



Certifications et formation tout au long de la vie : deux approches contradictoires¹

par Michael Young

Refondre les systèmes des certifications pour réformer les politiques d'éducation et de formation n'est pas sans danger ; en outre, la portée d'une réforme est largement surestimée car les modèles institutionnels traditionnels possèdent des atouts durables.

Cet article explore l'évolution du rôle des certifications, notamment l'importance accrue que les gouvernements leur accordent et l'intérêt croissant suscité par une « nomenclature unique de certification nationale »². Il propose une typologie comparative des approches de réforme des titres adoptées par différents pays. Les pays qui optent pour une approche essentiellement « basée sur les résultats » se distinguent de ceux qui utilisent une approche « basée sur les processus » ou « institutionnelle ». Il commente par ailleurs quelques-uns des avantages et des inconvénients de chaque posture. Pour étudier les

avantages inhérents à ces deux types d'approche, je m'appuierai sur la distinction établie par Raffaele (1992) entre les logiques *intrinsèque* et *institution-*

Michael Young est professeur de sociologie de l'éducation, *Institute of Education*, université de Londres. Ses thèmes de recherche sont la sociologie des savoirs, ainsi que l'enseignement général et professionnel. Il a contribué notamment à : *Dispositif d'observation des innovations dans le champ de la certification, de la validation et de la reconnaissance des qualifications*, Rapport intermédiaire, Céreq, Marseille, 1998, 109 p. Il a publié : avec J.-C. Forquin, *Les sociologues de l'éducation américains et britanniques, Présentation de choix de textes*, Bruxelles, Éditions De Boeck Université, 1997, 390 p. ; *Knowledge and Control : New directions for the sociology of education*, Collier Macmillan (1971) ; *The Curriculum of the Future*, Falmer Press (1998), ainsi que de nombreux articles de presse.

¹ Cet article est extrait d'une contribution beaucoup plus longue (à paraître). Il ne se rapporte pas spécifiquement aux travaux du Céreq. Toutefois, mes réflexions sur les qualifications se sont nourries des précieuses conversations que j'ai eues pendant plusieurs années avec Annie Boudier du Céreq.

² Cet article part d'une distinction entre le *dispositif de certification* d'un pays – la manière dont les titres sont organisés, évalués, attribués, etc. – et une *nomenclature unique de certification* – dans laquelle tous les titres d'un pays sont reliés par un ensemble commun de définitions et de niveaux. Nous avons traduit « *Qualification* » par « certification » ou « titres » ; le terme anglais de « *Qualification* » est en effet plus large que les seuls diplômes de l'Éducation nationale ou les certificats de branche.

nelle de toute politique éducative. La *logique intrinsèque* se réfère aux ambitions d'une réforme et est indépendante du contexte réel de sa mise en œuvre. La *logique intrinsèque* traduit la justification politique d'une réforme ; elle établit les termes de la rhétorique utilisée par les détracteurs ou les partisans d'une réforme. La *logique intrinsèque* est importante car elle tente d'articuler des aspirations nationales à travers les politiques gouvernementales. La *logique institutionnelle*, quant à elle, concerne les contextes social, politique et institutionnel, leurs divisions, les relations de pouvoir et les intérêts, mais aussi le rôle que ceux-ci joueront dans la décision et le mode de mise en œuvre d'une réforme. Le concept de *logique institutionnelle* renvoie à la fois aux formes de stratification et aux schémas des institutions, ainsi qu'aux pratiques, expériences et valeurs spécifiques qui sous-tendent la crédibilité de tout diplôme. Au sein d'une société, les formes de stratification sociale agissent certes comme une contrainte sur une réforme des titres ; cependant, les pratiques spécifiques et les valeurs partagées constituent en fait la condition *sine qua non* de tout processus de certification. L'expérience des pays qui ont élaboré (ou élaborent actuellement) des approches basées sur les résultats fait apparaître une tendance à adhérer à une « logique intrinsèque » commune – à savoir les objectifs qu'ils comptent atteindre avec une nomenclature de certifications –, mais à négliger la logique institutionnelle qui façonnera leur mise en œuvre. Cela n'implique pas que nous devions renoncer aux ambitions des nomenclatures de certifications qui mettent en exergue un certain nombre de problèmes inhérents aux approches plus traditionnelles. Cette mise en perspective des deux postures peut apporter un éclairage sur (a) quelques-uns de leurs points faibles ; (b) les atouts durables des modèles plus traditionnels ; (c) le rôle restreint que toute réforme des titres peut jouer dans la réalisation des objectifs éducatifs et de formation.

