



N° 2798

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 13 décembre 2000.

## RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET A L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES <sup>(1)</sup> SUR LE PROJET DE LOI (n° 2415) *de modernisation sociale*.

PAR MME HELENE MIGNON,

Députée.

---

---

(1) La composition de cette Délégation figure au verso de la présente page.

*La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de :* Mme Martine Lignières-Cassou, *présidente* ; Mmes Muguette Jacquaint, Chantal Robin-Rodrigo, Yvette Roudy, Marie-Jo Zimmermann, *vice-présidentes* ; Mme Marie-Thérèse Boisseau, M. Michel Herbillon, *secrétaires* ; M. Pierre Albertini, Mmes Nicole Ameline, Roselyne Bachelot-Narquin, M. Patrick Bloche, Mme Danielle Bousquet, M. Philippe Briand, Mmes Nicole Bricq, Odette Casanova, Nicole Catala, MM. Richard Cazenave, Henry Chabert, Mme Marie-Françoise Clergeau, MM. Jean-Pierre Defontaine, Patrick Delnatte, Jean-Claude Etienne, Jacques Floch, Claude Goasguen, Patrick Herr, Mmes Anne-Marie Idrac, Conchita Lacuey, Jacqueline Lazard, Raymonde Le Texier, MM. Patrick Malavieille, Patrice Martin-Lalande, Mmes Hélène Mignon, Catherine Picard, MM. Bernard Roman, André Vallini, Kofi Yamgnane.

## SOMMAIRE



Pages

<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>I - UNE RECONNAISSANCE ÉLARGIE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : UN OUTIL MAJEUR DE PROMOTION SOCIALE ET D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b> .....	6
A. UNE PREMIÈRE RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS DANS LES DISPOSITIFS DE 1985 ET DE 1992.....	6
B. UNE INNOVATION DONT LES FEMMES DEVRAIENT BÉNÉFICIER : LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE.....	7
<b>II - UNE APPRÉCIATION POSITIVE DE LA VALIDATION DES ACQUIS ; MAIS UNE MISE EN ŒUVRE COMPLEXE</b> .....	9
A. UNE APPRÉCIATION POSITIVE.....	9
B. UNE MISE EN ŒUVRE COMPLEXE.....	10
<b>RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION</b> .....	15
<b>ANNEXES</b> .....	17
- Audition de Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle (extraits).....	19
- Audition de M. Vincent Merle, directeur de cabinet de Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle.....	25



MESDAMES, MESSIEURS,

La Délégation aux droits des femmes a été saisie par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, du projet de loi de modernisation sociale. Les dispositions de ce texte concernant le travail de nuit ont d'ores et déjà été examinées dans le cadre de la deuxième lecture de la proposition de loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ont fait l'objet d'un rapport d'information présenté par Mme Nicole Bricq.

D'autres articles du projet de loi sur la "validation des acquis de l'expérience professionnelle" intéressent cependant la Délégation aux droits des femmes. Votre rapporteure a souhaité témoigner de l'intérêt pour les femmes de ces nouvelles dispositions.

En effet, la validation des acquis professionnels, que Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, préfère appeler la "*reconnaissance de l'expérience professionnelle tout au long de la vie*", concerne les hommes et les femmes, mais dans une certaine mesure *concerne davantage les femmes* et rejoint le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les femmes ont deux fois moins accès que les hommes à une action de formation tout au long de leur vie. Cette inégalité s'explique en premier lieu par les caractéristiques de l'emploi féminin <sup>(1)</sup> :

- 60 % des femmes au travail sont regroupées dans six groupes professionnels : instituteurs, santé et travail social, employés civils, d'entreprises, de commerce, personnels de service aux particuliers, alors que ces catégories rassemblent un tiers de la population active et 12 % seulement des hommes en emploi.

- Les femmes sont principalement concernées par les emplois précaires et par le temps partiel qui les éloigne de la formation. Alors que, pour les hommes, le temps libéré en temps partiel est plus fréquemment

---

(1) *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux. Contribution du Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle. Mars 1999.*

utilisé à la formation, pour les femmes, ce temps disponible est consacré aux tâches familiales et domestiques.

- Les plans de formation mis en œuvre par l'entreprise ont tendance à privilégier les hommes et les personnels dont le niveau de qualification est plus élevé.

- L'accès à la formation continue diffère fortement selon les branches d'activité. Dans les secteurs où les femmes sont nombreuses (commerce, services marchands), soit le taux d'accès à la formation est globalement faible, soit lorsqu'il est élevé, il l'est plus pour les hommes que pour les femmes.

