L'orientation et la certification professionnelles tout au long de la vie au service de la sécurisation des parcours

À propos de quelques problèmes pratiques

Fabienne Maillard

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/8870>

DOI : 10.4000/osp.8870

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2018

Pagination : 597-617

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Fabienne Maillard, « L'orientation et la certification professionnelles tout au long de la vie au service de la sécurisation des parcours », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 47/4 | 2018, mis en ligne le 01 décembre 2020, consulté le 17 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/8870> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.8870>

Ce document a été généré automatiquement le 17 décembre 2020.

© Tous droits réservés

L'orientation et la certification professionnelles tout au long de la vie au service de la sécurisation des parcours

À propos de quelques problèmes pratiques

Fabienne Maillard

- 1 Au cours des années 1990 et 2000, de nouveaux droits dédiés aux individus ont été érigés, afin de permettre à chacun.e de devenir « l'acteur.rice de son évolution professionnelle ». Figurant dans le texte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, puis dans la loi sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social du 4 mai 2004, cette expression montre qu'il s'agit de promouvoir une nouvelle figure sociale d'individu travailleur, mobile et proactif, capable d'affronter les incertitudes de l'économie et les aléas du marché du travail. Considérée comme une menace par certains (Castel, 1995 ; Mauger, 2001), l'individualisation de la relation salariale prend forme progressivement, à l'aide de réformes et de nouveaux droits. La loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a ainsi institué un droit à l'orientation, à la formation et à la qualification professionnelles. Elle complète la palette des droits individuels successivement mis en place, en soulignant l'importance des ressources à mobiliser pour construire un parcours professionnel et donc s'orienter dans les méandres de la vie professionnelle. Son empan est large, puisqu'elle vise tous les âges de la vie et concerne « toute personne ». Le projet se révèle ambitieux, au service d'un individualisme « positif » tel que le définissait Durkheim (2012). En outre, depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les actif.ve.s disposent tous d'un compte personnel de formation et d'un droit au conseil en évolution professionnelle.
- 2 Toutes ces dispositions sont destinées à favoriser « l'autonomie » des personnes et à leur permettre d'obtenir les certifications professionnelles nécessaires à la sécurisation

de leur parcours professionnel. Sur un marché du travail où la concurrence pour l'emploi est intense et où les diplômés sont devenus légion, la détention d'une certification est en effet devenue un impératif. Elle est dès lors fortement encouragée par les pouvoirs publics, qui ont mis en place différentes mesures pour en démocratiser et en massifier l'accès. Parmi ces mesures compte la très emblématique procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'obtenir une certification sans passer par une formation ni par un examen pourvu que l'on dispose d'un an d'expérience en rapport avec la certification visée (et non plus 3 ans, comme le prévoyait le texte initial de la loi en 2002). L'invention et la multiplication de certifications à vocation professionnelle relèvent également des mesures phare impulsées par l'État et validées par les organisations patronales et syndicales.

- 3 Autonomie, certification et sécurisation vont désormais ensemble dans la plupart des accords nationaux interprofessionnels et des textes législatifs portant sur la formation, laquelle doit s'appuyer sur une orientation personnalisée. Pour développer l'orientation et le conseil, un service public d'orientation a été institué par la loi de 2009. Il rassemble les centres d'information et d'orientation (CIO), les missions locales, Pôle Emploi, les Opacif (organismes paritaires agréés pour le financement du congé individuel de formation) etc., soit des organismes aux statuts, aux fonctions et aux publics divers — sans parler de leurs agent.e.s. Inspiré par les préconisations de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et de la Commission européenne, ce grand service public propose de désenclaver l'orientation, auparavant confiée à des structures dont la segmentation était jugée peu favorable à la réalisation d'une véritable orientation tout au long de la vie, devenue indispensable face à l'expansion du chômage et aux exigences de mobilité adressées aux actifs (Borras & Romani, 2010). Muni de droits et de certifications, « l'individu » qu'envisage la puissance publique doit saisir toutes les opportunités qui lui sont offertes pour définir son parcours professionnel et en limiter les interruptions. Un nouveau pas vient d'être franchi dans cette direction avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée le 1^{er} août 2018, qui place les compétences au cœur de son projet et veut poser « les jalons d'une nouvelle société de compétences¹ ».
- 4 Toutefois, si les textes institutionnels laissent supposer que de nombreuses ressources sont désormais disponibles pour rendre l'individu proactif et lui permettre de garantir la permanence de son employabilité, plusieurs limites invalident une telle affirmation. Elles ne seront pas toutes évoquées dans cet article, qui porte principalement sur les limites des dispositifs proposés et sur leur complexité accrue. Inscrit dans une sociologie de la formation et de la certification qui s'intéresse aux instruments de l'action publique (Halpern, Lascoumes & Le Galès, 2014), il repose sur plusieurs travaux centrés sur l'élaboration des diplômes et des certifications professionnelles (Maillard, 2008, 2015), sur l'analyse documentaire de textes institutionnels et des rapports d'évaluation que leur application a suscités, mais également sur la consultation de sites destinés à l'information du public afin d'en éprouver les modalités d'accès. Les limites considérées ici concernent l'exercice de prévision des emplois, auquel sont censés se livrer aussi bien les services de l'État, les chargé.e.s d'orientation que les individus mêmes (partie 1). Elles tiennent à la capacité de conseil des instances qui en ont la responsabilité, et dont plusieurs rapports soulignent les failles (partie 2). Elles proviennent également de l'abondance des certifications disponibles, qui constituent un ensemble peu lisible malgré les répertoires censés les rendre accessibles, et qui ne

bénéficient pas forcément de la reconnaissance que leur attribuent d'emblée les textes législatifs (partie 3).

