

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

LA VALIDATION DES QUALIFICATIONS

Quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ?

Peut-on concevoir un dispositif de validation des qualifications qui, piloté par les partenaires sociaux, serait accessible à tous les salariés et reconnu largement par les branches professionnelles ? Face à un marché du travail en évolution, marqué par les ruptures professionnelles et la précarité de l'emploi, un tel projet permettrait de gérer des mobilités entre secteurs d'activités, inscrites dans un espace plus large que celui des certifications actuellement délivrées par les branches. Quelle place un tel dispositif, s'appuyant sur la reconnaissance du caractère formateur du travail, pourrait-il prendre dans le système français de certification ?

Depuis une décennie, les pouvoirs publics et les acteurs socio-économiques ont engagé simultanément diverses démarches en matière de validation des qualifications. La réflexion en cours au sein du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) sur l'expérimentation d'un dispositif paritaire interprofessionnel de validation des qualifications vient aujourd'hui s'inscrire dans ce champ (cf. l'encadré page 2).

La reconnaissance du caractère formateur du travail comme modalité d'accès aux diplômes et aux titres constitue la principale inflexion des actions engagées par les pouvoirs publics. La loi sur la validation des acquis professionnels de 1992, essentiellement utilisée pour accéder aux diplômes de l'Éducation nationale, et l'expérimentation des certificats de compétences professionnelles (CCP), amorcée en 1997 par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, ont ainsi institué une autre voie d'accès aux titres. Le volet « validation des acquis » de la loi de « Modernisation sociale » vise aujourd'hui à donner un nouvel essor à cette démarche.

Parallèlement, les acteurs socio-économiques se sont saisis des enjeux liés à l'évolution des qualifications en investissant le champ de l'offre de formation professionnelle. En 1984, une loi a ainsi ouvert la possibilité aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches de valider des qualifications définies comme prioritaires pour les entreprises du secteur. Les certificats de qualification professionnelle (CQP), créés dans ce cadre, se caractérisent par l'élaboration de référentiels d'activités qui, en général, traduisent une volonté de dissocier la certification de la formation.

Ces différentes démarches viennent en quelque sorte proposer des réponses collectives aux insuffisances des

pratiques de gestion de l'emploi, puis de gestion des compétences, développées au sein des entreprises dans les années 80. Complexes et spécifiques, les outils élaborés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) n'ont été mis en œuvre que dans les grandes entreprises, principalement industrielles. En 1998, le MEDEF affichait sa volonté de généraliser ces pratiques à l'ensemble des entreprises, tout en affirmant leur responsabilité dans l'évaluation des compétences. La négociation interprofessionnelle en cours témoigne cependant de l'inflexion de cette position vers la nécessité d'encadrer collectivement les pratiques d'évaluation et de validation des qualifications.

Les représentations « post-tayloriennes » du travail, portées par les démarches compétences mais déjà présentes dans la GPEC, rompent avec la logique de poste et donc avec la logique de progression de carrière par l'ancienneté traditionnelle dans les entreprises françaises. Cette rupture amène à poser différemment la question de la mobilité professionnelle, en ne prenant plus seulement en compte l'évolution promotionnelle. L'implication progressive des branches dans le champ de la validation des qualifications constitue une tentative de réponse à l'évolution des besoins en qualification des entreprises. Mais elle contribue également à définir de nouveaux repères collectifs pour réguler la mobilité professionnelle, si l'on considère la mobilité dans un sens large comme l'ensemble des transitions possibles au sein d'une même entreprise, d'un même secteur ou entre secteurs d'activité. L'action des branches fournit, dans le même temps, aux salariés des outils leur permettant de gérer leur parcours professionnel face aux transformations du marché du travail.

