



Le paradoxe de la validation des acquis dans le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois »

par Anne-Marie Charraud

Le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois » développe des activités nouvelles qui obligent les jeunes à construire des identités professionnelles spécifiques. Cela les engage dans des démarches de professionnalisation encore mal identifiées. Comment alors valider leur expérience particulière qui ne rentre dans aucun repère existant ? La Cellule nationale de professionnalisation a pour mission de sortir de ce paradoxe.

Depuis le début de la mise en œuvre du programme « Nouveaux services, nouveaux emplois », la professionnalisation des jeunes embauchés constitue une des préoccupations majeures de la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP). À cet effet, une Cellule nationale interministérielle et interinstitutionnelle, présidée par la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, a été instituée en juin 1998 (voir encadré p. 44). Elle s'est fixée pour mission d'accompagner les processus de professionnalisation à l'œuvre au niveau des jeunes, de leurs employeurs et des institutions engagées dans ce programme¹, selon trois objectifs : apporter l'appui nécessaire aux jeunes et à leurs employeurs à travers des actions initiées par les plates-formes régionales ; repérer et formaliser les contenus des nouveaux services générés par le programme à travers les jeunes ; et enfin, mettre en œuvre des processus de validation des expériences des jeunes dans les emplois occupés.

Ces trois objectifs s'articulent et impliquent des groupes de travail interinstitutionnels tant au niveau national que régional. Ils offrent l'opportunité d'un décloisonnement des actions des institutions pour se mobiliser sur un objectif commun : la professionnalisation des jeunes et la recherche de leur pérennisation sur le marché du travail.

Dans ce contexte, cet article propose de rendre compte des principes que la cellule a posés, quant à la mise

A.-M. Charraud est chargée de mission à la Mission orientation validation de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), après avoir été chargée d'études au Céreq et conseillère d'orientation. Ses derniers travaux portent sur la validation des acquis :

« Reconnaissance et validation des acquis dans un contexte de formation », *Céreq Séquences*, 1999, avec J. Paddeu, « Reconnaissance et validation des acquis informels en France », *CEDEFOP Agora V*, mars 1999, « Repères pour la certification et la validation des acquis dans le cadre du programme Nouveaux services, nouveaux emplois », *Cellule nationale de professionnalisation*, avril 2000.

¹ En application de la circulaire DGEFP 97-25 du 24 octobre 1997.

en œuvre de cet objectif et aux perspectives qu'ils induisent. Le rôle et la fonction de la Cellule nationale se situent essentiellement dans le registre du soutien aux actions menées par les acteurs du programme, notamment les plates-formes régionales. Les choix sont établis lors des concertations interministérielles et interinstitutionnelles mensuelles, dans le cadre de la Cellule. Ils sont fondés sur les questionnements et les remontées des plates-formes régionales, des employeurs et des jeunes. La recherche d'une validation des acquis constitue l'une des interrogations montantes au fur et à mesure de l'avancée du programme. Elle représente pour beaucoup la formalisation de l'achèvement du processus de professionnalisation, au même titre que l'embauche dans un emploi correspondant à la nouvelle qualification acquise. Toutefois, la validation des acquis ne peut se faire que par rapport à des références formalisées qui en garantissent la valeur sociale. Or, dans le contexte

français, leur construction obéit à des règles précises selon des procédures échelonnées dans le temps. Le programme lui-même est établi sur la base de l'émergence de qualifications nouvelles qui, par essence, ne sont pas liées à des références. C'est l'un des paradoxes que devra gérer la Cellule nationale et que nous tenterons d'appréhender dans cet article, en présentant les pratiques à l'œuvre pour le résoudre au mieux d'ici la fin du programme.

Les éléments décrits correspondent à une réflexion en construction dont les applications ne sont pas encore finalisées pour la plupart d'entre eux. Celle-ci n'a fait l'objet, jusqu'ici, d'aucun texte de synthèse officiel. Les groupes de travail mis en place par la Cellule ne produiront des documents que dans le courant du premier semestre 2000, ce qui explique l'absence de références particulières ici. Toutefois, les travaux sont suffisamment avancés pour qu'en soient présentées la démarche et la nature.

Le dispositif national d'appui et d'animation de la professionnalisation placé sous la responsabilité de la DGEFP

Création de plates-formes régionales de professionnalisation

Elles rassemblent les différents services déconcentrés concernés par le programme, ainsi que l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), l'ANPE, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les organismes dont la présence paraît souhaitable. Elles sont constituées par chaque préfet de région avec l'appui de la DRTEFP, en accord avec le recteur d'académie et le président du conseil régional.