1. Prévoir les besoins de l'emploi pour mieux orienter et s'orienter : un exercice collectif et individuel à hauts risques

- 5 L'article L. 6314-1 du Code du travail affirme que « tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ». L'orientation joue un rôle notable dans cette proposition, qui incite à choisir une formation conduisant à l'emploi, soit une formation « rentable » sur le marché du travail. Autrement dit, c'est sur une possible adéquation entre formation et emploi que s'appuient ces propos, qui semblent effacer certains acquis en la matière. Une telle adéquation était en effet déclarée « introuvable » dans les années 1980 (Tanguy, 1986). Est-elle devenue plus tangible aujourd'hui ?
- 6 Selon l'Insee, seuls 40 % des actif.ve.s occupent un emploi en lien avec leur formation, et ce sont plus souvent des titulaires de bac+2 et de bac+5 (Charnoz, 2011). Dans les années 1990, c'était le cas d'un.e actif.ve sur deux (Dumartin, 1997). Le rapprochement de l'emploi avec la formation ne semble donc pas avoir eu lieu, malgré l'expansion de la professionnalisation qui a touché à la fois le système éducatif, via l'enseignement supérieur (Gugenheim, Agulhon, Jakubowski et Convert, 2012), et la formation continue, qui n'envisage plus l'individu que comme un travailleur malgré les efforts des militants de l'éducation permanente pour éviter une telle réduction (Terrot, 1983 ; Brucy, Caillaud, Quenson et Tanguy, 2007).
- 7 Pour autant, selon Lucie Tanguy (2016), l'adéquationnisme se porte très bien dans les politiques actuelles d'éducation et d'emploi. Cette persistance invite à certains rappels dans la mesure où, lorsqu'elle est associée à un individu supposé responsable de son parcours, elle fait peser sur lui les risques dus à ses erreurs.

1.1. Des projections problématiques...

- 8 Bien que l'article précité du Code du travail fasse appel à la prévision des besoins de l'économie, ce retour de la « prévision » a de quoi étonner, puisque que ce terme a depuis longtemps été exclu de la plupart des textes issus du ministère du Travail, en raison de son caractère impossible. C'est la « prospective » qui l'a remplacé, à la suite des recommandations d'un groupe d'experts dirigé par Jacques Freyssinet, et mandaté en réponse à une demande du gouvernement pour améliorer les projections en matière d'emploi (Freyssinet, 1991). Après avoir beaucoup produit de prévisions mises en défaut par des cycles économiques non anticipés, le Commissariat général du Plan a mis en place en 1997 un Groupe de prospective des métiers et des qualifications, chargé d'élaborer des scénarios d'évolution des emplois et des formations censées les alimenter². Ces scénarios présentaient l'avantage de proposer des configurations différentes, construites à partir de différents taux de croissance, du probable

comportement des acteur.rice.s et des futures politiques publiques. Diversifier les scénarios réduisait le risque d'erreur. Celui-ci n'a cependant jamais manqué. Si des erreurs aussi grossières que celles qui ont dominé les réflexions relatives à la disparition des emplois d'exécution au début des années 1980 ont pu être évitées, d'autres ont néanmoins eu lieu. Ainsi, alors que le Groupe de prospective des métiers et des qualifications redoutait en 2002 l'irruption d'un « choc démographique³ », lié au départ en retraite massif des cadres et au manque de diplômé.e.s du supérieur susceptibles de les remplacer, l'arrivée en 2003 d'une loi reportant l'âge de la retraite a rendu cette crainte totalement caduque. Contraint.e.s de rester en poste, les cadres n'ont pas quitté la vie active et c'est plutôt la surabondance de diplômé.e.s du supérieur qui a attiré l'attention, au point de générer diverses analyses en termes d'inflation ou de déclassement (Duru-Bellat, 2006 ; Peugny, 2009). Quelques années plus tard, la crise boursière mondiale n'a pas été prévue, alors qu'elle a abouti à la destruction de centaines de milliers d'emplois en 2009, contredisant une part des projections réalisées pour définir *Les métiers en 2015* (Chardon et Estrade, 2007).

- 9 À propos de sa publication de 2014 sur *Les métiers en 2022*, France Stratégie, qui a remplacé le Commissariat général du Plan, précise : « Compte tenu des incertitudes qui entourent les prévisions de retour à la croissance et les évolutions technologiques, les projections d'emplois sont plus fragiles. C'est la raison pour laquelle cet exercice de prospective des métiers est décliné selon trois scénarios macroéconomiques pour les prochaines années : un scénario central correspondant à une sortie de crise progressive, contrainte par l'ajustement des finances publiques, un scénario "de crise" envisageant une dégradation tendancielle de la compétitivité, et un scénario "cible" de rebond de l'économie française⁴ ». Ce propos montre bien que le travail à mener n'est pas seulement scientifique, mais requiert aussi beaucoup d'imagination.
- 10 L'imprévisibilité du comportement des acteurs est l'une des raisons souvent invoquées pour expliquer les erreurs de projection (Chirache, 2014). Pour lever les incertitudes qui marquent le recrutement, les employeurs font appel à des cabinets spécialisés et à des intermédiaires du marché du travail, mais les recherches qui s'intéressent à leurs pratiques en soulignent le caractère peu rationnel (Marchal, 2015). Quant aux candidat.e.s à l'emploi, il.elle.s ne se dirigent pas forcément vers les emplois auxquels il.elle.s sont censé.e.s prétendre, qu'il.elle.s débutent ou disposent d'une certaine ancienneté sur le marché du travail (Giret, Lopez, & Rose, 2005). Les correspondances entre offre et demande de travail suivent des règles imprescriptibles, et ne se conforment pas toujours aux discours tenus. Des employeurs peuvent ainsi affirmer leur indifférence à l'égard des diplômes de l'Éducation nationale, au nom de la suprématie des compétences, tout en recrutant principalement des détenteur.rice.s de ces diplômes (Jacques & Neyrat, 2010). D'autres changent régulièrement de diplôme de référence dans leurs pratiques d'embauche, comme le montrent Armelle Gorgeu et René Mathieu à propos des ouvriers de la filière automobile (2009).

