble pas essentielle ; seules deux personnes ont abordé ce sujet et elles avaient le même objectif : quitter leur entreprise actuelle parce qu'elles ne s'y sentaient plus bien. C'est alors du changement d'entreprise que découle l'augmentation, vécue certes comme valorisante et normale.

Pour le reste des interviewés, ce facteur n'a pas d'existence ou mineure.

« Moi aussi professionnellement ça m'a beaucoup aidé, je n'ai pas un poste supérieur mais mon patron, il a vu que j'en voulais. ».

Au plan personnel

« Quand je suis sortie du jury je ne savais pas que ça me ferait plaisir à ce point là ».

« Un sentiment de chose accomplie ».

« Et en fait, cette VAE, ce qu'elle apporte aussi, c'est une reconnaissance personnelle, ça nous met en valeur. Elle nous permet d'avoir aussi un regard plutôt positif, parce que dans la société, dans le travail, on dit tous qu'on n'est pas toujours à l'aise parce qu'on n'a pas ce fameux diplôme. Et ça donne une belle image de soi-même ».

Annexe 3 : Enquête quantitative (janvier 2008)

Questionnaire administré par téléphone auprès de 505 individus représentatifs de la population française adulte.

Extraits des résultats.

1 - Correspondance entre le diplôme détenu et le poste occupé.

Croisement des questions :

Q1 - Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?

Q2 - Est-ce que ce diplôme (ou ce niveau, si aucun diplôme) correspond à la fonction ou au poste que vous occupez ?

(Base : interviewés occupant un emploi - Nombre de répondants : 298)

Q1 \ Q2	aucun diplôme, autodidacte	Brevet des collèges, CAP, BEP	Baccalauréat	Bac+2 (BTS, DUT, DEUG...)	Bac +3/+4 (licence, maîtrise...)	Bac+5 ou plus (Master, DESS, Ingénieur...)	Ensemble des répondants
Oui, tout à fait	42 %	23 %	34 %	46 %	49 %	70 %	38 %
Oui, plutôt	12	11 %	7 %	12 %	23 %	11 %	13 %
Non, pas tellement	-	21	11 %	19 %	15 %	3 %	15 %
Non, pas du tout	32 %	45 %	46 %	22 %	13 %	16 %	33 %
Sans réponse	14 %	-	2 %	1%	-	-	1 %
Ensemble des répondants	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	14	108	54	47	40	31	298

Annexe 3 (suite et fin)

2 - Importance du diplôme

Q3 - Avez-vous l'impression que vous et votre entourage (professionnel ou privé) accordez de l'importance aux diplômes ?

(Base : Autres que retraités soit 402 répondants).

Oui, tout à fait	40 %	67 %
Oui, plutôt	27 %	
Non, pas tellement	25 %	33 %
Non, pas du tout	8 %	

3 - Notoriété de la VAE

Q4 - Avez-vous entendu parler de la VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ou VAE ?

(Base : Autres que retraités soit 402 répondants).

	Nombre
OUI	197
NON	205
	402

4 - Intérêt pour la VAE

Croisement des questions :

Q1 - Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

Q5 - Pourriez-vous avoir un intérêt pour réaliser une VAE ?

(Base : Autres que retraités soit 402 répondants).

Q1 \ Q5	aucun diplôme, autodidacte	Brevet des collèges, CAP, BEP	Baccalauréat	Bac+2 (BTS, DUT, DEUG...)	Bac +3/+4 (licence, maîtrise...)	Bac+5 ou plus (Master, DESS, Ingénieur...)	Ensemble des répondants
Oui	32 %	31 %	28 %	19 %	27 %	5 %	26 %
Non	68 %	69 %	72 %	81 %	73 %	95 %	74 %
Ensemble des répondants	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	20	146	84	60	49	37	402

Annexe 4 : Extraits du rapport du secrétariat d'État en charge de l'évaluation des politiques publiques.

Telle qu'instituée par la loi du 17 janvier 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a marqué une rupture importante. Le législateur a posé le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Il mettait ainsi l'expérience professionnelle à égalité de dignité avec la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance. Cette décision du législateur résultait d'un constat : beaucoup d'adultes, n'ayant pas eu la possibilité d'obtenir un diplôme en formation initiale ou n'ayant pas le temps nécessaire pour suivre un cursus complet de formation, devaient pouvoir accéder à la reconnaissance associée au diplôme, en certifiant la valeur de leur parcours, notamment professionnel.

C'est un fait bien connu en France, le rôle du diplôme lors de l'entrée dans la vie active est déterminant, s'agissant notamment du processus d'insertion des cohortes de jeunes qui sortent du système éducatif. Une fois l'individu inséré dans le marché du travail, l'impact du diplôme sur le déroulement de sa carrière professionnelle est moins net, car moins documenté par l'appareil statistique. Le sentiment général prévaut cependant que le diplôme influence la carrière professionnelle des salariés de façon plus déterminante en France que dans les autres pays développés.