Constitution d'une cellule nationale d'appui et d'animation de la professionnalisation

Cette cellule s'est constituée à la fin de l'année 1997, comme tête de réseau des différentes plates-formes régionales avec une triple mission : mettre en réseau les plates-formes et leur fournir un espace de communication ; relayer la demande d'assistance technique sur des sujets touchant la professionnalisation auprès de l'ensemble des ministères et services nationaux ; faire progresser certains dossiers au niveau national tels que la validation des compétences et l'inscription des nouveaux métiers dans les conventions collectives.

Quatre composantes sont représentées au sein de la Cellule nationale : les représentants du service public de l'emploi et de la formation professionnelle continue au niveau national ; des personnes ressources qualifiées experts ; des représentants des ministères concernés par le programme ; des organismes porteurs d'expertise (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), Céreq, CNFPT, des conseils régionaux et des services déconcentrés de l'État).

La cellule nationale est le lieu d'un travail interministériel avec des groupes de travail qui fonctionnent en continu sur l'identification des nouveaux services développés et sur la validation des acquis. Elle procède à l'audition des sites (jeunes salariés du programme, employeurs, plates-formes...) qui viennent ensemble exposer leurs actions et les problèmes rencontrés.

LES PRINCIPES ET LES OBJETS DE LA VALIDATION DES EXPÉRIENCES DES JEUNES

Les nombreux débats qui se sont tenus au sein de la Cellule nationale ont abouti à appliquer le concept de professionnalisation à la fois aux activités exercées dans les emplois eux-mêmes, aux jeunes qui les occupent et aux structures qui les emploient (voir encadré ci-dessous). Ces trois applications sont indissociables et cette synergie conditionne l'aboutissement du processus. Cet article abordera les modalités d'identifi-

cation et de reconnaissance de la professionnalisation des jeunes, à travers les formes que prend la validation de l'expérience qu'ils ont accumulée à cette étape de la réalisation du programme.

L'acte de « valider », tel qu'il a été défini par le groupe de travail chargé de l'analyser et de le développer, renvoie à une suite d'opérations d'évaluation par rapport à un repère. Celui-ci est généralement établi par des acteurs différents mais tous légitimés dans l'espace socio-économique lié au programme « Nouveaux services, Nouveaux emplois ». Ces repères permettent la reconnaissance de la « professionnalité », soit parce qu'ils se rapportent à des

Le processus de professionnalisation

La professionnalisation des activités

Le processus de professionnalisation renvoie à l'identification des espaces d'exercice de ces activités et des modalités d'intervention de ceux qui les exécutent. Le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois » s'est délibérément positionné dans le domaine des « services » et dans une perspective d'intervention réalisée dans des champs socio-économiques nouveaux. Le processus de professionnalisation intègre donc plusieurs phases itératives visant à rendre lisibles ces activités nouvelles dans leur expression, en tout cas, sinon dans leur contenu professionnel. L'identification de ces activités aboutit à structurer leur environnement économique, à codifier les compétences et à positionner leurs règles dans l'espace social où elles ont été repérées. Il s'agit là d'un processus long qui impose l'intervention d'acteurs spécialisés et, pour certains aspects, celle des partenaires sociaux. Son aboutissement permettra la mise en place de règles collectives qui structureront les identités professionnelles et la pérennité des services nouvellement créés.

La professionnalisation des structures employeurs des jeunes

L'arrivée d'un jeune dans une association ou toute autre structure de services induit une réflexion quasi systématique sur les modes de réalisation du service et l'organisation du travail. La problématique de la professionnalisation de la structure employeur se situe dans sa capacité à faire évoluer sa « productivité » par une gestion appropriée des compétences des salariés. Ceci implique qu'elle maîtrise à la fois l'organisation du travail, l'articulation des compétences des salariés et le développement de celles des nouveaux arrivants. Ce processus se déroule à plus ou moins moyen terme de façon itérative avec l'employeur et l'ensemble de ses salariés, au fur et à mesure de l'intégration du jeune.

