

# ANALYSE COMPREHENSIVE ET EXPLICATIVE DES EFFETS OBSERVABLES DE LA RECONNAISSANCE ET DE LA VALIDATION DES COMPETENCES : LE CAS DU PMTIC

J.-F. Pierrard, M.-F. Brundsaux, F. Georges, I. Verpoorten<sup>1</sup>

L'article présente une réflexion théorique argumentée sur le manque de justifications empiriquement fondées de la mise en place de la reconnaissance et de la Validation des Acquis de l'Expérience et sur les effets observables que celle-ci est censée avoir sur tous ceux et toutes celles qui en bénéficient. Pour étoffer la réflexion théorique, l'article présente, en outre, les résultats provisoires d'une étude de terrain réalisée, en Belgique francophone, sur les acteurs du Plan Mobilisateur aux Technologies de l'Information et de la Communication (PMTIC) ; acteurs qui reçoivent, chacun à leur échelon, la reconnaissance et la validation de leurs compétences par l'acteur de l'échelon supérieur.

## 1. *Le cadre : un Plan mobilisateur aux Technologies de l'Information et de la Communication à destination d'un public précarisé*

En Région wallonne de Belgique, le gouvernement, suivant les recommandations de l'Union Européenne en matière de TIC, inscrit, en 2002, dans son Contrat d'avenir<sup>2</sup>, la société de la connaissance. S'affirmant soucieux d'aider les citoyens à faire face aux mutations professionnelles, technologiques et sociétales, il vise une « (...) société intégratrice de la connaissance » pour tous<sup>3</sup>.

Parmi les mesures concrétisant la priorité à la société de la connaissance, on compte la diffusion des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Aussi le gouvernement s'est-il engagé à encourager des « (...) projets innovants visant à démocratiser l'accès aux technologies de l'information<sup>4</sup> ». Ainsi, le gouvernement entend veiller à ce que les TIC soient un facteur intégrateur, un levier pour l'émancipation des Wallons plutôt qu'un facteur de dualisation. Des initiatives en matière de sensibilisation aux TIC sont considérées comme prioritaires, notamment dans cette perspective de l'accès du plus grand nombre à la société de la connaissance.

C'est dans ce contexte que s'ancre le « **Plan Mobilisateur TIC** » (PMTIC). Né, en 2001, de l'initiative de la Ministre Wallonne de l'Emploi et de la Formation<sup>5</sup>, Mme Marie Arena, ce plan est destiné à sensibiliser et à former aux TIC, d'ici la fin de cette année 2004, une partie du public des demandeurs d'emploi.

---

<sup>1</sup> Chercheurs. Laboratoire de Soutien à l'Enseignement Télématique (LabSET), Université de Liège, Belgique, <http://www.labset.net>.

<sup>2</sup> *Contrat d'Avenir pour la Wallonie*, février 2002. Ce contrat, fruit d'une réflexion entre les représentants des pouvoirs publics wallons et les universitaires de la région, ambitionne de réunir les conditions d'une Wallonie active et solidaire sur la voie du redressement économique et du développement durable.

<sup>3</sup> *Confer* le site PMTIC <http://www.pmtic.net>.

<sup>4</sup> *Contrat d'Avenir pour la Wallonie*, *op. cit.*

<sup>5</sup> Les récentes élections régionales (juin 2004) ont modifié le paysage politique wallon en terme de répartition des compétences ministérielles. A l'heure de la mise en oeuvre du PMTIC, le gouvernement wallon comptait un ministère de l'emploi et de la formation (professionnelle). Aujourd'hui, les matières relatives à l'emploi ont été confiées au ministère wallon de l'économie. La formation devenant une matière ministérielle en tant que telle ; on parle du ministère de la Formation et de la ministre de la formation, qui est toujours Mme Marie Arena, reconduite par les résultats des urnes.

La priorité est accordée à ceux, demandeurs d'emploi, qui sont éloignés de ces nouvelles technologies et qui souhaitent s'y former. Ainsi les publics cibles prioritaires doivent être domiciliés en région wallonne et répondre à une des conditions suivantes :

- Etre demandeur d'emploi de moins de 40 ans, titulaire d'un diplôme de l'enseignement fondamental ou secondaire technique ou professionnel au maximum;
- être demandeur d'emploi de 40 ans au moins, sans restriction de diplôme ;
- être bénéficiaire du revenu minimum d'intégration.

La formation du PMTIC est actuellement dispensée par 109 opérateurs de proximité suivis, coordonnés et mis en réseau par notre Laboratoire de Soutien à l'Enseignement Télématique (LabSET) de l'Université de Liège. Le Centre des Technologies au service de l'Enseignement de l'Université Libre de Bruxelles s'associant au LabSET notamment pour le suivi des actions sur le terrain.

Ces opérateurs de formation PMTIC doivent, pour pouvoir proposer leur candidature à la Région wallonne, jouir d'un statut public de proximité ou d'un statut d'organisme public de proximité ou encore appartenir au secteur non-marchand (c'est-à-dire être constitué en *Association Sans But Lucratif*). Ils doivent en outre répondre à deux questionnaires, l'un de nature essentiellement administrative, l'autre, pédagogique. *In fine*, la Région wallonne, sur la base des soumissions reçues, décide de reconnaître l'opérateur soumissionnaire compétent pour le PMTIC ; elle le reconnaît, l'agrée et le subsidie.

Chaque opérateur s'attache à engager un formateur PMTIC à partir de critères de compétences qu'il définit lui-même. Les formateurs, pour mettre en œuvre le plan dans le champ de la réalité concrète, ont à leur disposition un contenu de formation existant, fabriqué par le LabSET, et divisé en trois modules.