LES ENJEUX D'UNE RÉFORME DES CERTIFICATIONS

Toutes les récentes réformes des certifications avaient pour objectifs prioritaires officiels d'améliorer la flexibilité du système éducatif et de formation, ainsi que la mobilité des apprenants et apprenants potentiels. Ces objectifs, quoique relativement consensuels, sont difficiles à atteindre dans la pratique. Il convient cependant de s'interroger sur le lien entre

ces objectifs et le modèle émergent de réformes des certifications, notamment dans les pays anglo-saxons. Premièrement, pourquoi les gouvernements ont-ils axé leurs efforts sur les certifications et en ont-ils fait le principal instrument de réforme de leurs systèmes éducatifs et de formation ? Deuxièmement, compte tenu de l'expérience limitée en matière de certifications bâties à partir des résultats, pourquoi les gouvernements ont-ils été si séduits par cette idée ? Troisièmement, compte tenu de la grande diversité des modes d'apprentissage, est-il réaliste d'envisager des critères communs susceptibles de constituer la base d'une nomenclature unique couvrant l'ensemble des titres – professionnels et généraux – d'un pays ? Quatrièmement, les systèmes éducatifs et de formation les plus efficaces d'Europe se sont appuyés sur des filières de formation intégrées dans des communautés professionnelles spécifiques ; dans ce cas, pourquoi une nomenclature bâtie à partir des résultats, et indépendante de ces communautés, est-elle considérée comme constituant la base idéale des dispositifs de certification du futur dans les pays anglo-saxons ?

POURQUOI DES TITRES ?

Si les gouvernements s'intéressent autant aux titres, c'est parce qu'ils peuvent jouer des rôles qu'ils jugent importants mais qu'ils ne veulent pas nécessairement expliciter. Mettre l'accent sur les titres permet notamment aux gouvernements :

- de renforcer leur contrôle sur l'enseignement, lorsque ce contrôle est relativement faible ;
- d'instaurer des critères mesurables simples pour financer l'enseignement ;
- d'accroître la responsabilité des organes locaux et régionaux devant l'État ;
- d'établir des mesures quantitatives du succès de leurs politiques.

Deux parallèles historiques méritent d'être soulignés. Le premier porte sur la concordance entre l'intérêt croissant que les gouvernements manifestent à

*« la nouvelle
économie requiert
des qualifications
peu définies
en amont »*

l'égard des certifications et la popularité des politiques économiques néolibérales à partir des années 80. Le deuxième parallèle concerne la popularité des réformes des certifications dans les pays (a) dont le gouvernement central s'impliquait traditionnellement peu dans l'enseignement et la formation (ex. Royaume-Uni) ; et (b) qui ont adhéré fortement aux politiques de Reagan-Thatcher (Royaume-Uni, Australie et Nouvelle-Zélande). Le rôle accru des titres, comme mesure des performances, s'accompagnait d'une politique d'affaiblissement du rôle des autorités locales. Le problème, d'un point de vue éducatif, réside dans le fait que si l'on doit rendre compte à un niveau national, on induit une spécification plus rigoureuse des résultats ; pourtant, la promotion de la formation, en particulier le genre de formation requis par la nouvelle économie, exige que les apprenants se sentent en confiance pour prendre des risques ; autrement dit, la nouvelle économie requiert des qualifications peu définies en amont. Par ailleurs, la place prise par les certifications, comme mesure de résultats, contraint les institutions et les milieux de travail à consacrer plus de temps à l'évaluation ; et ce, au détriment des activités d'enseignement et d'apprentissage qui permettraient à un plus grand nombre d'apprenants, à plus long terme, d'acquérir des titres.