La professionnalisation des jeunes

La professionnalisation des jeunes passe généralement par la recherche d'une identification de sa qualification ou de ses compétences sous la forme d'une embauche définitive, d'un accès à des concours, de l'attestation de qualification par rapport aux repères construits du monde de l'entreprise, ou par la délivrance d'une certification par une institution nationale liée à la formation. Il s'agit là d'un processus à plus ou moins court terme qui prend son sens dans la mesure où un projet a pu être élaboré avec le jeune sur la formalisation de cette identification.

contenus et en décrivent la nature, soit parce qu'ils font référence à des procédures normées permettant d'en rendre compte. Dans le cadre du programme, ces repères utilisés varient en fonction de l'objectif visé pour valider l'expérience des jeunes. Il peut porter sur deux grands registres : d'une part, l'attribution d'une valeur de l'expérience dans une logique d'accès ou de maintien dans un emploi (celle-ci se décline autour de trois aspects : le parcours des jeunes, les pré-requis nécessaires à l'accès à certains segments du marché du travail, la désignation du registre de leur professionnalité au travers d'une reconnaissance dans les conventions collectives) ; d'autre part, l'attribution d'une valeur aux acquis de cette expérience dans une logique d'accès à une certification officielle.

Nous examinerons successivement les repères et les procédures utilisés ou en perspective, pour chacun de ces registres, en sachant qu'ils sont susceptibles d'évoluer voire même d'être remis en cause d'ici la fin du programme. La réforme de la loi de la formation continue, prévue d'ici quelques mois, comme les engagements de certains acteurs institutionnels, peuvent en effet modifier de façon significative le paysage actuel.

LA « VALIDATION » DE L'EXPÉRIENCE PAR RAPPORT À L'EMPLOI

La « professionnalisation » des jeunes inscrits dans le programme renvoie à des pratiques de « validation » de leur expérience que l'on pourrait décliner selon trois types d'usage : en vue d'une identification et d'une reconnaissance des parcours effectués ; en vue d'un positionnement pour accéder à un emploi ; enfin en vue de la reconnaissance d'une aptitude à exercer un service.

La validation de l'expérience,
facteur de lisibilité
d'un parcours professionnel :
des démarches multiples

Dans ce registre, les initiatives qui ont été prises sont des démarches régionales ou institutionnelles

particulières. Celles-ci ont été initiées afin de fournir une trace formalisée et normée de l'expérience du jeune, au sein du programme. Ces initiatives doivent assurer une visibilité de ce parcours, permettre de mieux cerner son contenu et de construire un projet professionnel. La nouveauté du contenu de l'emploi occupé par le jeune pousse à en rechercher les contours, à en définir les contenus afin de lui donner une « identité ». Certaines institutions ministérielles ou territoriales, des groupes employeurs et la quasi-totalité des plates-formes régionales de professionnalisation ont mis à la disposition des jeunes et des employeurs des outils leur permettant de rendre lisible la nature de l'expérience accumulée. La formalisation des activités réalisées et leur positionnement, par rapport à l'organisation de l'employeur, visent à orienter et à construire une expérience pertinente pour le jeune, comme pour l'employeur. Cette construction intègre d'ailleurs fréquemment une période de formation.

Deux types de formalisation sont actuellement utilisés :

- les nombreux livrets de professionnalisation, carnets de bord, divers, etc. La « validation » du parcours ainsi repéré constitue une trace formelle dont la valeur est crédibilisée par son établissement sur un support normé par les accompagnateurs responsables de la démarche. La fiabilité de son contenu est renforcée du fait qu'il est établi sous la responsabilité d'acteurs désignés comme opérateurs autorisés par et pour le programme lui-même ;
- l'attestation de suivi d'une formation, adaptée à l'objectif professionnel recherché. La crédibilité de la validation est ainsi renforcée puisque la preuve est faite de la possession des attributs de la professionnalité attendue. Le jeune est « professionnel » car il est « formé » et les acquis transmis par la formation sont les signaux de la professionnalité identifiée.

*« La prise en compte
de l'expérience
accumulée par
les jeunes,
dans les
établissements publics,
s'est posée comme
un problème insoluble
à ce jour »*

La validation de l'expérience : paradoxe pour les emplois réglementés

Les espaces de mobilité des jeunes ont été prédéfinis par le programme. Les emplois se situent souvent dans des établissements publics ou parapublics sous tutelle de ministères et des collectivités territoriales. Or, ces établissements sont soumis à une réglementation précise pour les recrutements qui se font sur la base de concours, pour des emplois à statut pérenne. La prise en compte de l'expérience accumulée par les jeunes embauchés (dans les établissements publics) chez ce type d'employeur, s'est posée comme un problème crucial insoluble à ce jour, à de rares exceptions.