Le pari fait par le législateur sur la VAE était double : les actifs concernés pourraient espérer une amélioration de leurs perspectives de carrière tandis que les entreprises pourraient plus aisément identifier les compétences des candidats à un emploi. Plus largement, l'outil VAE a été conçu dans un contexte où il était désormais acquis que les parcours professionnels devenaient plus chaotiques. Enfin, la VAE ouvrait de nouvelles perspectives pour améliorer le signalement des compétences dans un monde professionnel en changement permanent.

Six ans plus tard, où en est-on ? Force est de constater qu'en termes quantitatifs la VAE n'a pas encore tenu ses promesses puisqu'en 2006, seules 26 000 VAE ont été certifiées. Si l'on considère que le dispositif a permis de ne certifier que 77 000 personnes depuis sa mise en œuvre, on peut s'interroger sur sa capacité à constituer un outil sérieux de fluidification du marché du travail au service des actifs comme des entreprises.

Surtout, la VAE est relativement moins connue par les actifs les moins diplômés, c'est-à-dire ceux qu'elle vise en priorité. En effet plus les personnes sont diplômées et plus elles connaissent le dispositif alors même qu'elles sont déjà les mieux outillées pour signaler leurs compétences sur le marché de l'emploi.

Le présent rapport s'est attaché à définir la population d'actifs potentiels auxquels le législateur destinait prioritairement le dispositif de VAE. Dans cet esprit, quatre catégories d'actifs ont été établies :

Annexe 4 (suite et fin)

- les jeunes sortis sans diplôme depuis quelques années du système éducatif ;
- les adultes faiblement diplômés qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier en déclin ;
- les personnes employées dans des secteurs où la possession d'un diplôme se révèle, de droit ou de fait, une condition de maintien ou de promotion dans l'emploi ;
- les adultes entrés sur le marché du travail sans diplôme ou avec un diplôme de bas niveau et qui ont réussi à accéder à des emplois de niveau de qualification bien supérieur.

Au total, la VAE concerne 6 millions de bénéficiaires potentiels.

Certes, la VAE n'est pas le seul mode d'acquisition de diplôme capable de répondre à cet objectif ; elle vient même plutôt en complément des trois autres modes d'acquisition (formation initiale, continue et alternance). Cependant, il serait préférable pour les finances publiques d'aboutir à une certification par la VAE plutôt que par la formation continue, la VAE étant un dispositif nettement moins coûteux. En outre, certains publics "froissés" avec le système éducatif ne seraient malheureusement peut-être pas candidats à une formation alors qu'ils accepteraient de s'investir dans une VAE.

La connaissance du dispositif est pourtant souvent le facteur déclencheur de la démarche. Les études auprès des bénéficiaires montrent que la plupart n'avaient pas de désir d'acquiescer un diplôme avant de prendre connaissance de l'existence du dispositif. C'est pourquoi, cette première étape d'information et d'orientation concentre les enjeux sociaux de la VAE.

Des efforts de communication limités par la dispersion de l'information

Même s'il ne faut pas occulter les déperditions potentiellement élevées entre la demande de renseignement et le retrait de dossiers de candidatures, cette situation traduit néanmoins un problème général d'information sur le dispositif.

La dispersion des lieux d'information participe de la complexité du dispositif et s'avère préjudiciable aux personnes les moins diplômées qui se repèrent moins bien que les autres dans ce paysage confus. *A contrario*, l'existence d'un grand nombre de lieux d'information peut être entendue comme une richesse et une somme de compétences complémentaires ; les demandeurs d'emploi connaissent mieux ces réseaux d'information sur la VAE, en raison de leurs contacts fréquents avec le service public de l'emploi.

Annexe 5 : Les publics potentiels de la VAE

(Extraits du Rapport Besson)

Publics concernés	Jeunes sortis depuis 5 à 9 ans du système éducatif	Personnes faiblement diplômées présentes depuis plus de 10 ans sur le marché de l'emploi, dont le métier a disparu ou risque de disparaître	Personnes pour lesquelles la possession d'un diplôme est une condition de promotion ou d'accès dans l'emploi	Personnes entrées depuis plus de 10 ans sur le marché du travail ayant eu une forte mobilité professionnelle ascendante
Niveau de diplôme initial	Sans diplôme ou avec le seul brevet	Faible	Faible à moyen	Sans diplôme ou de faible niveau
Situation par rapport à l'emploi	Parcours chaotique entre emploi et chômage	Au chômage ou risque élevé de chômage	Généralement en emploi	En emploi stable
Niveau de qualification de l'emploi et secteurs concernés	Emplois peu qualifiés : industrie, BTP, maintenance, commerce, restauration	Emplois peu qualifiés : industrie manufacturière, textile, grande distribution, maintenance, réparation automobile	Peu ou moyennement qualifiés : aide à domicile, santé, action sociale, sécurité, conduite d'engins	Moyen à élevé : professions intermédiaires et cadres, fonctions administratives publiques et privées, grande industrie, commerce
Motivations	Faire valider une expérience acquise pour acquérir une seconde chance d'intégration sur le marché du travail.	Anticiper la recherche d'un autre emploi et se repositionner sur le marché du travail	Répondre à des exigences de diplôme liées à certains métiers et pratiques professionnelles	Souvent en milieu de carrière, pour le salarié, moyen de valoriser son parcours professionnel
Effectifs potentiels	450 000	800 000 à 1 200 000	1 500 000	3 500 000
Pourcentage de personnes qui en ont entendu parler	30 %	2 %	Pas d'information chiffrée mais on peut supposer qu'il s'agit de la catégorie la mieux informée	52 %

