

Les usages de la formation, du diplôme et de la Validation des Acquis

Champy-Remoussenard Patricia
Laroche Alexandra

Le statut de la formation institutionnelle se trouve aujourd'hui interpellé par la valorisation croissante de la formation non-formelle et la possibilité de valider les acquis de l'expérience. L'émergence de nouvelles activités de travail, l'évolution d'autres plus traditionnelles nécessitent qu'on interroge la manière dont les compétences se trouvent construites, renforcées, enrichies, et transférées. Notre recherche fait donc le pari que des enquêtes qualitatives fines -basées sur l'analyse des discours de ceux qui vivent les situations de travail et de formation, et qui mobilisent au quotidien leurs compétences dans différents contextes- peuvent apporter des éclairages pour mieux comprendre les bouleversements actuels des modes d'accès à la certification¹ et la recomposition de la relation formation/travail.

Des travaux conduits entre 1999 et 2002 par l'Equipe de Recherche sur les Acteurs de l'Education et de la Formation² ont permis de pointer les enjeux et les conditions de professionnalisation d'une partie de la population des emplois-jeunes et, par là même, servi d'analyseurs des mutations des situations de travail et de formation. Ils ont mis en évidence la pluriactivité caractérisant souvent les situations de travail des emplois-jeunes, le caractère formateur des expériences qu'ils avaient pu vivre, et les reconfigurations qui s'esquissaient dans leurs différents environnements de travail. La confrontation entre l'analyse des activités, l'analyse des demandes de formation, les formations suivies, et le rapport à la formation informelle en situation de travail de cette population posait alors nombre de questions sur la possible construction de nouvelles formations et de nouveaux diplômes, susceptibles de répondre aux besoins de ces « nouveaux » services. La DESCO A5³ du Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, à l'origine de l'appel d'offres dans lequel nous avons inscrit une autre recherche, cette fois sur le « devenir des emplois-jeunes » (2002-2004), se trouve, de par sa mission de création et d'actualisation de l'offre diplômante de l'Education Nationale pour l'enseignement technique et professionnel, particulièrement concernée par la reconfiguration de l'offre de certification, les conséquences de l'émergence de nouveaux modes d'accès au diplôme (la V.A.E.), et celles du développement de nouveaux services supposant une adaptation des formations.

Caractérisation de la population d'enquête et méthodologie adoptée

Les anciens emplois-jeunes constituent une population jeune, en début de vie professionnelle, aux trajectoires variées et parfois atypiques. Ce sont aussi de jeunes salariés qui mobilisent dans leur premier emploi « stable » les acquis respectifs de leurs expériences de vie, de travail, et de formation. Ils ont fait l'expérience d'activités conduites dans le contexte particulier de cette expérimentation sociale destinée à faire émerger des activités et des services nouveaux qu'a été le dispositif « Nouveaux Services-Nouveaux Emplois ». Ils se trouvent donc potentiellement concernés par les enjeux de valorisation de l'expérience, notamment celle relative aux compétences et aux activités du secteur des services. Ils ont acquis une partie de leurs compétences dans des conditions particulières et selon des modalités peu habituelles, puisque, dans beaucoup de cas, la formation formelle n'a été ni

¹ Définie, ici, comme un processus aboutissant à la délivrance, par des instances autorisées, des titres ou des diplômes officiellement reconnus par notre société.

² GARDIN A., CHAMPY-REMOUSSENARD P.. (2002). « *L'analyse pluridisciplinaire de la mise en œuvre du programme « Nouveaux services-Nouveaux emplois » : réalités et perspectives de l'expérience emplois-jeunes* », rapport final de la recherche conduite dans le cadre de l'Institut Lorrain des Sciences du Travail, de l'Emploi et de la Formation.

³ Bureau des Partenariats avec le Monde Professionnel et des Commissions Professionnelles Consultatives.

une priorité, ni une modalité de professionnalisation véritablement privilégiée par les employeurs⁴. C'est pourquoi, nous avons tenté de comprendre selon quelles modalités ils avaient ensuite mobilisé, transféré, valorisé les compétences préalablement acquises au sein du dispositif « emploi-jeune » dans les emplois qu'ils occupent actuellement. L'enquête a ainsi, à travers un aperçu des parcours de ces acteurs, des opinions et représentations qui sont les leurs dans l'emploi actuel, permis d'analyser leurs positionnements à l'égard des acquis résultant de la formation formelle, de la formation informelle, et des différentes possibilités existant pour que ces acquis soient reconnus et valorisés, afin de situer leur rapport aux nouveaux modes d'accès à la certification existant désormais (V.A.E.).