LES ENJEUX D'UN DISPOSITIF PARITAIRE INTERPROFESSIONNEL DE VALIDATION DES QUALIFICATIONS

Les préoccupations actuelles des entreprises en matière de mobilité sont multiples. Recrutement et fidélisation de la main-d'œuvre, évolution ou progression professionnelle, nécessaire reconversion vers d'autres secteurs d'activité sont autant de formes de mobilité auxquelles les outils qu'elles ont développés, essentiellement à usage interne, ne répondent que partiellement. Concernant en particulier la mobilité intersectorielle, elles ne disposent que de peu de repères sur le marché du travail. La nature des certifications existantes ne fournit en effet que peu de précisions quant aux capacités d'un salarié à passer d'un secteur à un autre.

Un dispositif paritaire interprofessionnel de validation des qualifications pourrait permettre d'étendre le champ de validité des certifications délivrées au-delà des contours de chacun des secteurs, rendant ainsi possible l'organisation de passerelles entre les métiers de différents secteurs. Parallèlement, en apportant aux acteurs de branche une logistique méthodologique, il pourrait favoriser le développement des CQP et leur donner ainsi une plus grande visibilité sur le marché du travail. Reste toutefois posée une question essentielle : le choix des méthodes d'écriture des référentiels et celui des modalités de validation. Le respect de ce choix, par l'ensemble des acteurs de branche mobilisés dans la mise en œuvre d'un dispositif paritaire interprofessionnel de validation des qualifications, est en effet une condition *sine qua non* pour que ce dispositif fonctionne.

La prolifération des référentiels – « de métiers », « d'emplois », « de compétences »... – traduit le besoin, partagé tant par le monde des entreprises que celui de la formation, de renouveler les représentations du travail pour s'adapter à une réalité perçue comme très évolutive. Cette apparente

unanimité ne doit cependant pas cacher des clivages sur l'interprétation des changements sociétaux ou sur les choix méthodologiques. L'un des points d'achoppement tient au fait que les outils élaborés pour valider les acquis de l'expérience donnent, parfois à l'insu de leurs concepteurs, une vision abstraite de l'intervention humaine, atomisée en unités de mesures, les compétences, isolables les unes des autres. Toutes velléités de créer des procédures pour favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience ne sont pas à l'abri de cette réification du travail. Renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la validation des qualifications nécessite de maîtriser ce risque, tout en optant pour des principes qui puissent être adoptés par des acteurs porteurs d'intérêts divers.

UN RÉFÉRENT COMMUN, UNE ÉVALUATION PLURIELLE

L'homogénéisation des référentiels « métiers », devant servir de supports au dispositif, pourrait constituer une première étape de cette nécessaire harmonisation. Ces référentiels seraient élaborés selon des règles communes, quels que soient les secteurs d'activité et les niveaux de qualification, permettant notamment de comparer les métiers. Ces règles reposeraient sur une grille de lecture de l'activité de travail ne visant pas tant à mettre en valeur ce que fait et sait la personne, mais plutôt comment elle fait, c'est-à-dire les différentes manières dont elle fait face aux situations qui lui sont soumises. Les référentiels « métiers » attesteraient ainsi de la maîtrise d'activités, mais aussi de la capacité de l'individu à transposer les ressources qu'il mobilise pour ces activités dans de nouvelles situations. Il est donc important que ce descriptif restitue la part d'arbitrage auquel se livre l'individu face aux différentes contraintes propres aux contextes dans lesquels il se trouve, telles que la productivité, le collectif de travail, l'organisation, la sécurité... Le référentiel proposerait donc une typologie des

ÉTUDE DE FAISABILITÉ D'UN DISPOSITIF DE VALIDATION

Le MEDEF a interrogé le Céreq sur la faisabilité d'un dispositif de validation des qualifications professionnelles qui, piloté par les partenaires sociaux, serait accessible à tous les salariés, quelles que soient les modalités d'acquisition de leurs qualifications. À partir de cette demande, le Céreq a développé un double questionnement : comment formaliser les compétences qui pourraient faire l'objet d'une reconnaissance ? Comment valider ces compétences ?