1.2. Et des outils fragiles

- 11 Pour favoriser la production et le partage des connaissances, les pouvoirs publics ont rendu obligatoires la mise en place d'observatoires de prospective des métiers et des qualifications dans les branches professionnelles, ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, attendue depuis les années 1950. Les branches

professionnelles et les entreprises doivent pouvoir mobiliser ces outils, qui doivent ensuite servir aux salarié.e.s, grâce à des bilans soigneusement élaborés et l'offre de nouvelles perspectives. Imposés par la loi du 4 mai 2004, ces observatoires ont d'abord dû être créés, ce qui n'est pas allé sans mal. L'analyse de la genèse et du fonctionnement de 12 observatoires déjà en place avant la loi montre, non seulement qu'ils se révèlent très inégaux en termes de moyens, d'autonomie et d'objectifs (Afriat, Gay, Maillard, & Aguetant, 2005), mais aussi que leurs publications ne répondent pas non plus aux attentes du législateur. Des années après cette investigation, la situation ne semble pas s'être vraiment améliorée. L'observatoire du commerce, secteur d'activité parmi les plus importants de l'économie française, propose par exemple sur son site quelques « chiffres clés » datant de 2014, sans aucune analyse et surtout aucune prospective⁵. Comment les acteur.rice.s de l'orientation et de la formation, ainsi que les individus enjoint.s à s'autodéterminer, peuvent-ils.e.s alors mobiliser ces outils, pourtant destinés à l'information ? L'aide apportée par les entreprises ne saurait suffire, puisque selon un récent rapport de France-Stratégie, la gestion prévisionnelle des compétences concerne moins de 15 % des entreprises (Ben Mezian, 2017).

- 12 C'est aussi la notion de « besoin prévisible » de l'économie qu'il faut considérer avec précaution. Qu'il concerne l'emploi ou la formation, le « besoin » ne peut qu'être difficile à cerner. Dans sa *Théorie de l'orientation professionnelle*, Pierre Naville (1945) s'en prend avec beaucoup de vigueur aux « besoins » de l'économie et de l'emploi, ainsi qu'à la volonté alors défendue par l'Inetop (Institut national d'étude du travail et de l'orientation professionnelle) de mieux corrélér aptitudes individuelles et besoins des entreprises pour rationaliser l'orientation professionnelle. Il rappelle qu'en temps de guerre, de nouvelles formes d'appariement entre offreurs et demandeurs de travail ne manquent pas, comme ne manquent pas non plus les initiatives pour former rapidement la main-d'œuvre. Lors de la Première comme de la Seconde Guerre mondiale, les industries d'armement ont ainsi accueilli de nombreuses femmes, en substitution des hommes partis au front, et su concevoir de nouveaux modes de formation pour fournir rapidement leurs produits.
- 13 Cette critique des besoins est également très vive chez Christian de Montlibert, qui voit dans « l'analyse des besoins de formation » une notion qui camoufle « bien des pièges » (2014, p. 157). Il en souligne la dimension idéologique et sa fréquente réduction à une soumission de la formation des travailleur.se.s à une adaptation à des postes de travail définis par les entreprises. En outre, besoins des entreprises et besoins des personnes ne se superposent pas, les premières trouvant plus facilement que les secondes les moyens de les combler lorsqu'il s'agit de main-d'œuvre. Si des pénuries de candidat.e.s à l'embauche sont régulièrement évoquées, avec d'autant plus de force lorsque le taux de chômage s'élève, les secteurs les plus touchés par ces manques sont le plus souvent ceux qui offrent les conditions de travail les plus pénibles et les salaires les moins élevés, comme le bâtiment et l'hôtellerie-restauration.
- 14 Pourtant, malgré les acquis de la connaissance scientifique et l'intégration dans les analyses économétriques d'indicateurs de plus en plus nombreux pour réduire les marges d'erreur, les projections erronées ou assez improbables persistent. Ainsi, l'idée d'une prochaine disparition de certaines catégories d'emplois se diffuse largement aujourd'hui. Le site du ministère du Travail affirme par exemple que « 50 % des métiers seront amenés à changer dans les 10 prochaines années⁶ » (2018). Comme dans les années 1980, cette doxa se fonde sur la prise en charge par les technologies de

l'information et de la communication (TIC) de multiples activités humaines. Elle semble avoir oublié que, contrairement à ce qui avait été annoncé il y a quarante ans, les emplois d'exécution n'ont pas disparu, en dépit des nombreux changements qui ont affecté les organisations productives et de la hausse considérable du niveau d'éducation en France, puisqu'ils occupent toujours plus de la moitié de la population active (soit plus de 15 millions sur 29,3 millions d'actifs). Quant à l'emploi non qualifié, dont la destruction semblait aller de soi, il connaît un regain imprévu depuis les années 1990, au point d'avoir mobilisé un important programme de recherche initié par le ministère du Travail pour en comprendre l'origine (Méda, & Vennat, 2004). Aujourd'hui, l'Insee (2018) estime à plus de 5 millions les actifs considérés comme non qualifiés, soit une personne en emploi sur cinq. Avec les cadres, les employé.e.s non qualifié.e.s sont même considéré.e.s comme « les deux vecteurs de l'emploi dans les territoires » (Bisault, 2017). Si, comme le soutient José Rose (2012), le travail non qualifié n'existe pas, puisque toute activité professionnelle réclame des compétences, l'emploi classé comme non qualifié et faiblement rétribué s'est néanmoins beaucoup répandu, en grande partie dans les services (DARES, 2015). Le travail prescrit et chronométré s'y est largement déployé, mais comme c'est à partir d'une chaîne « invisible » selon Jean-Pierre Durand (2012), ce développement a mis du temps à être perçu.