- Enfin, les femmes sont plus souvent salariées de PME de moins de 500 salariés. Or les sommes consacrées par l'entreprise à la formation sont étroitement liées à la taille de l'entreprise. On constate ainsi que le taux d'accès à la formation passe de 7,7 % pour les entreprises de 1 à 2 salariés à 31,1 % pour les entreprises de 500 salariés ou plus.

- Comme le conclut le rapport de Mme Nicole Péry, *la discrimination au regard de la formation professionnelle s'exerce parce que les femmes sont majoritairement dans les emplois les moins qualifiés, plus précaires, plus souvent à temps partiel, massivement employées dans les PME et dans les secteurs les moins formateurs.*

Les dispositions du projet de loi sur la validation des acquis de l'expérience vont apporter, principalement aux femmes, de nouvelles possibilités de reconnaissance et de promotion sociale.

## **I - UNE RECONNAISSANCE ELARGIE DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE : UN OUTIL MAJEUR DE PROMOTION SOCIALE ET D'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **A. UNE PREMIERE RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS DANS LES DISPOSITIFS DE 1985 ET DE 1992.**

La première reconnaissance de la validation des acquis professionnels remonte à 1985. Elle permettait aux candidats de s'inscrire dans des formations universitaires, sans posséder les titres ou diplômes normalement requis pour y accéder, après dispenses accordées par des commissions pédagogiques prenant en compte les études antérieures et l'expérience professionnelle des candidats. Dans ce cadre, seuls les acquis

de la formation permettaient d'accéder au diplôme, l'expérience professionnelle ne pouvant être directement reconnue.

Le dispositif de 1992 (loi du 20 juillet 1992 et décret du 27 mars 1993) allait plus loin, en accordant aux candidats à l'obtention de diplômes de l'enseignement supérieur et technologique, des possibilités de *dispense* d'une partie des épreuves. Cette dispense devait être délivrée par un jury en fonction de l'expérience professionnelle du candidat, d'une durée d'au moins cinq années. Pour une partie au moins du diplôme, la formation n'était plus un passage obligé.

Le bilan de la mise en œuvre de la loi de 1992 demeure cependant limité. En ce qui concerne les diplômes de l'enseignement professionnel, 3 000 bénéficiaires ont été enregistrés en 1998 pour des dispenses d'épreuves d'examen. La difficulté à établir le dossier, qui privilégie l'écrit et l'abstraction, et l'insuffisance de l'accompagnement expliquent notamment le faible taux de succès, malgré les efforts de l'Education nationale. Une refonte et un élargissement du système de la validation des acquis s'imposait.

#### **B. UNE INNOVATION DONT LES FEMMES DEVRAIENT BÉNÉFICIER : LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE**

- Dans la perspective d'une vaste réforme de la formation professionnelle, le projet de loi offre la possibilité d'accéder à un titre ou à un diplôme, grâce à la reconnaissance de ce que chacun a pu acquérir dans sa vie professionnelle comme dans sa vie extra-professionnelle.

Ce sera désormais un droit individuel, reconnu dans le code du travail : *"Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire reconnaître son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle."*

Dans le parcours professionnel d'un individu, la formation initiale, sanctionnée par un titre ou un diplôme, auquel notre culture et notre tradition continuent d'attacher une forte valeur, n'est plus suffisante. En effet, la vie professionnelle est de plus en plus marquée par la mobilité, les ruptures, l'évolution rapide des connaissances et des compétences en fonction des découvertes technologiques, de la compétition et des effets de la mondialisation.

L'expérience professionnelle permet à l'individu, au fil de sa carrière, de s'adapter, de compléter son savoir initial, d'acquérir des savoir-faire qui méritent d'être reconnus. Il faut qu'au cours de sa vie,

chaque homme, chaque femme puisse demander une reconnaissance de son expérience et de ses acquis par une validation.

- Les catégories qui devraient le plus bénéficier de cette reconnaissance sont celles qui ne disposent que d'un faible niveau de formation initiale, sachant que 27 % de la population active a un niveau de formation initiale égal ou inférieur au CEP et près de 40 % un diplôme ne dépassant pas le niveau V, c'est-à-dire le niveau du CAP ou du BEP. Or ce sont principalement les femmes qui se situent dans cette population active la moins qualifiée ; en effet, 80 % des ouvriers et des employés en France sont des femmes, qui ne disposent que d'une faible formation initiale.

Votre rapporteure a recueilli de nombreux témoignages à ce sujet. Des femmes après quinze ans d'expérience comme secrétaire, se trouvent licenciées et, au moment de reprendre un travail, se découvrent en compétition avec des jeunes filles disposant d'un BTS. Souvent, le premier tri de l'employeur se fait sur le diplôme, alors qu'en réalité, ces femmes, qui ont une longue expérience professionnelle, ont une forte connaissance pratique de leur métier et ont développé des compétences qui les mettent au niveau suffisant. D'où un sentiment de frustration lié au fait que la richesse potentielle engrangée sur le plan professionnel n'est pas reconnue...