26 entretiens ont été conduits entre le mois de juillet 2002 et le mois de mars 2003. La population d'enquête a été restreinte à celle exerçant des activités de services à la personne (zone encore floue de la division du travail). Ne partant pas, et ceci délibérément, d'une définition stabilisée du champ de ces activités, nous avons privilégié, dans tous les cas, les situations de travail qui mettent le professionnel en présence des usagers dans une logique de service, et l'exploration de compétences qui, dans les activités impliquant un service rendu à des personnes, permettent la prise en compte privilégiée des individus, de leurs besoins, de leurs difficultés, de leurs projets. La moyenne d'âge de la population est de 29 ans. 50 % des interviewés ont au moins un niveau bac +3. L'analyse fine de ces matériaux intégralement retranscrits produit des éclairages nouveaux sur une population qui présente une diversité intéressante de parcours, d'opinions, de contextes d'activités (tant au niveau des situations de travail que des situations de formation).

Des usages potentiels de la V.A.E.

L'analyse du corpus retenu permet de saisir les questionnements et les tensions qui traversent la mise en œuvre de la V.A.E., tant pour des personnes qui se pensent concernées que pour celles qui estiment ne pas en relever. Les interviewés traduisent majoritairement, tout d'abord, leur faible connaissance des principes de la V.A.E.. Seuls 6 interviewés disposaient d'une « réelle » connaissance de la procédure avant l'entretien. Dans la plupart des cas, l'intervieweur a procédé à une présentation succincte du principe adopté par la loi de janvier 2002 afin de recueillir les positionnements que la découverte de ces informations suscitait spontanément.

Les interviewés ont exprimé des difficultés associées aux modes et conditions d'accès au processus de validation. Au manque de clarté des informations relatives aux modalités de mise en œuvre de cette démarche s'ajoutent des difficultés associées à la compréhension des questions posées dans le dossier de validation à remplir, et à l'interrogation sur la formulation adéquate des réponses à fournir. Enfin, certaines des personnes rencontrées doutent de la pertinence d'une recherche de correspondance entre des activités exercées et un référentiel de diplôme.

En outre, l'attachement au diplôme traditionnel reste fort. A travers l'usage qui est imaginé de la V.A.E., cette « troisième voie », toujours envisagée en « référence à », apparaît surtout comme une « mise en conformité » avec la norme sociale que constitue le diplôme. Les personnes interrogées situent la V.A.E. dans des rapports de complémentarité, d'opposition, d'annulation ou de simple distinction par rapport à la formation initiale et continue : « *Il y a des trucs qui ne s'apprennent qu'en formation...* » ; « *Je pense qu'on ne pourrait pas pratiquer, si on n'avait pas un minimum de théorie* ». Et, dans la mesure où le parcours diplômant traditionnel est considéré, par les personnes rencontrées, comme une épreuve qui engage des efforts et des sacrifices importants, la V.A.E. semble à certains une concurrence déloyale, donnant un avantage à ceux qui disposent d'expériences, en leur permettant tout à la fois l'obtention d'une certification et l'accès ou le maintien dans l'emploi : « *On risque de*

⁴ L'analyse de la loi elle-même montre que le dispositif n'avait pas pour intention initiale d'être un dispositif de formation en alternance, et que le contrat n'accordait pas une place prioritaire à la formation. L'emploi-jeune était un contexte d'expérience, donnant aux jeunes l'opportunité de construire leurs compétences à partir de situations de travail inédites, et qui le furent pour un certain nombre d'entre elles, au moins partiellement. D'une façon générale, tantôt les « nouveaux emplois » ont été créés à partir d'une recombinaison d'activités traditionnelles déjà existantes (par exemple : en associant une fonction d'accueil et une fonction commerciale), tantôt ils ont permis le développement d'activités inédites, correspondant davantage à de « nouveaux services » (formes d'intervention ou de médiation nouvelles, association de compétences techniques de gestion des espaces verts et de compétences relationnelles d'animation, etc.).

préférer les gens qui ont de l'expérience sur le terrain, c'est sûr ! ». Dans cette perspective, la valeur en tant que telle de la V.A.E. semble dépréciée. C'est à défaut de les obtenir par la voie classique que les interviewés envisagent d'accéder aux titres et grades dont leurs activités relèvent, en validant, dans le cadre d'une démarche de V.A.E., l'expérience acquise correspondant au poste convoité.

Mais, la procédure de validation, appréhendée sur le mode de l'automatisme, fait le plus souvent l'objet d'une représentation erronée. Alors même qu'elle peut impliquer un engagement particulièrement fort du candidat (en vue de la constitution du dossier), elle apparaît plutôt comme une démarche mécanique de conversion de l'expérience en diplôme, comme le suggère peut-être un slogan de la campagne de sensibilisation (« transformez votre expérience en diplôme »). Cette sous-estimation du « travail » à engager pour préparer la validation participe sans doute à la crainte d'une dépréciation de la valeur du diplôme.