2. Des dispositifs complexes et insuffisamment efficaces

- 15 En dépit des incertitudes qui caractérisent les évolutions de l'économie et de l'emploi, repérables d'emblée dans les changements incessants qu'apporte l'Insee à ses prévisions trimestrielles du taux de croissance en France, l'incitation faite à chacun.e de prévoir les besoins de l'économie et d'assurer son employabilité ne cesse de se renforcer. Dans ce but, de nouveaux droits individuels ont été successivement institués : au bilan de compétences en 1991, à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002 ; suivis par un droit individuel à la formation (DIF) en 2004, puis à l'orientation, à la formation et à la qualification professionnelles en 2009.
- 16 Dédiés à la personne, ces droits apparaissent moins mobilisables que ce que souhaitait le législateur, puisqu'ils ne produisent pas les résultats escomptés. Le DIF s'est par exemple tellement peu déployé qu'il a été supprimé en 2014, au profit du compte personnel de formation, déjà en cours de révision sous le coup de la nouvelle loi (2018). Si toutes les personnes sont *a priori* concernées par ces droits « individuels », ce sont néanmoins les plus précaires qui en sont la cible principale. C'est parce que les actif.ve.s les plus fragiles sur le marché du travail sont également ceux.elles qui sont les moins diplômé.e.s, les moins informé.e.s, et qui ont le moins souvent accès à la formation professionnelle (Céreq, 2014), que l'information et l'orientation occupent une place croissante dans les textes législatifs relatifs à la formation professionnelle, et font partie des missions d'un grand nombre croissant d'organismes publics.
- 17 Depuis la loi du 4 mai 2004, les OPACIF doivent ainsi assurer une fonction d'information et d'aide aux choix d'orientation professionnelle. La loi du 13 février 2008 a ensuite intégré l'orientation dans les missions du service public de l'emploi. En créant un service public de l'orientation assorti de services publics régionaux (SPRO), le législateur a complété le dispositif. La « balkanisation de l'action publique », qui

exposait selon Éric Verdier « les individus à des formes d'arbitraire administratif et local » (Verdier, 2010, p. 124), est-elle dès lors vouée au passé ?

- 18 Paradoxalement, les critiques les plus vives que suscitent ces dispositifs proviennent d'experts et d'acteurs représentant l'État. Une note de 2012 produite par le Centre d'analyse stratégique sur le service public d'orientation évoque « une offre segmentée, des activités faiblement coordonnées [...], ce qui pèse sur la visibilité et peut-être plus encore sur l'efficacité de la cohérence d'ensemble du système » (p. 2). Cette note ajoute que le portail Internet est peu visité, contrairement à celui de l'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions).
- 19 Selon un rapport des inspections générales des Affaires sociales et de l'Éducation nationale publié en 2013, l'orientation relève désormais de 8 000 structures et de 35 000 professionnels. Cette abondance pourrait passer pour un point positif, mais le rapport souligne en même temps l'absence de fédération de ces structures et le manque de professionnel.le.s, ainsi que les ambiguïtés qui pèsent sur le SPRO. Ses auteur.e.s estiment que les divers organismes sont en concurrence et que les objectifs de garantir l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications et les débouchés sont loin d'avoir été atteints. CIO et universités auraient par ailleurs été négligés par le législateur. L'information apparaît par conséquent peu accessible et mal organisée, ce qui ne peut qu'être défavorable aux publics les plus en difficulté censés être au cœur de l'action publique.
- 20 Un autre rapport se révèle très critique, signé cette fois par le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (Cnefop), mis en place à la suite de la loi du 5 mars 2014 qui a créé le compte personnel de formation (CPF) et institué un droit au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce rapport, publié en 2016, recense 732 000 bénéficiaires d'un CEP en 2015, mais estime que le CEP « a avant tout été abordé par les opérateurs sous l'angle de la maîtrise des flux de personnes susceptibles de les contacter » (Cnefor, 2016, p. 17). Une telle remarque signale une conception particulièrement réductrice de la personnalisation promue par le législateur. Par ailleurs, seuls 212 000 CPF ont été validés sur les 359 000 dossiers créés, ce qui est très peu. Et comme le rapport signale que deux tiers des demandes proviennent de demandeur.se.s d'emploi, il est clair que les salarié.e.s visé.e.s par la loi n'ont pas mobilisé le dispositif. D'autres problèmes sont mentionnés : l'insuffisante personnalisation des conseils, la faible place conférée à l'autonomie des personnes, ainsi que des « informations non homogènes, voire incohérentes » (p. 18). Les auteur.e.s évoquent également la position ambivalente des CIO, tiraillés entre leur ministère de rattachement, l'Éducation nationale, et les pilotes régionaux. Les CIO ne sont cependant mentionnés qu'à la page 56 du rapport, ce qui leur confère une place très secondaire, peut-être à l'image de celle que leur accorde le ministère du Travail, officiellement en charge de la formation professionnelle. Annoncée par Jacques Aubret (2010) peu après la loi de 2009, la dialectique concurrence/complémentarité qui anime l'activité des organismes publics doit elle aussi être considérée comme une limite à leur action.
- 21 De tels résultats montrent l'importance des obstacles que rencontre la mise en relation des principaux publics cibles de l'orientation et de la formation professionnelles avec les dispositifs disponibles. La personnalisation recherchée semble par ailleurs un objectif encore éloigné, alors qu'elle est au cœur des activités d'information et d'orientation.

- 22 Si le volontarisme politique ne suffit pas, il peut même être contreproductif lorsqu'il superpose sans arrêt de nouveaux textes, prescrit de nouvelles mesures et élargit le champ d'intervention de certains acteurs sans les avoir formés au préalable.
- 23 Dans sa note sur le Service public d'orientation, le Centre d'analyse stratégique (2012) propose ainsi la recommandation suivante : « Les agent.e.s d'accueil des structures labellisées pourraient faire l'objet d'une attention prioritaire en termes d'accès à la formation afin de répondre aux exigences d'un premier accueil et du conseil individualisé » (Centre d'analyse stratégique, 2012, p. 7). Cette préconisation vient du constat des insuffisances de l'accueil de premier niveau et de l'absence de maîtrise de l'information des agent.e.s...
- 24 Les déficits de formation de certains acteurs de l'orientation sont également soulignés dans les rapports des inspections générales, au même titre que leur fréquente précarité. Ces propriétés les rapprochent dangereusement des formateur.rice.s, groupe professionnel qui doit assurer la formation des actifs pour garantir la sécurisation de leur parcours professionnel, alors qu'il.elle.s sont eux.elles-mêmes très souvent précaires et dans l'incapacité d'accéder à la formation tout au long de la vie (de Lescure, 2010). Ces contradictions posent d'autant plus question que c'est toujours au nom de la faible efficacité des dispositifs mis en place pour développer la formation que de nouvelles initiatives voient constamment le jour... sans que soient envisagées la formation et la sécurisation des personnels missionnés.