POURQUOI DES NOMENCLATURES DE CERTIFICATION ?

Les dispositifs traditionnels de certification présentent de nombreuses caractéristiques communes qui, selon certains, nécessitent une réforme. Par exemple :

- Les titres généraux et professionnels sont organisés séparément – limitant ainsi les possibilités de progression entre eux ;
- Les titres professionnels sont souvent organisés en spécialités, limitant ainsi les opportunités de mobilité ou de transfert de crédit entre spécialités ;
- La plupart des titres sont :
 - liés à des périodes d'étude dans des établissements d'enseignement, rendant l'accès difficile à ceux dont les compétences ont été acquises sur le lieu de travail ;
 - étayés par des pratiques professionnelles, dans le cas des titres professionnels et par les communautés de matières ou disciplines dans le cas des titres généraux – qui fixent les conditions d'accès

des apprenants au titre. Historiquement, ces « communautés » ont exclu certains groupes ;
– offrent des opportunités limitées aux apprenants adultes qui doivent généralement emprunter les mêmes parcours que les jeunes apprenants.

Les réformateurs considèrent ces caractéristiques comme autant de barrières et de rigidités qui empêchent l'optimisation des opportunités de développement des apprentissages. Ils estiment par ailleurs qu'elles sont en décalage complet avec la disparition des frontières professionnelles et l'évolution constante et rapide des besoins en compétences et connaissances de l'économie globale.

Les nomenclatures de certification indépendantes de tout enseignement institutionnalisé semblent échapper à ces rigidités et permettre à toute personne, en principe du moins, d'acquérir un diplôme.

TYPLOGIE : APPROCHES

« BASÉES SUR LES RÉSULTATS »
ET APPROCHES
« INSTITUTIONNELLES »

Les comparaisons entre différentes approches nationales de réforme des certifications soulignent l'utilité d'une distinction entre les approches *basées sur les résultats* et les approches *institutionnelles*. Nous allons examiner les principales caractéristiques de ces deux types d'approches (en les traitant comme des types idéaux et non descriptifs) et quelques-uns des problèmes qu'elles soulèvent.

Approches basées sur les résultats

Les certifications sont :

- Utilisées comme un instrument indépendant de réforme ;
- Définies en termes de critères (ou résultats) communs et de niveaux ;
- Indépendantes de l'itinéraire suivi par les apprenants pour se qualifier ;
- Conçues pour maximiser la flexibilité des parcours et l'accès à l'évaluation.

Problèmes

- Ces approches partent du principe :
 - qu'une définition unique de la qualification est

applicable à la grande diversité des niveaux et types d'apprentissage ;

– que des équivalences peuvent être établies entre diverses spécialités (par exemple, plomberie, gestion d'entreprise ou histoire) ;

- Une spécification excessive des résultats conduit à un jargon et à une bureaucratie trop lourde.
- Des institutions de haut rang (universités et organes professionnels par exemple) leur opposent une résistance ;
- Elles négligent le rôle positif de la distinction entre différents types de certification, ainsi que l'importance de contenus spécifiques dans les matières professionnelles et générales ;
- Elles reposent sur une expertise d'évaluation largement répandue.

Peu d'éléments probants, enfin, attestent de l'amélioration de la qualité et du volume des apprentissages dans les pays où ce type d'approches a été adopté.

■ Approches institutionnelles

Celles-ci sont moins faciles à caractériser. Dans les approches « institutionnelles », les certifications sont des éléments intégrés et naturels aux systèmes éducatifs et de formation. Elles impliquent des liens institutionnels, des programmes pédagogiques et des partenariats entre employeurs, syndicats, écoles et établissements d'enseignement supérieur. Dans les pays ayant opté pour ce type d'approches, les titres ne sont pas utilisés comme un levier de changement des systèmes.