- **Module 1 : la sensibilisation.** Huit heures sont consacrées à la manipulation de la souris, à l'usage du clavier, à la navigation de base sur l'Internet et à l'envoi de courriers électroniques ;
- **Module 2 : l'utilisation des outils.** Seize heures sont prévues pour la recherche d'informations sur le *World Wide Web*, pour l'initiation aux fonctionnalités de base du système d'exploitation (gestionnaire de fichiers) et pour l'usage simplifié d'un traitement de textes ;
- **Module 3 : la pratique courante des outils.** Vingt-quatre heures sont réservées à l'usage plus approfondi de logiciels de bureautique (traitement de textes et tableur).

Au terme de chacun des modules, les stagiaires/apprenants reçoivent, après une évaluation par le formateur, une attestation de compétences, signée par la Région Wallonne<sup>6</sup> et par l'opérateur de formation.

En matières de supervision et de régulation, un Comité de suivi a été constitué dès le début des activités PMTIC. Celui-ci se positionne quant à la stratégie de communication, opère la

---

<sup>6</sup> Il est à noter que la Région Wallonne est une entité fédérée de l'Etat belge. Les textes légaux qui l'ont créée et énumèrent ses compétences et ses prérogatives ne lui reconnaissent pas le pouvoir de certification dans le champ de la formation. Celui-ci est réservé de manière exclusive à d'autres entités de l'état fédéral : les Communautés, responsables de l'éducation formelle.

sélection des opérateurs, valide les évaluations remises par l'organisateur et propose des mesures de remédiation éventuelles. Le comité de suivi est composé d'un représentant de la DGEE/Division de l'Emploi et de la Formation professionnelle du ministère wallon de l'Economie et de l'Emploi, d'un représentant de l'Inspection des Finances et d'un représentant de l'organisateur. La Présidence est assurée par le représentant du ministre ayant l'Emploi et la Formation professionnelle dans ses attributions et le secrétariat par le représentant de la DGEE. Ce comité se réunit au moins cinq fois par an. Une présentation de l'évolution des actions est soumise au Comité à chaque réunion tandis qu'un rapport intermédiaire est proposé en août et un rapport final en décembre par le LabSET. Le Comité est chargé d'avaliser ou de refuser ou, le cas échéant, de réorienter l'ensemble des actions constitutives du Plan (choix stratégiques relatifs à la campagne de communication, choix des opérateurs, définition de nouveaux publics cibles, suivi des résultats, etc.). C'est ainsi que le Comité de suivi peut se réunir à chaque fois qu'un de ses membres le juge nécessaire.

## **2. *Un double questionnement à partir de l'observation du terrain : reconnaissance et validation de compétences en cascade dans le PMTIC, et VAE***

L'observation, depuis 2001, du *Plan Mobilisateur aux Technologies de l'Information et de la Communication* (PMTIC) en Région wallonne de Belgique est à l'origine d'un double questionnement. Celui-ci peut être formulé par deux questions rédigées en termes simples et ouverts :

- 1) Des acteurs publics ou privés de proximité (Centres Publics d'Aides Sociales, Associations Sans But Lucratif, etc.), non issus du système d'éducation formelle, sont reconnus (agréés, contrôlés et subsidiés) par une autorité publique (la Région Wallonne) comme centres de formation compétents. Cette reconnaissance influence-t-elle les attitudes (au travail) de ces acteurs ?  
Dans quelle mesure ?  
Quelles analyses compréhensive et/ou explicative pouvons-nous offrir ?
- 2) Des organismes de formation non-traditionnellement diplômant (les opérateurs PMTIC) reconnaissent et valident (attestent), avec la Région wallonne<sup>7</sup>, des compétences d'individus (les stagiaires) qui y suivent une formation (d'initiation aux TIC). Cette reconnaissance et cette validation ont-elles des effets observables sur ces derniers ? Lesquels ?  
Dans quelle mesure ?  
Quelles analyses compréhensive et/ou explicative pouvons-nous offrir ?

Comme on le comprendra, ces questions trouvent sens dans le dispositif même du PMTIC tel qui se présente et s'organise en proposant une reconnaissance et une validation de compétences en cascade : la Région wallonne reconnaît puis valide (en agréant et en subsidiant) des compétences de formation aux opérateurs du PMTIC. Opérateurs qui, eux-mêmes, reconnaissent puis valident des compétences de formation aux TIC à des formateurs<sup>8</sup> qu'ils engagent. Formateurs qui reconnaissent et valident (à travers une « attestation de compétence ») des compétences acquises dans l'utilisation des TIC à des stagiaires qui ont participé aux trois modules du Plan. Attestation de compétence cosignée par l'autorité publique à l'initiative du projet, la Région wallonne, et par l'opérateur de formation et son formateur.

---

<sup>7</sup> Confer note en bas de page précédente (note 6).

<sup>8</sup> Formateurs qui ne possèdent pour la majorité ni diplôme de formation aux TIC, ni diplôme attestant de compétences pédagogiques.

Ces reconnaissance et validation de compétences successives, qui visent *in fine* la formation d'une partie du public des demandeurs d'emploi, nous sont apparues comme pouvant être rapprochées de la pratique de reconnaissance et de validation de compétences qui se généralise, sous l'impulsion des derniers accords européens en matière d'éducation notamment, et que l'on appelle la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), parfois appelée Validation des Compétences<sup>9</sup>. En Belgique, celle-ci est, à l'heure d'aujourd'hui, arrivée pour l'essentiel au stade des préparatifs de sa mise en oeuvre. On est donc encore très loin des avancées françaises –pour faire référence au pays vers lequel assez naturellement les regards wallons s'identifient et se comparent- en la matière. Néanmoins, les forces politiques wallonnes affirment très clairement leur intention d'évoluer très prochainement vers une mise en place effective d'une pratique de VAE. Ils ont, cette dernière année, pris un certain nombre de dispositions légales et d'arrêtés d'exécution<sup>10</sup> permettant de progresser en la matière.