Annexe 6 : Les limites au développement de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE), mise en place en 2002 qui permet d'obtenir un diplôme grâce aux compétences acquises "sur le tas", peine à décoller, notamment en raison d'une procédure lourde et dissuasive, affirme un rapport présenté jeudi 4 septembre par le secrétaire d'État chargé de la prospective et de l'évaluation des politiques publiques, Éric Besson.

Le dispositif permet à toute personne d'obtenir un diplôme ou un titre grâce à son expérience professionnelle, acquise à travers une activité salariée, non salariée ou bénévole. Elle vise en priorité à permettre aux moins diplômés d'acquérir une qualification. *"La VAE pourrait répondre utilement aux besoins de certification de 6 millions d'actifs"*, souligne M. Besson dans son rapport au ministre du travail, Xavier Bertrand, mais, six ans après sa création, *"force est de constater qu'en termes quantitatifs, la VAE n'a pas encore tenu ses promesses"*. Depuis sa mise en œuvre, le dispositif n'a permis de certifier que 77 000 personnes, loin de l'objectif affiché de 60 000 certifications par an. *"Une façon euphémique de dire que c'est un demi-échec ou une déception"*, a ironisé M. Besson en présentant son rapport.

DÉFIANCE DES ENTREPRISES

Le rapport critique notamment la longueur de la procédure. *"Il faut en moyenne huit mois entre le dépôt d'un dossier et le passage devant le jury. Pour un candidat sur cinq, il faut plus de deux ans"*, souligne-t-il. Le rapport propose d'*"accroître l'aide à la préparation des dossiers"*, de *"réduire les délais d'examens des dossiers"* et de *"faciliter la constitution des jurys"*.

La VAE pâtit aussi d'une *"notoriété incomplète"* : 60 % des actifs en ont entendu parler, mais seulement 40 % savent de quoi il s'agit, souligne M. Besson, qui préconise *"une campagne d'information nationale"* ciblée sur les publics prioritaires. Il propose aussi de développer l'accompagnement des candidats tout au long de la procédure, un *"facteur de réussite"* important mais encore peu utilisé.

Regrettant la multitude de certificateurs, qui délivrent au total plus de 15 000 titres et diplômes, et le manque de lisibilité des certifications, le rapport propose de *"réduire leur nombre"* et *"d'améliorer leur articulation"*. Enfin, les entreprises expriment encore une *"certaine défiance"* vis-à-vis de ce dispositif, synonyme pour elles de futures exigences de salariés en matière de salaires, de formation ou de mobilité.

Le Monde du 04/09/2008

Annexe 7 : La VAE intéresse en priorité les demandeurs d'emplois et les femmes

(extrait de la publication du CEREQ - Centre d'études et de recherche sur les qualifications – *Bref* - mai 2006)

La part de demandeurs d'emploi parmi les candidats à la VAE pourrait progresser sensiblement et se rapprocher de la place qu'ils occupent parmi les personnes venant s'informer dans les PRC*, soit 42 %. En 2004, on en était encore loin. Globalement, seul un tiers des candidats à la VAE sont demandeurs d'emploi.

Même si certains jugent cette proportion encore insuffisante, les femmes représentent 60 % des personnes qui s'informent dans les PRC et 67 % des candidats à la VAE. Elles sont très largement majoritaires parmi les candidats relevant des ministères de l'Emploi et des Affaires sociales, dont les premiers diplômés ouverts à la VAE concernaient des métiers très féminisés tels aide à domicile ou aide-soignante. La généralisation de la VAE à tous les diplômés des certificateurs devrait se traduire par une progression sensible de la place des hommes, comme le laisse déjà entrevoir l'évolution enregistrée sur un diplôme correspondant à des fonctions d'encadrement dans le domaine médico-social : en 2005, sur près de 700 candidats, 40 % étaient des hommes. Par ailleurs, ces derniers sont largement présents parmi les candidats aux diplômes et titres de l'Agriculture, de la Jeunesse et Sports, et de l'Enseignement supérieur.

* 800 points relais conseils financés par le Ministère de l'Emploi, répartis sur tout le territoire au sein des Pôles Emplois, des rectorats, des centres de formation professionnelle...