3. Certifier les compétences pour sécuriser les parcours, une promesse difficile à tenir

- 25 Bien que la formation professionnelle soit nommément citée dans les différentes lois qui s'y rapportent, c'est principalement la certification professionnelle que vise dorénavant la puissance publique. Depuis que la politique éducative lancée au milieu des années 1980 a fait de la détention d'un diplôme une norme, les réformes de la formation professionnelle se concentrent sur l'accès à une certification professionnelle. Lorsque les sortant.e.s du système éducatif sont de plus en plus nombreux.euses à posséder un diplôme, les actif.ve.s qui n'en détiennent aucun sont confronté.e.s au risque d'être taxé.e.s d'inemployables, même s'il.elle.s ont déjà travaillé. Ce changement d'orientation est sensible depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui a en même temps instauré la validation des acquis de l'expérience (VAE), la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). *A priori* consacrée à la formation continue, cette loi parle surtout de la certification professionnelle, terme dont elle étend et légitime l'usage. D'autres textes législatifs ont renforcé ce mouvement, mais la suppression du DIF et son remplacement par un compte personnel de formation centré sur des formations « qualifiantes » en constituent une nouvelle étape décisive. Le terme de « qualification » désigne en effet la certification dans les textes concernant l'orientation et la formation professionnelles, autrement dit le parchemin qui atteste des compétences individuelles. C'est donc moins la formation qui importe que le document officiel attestant des acquis de la personne.
- 26 De nouvelles formes certificatives ont par conséquent vu le jour et se sont même multipliées. Leur nombre ne cesse de croître, ce qui accentue les difficultés d'accès à

l'information, sans que soient garanties pour autant les modalités de leur reconnaissance.

3.1. Une offre de certifications en expansion continue et peu lisible

- 27 Bien que la France ait depuis longtemps la réputation d'avoir le « culte des diplômes », la possession d'un diplôme autre que le certificat d'études primaires ne concernait pas grand-monde avant la première explosion scolaire des années 1960. En 1982, c'est le CAP que détenait la majorité des actif.ve.s, selon le recensement de l'Insee. Et à la même époque, seul.e.s 27 % des membres d'une génération possédaient le baccalauréat (Lefresne et Krop, 2016). Si le nombre des diplômé.e.s a considérablement augmenté, sous l'effet d'une politique éducative particulièrement active, les diplômes de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur n'ont cependant jamais été les seuls en lice. Outre les diplômes que délivrent les différents ministères certificateurs, il existe un grand nombre de titres aux origines diverses, issus d'organismes privés mais également publics.
- 28 C'est justement pour faire face à un tel foisonnement qu'a été créée en 1971 la Commission technique d'habilitation (CTH), chargée d'octroyer le label de l'État aux titres qui répondaient à certains critères. La plupart des diplômes conçus par les ministères disposaient automatiquement de ce label, à l'exception des titres professionnels du ministère du Travail, réservés à la formation continue. Paritaire, la CTH avait élaboré un cahier des charges précis. Elle attribuait également un niveau de formation aux titres habilités, à partir de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation publiée en 1969. Reste que ses plus fréquents « clients » étaient le ministère du Travail et les universités, pleines d'initiative pour proposer des diplômes d'établissement à multiples profils (Veneau, & Maillard D., 2008). Le label de l'État était alors attribué pour une durée de trois ans.
- 29 En 2002, la loi de modernisation sociale a remplacé la CTH par la CNCP, elle aussi paritaire et chargée de labelliser les titres mais avec des fonctions élargies. Un répertoire national des certifications professionnelles reconnues par l'État (le RNCP) a également été créé, le terme de « certification professionnelle » englobant tous les diplômes, titres et certificats à finalité professionnelle existant en France. L'objectif était de réguler l'offre de titres, en imposant de nouveaux critères pour obtenir le timbre de l'État, mais aussi de la rendre plus lisible en identifiant clairement les compétences et les emplois visés.
- 30 Comme le RNCP est accessible via le site de la CNCP, l'information est non seulement disponible, mais également gratuite et complète. Dans ce Répertoire cohabitent des diplômes issus des ministères, les titres professionnels du ministère du Travail, des certifications de nature variée produites par des organismes eux-mêmes très divers, ainsi que des certificats de qualification professionnelle (CQP) construits et délivrés par des branches professionnelles. Sur le site de la CNCP, il est affirmé que le RNCP « contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle⁷ ». Son public semble par conséquent très vaste, comprenant aussi bien des individus en quête de formation ou d'emploi, des expert.e.s de l'orientation comme de la formation ou de la gestion des ressources humaines, que des employeurs.