Pour répondre à ces interrogations, il a démarré en septembre 2000, une étude dans six branches – les assurances, le textile, le travail temporaire, la grande distribution alimentaire, la chimie et les services aux personnes – dont les pratiques en matière de validation des qualifications sont très différentes. L'objectif est de rechercher les dénominateurs communs de ces pratiques selon deux axes :

- Un axe « référentiels » a consisté, à partir d'une analyse comparative et cumulative des référentiels existants, à élaborer sept référentiels « métier ». Ces référentiels décrivent des métiers très différents – de l'industrie et des services, d'encadre-

ment et d'exécution... – selon la même structuration par domaines d'activité et types de situations. Cette analyse permet d'homogénéiser les modes de lecture des activités de travail et d'estimer les possibilités de rapprochements entre des métiers relevant de différents secteurs d'activité.

- Un axe « validation » a permis d'analyser les pratiques des branches en matière de reconnaissance des qualifications, à partir d'enquêtes menées auprès des acteurs de branche, de responsables d'entreprises (directeurs, DRH, responsables de formation) et d'organismes de formation de branche. Il montre la grande diversité des pratiques d'évaluation et de certification qui traduit, entre autre, un intérêt très variable pour la mobilité intersectorielle. Par ailleurs, les dispositifs innovants de validation mis en place par certaines branches, comme le textile ou la grande distribution alimentaire, témoignent du souci de ne pas mettre les personnes en situation d'examen, et de diversifier les modalités d'évaluation (entretien, test, simulation, observation en situation...) pour saisir au mieux la réalité du travail.

Bref

situations de travail permettant de repérer les similitudes d'une activité à l'autre ou d'un métier à l'autre.

La pertinence du dispositif de validation de l'expérience dépend aussi de sa capacité à prendre en compte les difficultés que peuvent rencontrer les individus, en fonction de leurs profils et du contenu de leurs activités, au moment de l'évaluation. Pour ce faire, il pourrait reposer sur une « évaluation plurimodale » autorisant des ajustements entre le référentiel qui caractérise le cœur d'un métier et les situations concrètes d'exercice de ce métier. En s'efforçant d'écarter toute situation qui pourrait rappeler un examen, il s'agirait de combiner deux ou trois modalités d'évaluation jugées les plus adéquates – entretien, test, observation, simulation, dossier... –, selon le public, mais aussi en fonction des objectifs de la validation qui peut viser une mobilité intra-entreprise, intra-sectorielle ou intersectorielle. Ce principe déjà expérimenté par la branche du textile, avec les « Parcours modulaires qualifiants », semble pouvoir être mis en place dans les autres secteurs d'activité. Laissé à l'appréciation des partenaires sociaux, le choix des différentes modalités d'évaluation ouvrirait un large éventail de possibilités entre les deux pôles de l'évaluation de savoirs professionnels que sont le récit et la démonstration.

UNE OPPORTUNITÉ POUR STRUCTURER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Plutôt que de concevoir le métier comme un cadre figé aux frontières étanches, sa structuration par activités et types de situation permettrait d'identifier les possibilités de parcours professionnels tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ce métier. Car un individu peut, pour diverses raisons, vouloir valider sa qualification sans cibler un métier donné : c'est un débutant, il exerce dans une entreprise privilégiant la polyvalence et le faisant intervenir sur des domaines de différents métiers, il cherche à valoriser des savoirs n'ayant a priori aucun rapport entre eux parce que mobilisés aussi bien dans la sphère professionnelle que privée... Un dispositif interprofessionnel

et paritaire pourrait donc répondre à deux types de besoin :

- La validation d'une qualification correspondant à la maîtrise globale d'un métier. C'est la configuration qui prévaut couramment dans la procédure d'attribution d'un CQP.
- La validation d'éléments de qualification correspondant à la maîtrise de domaines d'activités relevant de plusieurs métiers (cf. le schéma ci-dessous).