Problèmes

Dans le contexte de mutation de l'économie mondiale, les approches institutionnelles :

- Se caractérisent par une inertie et une résistance au changement ;
- Sont lentes à s'adapter aux besoins en apprentissages de nouveaux emplois ;
- Peuvent empêcher la progression entre différentes spécialités et entre qualifications générales et professionnelles ;
- Ne favorisent pas la formation informelle.

* *
*

La majorité des pays industrialisés possèdent encore des systèmes institutionnels ; cependant, ils explorent

le champ d'application de stratégies basées sur les résultats. À la fin des années 80, dans le domaine des titres professionnels, l'Angleterre s'est engagée dans une approche basée sur les résultats, mais elle fait aujourd'hui marche arrière et abandonne la position extrême initialement adoptée (Ragatt et Williams, 1998). Ceci montre qu'il nous faut explorer une voie médiane. Notre conclusion s'inscrit dans cette optique et examinera un certain nombre de questions.

Justification pour une nomenclature

La mise en place d'une « nomenclature unique de certifications » peut se justifier comme suit : (i) elle favorise la flexibilité des compétences nécessaires dans les économies modernes ; (ii) elle permet aux salariés de passer d'un emploi à un autre en amenant avec eux leurs qualifications « portables » ; (iii) elle ouvre l'accès à des titres supérieurs pour tous. Par exemple, les infirmières peuvent devenir médecins et les ouvriers ingénieurs. Telle est la *logique intrinsèque* d'une nomenclature de certification. Toutefois, cette justification se heurte à des aspects macro et micro de la *logique institutionnelle* des sociétés modernes.

● *Les aspects Macro*

Premier point, les mutations mondiales vers des économies plus flexibles se sont révélées moins progressistes et moins équitablement réparties que des économistes tels que Piore, Sabel (1986) et Reich (1991) l'avaient prédit. La majorité des salariés restent dans la même branche, voire la même entreprise ou organisation, durant toute leur vie professionnelle. On fait beaucoup de publicité autour des nouvelles industries de la « e-économie » ; pourtant, elles créent étonnamment peu d'emplois. Autrement dit, les demandes en faveur de titres tournés vers une société de plus en plus mobile et qualifiée n'ont pas grand chose à voir avec les réalités des économies modernes.

Deuxième point, une « nomenclature unique de niveaux de certifications » ne garantit pas en soi une progression et n'apporte pas la solution pour venir à bout des divisions profondément enracinées entre différents types de titres. En Angleterre, il existe une nomenclature en cinq niveaux. Cependant, (a) il y a très peu de titres de niveau 5 ; (b) les professions dûment établies à des titres de niveaux 4 et 5 ont éprouvé quelques réticences à les inclure dans la nomenclature ; (c) la quasi totalité de ceux qui obtiennent de nouveaux titres professionnels de

niveau supérieur sont entrés dans la nomenclature en tant que diplômés universitaires.

Ces divisions sont l'expression de ce que j'ai appelé « la logique institutionnelle » des titres et s'inscrivent dans le prolongement des divisions général/professionnel que l'on retrouve à des degrés divers dans chaque pays.

La solution, pour venir à bout de ces divisions, ne passe pas principalement par une « nomenclaturisation » des certifications, mais par l'élargissement de la gamme des emplois de haut niveau et le développement des liens entre ces emplois et ceux de niveau inférieur. Par le passé, le point faible de ces liens résidait dans le fait qu'ils s'appliquaient uniquement à un éventail très limité d'emplois et de secteurs. Désormais, il est nécessaire de créer des parcours de progression au sein des secteurs qui auparavant comptaient peu de personnel diplômé (par exemple le social, la vente et le tourisme d'accueil) et de créer de nouveaux itinéraires de progression pour les salariés des métiers plus anciens comme l'ingénierie et la banque.