- 31 Dans la mesure où, pour être inscrits dans le RNCP, tous les diplômes des ministères sont devenus à finalité professionnelle, et où l'enregistrement ne dure que cinq ans, le travail que doit mener la CNCP est intense. Dans son rapport d'activité de 2017, 15 577 certifications sont recensées, parmi lesquelles figurent 8 006 diplômes de l'enseignement supérieur et 848 diplômes de l'Éducation nationale, enregistrés de droit. Le RNCP compte également 457 certificats de qualification professionnelle, passés par l'évaluation de la CNCP.
- 32 Parallèlement au RNCP, et lui aussi géré par la CNCP, un « inventaire » a été mis en place par la loi du 5 mars 2014. Il comprend les habilitations professionnelles et des certifications autres que celles qui figurent dans le RNCP, soit 1 608 certifications, nombre assez considérable pour un inventaire aussi récent⁸.
- 33 Grâce au ministère du Travail, on sait que 260 titres professionnels relèvent de sa juridiction. Il est difficile en revanche de connaître le nombre des candidat.e.s et des reçu.e.s, ce qui est également le cas pour les CQP. Au total, 1 410 CQP sont recensés par le site « Orientation pour tous », outil créé conjointement par l'État, les partenaires sociaux et les régions⁹. Si la branche « Agences de recherche privées » ne dispose que du seul CQP « Enquêteur », d'autres en ont mis en place un grand nombre, comme c'est le cas des industries agroalimentaires qui, rassemblées, en proposent 429 (dont 15 pour la branche « Industrie des pâtes alimentaires et couscous non préparé »). Pour appréhender le contenu de tous ces CQP, le site renvoie ses usager.ère.s aux fiches du RNCP, lesquelles ne donnent aucune précision sur les catégories d'emploi visées, ou bien aux sites des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) des branches professionnelles, qui ne précisent pas le niveau de formation auquel les CQP correspondent et restent elliptiques sur la qualification de l'emploi à laquelle ils peuvent conduire.
- 34 La difficulté n'est pas moindre pour mobiliser le compte personnel de formation. Ce compte ne s'adresse en effet qu'aux formations qualifiantes jugées « éligibles » à un financement et figurant sur des listes spécialement conçues. Or, selon le rapport du CNEFOP, au 1^{er} janvier 2016, 12 736 certifications étaient éligibles. Si un pareil nombre peut sembler *a priori* propice à la personnalisation de l'orientation et de la formation, est-ce possible en pratique ?
- 35 Circuler dans des répertoires gigantesques demande des connaissances et compétences de spécialiste et une certaine acculturation au langage technico-administratif. Il faut connaître les acronymes des certifications, leur statut, leur position dans l'offre certificative, les domaines professionnels, savoir interpréter les listes proposées, connaître la nomenclature des niveaux de formation française, mais également le cadre européen des certifications... Le chemin est pavé d'obstacles et certainement pas accessible à un individu *lambda*. C'est d'ailleurs à quoi aboutit un rapport publié en octobre 2016 par l'Inspection générale des Affaires sociales et l'Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale sur « la politique de certification professionnelle ». Dans la liste qu'il dresse des problèmes que pose le fonctionnement actuel de la CNCP et du RNCP figurent les points suivants : « Des insuffisances dans la conception et la tenue de l'outil RNCP qui obèrent son rôle d'information et son statut de référence pour le public et les acteurs de la formation professionnelle, avec notamment : une couverture partielle des certifications enregistrées de droit, particulièrement dans l'enseignement supérieur, et des difficultés de mise à jour ; un manque de lisibilité lié à une conception mal adaptée à l'information du public et des

acteurs de l'orientation ; un moteur de recherche peu performant. » (p. 6). Si des réponses ont été engagées par la CNCP pour répondre à ces critiques, comme une nouvelle configuration du site, c'est surtout son absorption dans la nouvelle agence publique dénommée France Compétences, prévue par la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qu'il faut retenir.

3.2. De l'échec de la VAE à la confusion entre certifications et qualifications

- 36 Pour démocratiser l'accès à la certification, le législateur a également instauré la VAE, qui permet d'obtenir un titre sans passer par une formation formelle ni par un examen, grâce à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, rémunérée ou bénévole¹⁰. Cette mesure s'adresse à tou.te.s, mais concerne en particulier les actif.ve.s dépourvu.e.s de diplôme, les statistiques sur l'emploi ayant montré leur plus grande exposition au chômage. Le chômage des non-diplômé.e.s qui entrent dans la vie active est ainsi trois fois plus élevé que celui des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur (Charnoz, 2011). Quant aux demandeur.e.s d'emploi, selon les chiffres de Pôle Emploi (2018), il.elle.s sont 59 % à accéder à l'emploi dans les 12 mois qui suivent leur inscription lorsqu'il.elle.s ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat, et 83 % lorsqu'il.elle.s possèdent un bac+5 et au-delà.
- 37 Mise en place dans l'objectif de réduire de tels écarts, la VAE n'a pas connu le succès escompté. Sa croissance s'est même interrompue en 2011 pour s'inverser ensuite. Selon la Dares (2017), le premier ministère certificateur, l'Éducation nationale, a subi une baisse de 10 % de ses candidat.e.s entre 2011 et 2015 (passant sous la barrière des 20 000), tandis que le ministère du Travail en a perdu la moitié au total (de 8 000 à 4 000) ; *in fine*, seules 330 000 personnes ont acquis une certification ministérielle entre 2002 et 2015. Ce chiffre apparaît faible comparé à la masse annuelle des bacheliers : 675 660 en 2018 pour la session de juin (DEPP, 2018). Par ailleurs, toujours selon la Dares, sur 1 300 certifications accessibles (hors ministères du Travail, de l'Enseignement supérieur et de la Culture), une dizaine de certifications seulement attirent les candidats, des CAP et des baccalauréats professionnels principalement (dont le CAP Petite enfance, diplôme qui rassemble le plus grand nombre de candidats mais aussi de validations), ainsi que des diplômes des Affaires sociales.
- 38 Si ces résultats médiocres résultent probablement d'un manque d'informations des publics pour lesquels la VAE serait des plus utiles, d'une certaine complexité de la procédure, du coût de l'accompagnement et de jurys exigeants, elle provient peut-être aussi de l'incertitude qui caractérise les effets de l'obtention d'une certification, quelles qu'en soient les modalités. En effet, bien que la plupart des textes législatifs qui portent sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie assimilent les termes de « certification » et de « qualification », cette confusion est démentie par le fonctionnement du marché du travail : un diplôme acquis en cours de vie active n'offre pas plus de garanties de reconnaissance qu'un diplôme obtenu en formation initiale (Céreq, 2014). Alors que la « certification professionnelle » renvoie à différents parchemins attestant de connaissances et de compétences, en général corrélés à un certain niveau de formation, la « qualification professionnelle » désigne surtout les attributs d'un emploi. Elle a à voir avec une classification dans une grille d'emplois et avec le salaire qui lui est associé. Et tandis qu'elle est inscrite dans le contrat de travail,

ce n'est pas le cas de la certification, qui n'impose dès lors aucune obligation de reconnaissance à l'employeur. Dans ces conditions, comment convaincre des actifs non ou peu pourvus de diplômes d'affronter l'épreuve de la VAE — et même de se former ?