Lorsqu'elle est interrogée sur ses motivations de mise en place de pareil outil de validation de compétences, la Région wallonne évoque explicitement deux éléments :

1. La Déclaration de Bologne (1999), les Objectifs de Lisbonne (2000), la Déclaration de Copenhague (2002), le rapport *Education et Formation 2010*, à la suite desquels le Conseil de l'Union européenne a déposé, le 18 mai dernier un projet de conclusions sur des *principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation formelles et informelles* ;
2. La « valorisation des compétences acquises tout au long de la vie par leur validation<sup>11</sup> » pour permettre au citoyen wallon de s'insérer socialement et professionnellement. Il s'agit de « mettre en place une stratégie cohérente de formation tout au long de la vie ».

Ainsi, les raisons partagées concernent respectivement la nécessité de se conformer à des exigences européennes tout en s'offrant la possibilité de disposer d'un outil qui devrait permettre au Wallon de se voir « valorisé » tant auprès des acteurs économiques à des fins d'emploi qu'auprès de la société civile à des fins de participation citoyenne.

Si l'on analyse maintenant, à côté des discours et des déclarations, la teneur des préparatifs de la mise en place de la VAE en Belgique par la Région Wallonne à travers les recherches qu'elle commande et (co)finance, par exemple, il nous faut constater qu'elle voit avant tout dans celle-ci un outil essentiellement utile à la mise à l'emploi. Deux projets importants de

---

<sup>9</sup> La littérature française tend à faire comprendre que la Validation des Compétences s'est muée en Validation des Acquis de l'Expérience en ce sens que tous les domaines de la vie permettent aux individus de développer et d'acquérir des compétences nouvelles. Cette dénomination nous invite donc à considérer la totalité des expériences vécues par les personnes (expériences de formation, expériences professionnelles, familiales, sociales, associatives, etc.) pour valider les acquis qu'elles y ont faits.

<sup>10</sup> **Situation en Belgique francophone (brève chronologie) :**

- 24 juillet 2003 : Accord de Coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire francophone relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue.
- 22 octobre 2003 : Décret de la Communauté française portant assentiment de l'Accord de Coopération.
- 07 novembre 2003 : Décret Cocof.
- 13 novembre 2003 : Décret Région wallonne.
- 25 février 2004 : Le Comité directeur entame ses travaux préparatoires.
- 17 juin 2004 : Installation de la Commission consultative et d'agrément des centres de validation.

<sup>11</sup> Déclaration de politique régionale (juillet 2004).

Conférence <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo399/C39F7FR.html>.

recherche sont actuellement menés pour compte de l'entité fédérée par l'institut des Hautes Etudes Commerciales (Liège) conjointement avec le CRIFA (Centre de recherche sur l'Instrumentation, la Formation et l'Apprentissage) et le SMART (Système méthodologique d'aide à la réalisation de tests) de l'Université de Liège ainsi qu'un consultant privé. Il s'agit de :

- une étude sur l'anticipation des besoins en compétences en Wallonie. Un projet qui a pour objectif final « d'aider la Région wallonne à mettre en place un système intégré d'anticipation des tendances sur le marché du travail en Wallonie. Il porte plus précisément sur l'identification et l'analyse critique de différentes initiatives en matière d'anticipation des besoins en compétences transversales en lien avec l'emploi<sup>12</sup>. »
- *Evalid* pour évaluation et validation de compétence. Un projet qui a pour objectif « d'analyser les critères de qualité des évaluations de compétences réalisées dans les entreprises et d'étudier les possibilités et conditions de reconnaissance et d'intégration de celles-ci dans les processus de validation des compétences des travailleurs actuellement en cours de développement en Belgique francophone<sup>13</sup>. »

La logique socio-professionnelle du PMTIC (qui s'adresse à une partie des demandeurs d'emploi) s'intègre aisément dans une logique de certification de compétences TIC. Il s'agit d'une logique socio-professionnelle, soit une double logique, l'une sociale (ou de reconnaissance), l'autre professionnelle (ou d'attestation de compétences). Prise dans cette double acception, le PMTIC peut être analysé à partir des mêmes justifications que celles que nous venons de préciser et qui sont avancées par la Région wallonne elle-même.

Par ailleurs, nous verrons que la reconnaissance et la validation de compétences telles qu'elles s'organisent actuellement dans le PMTIC, aux divers niveaux dont il était question plus haut, rejoignent les finalités que s'accorde à reconnaître la littérature spécialisée à la VAE, et même en amont, les réflexions théoriques et épistémologiques des spécialistes de l'identité et de la reconnaissance<sup>14</sup>. Ce qui veut dire aussi que l'analyse du PMTIC pourrait servir -peu ou prou ? Cette question ne peut être tranchée en toute objectivité à ce stade. Seule l'évolution de la recherche actuelle dans ses développements ultérieurs devra nous aider à lui apporter une réponse-, à l'identification d'effets observables causés par la reconnaissance et la validation de compétences.

En d'autres termes, ce travail, qui consiste à analyser les reconnaissance et validation de compétences réalisées dans le PMTIC, à comprendre les effets de celles-ci en termes de conséquences repérables, nous paraît être une première amorce intéressante pour la mesure de légitimité et de consistance des raisons avancées pour expliquer le développement d'une politique de VAE qui se justifie souvent par l'affirmation de nombreux paris ou convictions ou encore de sens commun et dont les fondements restent invérifiés sur un plan heuristique. Nous allons nous en expliquer.

### ***3. Reconnaissance et validation de compétences dans le PMTIC à partir de l'éclairage des raisons non-argumentées de la Validation des Acquis de l'Expérience : vers une évaluation critériée du PMTIC***

---

<sup>12</sup> <http://www.hec.be/competences/anticipation>.

<sup>13</sup> <http://www.hec.be/competences/evalid>.