*« au fur et à mesure
que les anciens
métiers
se transformeront,
il faudra bâtir
de nouvelles
"communautés de
confiance" »*

● *Les aspects Micro*

La valeur d'un titre ne réside qu'en partie dans sa capacité à certifier le savoir d'une personne ou ce qu'elle peut faire. Tout aussi importante est la confiance que la société et les utilisateurs spécifiques (ceux qui sélectionnent, recrutent ou déterminent les promotions) ont dans le titre. Cette confiance repose sur les communautés professionnelles commerciales et artisanales. Tout titre

dépourvu de cette base sociale sera déprécié, aussi complète que soit la spécification de ses résultats. Reconnaître que les titres s'appuient sur des « communautés de confiance » ne signifie pas que ces « communautés » échappent à toute critique. Elles peuvent être exclusives, élitistes et rétrogrades, comme de nombreuses organisations professionnelles et syndicats de métiers l'ont été par le passé. Cependant, reconnaître que la confiance constitue le fondement même d'un titre a des implications profondes. Si des communautés de confiance disparaissent suite à des mutations des marchés du travail et à la disparition de métiers spécifiques, il faudra établir de nouvelles bases de confiance. Cette incapacité à établir pareille confiance se reflète notamment dans le manque de crédibilité dont souffrent les NVQs (*National vocational qualifications*) auprès de nombreux employeurs au Royaume-Uni.

Les deux approches de réforme des titres reflètent les différentes histoires nationales des pays où elles ont vu le jour. Elles ont influencé les nouveaux modèles dont divers pays se sont inspirés. Le modèle du futur n'impliquera pas un choix entre les deux. Le modèle institutionnel, basé sur des pratiques et des valeurs partagées, a fonctionné par le passé d'une part parce que les besoins en compétences et en connaissances n'évoluaient que progressivement au cours du temps et que d'autre part, la plupart des emplois ne requerraient aucune qualification. Aucune de ces conditions n'est valable aujourd'hui. Les nomenclatures basées sur les résultats ont un rôle à jouer, quoique plus modeste que celui auquel aspiraient ses partisans les plus enthousiastes. Quoi qu'il en soit, on ne peut échapper à cette réalité sociale qui veut que les titres reposent sur des « communautés de confiance ». Selon une perspective anglaise, l'analyse comparative présentée dans cet article nous enseigne d'abord que, au fur et à mesure que les anciens métiers se transformeront, il faudra bâtir de nouvelles « communautés de confiance ».

Traduction : C. Maouad, TSF.

Bibliographie

Piore C., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books.

Raffe D. (1992), *Modular Strategies for overcoming academic/vocational divisions*, University of Jyvaskyla, Finland.

Raggatt P., Williams S. (1999), *Government, markets and vocational qualifications*, London Falmer Press.

Reich R. (1991), *The Work of Nations*, London, Simon and Schuster.

Young M. (2001), *The role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning : Issues Paper for the Meeting of National Representatives and Experts to be held at the OECD, Paris on 5-6 March 2001.*

Young M. (forthcoming:2002), *Contrasting approaches to the role of qualifications in the promotion of lifelong learning.*

Résumé

Certifications et formation tout au long de la vie : deux approches contradictoires

par Michael Young

Commentant l'intérêt récent que suscite la réforme des certifications dans nombre de pays, cet article compare deux approches nationales. Il présente la distinction entre les logiques intrinsèque et institutionnelle de toute politique éducative, pour se pencher ensuite sur les avantages et les inconvénients de chaque approche. Même si les formes de stratification sociale constituent la principale contrainte pesant sur une réforme des certifications, les pratiques et les valeurs partagées sont en fait la condition *sine qua non* de l'extension du processus de certification. Dans un contexte d'évolution constante des besoins en formation, l'article évalue d'un œil critique les ambitions des nomenclatures basées sur les résultats. En conclusion, il plaide en faveur des atouts durables des modèles institutionnels traditionnels, et il pointe les dangers d'une surestimation du rôle possible d'une réforme des certifications dans la réalisation des objectifs éducatifs et de formation.