- La validation de l'expérience professionnelle permettra par ailleurs d'intégrer dans cette expérience, des compétences et des savoir-faire acquis dans le cadre d'activités sociales, associatives ou bénévoles qui jusqu'alors n'étaient pas reconnues et qui sont, là aussi majoritairement, le fait des femmes. Ces acquis d'ordre social ou associatif peuvent correspondre à des compétences utiles dans la vie professionnelle.

De nombreuses activités liées aux services de proximité, au travail social ou paramédical, au tourisme, à l'animation, à la sécurité, ont connu ces dernières années une expansion rapide et peuvent offrir aux femmes un faire valoir des compétences acquises.

La prise en compte de ces nouvelles données de l'expérience implique un vaste élargissement du champ d'application de la loi de 1992 en ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience pour la délivrance d'un diplôme.

## II - UNE APPRECIATION POSITIVE DE LA VALIDATION DES ACQUIS ; MAIS UNE MISE EN ŒUVRE COMPLEXE

### A. UNE APPRECIATION POSITIVE

Votre rapporteure a tenu à entendre les organisations syndicales et patronales sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle. La plupart ont approuvé le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle et en ont souligné les aspects positifs. Les finalités en sont parfois différemment appréciées selon le point de vue.

① Pour le salarié, la reconnaissance de son expérience professionnelle constitue une avancée considérable, un outil, un moyen de progresser dans l'entreprise, une évolution de carrière, mais aussi une garantie en cas de rupture dans la vie professionnelle, de recherche d'un nouvel emploi, dans le contexte d'une adaptation de plus en plus rapide des métiers exigée par les progrès économiques et technologiques.

A la *validation statique*, qui n'est que l'enregistrement d'un acquis professionnel, il conviendra de préférer une *validation dynamique* à partir du constat de l'acquis, mais accompagné d'un projet professionnel. La validation, sans les moyens d'aller plus loin, ne suffit pas. Ainsi, un représentant syndical estime qu'une validation totale de l'acquis, équivalente au diplôme est d'ordre statique. Par contre, une reconnaissance partielle apporte dans un premier temps un dynamisme de reconnaissance qui, appuyée sur une formation et une épreuve complémentaire, conduira au diplôme. La validation permettra ainsi d'ouvrir la formation professionnelle à plus de salariés, en particulier les moins qualifiés.

② Dans l'entreprise, on raisonne davantage en terme de compétences, que la validation permettra de mieux faire émerger et développer. La nouvelle logique d'organisation du travail, qui s'est substituée au taylorisme et au travail sur poste, fait appel à la recherche et au développement des compétences. Dans les dix ans à venir, le management va connaître une véritable révolution, en raison de la concurrence mondialisée et sous l'effet des nouvelles technologies de la communication. Les compétences, mieux reconnues, mieux utilisées devront s'accompagner de plus de souplesse et de créativité de la part des salariés, avec en contrepartie des rémunérations conséquentes.

L'entreprise devra responsabiliser et accompagner le salarié dans son effort vers la validation et la formation, veiller à ce que l'acquis ait une

valeur *transversale* d'une entreprise à l'autre et que le salarié qui retourne sur le marché du travail soit en situation "*d'employabilité*".

## **B. UNE MISE EN ŒUVRE COMPLEXE**

① La validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'activités bénévoles, sociales ou associatives est une grande innovation, qui permettra, surtout pour les femmes, une reconnaissance, hors champ professionnel, d'activités encore peu reconnues.

Ces activités, très diverses, posent cependant un problème de définition des expériences. A côté du travail en association ou en syndicat (direction, animation, gestion) qui peut être identifié, de nombreuses activités liées aux soins à la personne (enfants, personnes âgées), à la relation humaine, à la médiation sont plus difficilement quantifiables. Comme l'a exprimé un de nos interlocuteurs syndicaux, il faut valoriser le "*savoir être à côté du savoir faire*".

Prendre en compte ces nouveaux champs de compétences, ces métiers émergents de l'aide à la personne, est un pari que les ministères valideurs, particulièrement celui de la jeunesse et des sports devront relever.

De nombreuses questions se posent en effet. Quel type de compétences mettre en avant ? Quelle sera la durée de l'expérience à prendre en compte, s'agissant du bénévolat à temps partiel ? Quels seront les référentiels à élaborer pour la validation, pour quel diplôme et vers quelles professions ? La validation ne devra-t-elle pas, dans ce cas, constituer un tremplin pour une formation ?

Des réponses ont commencé d'être apportées par le ministère de la jeunesse et des sports, en ce qui concerne les animateurs sportifs. L'acquis de l'expérience a été évalué pour les cinq années requises par la loi de 1992, à partir d'un mi-temps, correspondant à treize heures par semaine.