C'est donc l'évaluation qui semble seule garante de la valeur de la V.A.E.. Rompant avec une logique « scolaire », puisque consistant en une évaluation du travail et non plus seulement des savoirs enseignés, la V.A.E. peut renverser les pratiques et attitudes courantes face à l'évaluation. Selon certains interviewés, elle offrirait l'opportunité de s'extraire des cadres rigides imposés par les modèles éducatifs. Conduisant à relativiser la valeur de l'examen traditionnel, la V.A.E. pourrait même contribuer à une conception plus juste de l'évaluation et, au-delà, à reconsidérer les modalités de la formation elle-même : « *Ca permet de considérer autrement la formation c'est-à-dire de prendre plus en compte l'expérience de terrain et moins cette capacité très scolaire à répondre au, à être dans les clous de l'exercice, ...* ».

La V.A.E. est également susceptible de conduire à la prise de conscience d'un certain nombre de savoirs appris, mais enfouis, masqués dans et par l'effectuation de la tâche devenue routinière. En reconnaissant l'existence de lieux et de moments d'apprentissage différents, la V.A.E. pourrait renouveler la définition de l'Education Permanente, d'autant qu'elle pourrait être facteur de déclenchement de nouvelles dynamiques d'apprentissage, et que le regard rétrospectif sur l'expérience pourrait la doter d'un surcroît de sens et de valeur.

Enfin, la V.A.E. offre la possibilité d'un retour, voire d'une revanche, sur son passé, pour en atténuer les traces douloureuses. En effet, si plusieurs anciens emplois-jeunes se voient accorder la reconnaissance souhaitée, ils évoquent leur propre passé scolaire, des souvenirs de difficultés péniblement surmontées, voire des échecs par lesquels se sont sanctionnés les obstacles rencontrés. Parce qu'elle donne une « seconde chance », la perspective de V.A.E. peut alors concourir à briser une spirale dépréciative.

Ainsi, les usages potentiels de la V.A.E. varient-ils selon la façon dont ils s'inscrivent dans des projets individuels, personnels et professionnels. Valider prend du sens tantôt dans une recherche de protection contre la précarisation et le chômage, tantôt comme « accélérateur d'évolution professionnelle ». La possibilité de valider son expérience personnelle et professionnelle motive l'acquisition de savoirs complémentaires, dans la perspective de se situer sur le marché du travail de manière plus adéquate. D'autres usages de la V.A.E. sont plutôt liés à la recherche d'une réassurance. Il s'agirait, en accédant à une meilleure image professionnelle de soi, « *de légitimer [s]a position, par rapport aux personnes avec qui [on] travaille* ». Ainsi, la validation participerait-elle tout à la fois d'une valorisation personnelle et professionnelle.

Des positionnements différents selon le niveau d'études atteint et la nature de la qualification obtenue

L'usage de la V.A.E. est envisagé de façon différenciée selon le niveau d'études atteint par les candidats potentiels. Pour les personnes rencontrées, le dispositif est plus généralement perçu comme indiqué pour des publics jugés fragiles ou fragilisés : les « *emplois-jeunes* », les « *chômeurs* » et, de manière plus générale, ceux qui sont concernés par des questions de précarité et d'employabilité. Il est considéré comme un outil d'insertion pour les plus démunis face au marché du travail.

Les plus diplômés parmi les interviewés considèrent que, pour les moins diplômés, la V.A.E. présente un intérêt pour accéder ou se maintenir dans l'emploi. Lorsqu'il s'agit d'eux-mêmes, ils envisagent plutôt de recourir à cette procédure dans une perspective ascensionnelle d'évolution professionnelle, au regard notamment de la valorisation personnelle et professionnelle dont la validation pourrait s'accompagner. Ce positionnement est surtout remarqué pour les personnes disposant de titres reconnus, tels les psychologues, les éducateurs, qui ont en commun une conception adéquationniste du rapport diplôme/métier. Jugeant les savoirs dispensés en formation initiale nécessaires à l'exercice de leurs activités, certains d'entre eux ne parviennent pas à admettre leur acquisition et leur validation sur la base de l'expérience acquise. Aussi, ils associent le recours à la V.A.E. à des métiers requérant de faibles niveaux de qualification, des activités peu professionnalisées ou encore pour des personnes en position de décalage entre activité réelle et titre. La V.A.E. est donc évoquée comme une mesure de substitution ou de rattrapage, quand les modalités normales de reconnaissance ne peuvent pas fonctionner.

Ces positionnements à l'égard de la relation « validation/emploi » pointent le risque que la validation des acquis ne profite davantage aux individus déjà les mieux insérés et les mieux formés, débouchant en cela sur les mêmes inégalités d'accès que celles maintes fois remarquées en ce qui concerne la formation continue.