En effet, les règles d'accès aux concours (par voie interne ou externe) placent les jeunes dans une situation paradoxale. L'expérience du programme leur a permis de construire à la fois le contenu de leur emploi et celui des compétences requises. Mais la validation de cette expérience, par le biais du concours et donc d'un statut pérenne, reste impossible. Leur statut d'emploi-jeune les exclut du concours interne : la nature du contrat d'embauche de ces jeunes n'entre dans aucun des registres prévus par la réglementation pour s'y présenter. Leurs chances d'être admis aux concours externes² sont très faibles du fait du volume des candidatures. Ils sont dans une position disqualifiante et perdent ainsi le bénéfice de leur expérience pour passer des épreuves qui n'ont souvent rien à voir avec les activités qu'ils ont pourtant exercées, avec d'autant plus de succès que ce sont eux-mêmes qui les ont définies. De plus, la fonction publique nationale, territoriale comme hospitalière, n'a pas fait de prévisions sur les effectifs qu'elle pourrait absorber à l'échéance du programme. Ceci rend également illisible la pérennisation des activités et des emplois, mais également la « validation » de cette expérience. En l'état actuel, la seule issue pour les jeunes se situe dans le glissement de l'exercice de l'activité vers d'autres types d'employeurs, entreprises publiques ou privées, associations ou institutions.

² Dans certaines administrations, une réflexion est en cours pour qu'un pourcentage de place soit accordé aux jeunes du programme. Par ailleurs 37 % des postes occupés par des personnes peuvent être recrutés sans concours (niveau V).

La validation de l'expérience, facteur de reconnaissance d'une activité : un espace encore à définir

La mise en œuvre de la validation suppose l'existence de repères. Pour un certain nombre d'emplois du programme, on observe des proximités réelles avec des emplois déjà identifiés. Ils peuvent parfois être positionnés en relation avec des qualifications. La mise en correspondance de l'expérience et de l'identification des jeunes dans un champ professionnel peut s'effectuer aisément si une pérennisation de l'emploi et du jeune dans cet emploi est envisagée.

En l'absence de repères, les difficultés sont d'autant plus grandes qu'aucun dispositif n'a été initialement prévu en amont du programme pour en constituer. Or, un certain nombre d'emplois ayant pour caractéristique d'être nouveaux, ne rencontreront aucun repère de référence. L'élaboration de nouveaux repères implique des négociations avec les principaux partenaires concernés et demande du temps. Cela dépendra de la mobilisation des acteurs. La signature des accords cadres permettra l'émergence des premiers repères sur ces emplois nouveaux.

Pour stimuler une dynamique allant dans ce sens, la cellule nationale de professionnalisation a posé comme priorité l'identification des nouveaux services générés par le programme. Il s'agit d'identifier les activités nouvelles et de formaliser les identités professionnelles qu'elles sous-tendent. Des groupes de travail ont été constitués pour mutualiser les informations, concernant les emplois, formulées par les acteurs « du terrain », puis pour les analyser selon trois aspects :

- l'identification du service rendu et les perspectives d'évolution sectorielle et géographique des emplois. Il s'agit de situer les possibilités de pérennisation du service et ses formes de solvabilité. Cette information est indispensable dans l'appui technique que l'on peut apporter aux institutions et aux employeurs développant les projets ;
- la mise en évidence des identités professionnelles à l'œuvre à travers les contenus d'activités et les compétences qu'elles nécessitent. Il s'agit d'identifier les contours des emplois à travers les fonctions occupées, les compétences mobilisées, les tâches réalisées, leurs finalités, les moyens utilisés... De tels descriptifs sont utiles pour construire des référentiels indispensables à la constitution des supports de la professionnalisation ;

– les processus de professionnalisation des individus. Il s'agit d'une analyse ciblée sur la manière dont un jeune vit son emploi dans les limites que conditionnent sa propre histoire et celle de son employeur. Cette information est nécessaire pour construire un projet individualisé permettant la professionnalisation du jeune dans l'emploi créé ou dans un autre.