Les nouvelles possibilités de validation des acquis de l'expérience de trois années en association ne manqueront pas de poser notamment le problème du décompte et de l'attestation du nombre d'heures nécessaires pour la recevabilité du dossier.

② Le candidat à la validation va être confronté à plusieurs difficultés : l'accès à l'information, l'accompagnement et la constitution du dossier, la préparation à la validation.

- L'accès à l'information

Actuellement, en application de la loi de 1992, chaque académie offre un point d'accueil accessible toute l'année pour répondre aux demandes d'information sur la validation des acquis, les diplômes et leurs modalités de délivrance. L'information directe et individuelle est relayée par les différents services du ministère de l'Education nationale en contact avec le public et par une information auprès des entreprises, des services publics de l'emploi et des partenaires sociaux. De 1994 à 1997, plus de 36 000 personnes ont ainsi été accueillies par les services académiques compétents.

Pour porter ses fruits, l'extension de la validation nécessite l'information la plus large, d'abord dans l'entreprise, mais aussi dans tous les secteurs d'activités pouvant en bénéficier. Or, en entreprise, on constate souvent chez les salariées occupant les postes les moins qualifiés une méconnaissance — voire une ignorance — des possibilités de formation. "Rechercher et analyser une information, utiliser un conseil, partir en formation est un parcours difficile pour les personnes les plus vulnérables en entreprises <sup>(2)</sup>".

A cet égard, votre rapporteure retient une suggestion intéressante faite par le MEDEF. Le comité d'entreprise, dans le cadre de ses actions sociales et culturelles, devrait être autorisé à développer des actions de sensibilisation sur la formation professionnelle et la nouvelle procédure de validation des acquis.

Différents types de points d'accueil devraient être mis en place, auprès de l'ANPE, de l'AFPA, des comités départementaux et régionaux de la formation professionnelle.

- L'accompagnement et la constitution du dossier

L'accompagnement n'est pas obligatoire actuellement, mais il est proposé au candidat pour l'aider à analyser son expérience professionnelle, choisir le bon diplôme, étudier la faisabilité de son projet, répondre au questionnaire. Avec l'aide des conseils qui lui sont donnés, le candidat établit seul son dossier.

Le jury examine ensuite le dossier, les compétences développées et les connaissances maîtrisées, et peut décider d'entendre le candidat pour compléter les informations du dossier, préalablement à l'octroi ou non de la dispense d'épreuve. Il semble cependant que, pour près de la moitié des candidats, le dossier, complexe, n'est pas facile à établir et demande du

---

(2) *Egalité professionnelle et formation continue - Christine Guégnard, Iredu-Cereq, 1999.*

temps. On souligne la lourdeur et l'inadéquation du dossier. La procédure écrite, abstraite, écarte les candidats de faible niveau. Un accompagnement apparaît de plus en plus nécessaire, pour éviter l'échec et aboutir au moins à une validation partielle. Le candidat ne doit pas rester isolé dans sa démarche, il doit être aussi soutenu par son entreprise.

L'accompagnement a un coût. Etant donné le principe de gratuité de l'enseignement public et la similitude établie dans l'accès au diplôme entre les voies scolaires et universitaires et la validation des acquis, la *gratuité* devrait être acquise pour l'accès à la validation et des financements publics dégagés pour la mise en place du dispositif de préparation.

- La préparation à la validation

Les organisations syndicales ont insisté sur la nécessité d'un *congé* permettant de préparer la validation. Il a été envisagé d'aligner ce congé sur celui du bilan de compétences, d'une durée de 24 heures pris sur le temps de travail, institué par la loi du 31 décembre 1991.

Cette durée est cependant jugée trop brève pour la validation des acquis professionnels. Un droit spécifique à congé pour la validation des acquis devrait être reconnu dans le code du travail et la durée, variable, renvoyée à un décret.

- Le problème du temps partiel

30 % des femmes travaillent à temps partiel, mais 5 % seulement des hommes. "Le temps partiel apparaît comme une condition dont les hommes se saisissent pour investir en formation, alors que, pour les femmes, le temps dégagé serait utilisé pour répondre aux obligations familiales" <sup>(3)</sup>.

Le temps nécessaire à la validation doit-il être pris sur le temps de travail ou en dehors ? S'il doit l'être sur le temps libre, des dispositifs devront être mis en place pour la prise en charge des frais annexes comme les frais de garde des enfants. En tout état de cause, afin de ne pas pénaliser les femmes, il est préférable que ce temps soit pris sur le temps de travail.

\*

\*            \*

---

(3) Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Rapport du groupe de travail sur "L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière". Juillet 1999.