<sup>14</sup> Pour un état des lieux actualisé en la matière, lire « De la reconnaissance. Don, identité et estime de soi », in *Recherches. Revue du MAUSS*, La Découverte, n°23, premier semestre 20004.

### 3.1. Les fondements, le sens et les finalités de la VAE d'après la littérature spécialisée

Nous proposons ici la synthèse d'une incontournable démarche exploratoire. Celle-ci, comme nous l'annonçons *supra*, souhaite faire le point sur la littérature spécialisée qui explicite le sens et les finalités de la Validation des Acquis de l'Expérience, d'une part, et sur le caractère non-argumenté de sa diffusion, de l'autre.

Cette littérature, de manière générale, met en évidence les motifs qui fondent la VAE en insistant sur des données de type socio-économique : employabilité, gestion des ressources humaines et insertion sociale –ce qui crée du lien avec le cas du PMTIC. D'autre part, elle envisage des procédures légales de validation (son côté organisationnel).

On peut, en schématisant, énumérer un certain nombre de principes, récurrents dans la littérature à son propos, qui la fondent en énonçant les points suivants :

- Permettre un bilan des compétences de chacun (*ce qui permettrait de...*) ;
- Rendre les qualifications de chacun visibles sur un marché de l'emploi (national et européen) en continuelle mutation (*et dès lors...*) ;
- Faciliter la mobilité sur le marché de l'emploi (national et européen) ;
- Faciliter la fonction personnelle et la gestion des compétences en entreprise ;
- Finir par tenir compte des apprentissages réalisés « hors système scolaire formel » ;
- Réguler l'ensemble des formations non-formelles ou informelles –non certifiantes-dispensées depuis les années 70 notamment dans la lutte contre le chômage ;
- Encourager à la formation continue (*LifeLongLearning*) ;
- Reconnaître les compétences acquises par chacun pour contribuer au développement citoyen.

On le voit, l'essentiel des principes liés à la VAE nous montrent qu'elle devrait surtout permettre une gestion plus efficace des ressources humaines, des hommes et des femmes en situation de travail. Bref, elle devrait nous conduire vers une « gestion des compétences dans la fonction personnelle », pour reprendre les termes habituels de la littérature managériale.

Une littérature qui, par ailleurs, fait souvent le lien nécessaire avec, d'une part, la formation initiale qualifiante, acquise avant l'engagement d'un individu par une entreprise, à travers les filières traditionnelles d'enseignement, et d'autre part, le droit à la formation tout au long de la vie (*LifeLongLearning*), formation continue dans ou hors entreprise. Pour elle, validation des compétences et formation sont donc des thèmes intrinsèquement liés par essence.

A ce titre, un constat intéressant peut être fait. En effet, ce lien fort qui existe entre ces deux réalités pourraient *a priori* nous faire croire que, c'est ensemble, et sur des bases communes que la mise en place de systèmes de validation de compétences gagnerait à être pensée et articulée par les entreprises et le monde de la formation (traditionnel ou non). Pourtant, force est de constater que si ces deux mondes réfléchissent actuellement à la mise en œuvre effective de procédures de reconnaissance et de validation, ils se distinguent presque toujours par les approches employées et les contenus qu'ils entendent intégrer.

Alors que le monde de la formation prétend vouloir développer des méthodes de reconnaissance et de validation s'intéressant davantage aux compétences transversales qui accroissent la polyvalence des apprenants et les préparent en outre à la vie citoyenne, les entreprises, elles, souhaitent essentiellement mettre en place des techniques de reconnaissance et de validation de compétences plus spécifiques liées à un métier particulier et exigeant des aptitudes que l'on pourrait qualifier de « mécaniques ».

Ce phénomène de distinction, dans le sens de l'oscillation ou de la divergence, est renforcé par un autre constat : le recours systématique par les entreprises à des formations spécifiques dont elles définissent elles-mêmes le cahier des charges –ce qui les rend plus rentables à court terme- pour former leur personnel.

On comprendra ainsi que le modèle de la gestion des compétences en entreprise, qui passe pratiquement toujours par l'élaboration de « référentiels métiers » ou « profils métiers » composés de compétences, soit toujours utilisé à titre d'illustration et présenté comme un phénomène incontournable dont le monde de l'éducation devrait davantage s'inspirer. Sans autres explications.

Par ailleurs, si cette littérature a l'avantage de faire le point sur une série de définitions non toujours maîtrisées (distinction entre apprentissage formel, non-formel et informel), elle ne parvient cependant pas à proposer une définition univoque du terme « compétence ». Ce qui, *a priori*, devrait poser problème pour leur évaluation et leur reconnaissance. Selon que l'on s'intéresse à la littérature managériale ou pédagogique, et à l'intérieur même de leur champ d'application respectif, le mot « compétence » ne revêt pas une même acception. Ce qui semble être un premier frein sérieux à une évaluation « universelle ».

Avant de terminer cette partie dédiée à la démarche exploratoire par l'analyse des discours qui critiquent et dénoncent ce qui vient d'être présenté comme justification à la VAE, il s'agirait de s'intéresser à ceux qui la défendent et en font la « publicité » auprès du plus grand nombre. Une observation attentive des supports communicationnels qui la portent lui accorde, au moins, deux caractéristiques : la première est l'occultation systématique des raisons managériales évoquées plus haut (qu'on ne retrouve que dans la littérature économique spécialisée ou dans des rapports de recherches universitaires) ; la deuxième, intrinsèquement liée à la première, est l'utilisation de slogans, paris sur l'avenir ou convictions, toujours « au conditionnel ». On retrouve ici des discours du type : « Une reconnaissance de compétences chez des individus accroîtrait leur degré d'employabilité, les motiverait davantage, les conduirait à une plus grande mobilité, les amènerait à s'engager davantage, etc. » Ces discours sont très largement répandus –ce sont eux qui se donnent le plus souvent à lire ou à entendre- mais, comme nous l'annoncions, sans base réflexive solide et sans observation sérieuse sur un plan heuristique.