La réflexion est animée par les plates-formes régionales. Y sont associés les partenaires institutionnels, comme les acteurs sociaux intervenant au niveau national. Elle est actuellement menée autour de sept grands thèmes établis sur la base de la finalité sociale du service rendu :

- développement local du sport, des loisirs et du tourisme ;
- soutien des structures associatives ;
- prévention et sécurité du cadre de vie ;
- accompagnement social et médico-social des personnes et des familles ;
- protection et valorisation de l'environnement ;
- développement local de la culture et de l'éducation ;
- développement d'autres services aux personnes et à la collectivité.

Les mêmes thèmes structurent les travaux concernant la validation des acquis des jeunes, en vue de l'obtention d'une certification institutionnelle officielle (voir infra). Les résultats de cette réflexion devraient servir de support à une institutionnalisation des repères nécessaires à la validation de l'expérience des jeunes dans un emploi inscrit, sinon dans une convention collective nationale, du moins dans celle des établissements où ils sont ou seront employés.

LA VALIDATION DES ACQUIS ET LES CERTIFICATIONS OFFICIELLES

L'un des principes fondamentaux posés par la Cellule nationale est de ne pas envisager de certifications spécifiques. Celles-ci risqueraient de positionner les jeunes dans une sorte de ghetto et les repères deviendraient caducs à la fin du programme, ce qui irait à l'encontre de sa finalité qui consiste à susciter le développement d'activités de services nouveaux et donc de professionnalités nouvelles. Pour mettre en évidence les caractéristiques du processus de validation des acquis, en vue de l'obtention d'une certification officielle nationale, nous examinerons successi-

vement le paysage de la certification, puis les principes de son octroi, par rapport à la situation des jeunes dans le programme.

Les certifications : une difficile mesure d'écart entre l'offre et la demande à effectuer

Les certifications accessibles aux jeunes du programme se classent en trois groupes : les diplômes de l'Éducation nationale ; les titres homologués (parmi lesquels les diplômes et titres des autres ministères) ; les certificats de qualification des branches.

La problématique est identique à celle évoquée ci-dessus, à propos des espaces d'employabilité professionnelle des jeunes. Un processus de validation des acquis, en vue d'une certification, ne peut se réaliser que dans la mesure où les repères collectifs existent. S'ils sont absents, leur construction impose des procédures avec des règles précises et donc demande un temps d'élaboration.

La Cellule nationale a été très attentive à cette problématique. Dans une première étape, elle s'est fixée comme objectif le repérage des certifications avec lesquelles des proximités pourraient s'établir et, en second lieu, la création de certifications nouvelles identifiées comme indispensables pour répondre à la demande des jeunes et de leurs employeurs. La démultiplication des certifications serait nuisible à leur crédibilité et à leur fiabilité. Ce risque est d'autant plus grand que des périodes de formation particulières des jeunes n'ont pas été prévues dans une procédure de construction de repères nationaux officiels. Ce phénomène entraîne, pour de nombreux acteurs et en particulier pour les jeunes, une demande de validation de leurs acquis, impossible à assurer. Être formé ne suffit pas à instruire une demande légitime de certification de ses acquis.

Au sein de la Cellule nationale, un groupe interministériel s'est constitué (voir encadré ci-après) avec pour objectif de faire un état de l'offre de certification accessible aux jeunes. Il s'agit d'explicitier le contexte de chaque institution responsable des certifications qu'elle assume. Les travaux de ce groupe s'articulent avec ceux des groupes précédemment évoqués, chargés de rendre compte des évolutions des repères d'emplois et d'activités, qui ont émergé au fil du programme.

Axe d'action : validation et certification des acquis (objectif 3)

La mise en œuvre de cet axe, dans le cadre du programme de professionnalisation des nouveaux services et des nouveaux emplois, s'appuie sur un groupe animé par la Mission orientation validation de la DGEFP. Son action porte sur trois axes :

- un recensement actualisé de l'offre de certification dans le champ du programme ;
- une analyse de la demande pour évaluer les besoins auxquels il conviendra de répondre ;
- une mise en place d'un accompagnement du jeune en amont de la validation de son expérience.

Il est constitué de représentants des différents ministères dits « valideurs », de ministères ou institutions publiques et professionnelles directement impliqués dans les processus de professionnalisation (ex. : tourisme) et de représentants de plateformes régionales qui participent aux groupes de travail en fonction de leur intérêt sur les thèmes étudiés.

Un « correspondant validation » a été désigné dans chaque plateforme régionale, avec pour fonction d'être un relais pour diffuser l'information centrale et renvoyer au groupe national les demandes et questionnements rencontrés sur le terrain autour de ce sujet.