La Délégation s'est réunie le mardi 14 novembre 2000 pour examiner le présent rapport d'information.

La rapporteure en a présenté les grandes lignes et a ensuite donné lecture de ses propositions de recommandations.

Mme Martine Lignières-Cassou a estimé qu'en cas de validation partielle, lorsqu'un contrôle complémentaire paraît nécessaire au jury, le candidat à la validation devrait être prioritaire pour bénéficier d'une formation, que ce soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprises ou au titre du congé individuel de formation.

La Délégation a ensuite adopté les recommandations proposées par la rapporteure et complétées pour tenir compte de cette dernière observation.



## **RECOMMANDATIONS ADOPTEES PAR LA DELEGATION**

**1. Le droit de toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle doit s'accompagner de l'ouverture d'un droit à un congé reconnu dans le code du travail et pris en charge.**

**2. L'entreprise devra favoriser les actions d'information et de sensibilisation à la nouvelle procédure de validation des acquis de l'expérience professionnelle, notamment par les comités d'entreprises dans le cadre de leurs actions sociales et culturelles. Les candidats à la validation des acquis de l'expérience professionnelle devront bénéficier d'un soutien et d'un accompagnement.**

**3. Les salariés à temps partiel devront bénéficier, au même titre que les salariés à temps plein, de l'accès à la validation des acquis de l'expérience professionnelle.**

**4. En cas de validation partielle, le candidat à la validation des acquis de l'expérience doit être prioritaire dans l'accès à la formation.**

**5. Les ministères valideurs devront s'efforcer de définir les contenus et référentiels des activités sociales ou bénévoles à prendre en compte pour la validation des acquis de l'expérience et les diplômes ou titres correspondants ; une représentation de ces activités dans les instances consultatives chargées de donner un avis à la création des titres et des diplômes à finalité professionnelle par l'Etat devra être organisée.**

**6. Le décret en Conseil d'Etat précisant la constitution des jurys devra veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces jurys, particulièrement lorsque la validation concerne un secteur d'activité où les femmes sont majoritaires.**



## **ANNEXES**

- Audition de Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle (extraits).
- Audition de M. Vincent Merle, directeur de cabinet de Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle.



**Audition de Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes  
et à la formation professionnelle.**

*Réunion du mardi 1<sup>er</sup> février 2000*

**Présidence de Mme Martine Lignières-Cassou, présidente**

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente :** Madame la ministre, nous souhaiterions vous entendre sur vos deux champs de compétence, droits des femmes et formation professionnelle.

...

S'agissant de la formation professionnelle dont le projet de loi ne viendra en discussion devant le Parlement qu'en 2001, nous souhaiterions travailler en amont cette question car elle concerne en premier lieu les femmes qui y ont difficilement accès.

**Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle :**

...

J'évoquerai maintenant la deuxième dimension de mon action, celle de la réforme de la formation professionnelle.

Il est vrai que la réforme sur laquelle nous travaillons croise parfois le sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes puisque les femmes, actuellement, ont deux fois moins accès que les hommes à une action de formation tout au long de leur vie. L'inégalité est très forte et particulièrement pour les emplois de femmes peu qualifiés. Les inégalités sont doubles : elles existent entre les deux sexes, d'une façon générale, et entre les niveaux de qualification. L'un des défis de cette réforme est de faire en sorte que le nouveau système de formation professionnelle puisse être un droit que chacun et chacune exerce tout au long de sa vie, ce qui est très loin d'être le cas aujourd'hui. Ce nouveau droit, lorsqu'il sera construit, servira arithmétiquement plus aux femmes qu'aux hommes puisqu'actuellement, ce sont les femmes qui, dans la population active, sont les moins qualifiées. Ce sont elles qui devront avoir accès en priorité à des actions de formation tout au long de la vie. Mon propos peut être illustré par un chiffre très peu connu sur le niveau de qualification de la population active en France : 40 % de la population active, hommes et femmes confondus, ont un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 5, c'est-à-dire le niveau du CAP. Parmi cette population active la moins qualifiée, il y a beaucoup de femmes. Un deuxième chiffre m'a également fait beaucoup réfléchir : 80 % des ouvriers et des employés, en France, sont des femmes.

Le droit individuel de chaque salarié à la formation professionnelle, qui sera l'objet de la loi de 2001, est d'abord, à mon avis, un sujet du dialogue social, une responsabilité des partenaires sociaux.

D'autres volets de la réforme relèvent davantage de la responsabilité de l'Etat, ce qui a permis de les faire avancer plus vite. Cette réforme se traduira par l'examen de plusieurs projets de loi, dont l'un, annoncé par le Premier Ministre à Strasbourg, sera traité en 2000. Le plus important concernera ce que l'on appelle encore aujourd'hui la "validation

des acquis" et pour lequel je proposerai les termes de "reconnaissance de l'expérience professionnelle tout au long de la vie" qui me semblent plus compréhensibles.