Quelles transformations des modes d'accès à la certification introduites par la V.A.E., quant à la perception du rôle de la formation formelle, informelle et non-formelle ?

Le rapport à la formation, au diplôme, et à la V.A.E. a été analysé pour une population qui a fait l'expérience d'une modalité expérimentale d'entrée dans la vie professionnelle. Le développement d'une première expérience s'est fait dans un secteur en émergence ou en forte recomposition, à l'occasion d'activités qui ne correspondaient pas, la plupart du temps, terme à terme, à l'offre de diplômes existante. Nous avons tenté de comprendre quelles étaient les logiques d'usage de la V.A.E. envisagées par les individus, lorsqu'ils disposaient d'une première expérience et d'un diplôme, sachant que l'une ne se superpose pas nécessairement à l'autre.

Les données analysées montrent que le passage par une première expérience de travail, si formatrice qu'elle soit, ne remet pas en cause l'usage qui peut être fait des diplômes, notamment en début de vie professionnelle. Elles permettent aussi de réaffirmer que la valeur du diplôme ne tient pas seulement à la façon dont on peut le monnayer (lors de l'accès à l'emploi, comme élément d'une transaction professionnelle), mais aussi à d'autres paramètres qui en font, toujours, un élément important des processus de construction des identités sociales et professionnelles. Le niveau de diplôme ne semble pas constituer un facteur de différenciation entre les vécus relatifs à la période d'emploi-jeune. Le gain de confiance en soi et la construction d'une expérience significative à travers l'emploi-jeune jouent un rôle aussi important pour les plus diplômés que pour les personnes titulaires d'un B.E.P. ou d'un Baccalauréat. Pour les plus diplômés, l'emploi-jeune est perçu comme une expérience qui permet à la personne de mettre en œuvre et de valoriser les acquis liés à la formation initiale. Pour les autres, l'emploi-jeune constitue, à la fois, le tremplin permettant d'accéder au marché de l'emploi « non-aidé », et le socle sur lequel ils vont s'appuyer pour compléter leur formation de base (en particulier par le passage de concours de la fonction publique). Les attentes relatives à la formation continue semblent assez faibles pour ces jeunes adultes encore proches de leur formation initiale (à l'exception, peut-être, des personnes les moins diplômées), et pour qui les débuts de la vie professionnelle ne sont pas caractérisés par une forte demande de formation.

Les entretiens montrent aussi quels ajustements sont effectués, en réalité, entre les parcours des individus, l'offre de formation et l'offre d'emploi. Même si les jeunes interviewés critiquent, à certains égards, le poids du diplôme dans notre société, même s'ils reconnaissent massivement le caractère formateur des situations de travail qu'ils ont vécues en tant qu'emplois-jeunes, ils se montrent extrêmement prudents à l'égard de la V.A.E., et relativisent souvent l'impact de la formation continue courte et non-diplômante. Si les propos révèlent une certaine distance à l'égard du modèle « *une formation, un métier, un emploi* »⁵, ils n'envisagent pas de dérégulation de l'actuelle relation formation/emploi. En fait, avec les trajectoires singulières et très riches qui les caractérisent, les interviewés s'inscrivent plutôt dans *la construction d'un compromis entre valorisation des études initiales et expérience déjà acquise*.

Les positionnements exprimés constituent, enfin, un révélateur des inquiétudes, voire des angoisses des titulaires de diplômes, qui s'interrogent sur leur valeur et sur les effets « néfastes » qu'engendrerait une logique trop forte de reconnaissance et de valorisation de l'expérience acquise. Ces questionnements, relatifs au caractère incomparable des deux démarches, émergent alors que la plupart des interviewés valorisent très nettement le processus d'apprentissage par l'expérience, y compris ceux qui disposent d'un niveau de qualification élevé. En fait, pour nombre d'interviewés, une différenciation est clairement établie entre savoirs et savoirs d'action (« *On peut pas rattraper, même en cinq ans de terrain, euh... ce qu'on peut apprendre en trois ans d'études !* ») qui expliquerait la difficulté à accepter que ceux qui n'auraient pas suivi une formation l'utilisent pourtant, en cas de validation, « *comme telle dans leur C.V. parce que c'est ce qui se fera, ...* ».

Au-delà, l'enquête permet de constater que les compétences transversales acquises ou renforcées en cours d'emploi-jeune font l'objet de transferts dans la plupart des activités exercées. L'importance de ce type de compétences dans des situations de travail et des institutions fort diverses ne peut que conduire à interroger la manière dont la formation, tant initiale que continue, les prépare, et les conditions auxquelles elles peuvent être valorisées et validées.

⁵ BEDUWE C., GERME J.-F.. (2003). *Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ?*. Noisy-Le-Grand : C.E.E., Documents de Travail n°27, juillet, 36 p.