Ce groupe se réunit régulièrement (au moins une fois par mois) depuis fin octobre 1998. Ses axes de travail ont porté sur la recherche de modalités de communication visant autant à informer les acteurs du programme sur les actions menées par les valideurs, qu'à les aménager, voire à en créer de nouvelles répondant spécifiquement à la demande.

L'accompagnement des jeunes dans la démarche de validation de leur expérience est comme une phase d'orientation à la validation. Il vise à assurer une aide au choix de la validation la plus appropriée au parcours de chaque jeune. Cette phase sera instrumentée par la production d'une attestation d'activités établie sur un support normé explicitant la méthodologie de description des activités réalisées dans l'emploi tenu par le jeune.

La validation des acquis de l'expérience : une démarche actuellement impossible

Comme dans tout processus de validation, celui qui s'applique aux acquis individuels implique une évaluation et une appréciation par rapport à un repère (ou référentiel). Deux types de repères sont actuellement

utilisés : les référentiels de certification créés pour valider les acquis après un processus de formation, et les référentiels de compétences construits par les entreprises pour leurs besoins spécifiques.

Lorsque l'on se situe dans le champ de la validation des acquis de l'expérience, les processus institutionnalisés concernent essentiellement les premiers types de repères. Selon la réglementation actuelle, les différents dispositifs de prise en compte de l'expérience répondent à quatre objectifs distincts (cf. tableau p. 50).

La dispense de pré-requis à l'entrée dans un cycle de formation

Cette pratique concerne la plupart des dispositifs de formation imposant des critères de sélection à l'entrée. Lorsque des pré-requis sont exigés pour l'accès à une formation, le dispositif de validation des acquis de l'expérience permet d'être dispensé de tels pré-requis (ceci est le cas de certaines formations du secteur de la santé ou du travail social). Les dispenses de formation, délivrées dans le cadre de l'application de la loi sur la validation des acquis professionnels de 1985 pour l'enseignement supérieur, relèvent de ce principe. De même que de nombreuses formations continues visant l'accès à des titres homologués. Les modalités de validation varient : tests, constitution d'un dossier, entretiens ou encore examens.

La dispense d'une partie du parcours de formation menant à une certification officielle

La finalité de ces dispenses réside dans la recherche d'une rationalisation des coûts financiers et humains. Ceci en permettant l'établissement de parcours sur mesure pour des individus ou des groupes de personnes ayant déjà acquis certains éléments de la formation. On citera le dispositif d'évaluation

des compétences et des acquis professionnels (ECAP) de l'AFPA. Ce dernier permet, après tests et entretiens, de dispenser d'une partie voire de la totalité du parcours de formation menant à un titre du ministère de l'Emploi, à l'exception d'un module de synthèse aux épreuves finales de l'examen de validation des compétences professionnelles (EVCP). Cette pratique est également répandue dans le cadre des formations continues.

Récapitulatif des dispositifs de prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'obtention d'une certification délivrée par un ministère

	Dispense de pré-requis à l'entrée en formation	Dispense de formation	Dispense d'épreuves	Délivrance de certificats
Éducation nationale Enseignement secondaire		Positionnement dans le cadre de la formation continue Possibilité de candidature libre pour passer l'examen sous conditions selon diplôme	Application de la loi 1992 sous la forme de dispositif VAP* (DAVA** sous tutelle des rectorats) depuis 1994 si 5 ans d'expérience professionnelle	
Éducation nationale Ens. supérieur (universités, CNAM)	Application du décret de 1985 sur la validation des acquis de l'expérience	Application du décret de 1985	Application de la loi de 1992 sous la responsabilité des présidents d'université et directeur du CNAM depuis 1995 si 5 ans d'expérience professionnelle	
Ingénieurs		Application de la loi de 1934 Ingénieur DPE		Mise en place d'épreuves particulières pour l'obtention du titre Ingénieur DPE
Ministère de l'Agriculture		Possibilité de candidature libre pour passer l'examen si 2 ou 3 ans dans le secteur du diplôme Possibilité de capitalisation (UC)	Application de la loi 1992 sous la forme de dispositif VAP (sous tutelle de la DRAF)*** depuis 1998 si 5 ans d'expérience professionnelle	
Ministère de la Jeunesse et des Sports	Possibilité de dispense au moment de la sélection ou du concours d'entrée sous conditions selon les diplômes	Possibilité de dispense sous conditions selon les diplômes	Application de la loi de 1992 depuis mi-99 si 5 ans d'expérience professionnelle	
Ministère de la Santé	Possibilité de dispense au moment de la sélection ou du concours d'entrée sous conditions selon les diplômes	Possibilité de dispense sous conditions selon les diplômes		
Ministère chargé du Travail social	Possibilité de dispense au moment de la sélection ou du concours d'entrée sous conditions selon les diplômes	Possibilité de dispense sous conditions selon les diplômes	Actuellement en recherche pour développer un dispositif. La réglementation de certains diplômes prévoit d'ores et déjà des principes de prise en compte de l'expérience dans la notation de certaines épreuves	
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité	Possibilité de dispense au moment de la sélection sous conditions selon les titres	Dispositif d'évaluation des compétences et des acquis professionnels (ECAP)		Actuellement en expérimentation dispositif de délivrance de CCP (certificats de compétences professionnelles) si au moins 1 an d'expérience professionnelle