Cette petite révolution m'a valu un an de travail avec le ministère de l'Education nationale, les autres ministères concernés ainsi que les partenaires sociaux car elle conduit à un véritable bouleversement. Je propose en effet que, demain, on ne reste plus essentiellement ce que l'on est à 20 ou 25 ans, lorsque l'on quitte la formation initiale -même si celle-ci est très importante- mais que chaque homme et chaque femme, plusieurs fois au cours de sa vie professionnelle, puisse demander une reconnaissance de son expérience professionnelle. Ceci implique un très vaste élargissement du champ d'application de la loi de 1992 en ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour la délivrance d'un diplôme. Des dispositions nouvelles permettront de valider l'expérience professionnelle pour l'ensemble des certifications, quel que soit le ministère valideur, que ce soit l'Education nationale, le ministère de l'Emploi, y compris les certifications accordées par les partenaires sociaux et les organismes privés. Cela concernera l'ensemble des formations, des titres et des certifications, ce que la loi actuelle ne permet pas.

La loi de 1992 ne permet actuellement qu'une reconnaissance partielle de cette expérience pour obtenir un diplôme. L'élargissement de son champ d'application fera l'objet d'un projet de loi en l'an 2000. J'insiste sur cette dimension car ce sont en priorité des femmes que l'on pourra ainsi conforter. Ces femmes, qui représentent actuellement sur le marché du travail 80 % des employés et des ouvriers et qui n'ont quasiment pas de formation initiale, ne manquent pas d'expérience professionnelle, de savoir ou de savoir-faire. Mais jusqu'à présent, elles ne pouvaient pas se voir reconnaître cette expérience professionnelle. Dès lors que cela aura été validé, mesuré et reconnu, elles pourront demander la certification correspondante.

Cette réforme interviendra très vite puisque, en principe, le projet de loi de modernisation sociale, dans lequel se situera ce volet formation professionnelle, doit être présenté le 15 mars en conseil des ministres et venir devant votre assemblée en avril prochain.

Volontairement, j'ai essayé de montrer comment, au travers de cette réforme de la formation professionnelle, on pouvait également répondre aux inégalités que subissent les femmes et à la fragilité de leur curriculum vitae, dans le marché de l'emploi. Mais bien sûr, je pourrais l'évoquer sur bien d'autres sujets, puisque c'est une réflexion très large et complète.

**M. Michel Herbillon** : Madame la ministre, je voudrais avoir votre sentiment sur l'ensemble des questions - parité politique, égalité professionnelle... - que vous évoquez en ce qui concerne les droits des femmes. De votre point de vue, où se situe l'équilibre entre une nécessaire égalité des femmes et des hommes dans les différents domaines évoqués et un excès de réglementations, d'obligations allant jusqu'à un degré extrêmement élevé de détails et de contraintes qui pourraient être mal perçus par la société.

**Mme Nicole Ameline** : Il est clair que la formation professionnelle est un problème général, hommes et femmes confondus, dans ce pays. On sait très bien que si l'économie se rapproche du plein emploi, ce sont toujours les emplois peu qualifiés qui resteront les emplois exclus. J'aimerais comprendre les causes de ce nonaccès à la

formation. Comme vous, je considère que celle-ci est fondamentale pour des femmes qui auront plusieurs vies successives et qui auront besoin de temps pour l'éducation et de temps ensuite pour se réinsérer dans la vie professionnelle. Où se situent les blocages ? J'aimerais comprendre pourquoi des femmes qui ont un parcours scolaire, voire universitaire, remarquable, entrent ensuite dans une culture du renoncement et de la résignation qui fait qu'elles démissionnent. Y a-t-il véritablement des volontés, syndicales ou internes à l'entreprise, qui font qu'elles n'ont pas accès à ce qui est un droit général et universel ? J'aimerais savoir si nous pourrions disposer de comparaisons européennes sur les mesures, en matière de formation professionnelle, qui ont été particulièrement efficaces. Autant s'inspirer des bons exemples.

**Mme Jacqueline Lazard :** Ma question concerne également la formation professionnelle car il me semble important d'aller très vite vers la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Toutefois, il me paraît difficile de parler de formation professionnelle sans envisager l'orientation. Au niveau de l'orientation, où en sont les travaux que votre ministère mène avec celui de l'Education nationale, pour lutter contre une orientation encore sexuée ?

**Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle :**

...