Enfin, le tour d'horizon littéraire proposé ne peut se terminer sans faire remarquer qu'un certain type de littérature, critique aux idées néo-libérales et à la place systématique que les politiques octroient au marché pour solutionner l'ensemble des problèmes qui se posent à eux (emploi, éducation, soins de santé, etc.), voit dans la VAE un « outil capitaliste » par excellence puisqu'il n'existe que pour mieux servir les intérêts économicistes des chefs d'entreprises dont, grâce à elle, la gestion du personnel (de l'embauche au licenciement) se trouve facilitée notamment parce qu'elle permet de rendre « visible » le potentiel de compétences de chaque travailleur.

Dans cette perspective, il s'agirait, par la VAE, de persévérer dans l'effort contemporain « d'externalisation de la responsabilité » en direction des travailleurs. Produit de conceptions méritocratiques, cette responsabilisation des travailleurs devrait les amener à penser qu'ils n'ont qu'à s'en prendre à eux-mêmes s'ils ne possèdent pas les compétences requises à l'exercice de leur fonction ou des évolutions de fonctions.

### *3.2.Reconnaissance et validation : les opinions et les attitudes ordinaires*

Des entretiens exploratoires réalisés antérieurement à l'enquête de terrain que nous avons menée dans le cadre du PMTIC et pendant celle-ci permettent de distinguer deux attitudes

simples qui rejoignent presque toujours des positions *pro-* ou *anti-*. Si elle est souvent présentée comme un moyen de valoriser l'individu donc de le motiver, par celles et ceux qui se disent « vouloir rester positifs », elle est aussi décrite par ceux qui y voient essentiellement une manière de « certifier à bon compte » ; ce qui aurait pour résultat de remettre en question la valeur des diplômes traditionnels officiels. Bref, invitées à s'exprimer sur les effets de la reconnaissance et de la validation des compétences, les personnes<sup>15</sup>, adoptent spontanément un positionnement en faveur d'elles ou en leur défaveur. Jamais ou rarement, elles ne font appel à un argumentaire justificatif tel qu'on le trouve dans la littérature spécialisée ni même à l'évocation d'effets positifs empiriquement observés. Ce qui nous conforte dans l'idée d'une analyse compréhensive nécessaire d'effets observables.

### 3.3. *Emergence d'indicateurs : vers un modèle d'analyse*

L'exploitation des lectures et des entretiens dont nous venons de faire état nous permet de lister une série de concepts, sous-jacents à la validation des compétences, et qui sont récurrents. Il s'agit de :

- |   |   |                                 |   |   |                                      |
|---|---|---------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employabilité ;</li> <li>- la visibilité ;</li> <li>- la mobilité ;</li> </ul> | } | <i>Concepts liés à l'emploi</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- la formation tout au long de la vie (encouragement à la ~) ;</li> <li>- la valorisation ;</li> <li>- la motivation (personnelle).</li> </ul> | } | <i>Concepts liés à la motivation</i> |
|---|---|---------------------------------|---|---|--------------------------------------|

Ces concepts nous permettent d'entrevoir au moins deux grands types d'analyse fonctionnelle : l'une portant sur la validation des compétences comme processus favorisant l'employabilité de ses bénéficiaires grâce à la visibilité des compétences des individus (par eux-mêmes et par les employeurs éventuels) et la mobilité (interne ou externe) qu'elle encourage. Et d'autre part, une analyse explicative des motivations endogènes que la VAE est censée créer chez ses bénéficiaires : la VAE en tant que « moteur ».

Ces concepts viennent ainsi préciser nos questions de départ. Celles-ci s'intéressent aux effets observables que produisent la reconnaissance et la validation de compétences chez ceux (individus ou organisations) qui la reçoivent. C'est donc à partir de ceux-ci que nous avons tenté d'observer ces effets. Ils ont été des indicateurs d'observation. La recherche s'est ainsi attachée à expliquer les représentations qu'ont les acteurs impliqués dans le projet PMTIC de chacun des différents concepts :

- Quelle conscience ont-ils de ceux-ci ?
- Comment se positionnent-ils par rapport à eux ?
- Comment se matérialisent-ils dans leur vie quotidienne ? C'est-à-dire aussi quels effets (en termes de changements) entraînent-ils ?

### 5. *L'observation empirique*

<sup>15</sup> Il s'agit de participants à la « Table Ronde sur la VAE dans l'enseignement universitaire », CIUF, rencontrés à Bruxelles, le 18 mai 2004 et de ceux rencontrés à la conférence d'ouverture de l'Université d'été, intitulée « Validation des compétences : du concept à la mise en œuvre », le 16 août 2004 à Charleroi, Belgique.



Afin de répondre à ces questions, trois questionnaires d'entretien semi-dirigés ont été créés à partir des indicateurs énoncés *supra*. Un questionnaire à destination des opérateurs, un questionnaire à destination des formateurs et un autre pour les stagiaires du PMTIC.

Au total, 19 opérateurs de formation ont été sélectionnés sur base de critères socio-géographique (territoires à morphologie sociale variable sur le plan de l'emploi) et statutaire (opérateurs publics de proximité et opérateurs issus du secteur non-marchand), 22 formateurs et 40 stagiaires. La retranscription de ces entretiens, qui ont été enregistrés, nous a permis de procéder à une analyse de contenu. Il est à préciser que tous ces entretiens ont été réalisés durant les mois de juillet, d'août et de septembre de cette année. Que la retranscription s'est terminée en octobre et que seul, jusqu'ici, le contenu lié aux entretiens des opérateurs de formation du PMTIC a pu être analysé. Les résultats que nous proposons au lecteur doivent donc être pris avec réserve et considérés comme provisoires. Il s'agira de les considérer comme des hypothèses dont le travail d'analyse qui se poursuit tentera de mesurer la consistance.