* VAP : validation des acquis professionnels.

** DAVA : dispositif académique de validation des acquis.

*** DRAF : direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt.

La dispense d'épreuves permettant l'octroi d'une certification

La Loi Aubry de 1992 a ouvert cette perspective pour les diplômes délivrés par les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture. Il est désormais possible à toute personne, ayant 5 ans d'expérience professionnelle, d'être dispensée d'épreuves permettant l'octroi de diplômes. La procédure mise en place consiste en une description des activités réalisées, afin de permettre à un jury d'en déduire les acquis normalement attendus pour accéder au diplôme recherché. Toutes les unités du diplôme peuvent être accordées sauf une.

Un tel dispositif fonctionne depuis 1994 pour les diplômes de l'Éducation nationale (secondaire et supérieur), depuis 1996 au CNAM. Il est effectif depuis 1998 pour les diplômes du ministère de l'Agriculture. Il devrait se mettre en place en 1999 pour les diplômes du ministère de la Jeunesse et des Sports.

La délivrance d'une certification permettant une lisibilité sur le marché du travail

Deux types de démarche³ sont actuellement en cours d'expérimentation : depuis 1934, une disposition permettant à des candidats ayant une expérience professionnelle conséquente de devenir ingénieurs diplômés d'État (DPE) par la présentation d'un mémoire ; depuis 1999, le ministère de l'Emploi expérimente la délivrance de certificats de compétences professionnelles (CCP). Ces certifications, construites autour de repères d'emplois effectifs, sont également articulées aux titres du même ministère et les compétences évaluées en référence à celles décrites par le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), utilisé par l'ANPE pour mettre en relation l'offre et la demande d'emploi. Le dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi comme aux salariés. Les CCP permettent une lisibilité par rapport au marché du travail et une dispense du parcours de formation menant à des titres liés à une qualification. La possession d'acquis est vérifiée sur preuves et notamment par une évaluation en situation de travail (réelle ou reconstituée).

³ Entre également dans ce champ l'expérience des chambres de commerce et d'industrie à travers la délivrance de certificats de compétences d'entreprises (CCE). La démarche utilisée renvoie à une application de principes issus des NVQ (National Vocational Qualification). Les repères utilisés ont été élaborés en étroite collaboration avec des entreprises. Les acquis sont évalués sur résultat, en situation de travail, avec des évaluateurs « certifiés » à cet effet.

L'inscription des jeunes dans les dispositifs de validation des acquis professionnels accessibles est problématique. L'accès à un diplôme délivré par les ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture ou de la Jeunesse et des Sports n'est possible qu'après 5 ans d'expérience professionnelle rémunérée. Or, peu de jeunes peuvent se prévaloir d'un tel pré-requis à ce stade du programme. Ils ne se distinguent pas des autres candidats de formation initiale ou continue, sinon par leur parcours de formation. Il s'agit souvent de parcours spécialement aménagés en fonction de leurs conditions d'emploi et d'apprentissage.

Dans le cadre des titres homologués, autres que ceux délivrés par des ministères, quelques initiatives particulières sont réalisées sans que celles-ci aient valeur de système. Le cas échéant, les dispositions prises par l'organisme ou l'institution demandant l'homologation sont examinées par la Commission technique d'homologation (CTH), au moment de ses délibérations. Le dossier de demande a d'ailleurs été révisé pour faciliter cet examen.