- 39 Cet enjeu de la reconnaissance est important, c'est bien pourquoi les organisations patronales s'opposent à toute contrainte en la matière. Bien que les conventions collectives des branches professionnelles prennent souvent en compte les diplômes, le lien entre diplôme et salaire n'y est jamais établi, d'autres éléments entrant en compte comme l'expérience ou le niveau de responsabilités. Le classement et le salaire dépendent en effet de plusieurs indicateurs, dont le diplôme est un parmi d'autres, même s'il apparaît de plus en plus indispensable pour accéder à un emploi ou le conserver.
- 40 Si la relation formation-emploi a pu être déclarée « introuvable », c'est non seulement parce qu'il est difficile de faire correspondre étroitement offre de formation et marché du travail, mais aussi parce que certification et emploi relèvent de sphères d'activités sociales distinctes. Assimiler qualification et certification revient par conséquent à donner à la certification une valeur qu'elle n'a pas, cette dernière relevant d'un rapport social dans lequel l'employeur et l'offreur de travail ne sont pas des acteurs égaux (Naville, 1956). En spécialiste des relations formation-emploi, José Rose souligne la « valeur relative » des certifications et parle même d'une « tendance à la dévalorisation des diplômes » (2008, p. 309). Dix ans plus tard, ce propos reste d'actualité, comme le montrent les travaux du Céreq sur les premières années de vie active des jeunes (Dupray, & Quenson, 2018). La fragmentation des certifications professionnelles en « blocs de compétences », voulue par la loi du 5 mars 2014 pour favoriser l'employabilité des actif.ve.s tout au long de leur vie, apparaît peu à même d'inverser cette tendance. Elle risque même de l'aggraver, en fragilisant davantage les actif.ve.s les plus précaires, la reconnaissance professionnelle d'un ou de blocs de compétences apparaissant peu probable lorsque des diplômes garantis par l'État peinent déjà à se faire valoir.

Conclusion

- 41 S'il est beaucoup demandé aux actif.ve.s pour qu'ils prennent en main leur évolution professionnelle et restent employables, il est également beaucoup requis des acteurs chargés de l'orientation, de la formation et de la certification tout au long de la vie. Tous affrontent à la fois une somme considérable d'informations, forcément instables sous l'effet des incertitudes de l'économie, de l'imprévisibilité du comportement des employeurs, et de la rénovation régulière des certifications disponibles, et un mouvement permanent de réforme qui modifie sans arrêt les dispositifs et les outils auxquels ils doivent avoir recours. Destiné officiellement à résoudre l'inefficacité des instruments disponibles, ce mouvement invalide les repères, produit brouillage et confusion, ce qui paraît peu à même de favoriser la sécurisation des parcours individuels. Il va bien, en revanche, dans le sens d'une individualisation toujours plus grande de la relation salariale. La nouvelle réforme apportera-t-elle des solutions aux problèmes soulevés ou franchira-t-elle une nouvelle étape dans la responsabilisation des actif.ve.s ? Si l'accent systématiquement mis sur la dimension professionnelle de la vie et sur un individu avant tout considéré comme un producteur pose question, sa

mise en pratique et ses contradictions invitent à interroger ce projet politique, social et économique, aux fortes composantes juridiques (Supiot, 2010).

BIBLIOGRAPHIE

- Afriat, C., Gay, C., Maillard, F., & Aguetant, N. (2005). *Quelle prospective pour les métiers de demain ? Les apports des observatoires de branche ?* Paris : La Documentation française.
- Aubret, J. (2010). Quels conseillers pour quelles conceptions de l'orientation des adultes ? *TransFormations*, 3, 17-34.
- Ben Mezian, M. (2017). *Renforcer la capacité des entreprises à recruter*. Rapport n° 4 du réseau Emplois et compétences. Paris : France Stratégie.
- Bisault, L. (2017). Cadres et employés non qualifiés : les deux moteurs de l'emploi dans les territoires. *INSEE Premières*, 1674.
- Borras, I., & Romani, C. (2010). Orientation et politiques publiques. Évolutions nationales, enjeux internationaux. *Formation Emploi*, 109, 9-22.
- Brucy, G., Caillaud, P., Quenson, E., & Tanguy, L. (2007). *Former pour réformer*. Paris : La Découverte.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard.
- Centre d'Analyse Stratégique (2012). Le service public d'orientation tout au long de la vie. *Note d'analyse*, 302.
- Céreq (2014). *Quand la formation continue*. Marseille : Céreq.
- Chardon, O., & Estrade, M-O (2007). *Les métiers en 2015*. Paris : Centre d'analyses stratégiques.
- Charnoz, P. (2011). L'adéquation entre spécialité de formation et emploi. In *Dossiers INSEE, Emploi et salaires* (pp. 41-54). Paris : INSEE.
- Chirache, S. (2014). Éléments de synthèse sur la relation formation emploi. *Éducation et Formations*, 85, 85-99.
- CNEFOP (2016). *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*.
- DARES (2015). En trente ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services. *DARES-analyses*, 028.
- DARES (2017). La VAE en 2015 dans les ministères certificateurs. *DARES Résultats*, 038.
- DEPP (2018). Le bac 2018, session de juin. *Note d'information*, 18.18.
- Dumartin, S. (1997). Formation-emploi : quelle adéquation ? *Économie et Statistique*, 303, 59-80.
- Dupray, A., & Quenson, E. (2018). *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*. Toulouse : Octarès, Céreq.