Pourquoi une telle inégalité dans l'entreprise, entre les hommes et les femmes, devant une action de formation tout au long de la vie ? Dans le livre blanc que j'ai rédigé et qui a été rendu public il y a environ un an, nous avons analysé ces inégalités. J'en rappelle un certain nombre. La première explication est qu'aujourd'hui, les femmes sont très majoritaires dans les emplois peu qualifiés. Or les personnes -hommes ou femmes- qui assument les emplois peu qualifiés, ont très peu accès à une action de formation continue. En effet, les plans de formation établis par les chefs d'entreprise ont jusqu'alors davantage favorisé les cadres que les employés peu qualifiés qui, il faut le souligner, en font beaucoup moins la demande car ils en ressentent beaucoup moins la nécessité.

Je vois aussi une autre explication dans le manque de motivation. Quand on suit un plan de formation ou une action de formation continue, contrairement ce que l'on pourrait penser, ce plus de qualification est très rarement pris en compte dans une construction de carrière, une responsabilité accrue, ou une augmentation de salaire. Cela inciterait plus de personnes si l'évolution professionnelle et personnelle dans l'entreprise était mieux valorisée, mais il faudrait aussi que les salariés les moins qualifiés aient un comportement plus "agressif", c'est-à-dire fassent des demandes répétées et volontaires, dont le chef d'entreprise devrait tenir compte.

La troisième explication est que les femmes, d'une manière générale, assument, dans la vie quotidienne, de lourdes tâches domestiques, le lien avec les enfants, la garde des enfants. On peut le voir à la façon dont les salariés, qui ont un contrat de travail à temps partiel, se situent par rapport à la formation tout au long de la vie. Les hommes, qui ont un contrat à temps partiel, utilisent largement leur temps libre pour suivre une action de formation. En revanche, les femmes utilisent très peu leur temps libre pour des actions de formation car elles ont d'autres charges sur leurs épaules.

C'est donc une addition de facteurs qui explique, à ce point, le niveau des inégalités. Et pour exprimer le cumul de toutes les inégalités dans une phrase image, je

dirais que lorsque vous êtes une femme, employée, dans une entreprise de moins de vingt salariés, dans une région éloignée d'une grande ville, vos probabilités d'accès à la formation continue tout au long de la vie sont de 2,5 %. En revanche, quand vous êtes un homme, cadre d'une entreprise de plus de deux mille salariés, proche d'un grand centre urbain, vos probabilités d'accès sont de 70 %.

...

Les questions portant sur la détresse des femmes battues, le logement, la famille, le revenu, la garde des enfants, la priorité d'accès de ces femmes à un emploi ou à une action de formation, ouvrent un vaste sujet. Je répondrai sur ceux qui relèvent de ma responsabilité. Comment faire pour qu'une femme, qui n'a aucune activité professionnelle lorsqu'elle quitte son domicile conjugal, puisse le plus rapidement possible avoir accès à une action de formation — qu'on lui refuse actuellement — ou à un dispositif de retour vers l'emploi ? J'ai traité ce sujet au travers du plan national d'action pour l'emploi 1999 en demandant que 55 % de l'ensemble des dispositifs de formation pour le retour à l'emploi soient prioritairement accordés aux femmes et plus particulièrement aux femmes en situation de détresse. Cette proposition, qui a été présentée à Mme Martine Aubry qui l'a acceptée, est incluse dans le plan national d'action pour l'emploi.

J'ai mené par ailleurs, auprès de l'ensemble des directeurs de l'ANPE et de l'AFPA, une action de sensibilisation et de mobilisation sur tous ces sujets. J'obtiens maintenant des statistiques sexuées. Au début, ma demande de statistiques systématiquement sexuées n'a pas été comprise. J'ai exposé que ces instruments étaient indispensables pour me permettre d'évaluer les dispositifs, voir si nous sommes sur le bon chemin ou si nous commettons des erreurs qu'il convient de rectifier. Maintenant, cette démarche est comprise et se met en place. Ils ont eux-mêmes changé leurs logiciels et, dans la présentation de leurs statistiques, ont revu tous les formulaires pour que l'on puisse obtenir des statistiques sexuées. Il me sera donc possible de vérifier d'ici un an s'il y a eu un effort accru vers les femmes, sur l'ensemble des dispositifs de retour à l'emploi et d'accès à la formation tout au long de la vie. L'évaluation faite, à ce jour, montre que d'ores et déjà, nous avons atteint 55 % du public féminin, pour l'ensemble des dispositifs de retour à l'emploi et d'accès à la formation.

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente** : Peut-être pourrions-nous refaire un point, dans le cadre du débat budgétaire 2001 à l'automne prochain ?

**Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle** : Certainement. J'ai le souci de construire des politiques très pragmatiques, mais qui répondent également à ce que j'ai analysé comme étant des besoins prioritaires. J'inscris mes actions dans la durée. Quel responsable politique pourrait croire que l'on peut tout bouleverser du jour au lendemain, quelle que soit la volonté politique des uns et des autres ? On ne change pas une société aussi rapidement. Je crois en l'efficacité d'une démarche de construction de l'égalité au travers de toutes les actions politiques et j'espère que les diverses évaluations permettront de mesurer que nous sommes sur la bonne voie.