Pour les certificats de branches, chaque branche s'organise en fonction de ses propres besoins et objectifs. Peu de branches se sont engagées dans des dispositifs formalisés (à titre d'exemple, on citera le cas de la branche rattachée au commerce et à la distribution). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la métallurgie, comme ceux de la chimie, sont accessibles sans passer par une formation, mais de fait 95 % des CQP sont préparés sous contrats de qualification. Le principe de l'individualisation des parcours est systématiquement appliqué.

Ce bref état des lieux met en évidence les difficultés rencontrées par les jeunes pour faire valider les acquis de l'expérience accumulée dans le cadre du programme « Nouveaux services, nouveaux emplois », en vue de l'obtention d'une certification. En effet, l'opportunité de mener à bien cet objectif dépend à la fois de la proximité de leur expérience (de formation comme de vie professionnelle) avec des repères déjà constitués. C'est pourquoi la Cellule nationale s'est fixée comme priorité d'impliquer les institutions qu'elle représente dans l'actualisation des repères existants et des modalités d'accès aux dispositifs de validation d'acquis professionnels, voire dans leur création si cela s'avère nécessaire⁴. L'un des enjeux de cette démarche est de parvenir à ce que les jeunes

⁴ Ce point est en effet à l'ordre du jour dans les principes énoncés pour la réforme de la loi sur la formation continue prévue courant 2000.

obtiennent une « validation » de leur expérience dans le cadre du programme, que ce soit au cours de leur contrat ou à l'issue.

* *
*

Les jeunes inscrits dans le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois » sont dans une situation paradoxale. Leur statut les assimile à un salarié commun (ils sont en effet pourvus d'un contrat de travail explicite sur ce point) mais l'opportunité pour eux d'être reconnus comme des professionnels à part entière reste problématique, voire même impossible. Leur professionnalité ne peut être reconnue que dans la mesure où leur expérience est proche de ce qui est attendu dans les descriptifs des repères existants. Cela peut annuler l'aspect innovant de leur activité et les mettre en défaut par rapport aux objectifs annoncés du programme. Dans la mesure où l'innovation existe, elle est trop récente. Elle nécessite en tout cas des délais pour la construction des repères indispensables pour l'accès aux espaces professionnels et/ou aux certifications qui correspondront à la nouvelle activité créée par les jeunes au cours de leur expérience avec

leurs employeurs. Toutefois, même si les applications suscitent souvent certaines polémiques, et qu'il semble encore trop tôt pour qu'apparaissent de façon stabilisée les références de nouveaux métiers, une dynamique est impulsée.

La nature du programme et la mobilisation interinstitutionnelle qu'il a supposée, ont fourni une opportunité de réflexions et d'actions entre des institutions (les ministères qu'ils soient « valideurs » ou non, les collectivités territoriales et les acteurs du monde professionnel du champ du social ou du politique...) qui jusqu'ici avaient toujours eu beaucoup de mal à s'établir. La démarche permet de savoir que « professionnalisation » ne rime pas forcément avec « formation », même si les demandes restent insistantes pour confondre les deux notions. Une attitude volontariste sera nécessaire pour finaliser les démarches en cours. Cela dépend étroitement de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés et des synergies qu'ils pourront développer. D'ores et déjà, le projet de réforme des modalités d'accès à la certification, tel qu'il est annoncé dans la prochaine loi de modernisation sociale, devrait concourir fortement à une telle dynamique. ■

Bibliographie

Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997.

Décret n° 97-2954 du 17 octobre 1997.

Circulaire DGEFP n° 97-25 du 24 octobre 1997.

Circulaire DGEFP n° 98-16 du 16 avril 1998.

Circulaire DGEFP n° 98-17 du 16 avril 1998.

Circulaire DGEFP n° 99-19 du 12 avril 1999.

Résumé

Le paradoxe de la validation des acquis dans le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois »

par Anne-Marie Charraud

Le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois » vise à inscrire les jeunes dans une démarche leur permettant d'acquérir une identité professionnelle spécifique. La caractéristique essentielle de cette identité est la nouveauté des services réalisés. Faute de repères institués et de procédures accessibles, cette particularité a pour corollaire de rendre difficile la « validation » des expériences accumulées. La Cellule nationale de professionnalisation, placée sous l'autorité de la DGEFP, a pour mission de tenter de sortir de ce paradoxe.