## ***6. L'analyse des données, les résultats provisoires...***

### *6.1. ...à partir de l'indicateur d'employabilité*

Pour être reconnus puis agréés –on comprendra « validés »- « opérateurs de formation aux TIC compétents », ces derniers se sont trouvés contraints de répondre à deux types de questionnaire : l'un à teneur administrative (à destination de la Région wallonne), l'autre à teneur pédagogique (à destination du LabSET). Ces questionnaires standardisés pour l'ensemble des opérateurs-candidats ont eu pour ambition de mieux les connaître sur les plans de leur structure, de leur infrastructure, de leur profil, de leurs expériences de travail et de vie, de leur capacité/apptitude à initier un public particulier (le public-cible du PMTIC) aux technologies de l'information et de la communication.

C'est donc toujours sur candidature spontanée, émanant d'un opérateur public de proximité ou appartenant au secteur non-marchand, que la démarche d'agrément –on comprendra « validation »- s'opère selon une procédure standard à laquelle tous doivent se soumettre.

Les opérateurs qui ont choisi d'entreprendre cette démarche de validation de compétences dans le domaine de la formation aux TIC pour un public de demandeurs d'emploi s'avèrent avoir pour caractéristique commune d'être conscients de leurs potentialités. Ils se connaissent bien et sont capables d'explicitier eux-mêmes, par un raisonnement argumenté et détaillé, leurs qualités et leurs faiblesses. Ils font tous preuve d'une certaine estime d'eux-mêmes utilisant des mots à connotation positive pour se décrire, du type « performant, travailleur, positif, expérimenté, mobilisateur, etc. » Plus que l'estime de soi, ils montrent aussi souvent une confiance non-relative puisque, pour l'ensemble des opérateurs interrogés, « il va de soi, il est naturel, il est évident » qu'ils aient été reconnus opérateurs. Il apparaît, enfin, qu'un sentiment fort d'employabilité pré-existait à la demande de validation. Il se serait agi, pour eux, de « confirmer » celui-ci par une reconnaissance émanant d'une autorité publique « bien connue », d'« une grande institution » toute « légitime ».

Ce premier constat est important –notamment pour ceux qui réfléchissent et mettent en place des procédures de validation- puisqu'il semble indiquer que la participation volontaire à une démarche de validation de compétences requiert, d'une part, et dans le chef de celui qui l'entreprend, un certain état d'esprit, une certaine connaissance de soi et un profil psychosocial particuliers, et d'autre part, un organe validant reconnu et légitimé par lui *a priori*.

En outre, il est à remarquer que les opérateurs qui se sont inscrits dans la démarche de validation de leurs compétences ont, dans leur grande majorité, entrepris celle-ci pour asseoir un projet pré-existant. Il y aurait une réflexion stratégique *a priori* et une instrumentalisation de l'outil de validation qui reposent, par ailleurs, sur une conviction partagée : celle que la reconnaissance et la validation de compétences par une autorité publique légitime apporte « un soutien, une assise, un complément intéressant », pour reprendre quelques termes utilisés. On pourrait parler d'instrumentalisation structurelle.

Enfin, les opérateurs ne sont entrés dans cette démarche de validation que parce qu'ils ont pensé qu'elle ne pouvait que leur apporter une plus-value qui leur garantirait des avantages certains en terme de travail. Cette idée est elle aussi de l'ordre de la conviction en ce sens qu'elle n'est finalement qu'un pari sur l'avenir. Dans le champ de la réalité concrète cependant, les mêmes compétences validées n'entraînent pas forcément les mêmes effets pour tous. Les profils, les structures et les contextes déterminent eux aussi les opportunités de travail. Il s'agira, dans ce contexte de validation empreint de « convictions » et de « paris sur l'avenir » par ceux qui s'y engagent, de s'attacher à savoir comment il sera possible de gérer le flux des « exclus du travail » malgré la validation, chez eux, de compétences.

#### *6.2. ... à partir de l'indicateur de visibilité*

Tous les opérateurs s'accordent à reconnaître que la validation de leurs compétences de formation aux TIC par la Région wallonne leur a surtout permis d'acquérir non seulement une visibilité supplémentaire mais aussi un « gain en sérieux » même s'ils n'ont pas fondamentalement changé entre le moment pré- et le moment post-validation.

Bref, la validation joue comme un effet publicitaire dont les opérateurs ont bien compris l'enjeu puisque toute communication de leurs activités de travail vers l'extérieur contient l'information de leur validation par l'entité fédérée wallonne, qu'il s'agisse d'annoncer la formation aux TIC ou toute autre activité sans lien apparent direct avec le PMTIC.

Remarquons aussi que ce qui vient d'être dit montre que reconnaître et valider des compétences ne suffit pas en soi à être plus visible –même si l'autorité « validante » se charge de diffuser auprès du plus large public possible ses démarches et ses intentions. Des efforts pour se faire connaître et reconnaître à l'extérieur, en tant qu'opérateur validé, doivent être réalisés par chacun. Pour confirmer ce qui vient d'être dit, il est intéressant de remarquer qu'une minorité –mais une minorité tout de même- d'opérateurs ont pensé que la seule validation allait contribuer à les positionner favorablement sur un marché de formation aux TIC concurrentiel ; ce qui n'a pas été le cas.

Il nous faut par ailleurs garder à l'esprit que la même procédure (standardisée) de reconnaissance a été appliquée à la totalité des opérateurs reconnus. Si cette démarche permet d'être au clair avec ce qu'ils sont censés pouvoir accomplir en termes de formation aux TIC, cette reconnaissance leur appartient et c'est eux qui doivent l'utiliser à leur avantage. Ainsi, ce sont aussi les opérateurs les plus proactifs qui tireront un maximum de bénéfices de leur reconnaissance. Ceci indique bien, avec ce qui a été dit plus haut quant au profil particulier des opérateurs, que la reconnaissance et la validation de compétences n'amène pas directement et sans investissement ex-post de celui qui la reçoit des avantages en matière de visibilité.