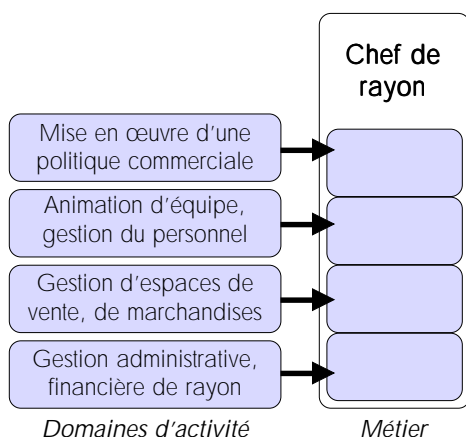
Dans ce second cas, la validation attesterait de la maîtrise de ces domaines d'activités qui, référés à plusieurs métiers, révèlent la capacité d'adaptation propre à un individu passant d'un registre à l'autre. Qui plus est, valoriser cet atout compenserait le manque de visibilité des qualifications rattachées à différents métiers. Si la validation de ce type de parcours est possible dans un système où la référence au métier ne produit pas de cloisonnement, il est probable qu'elle ne puisse être mise en place que dans le cadre d'un processus collectif. Ainsi, une grande entreprise ayant conscience de recourir fréquemment à ce type de parcours et souhaitant doter ses salariés d'un bagage valorisant leur polyvalence pourrait, par l'intermédiaire des branches concernées, s'engager dans le dispositif paritaire. La régulation collective favoriserait ainsi la structuration de parcours professionnels qui ne peuvent s'inscrire dans les actuelles qualifications de branche.

VERS UN RENOUVELLEMENT DE LA NOTION DE MÉTIER

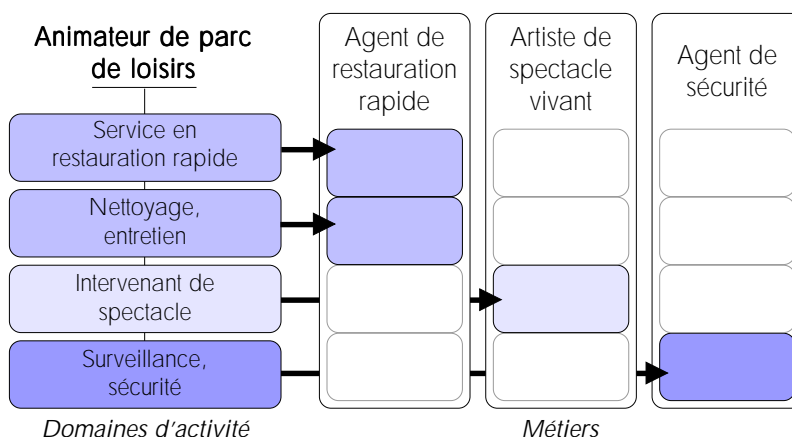
Si un système de validation paritaire des qualifications peut être l'occasion de développer une conception du métier davantage fondée sur le travail réel, il convient de garder à l'esprit que le métier n'est pas seulement un référent professionnel. C'est aussi un référent identitaire, produit d'une construction sociale qui, en organisant sa reconnaissance collective, lui donne toute sa valeur. La validation des qualifications ne peut donc se limiter à l'identification de capacités productives. Elle doit aussi attester de la valeur d'un individu dans un espace plus large que son seul secteur d'activité.

UN DISPOSITIF DE VALIDATION, POUR DEUX TYPES DE BESOINS

- Valider une qualification correspondant à la maîtrise globale d'un métier.



- Valider des éléments de qualification correspondant à la maîtrise de domaines d'activités relevant de plusieurs métiers



Source : Céreq, 2001.

Le métier demeure un référent puissant à la fois pour les branches professionnelles, les entreprises, les salariés et les jeunes au moment de leur orientation. Il a donc un caractère mobilisateur et constitue le premier point de ralliement autour duquel les partenaires sociaux construisent le dialogue dans les CPNE. Dans une acception renouvelée – en référence au travail réel et en tant qu'espace souple et ouvert –, la définition du métier pourrait être l'objet d'un compromis entre partenaires sociaux, au sein d'une branche ou d'un regroupement de branches, décidés à intervenir plus activement dans les politiques de qualification.