- Durand, J.-P. (2012). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Seuil.
- Durkheim, E. (2002). *L'individualisme et les intellectuels*. Paris : Mille et une nuits.
- Duru-Bellat, M. (2006). *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*. Paris : Seuil.
- Giret, J.-F., Lopez, A., & Rose, J. (2005). *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La Découverte.
- Freyssinet, J. (1991). *Pour une prospective des métiers et des qualifications*. Paris : La Documentation française.
- Gorgeu, A., & Mathieu, R. (2009). La place des diplômes dans la carrière des ouvriers de la filière automobile. *Formation Emploi*, 105, 37-51.
- Groupe de prospective des métiers et des qualifications (2002). *Avenirs des métiers*. Paris : La Documentation française.
- Groupe de prospective des métiers et des qualifications (2014). *Les métiers en 2022*. Paris : France Stratégie, DARES.
- Gugenheim, F., Agulhon, C., Jakubowski, S., & Convert, B. (2012). *Pour une université « utile » ?* Paris : L'Harmattan.
- Halpern, C., Lascoumes, P., & Le Galès, P. (2014). *L'instrumentation de l'action publique : Controverses, résistance, effets*. Paris : Presses de Sciences Po.
- INSEE (2018). *Activité, emploi et chômage en 2017. INSEE Résultats*.
- Inspection générale des Affaires sociales, Inspection générale de l'Éducation nationale, Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (2013). *Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation*.
- Inspection générale des Affaires sociales, Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (2016). *Évaluation de la politique de certification professionnelle. Propositions de « scénarios de transformation »*.
- Jacques, M.-H., & Neyrat F. (2010). Les entreprises face aux diplômes : l'ambivalence de la posture. In M. Millet, & G. Moreau (Eds.), *La société des diplômés* (pp. 221-234). Paris : La Dispute.
- Lefresne, F., & Krop, J. (2016). La massification scolaire sous la V^e République. *Éducation et Formations*, 91, 5-20.
- Lescure (de), E. (2010). Qui travaille pour qui ? L'univers segmenté et polarisé des agents de la formation. Une analyse textuelle d'entretiens biographiques. In E. Lescure (de), & C. Frétygné (Eds.), *Les métiers de la formation* (pp. 67-80). Rennes : PUR.
- Maillard, F. (2008). *Des diplômes aux certifications professionnelles. Nouvelles normes et nouveaux enjeux*. Rennes : PUR.
- Maillard, F. (2015). *La fabrique des diplômés*. Lormont : Le nord de l'eau.
- Marchal, E. (2015). *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*. Paris : EHESS.
- Mauger, G. (2001). Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 136-137, 5-14.
- Méda, D., & Vennat, F. (2004). *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*. Paris : La Découverte.
- Montlibert (de), C. (2014). Éducation des adultes et sociologie. Marcel Lesne et l'analyse des besoins en formation. *Éducation permanente*, 199, 155-167.

- Naville, P. (1945). *Théorie de l'orientation professionnelle*. Paris : Gallimard.
- Naville, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris : Pierre Rivière.
- Peugny, C. (2009). *Le déclassement*. Paris : Grasset et Fasquelle.
- Pôle Emploi (2018). Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en décembre 2016. *Statistiques et indicateurs*.
- Rose, J. (2008). Valeur et reconnaissance des diplômes : une affaire d'appréciation. In F. Maillard (Ed.), *Des diplômes aux certifications professionnelles. Nouvelles normes et nouveaux enjeux* (pp. 297-316). Rennes : PUR.
- Rose, J. (2012). *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?* Paris : La Dispute.
- Supiot, A. (2010). *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*. Paris : Seuil.
- Tanguy, L. (1986). *L'introuvable relation formation-emploi*. Paris : La Documentation française.
- Tanguy, L. (2016). *Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école. Le tournant des années 1980-2000 en France*. Paris : La Dispute.
- Terrot, N. (1983). *Histoire de l'éducation des adultes*. Paris : Edilig.
- Veneau, P., & Maillard, D. (2008). Les « niveaux de formation » à l'heure européenne. Un examen à partir de l'homologation des titres. *Formation Emploi*, 102, 71-84.
- Verdier, E. (2010). L'orientation scolaire et professionnelle : entre assignation et idées floues, l'anarchie organisée. *Formation Emploi*, 209, 113-126.

NOTES

1. Exposé des motifs du projet de loi par le ministère du Travail, p. 2.
2. Groupe interministériel et paritaire, associant des chercheur.e.s et des expert.e.s auquel l'auteur a participé de 1999 à 2006.
3. Groupe prospective des métiers et des qualifications, 2002. *Avenirs des métiers*. Paris : La Documentation française.
4. Site de France Stratégie, 28 avril 2015, consulté le 2 mars 2017.
5. Site consulté le 2 mars 2017.
6. Grands dossiers, formation professionnelle : ce que va changer la loi Liberté de choisir son avenir professionnel ; site consulté le 1^{er} septembre 2018.
7. Consulté le 2 mars 2017.
8. Ce chiffre, comme ceux qui concernent le RNCP, proviennent du dernier rapport d'activité de la CNCP daté de 2017.
9. Consulté le 1^{er} septembre 2018.
10. Alors qu'elle requerrait au minimum 3 années d'expérience professionnelle, la VAE n'en réclame plus qu'une aujourd'hui.

RÉSUMÉS

La politique d'orientation et de certification tout au long de la vie repose sur différentes ressources, dont un service public d'orientation, des droits dédiés aux individus, ainsi que sur un accès plus aisé et plus généralisé à des certifications professionnelles attestant des compétences des personnes. Tout un ensemble de dispositifs et de mesures a progressivement été mis en place pour rendre les actif.ve.s acteurs.rices de leur parcours professionnel, aptes à prévoir les évolutions de l'emploi et à choisir les certifications qui leur permettront de « sécuriser leur parcours professionnel ». Cet article s'intéresse à certaines limites de ce projet politique, comme celles qui tiennent à la demande de prévision des besoins de l'économie, désormais adressée à chacun.e, à la complexité de l'orientation et à la nébuleuse des certifications professionnelles.

The politics of orientation throughout the life bases on various resources, as a public service of orientation, rights dedicated to the individuals, and an easier access, more generalized, to vocational certifications giving evidence of skills of the people. A whole set of plans and measures was gradually set up to make active persons actors of their professional route, capable of planning the evolutions of the employment and of choosing the certifications which will allow them "to secure their career". This article is interested in certain limits of this political project, as those who hold at the request of forecast of the needs of the economy, from now on sent on each, in the complexity of the orientation and the nebula of professional certifications.

INDEX

Keywords : orientation, training, qualification, certification, skills

Mots-clés : orientation, formation, qualification, certification, compétences

AUTEUR

FABIENNE MAILLARD

Professeur des Universités en sciences de l'éducation,
Université de Paris 8 Saint-Denis