N'oublions pas enfin que les opérateurs sont constitués pour majorité de centres appartenant au secteur non-marchand. Ceux-ci ont insisté, lors de l'entrevue, sur leurs missions

respectives qui les définissent et sont à l'origine de leur existence. Pour ces opérateurs, leur travail est intrinsèquement lié à une philosophie (idéologie) explicite et qu'ils cherchent à faire connaître. Participer à une démarche de reconnaissance et de validation de compétences de formation est aussi un moyen pour être vu et entendu. On pourrait parler d'instrumentalisation idéologique.

### 6.3. ... à partir de l'indicateur de mobilité

Comme nous le mentionnions *supra*, l'ensemble des opérateurs validés parce qu'ils ont une bonne connaissance d'eux-mêmes inscrivent la démarche de validation dans une réflexion stratégique qui instrumentalise celle-ci. La Région wallonne, qui représente aussi un territoire, rend possible une reconnaissance pour chaque opérateur sur celui-ci. Quelques opérateurs ne s'y sont pas trompés et utilisent la validation dont ils ont été les bénéficiaires pour mettre en œuvre un projet de formation sur l'ensemble du territoire wallon. Ils sont devenus des « opérateurs mobiles » se déplaçant de lieux en lieux à la rencontre du public concerné par le PMTIC.

Cette démarche, cependant, est décrite comme extrêmement « lourde » par ces opérateurs, notamment en termes de planification et d'organisation. Reste qu'ils avouent avoir gagné en savoir-faire. Ce gain, ils l'attribuent à ce que cette validation les ait conduit à mettre sur pieds leur projet.

Il peut paraître étonnant que seuls 5 des 109 opérateurs de formation aient choisi de rencontrer « le client » chez lui et de se déplacer sur le territoire francophone belge. Mais ce constat renforce l'hypothèse selon laquelle il s'agit essentiellement en recherchant la validation de concrétiser un projet pré-existant c'est-à-dire, encore une fois, de l'instrumentaliser.

### 6.4. ... à partir de l'indicateur de formation

Même si l'ensemble des opérateurs se disent spontanément compétents à former aux TIC –ce qui semble logique en termes justificatifs à la participation au Plan-, ils le font par l'intermédiaire de formateurs qu'ils engagent sur des bases discrétionnaires et en fonction de critères qu'ils sont libres de fixer eux-mêmes. Il nous faut remarquer que chacun des opérateurs a été extrêmement attentif à l'engagement de personnes dont le profil tant psychologique que professionnel ressemble au sien. En fait, ce qui apparaît c'est que les formateurs engagés par ces opérateurs correspondent à une certaine idée que ces derniers ont du Plan et que nous avons évoquée *supra* : le PMTIC, au-delà même de l'outil de formation qu'il est, doit servir un public précarisé économiquement, socialement, culturellement ; les formateurs doivent donc avant tout « être capables de s'adapter » à ce public particulier. Les exigences, en termes de formation antérieure, sont apparues comme largement secondaires. Certains formateurs, une minorité, sont entrés dans une logique de formation continue (en lien avec le contenu du PMTIC). La majorité, en résonance avec le discours de l'opérateur, se voit avant tout comme des « travailleurs sociaux » dont la tâche essentielle est « l'accueil ».

### 6.5. ... à partir de l'indicateur de valorisation

Ici, les effets sont plus clairs. Pour les évoquer, on pourrait faire référence à la « théorie de l'accomplissement de soi » développée par Aristote dans l'*Ethique à Nicomaque*. Il y a en effet mise en œuvre d'un principe aristotélicien qu'on peut définir de la manière suivante :

« Toutes choses égales par ailleurs, les êtres humains aiment exercer leurs talents (qu'ils soient acquis ou innés) et plus ces talents se développent, plus ils sont complexes, plus grande est la satisfaction qu'ils procurent ». L'idée intuitive ici est que les êtres humains prennent d'autant plus de plaisir à une activité qu'ils y deviennent plus compétents. Ce « principe » se caractérise également par un versant social : en voyant chez les autres l'exercice de compétences, les individus prennent du plaisir et le désir s'éveille en eux de faire les mêmes choses. Ce versant social entraîne alors une interaction sociale qui mêle au moins deux aspects : l'émulation et le désir d'imitation. Celle-ci se confond alors avec l'estime de soi qu'exprime la valeur positive que les opérateurs attribuent à leurs capacités. On peut dire que cette estime s'identifie au sens que l'opérateur possède sa propre valeur à partir de ses compétences et de leur développement et qu'elle engendre une certaine confiance en soi.

Ainsi, on peut dire que la reconnaissance que la Région wallonne dispense aux opérateurs contribue tout à la fois à la création de la valeur de leurs projets et à la constitution d'un sentiment de confiance dans leurs capacités pour les mener à bien.

#### *6.6. ... à partir de l'indicateur de motivation*

Ce qui vient d'être dit montre que la motivation des opérateurs est de deux ordres : une motivation individuelle qui rapporte, de façon purement interne, la satisfaction de l'opérateur au degré de développement polyvalent de ses compétences, et une motivation « sociale ». En effet, l'estime de soi n'est pas seulement liée au développement des capacités, mais aussi au fait que celles-ci enveloppent une satisfaction qui dépend de leur approbation sociale. L'opérateur cherche à développer ses capacités en vue d'obtenir ce genre d'approbation. Dans ce système, chaque opérateur tente d'évaluer sa place et sa fonction sociale. Tantôt dans une perspective utilitariste –il cherche à évaluer son utilité sociale, source de son approbation, et se trouve satisfait s'il a des raisons de penser qu'elle existe, même si elle ne correspond qu'à un accroissement marginal de l'utilité sociale totale ; tantôt il évalue, dans une perspective déontologique, sa capacité à générer de l'émulation sociale et à révéler les capacités latentes d'autres opérateurs (qui sont nés de l'exemple, dirons-nous) ; tantôt, dans une perspective plus sociologique, à la manière de Mauss (1978), Veblen (1970), Pareto (1968) ou Elias (1974), il cherche à définir sa position et son statut dans la compétition sociale.