La validation paritaire interprofessionnelle peut, en complémentarité aux dispositifs existants, se situer sur deux plans :

- En proposant la validation non pas de titres – référés à des niveaux et des spécialités –, mais de qualifications professionnelles – référées à des métiers ou activités de travail susceptibles d'être articulées d'un secteur à l'autre –, elle se donne clairement pour objectif de rendre plus lisible, donc plus fluide, un marché du travail ouvert à la mobilité intersectorielle à tous les niveaux de qualification.
- De plus, en confiant aux partenaires sociaux, parallèlement à l'action de l'État, une fonction de reconnaissance sociale de la qualification, elle suggère que le marché du

travail peut être régulé collectivement « au plus près », par ses acteurs eux-mêmes, avec des qualifications à la fois professionnelles, donc spécifiques, et ayant une validité nationale, donc générales.

Facteurs d'ajustements plus fins des compétences individuelles aux besoins des entreprises, les CQP ont initialement été conçus comme des outils complémentaires des titres et diplômes nationaux. À l'instar du dispositif CQP, dont elle constituerait en quelque sorte un élargissement, la validation paritaire interprofessionnelle des qualifications peut trouver sa place dans le paysage français de la certification... à condition toutefois qu'il existe une continuité entre validation paritaire et certifications publiques. Cette complémentarité des différents dispositifs de validation constituerait une garantie, à l'échelle sociétale, de « sécurisation » des parcours professionnels par des qualifications construites dans un cadre plus large que celui de la branche.

*Olivier Liaroutzos, Emmanuel Sulzer (Céreq),
Nathalie Besucco et Françoise Lozier
(Institut de recherche interdisciplinaire
en socio-économie).*

VALIDATION DES QUALIFICATIONS : DES PRATIQUES DE BRANCHES DIVERSES

Dès 1984, mais surtout depuis un accord interprofessionnel de 1991, la formation continue est devenue un thème important de la négociation collective au sein des branches. Avec les certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ne représentent encore que 1 % de l'ensemble des certifications délivrées chaque année, les partenaires sociaux ont désormais la possibilité, dans le cadre des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), de définir le contenu des formations prioritaires pour leur secteur. Très actives dans certaines branches, telle la grande distribution alimentaire ou la chimie, les CPNE peuvent être ailleurs assez peu sollicitées. Dans les branches émergentes et encore peu structurées, comme les services aux personnes, l'absence de CPNE empêche par ailleurs toute action en matière de validation des qualifications. En outre, les acteurs présents au sein des CPNE, peu impliqués jusqu'alors sur le contenu des formations, ne disposent souvent pas de l'expertise suffisante pour élaborer les référentiels de qualification et de validation.

L'histoire des relations de chaque branche professionnelle avec l'Éducation nationale, mais aussi avec l'AFPA, façonne également les pratiques en matière de validation des qualifications, qui sont le plus souvent complémentaires aux certifications publiques. Toutes les commissions professionnelles consultatives (CPC) ont engagé depuis une dizaine d'années des démarches, plus ou moins étendues, visant à

réviser les titres et diplômes en fonction de l'évolution des métiers. De nombreuses branches ont par ailleurs expérimenté les dispositifs publics de validation de l'expérience professionnelle. Dans ce cadre, certaines branches, comme la grande distribution alimentaire ou la chimie, ont choisi de développer des certifications de branche ; d'autres, tels le textile et le travail temporaire, ont privilégié les certifications publiques.

Cette hétérogénéité des pratiques en matière de certification reflète la diversité des enjeux de mobilité professionnelle. Dans la grande distribution alimentaire, mais également dans la chimie et les assurances, la certification de branche vise à répondre à des enjeux de mobilité intra-sectorielle. Elle permet, selon les cas, d'attirer les jeunes dans le secteur, de fidéliser les salariés ou de gérer les carrières. Pour les branches qui ont choisi de privilégier les certifications publiques, l'objectif est davantage de favoriser la mobilité intersectorielle des salariés. Ainsi dans le textile, où l'internationalisation de la production s'est traduite par des suppressions massives d'emplois, le diplôme vise à anticiper la reconversion des salariés vers d'autres industries. De même, dans le travail temporaire, les démarches engagées pour favoriser l'accès aux certifications publiques permettent de donner une reconnaissance nationale aux compétences acquises par les intérimaires au cours de leurs différentes missions.