Une telle différence dans la manière d'évaluer la place et la position sociale des opérateurs donne lieu à des interprétations différentes de cette reconnaissance. On peut, en effet, soutenir, d'une part que la reconnaissance accroît la positivité des échanges sociaux par le biais de reconnaissances croisées qui rendent les individus complémentaires du point de vue de leurs talents et de leurs projets, d'autre part, la reconnaissance est inscrite dans une compétition pour son monopole, ce qui pourrait générer un certain nombre de conflits sociaux.

### *7. Conclusions provisoires*

La VAE se présente aujourd'hui comme un phénomène inévitable voire incontournable. Pourtant, l'analyse de ses justifications tend à nous montrer que c'est essentiellement la conviction qu'elle ne pourra être que positive pour celles et ceux qui la reçoivent qui la positionne comme telle. Une conviction ou un pari puisque aucune étude empirique d'effets positifs observés n'a jusqu'ici été menée.

Par ailleurs, il faut remarquer qu'aucun espace démocratique de débat n'est envisagé à son propos. Comme d'autres politiques en leur temps, elle s'impose à tous comme un effet *top-*

*down*. Ou plus exactement, aux travailleurs dans la mesure où elle s'inscrit essentiellement dans les champs de l'éducation qualifiante et professionnelle ou encore dans l'entreprise. En effet, les discours qui la portent sont identifiables : ils émanent du politique ou des instances économiques.

Six indicateurs-effets lui sont reconnus par la littérature qui s'est développée à son propos : la visibilité des compétences, la mobilité, l'employabilité, la formation, la valorisation, la motivation. Ces indicateurs ont servi une enquête de terrain que nous avons menée auprès des acteurs du Plan Mobilisateur aux Technologies de l'Information et de la Communication (PMTIC). L'ambition était d'en mesurer leur consistance. En effet, le PMTIC par sa logique organisationnelle propre nous permettait de faire le lien. Des conclusions provisoires peuvent être tirées.

D'une part, il apparaît que le profil psycho-social de ceux qui se soumettent à une démarche de validation des acquis soit particulier : bonne connaissance de soi, estime de soi, regard positif sur ses potentialités paraissent nécessaires à l'entreprise de la démarche. D'autre part, il semble qu'entrer dans une procédure de validation est un effort qu'on n'est prêt à consentir que dans la mesure où cela permet la réalisation d'un projet de vie ou de travail pré-existant. Il y a la plupart du temps instrumentalisation de la validation.

A côté de ces constats, on peut remarquer que la mobilité n'est pas une donnée qui va de soi. Décider de se déplacer trouve vraisemblablement des moteurs ailleurs. Permettre de faire valoir des compétences acquises de l'expérience sur un territoire géographique donné ne suffit donc pas à encourager la mobilité sur ce même territoire.

Enfin, s'il apparaît clair que des effets peuvent être observés en matière de valorisation et de motivation, ils posent question : celle de la compétition sociale.

## Bibliographie

- Aubert J., Gilbert P., *Reconnaissance et validation des acquis*, PUF, « Que sais-je? », 1994.
- Authier M., Lévy P., *Les arbres de connaissances*, Editions de la Découverte, 1999.
- Barkatoolah A., *Valider les acquis et les compétences en entreprise*, INSEP Editions, 2000.
- Brochier D., Campinos-Dubernet M., Jacot H., *La formation professionnelle en mutation*, Editions Liaisons, 2001.
- Descombes V., *Les institutions du sens*, Minuit, 1997.
- Elias N., *La société de cour*, Calmann-Lévy, 1974.
- *Evaluer, valider et certifier les compétences professionnelles*, CNPF, 1998.
- Flament P., *La validation des compétences en Belgique francophone*, mémoire de fin d'études, Faculté Polytechnique de Mons, mai 2004.
- Gautier C., «La sociologie de l'accord: justification contre déterminisme et domination », *Vacarmes*, 2001.
- Honneth A., *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, 2003.
- *La validation des acquis de l'expérience : un nouvel enjeu pour le développement des compétences*, GARF, « Collection études du GARF », juin 2002.
- *La validation des acquis*, Centre INFFO, Centre de documentation du CREFOR, 2002.
- *La validation des acquis... Evolution ou révolution*. Actes des rencontres professionnelles du 27 mars 2001, RANFOR, 2001.
- *La validation des acquis professionnels pour les diplômés et les métiers de l'économie sociale : entre pratiques et projets*, USGERES, 2001.
- Le Boterf G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Editions d'Organisation, 2001.
- Mauss M., « Essai sur le don », in *Sociologie et anthropologie*, PUF, 1967.
- Olson M., *La logique de l'action collective*, PUF, 1978.
- Pareto V., *Traité de sociologie générale*, Droz, 1968.
- Parlier M., « Les enjeux et les ambivalences de la gestion des compétences », *Connexions*, n°70, 1997/2, pp.47-65.
- *Reconnaissance et validation des acquis dans le contexte de la formation*, CEREQ, 1999.
- Ricoeur P., *Parcours de reconnaissance. Trois études*, Stock, 2004.
- Smith A., *La théorie des sentiments moraux*, PUF, 2000.
- Tugendhat E., *Conscience de soi et autodétermination*, Albin Michel, 1995.
- Veblen Th., *Théorie de la classe de loisir*, Gallimard, 1970.
- Zarifian Ph., *Objectif compétence : pour une nouvelle logique*, Liaisons, 1999.