**Mme Muguette Jacquaint** : La reconnaissance des acquis professionnels sera-t-elle étendue à la fonction publique ?

**Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle** : Ma compétence professionnelle se limite au monde privé de l'entreprise.

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente** : Cette excellente question signifie que nous devons auditionner M. Emile Zucarelli sur ce problème.

**Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle** : Je soutiendrai cette démarche. S'agissant de l'orientation scolaire, dont j'ai réellement le souci, je signerai une convention avec M. Claude Allègre et Mme Ségolène Royal, autour du 25 février ou du 3 mars. Avec l'Education nationale, cette convention prendra la forme d'un partenariat qui réaffirmera la nécessité d'une action d'orientation scolaire tant pour les filles que pour les garçons, car il ne me semble pas normal que certains domaines professionnels soient exclusivement féminins. Cette action d'orientation professionnelle sera dirigée vers les filles et les garçons, mais incitera les filles à diversifier leur choix et à faire en sorte qu'elles aient connaissance des espoirs d'emploi dans tel ou tel secteur. Tout en tenant compte de leurs goûts personnels et de leurs aptitudes, il faut leur faire connaître les filières qui seront, demain, plus riches que d'autres en emplois. On connaît les métiers vers lesquels se dirigent encore beaucoup trop de jeunes filles et qui ne débouchent pas ensuite sur des emplois.

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente** : Peut-être aurons-nous l'occasion de nous revoir lors de discussions sur d'autres projets ou propositions de loi. Nous souhaiterions pouvoir également vous auditionner, sur une base régulière, soit dans le cadre du débat sur les orientations budgétaires, soit sur celui de la formation professionnelle, sujet auquel nous tenons tous et toutes. Il me semble que nous aurons maintes occasions, dans les prochains mois, de débattre avec vous à nouveau sur ces questions.

\*

\* \*



**Audition de M. Vincent Merle, directeur de cabinet de Mme Nicole Péry,  
secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, sur la  
validation des acquis professionnels**

*Réunion du mardi 23 mai 2000*

**Présidence de Mme Martine Lignières-Cassou, présidente**

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente :** Mes chers collègues, nous avons le plaisir d'accueillir M. Vincent Merle, directeur de cabinet de Mme Nicole Péry.

Demain matin, sera présenté au conseil des ministres un projet de loi sur la modernisation sociale, dont l'un des volets concerne la validation des acquis professionnels. Nous avons déjà eu l'occasion de discuter avec Mme Nicole Péry, lorsque nous l'avons auditionnée au mois de février, de la validation des acquis professionnels et de l'importance qu'elle revêt, notamment pour les travailleurs non qualifiés, c'est-à-dire, notamment pour les femmes.

Nous aimerions donc que vous puissiez nous exposer en primeur les grandes lignes de la partie du projet de loi de modernisation sociale qui concerne particulièrement la validation des acquis. Nous souhaiterions savoir où nous en sommes aujourd'hui, quelle importance on veut lui reconnaître et de quels moyens nous allons disposer.

**M. Vincent Merle :** Je commencerai par une précision de vocabulaire qui a son importance. Mme Nicole Péry souhaite que l'on parle d'un "droit à la reconnaissance de l'expérience par la validation des acquis" plutôt que de validation des acquis directement. La validation des acquis est, en effet, une procédure alors que l'objet de ce projet de loi est d'offrir la possibilité au plus grand nombre de personnes d'accéder à un titre ou à un diplôme grâce à la reconnaissance de ce que chacun a pu acquérir dans sa vie professionnelle comme dans sa vie extra-professionnelle.

Le texte qui sera présenté demain en conseil des ministres commence d'ailleurs de la façon suivante : *"Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire reconnaître son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle"*.

Dans l'esprit de Mme Nicole Péry, ce projet de loi est un volet décisif de la réforme de la formation professionnelle. Si elle a souhaité engager la réforme par cette première étape, c'est parce qu'il s'agit d'un domaine dans lequel l'Etat a une responsabilité première il pouvait donc prendre directement des initiatives, sans être tributaire de la négociation entre les partenaires sociaux.

Ce projet a cependant été préparé grâce à un important travail de concertation.

Nous avons beaucoup échangé avec les autres ministères concernés, et en particulier avec l'Education nationale qui est le premier ministère "valideur" — pour

repandre cette expression barbare —, mais aussi avec les autres ministères qui délivrent également des titres et des diplômes : le ministère de l'agriculture, le ministère de la jeunesse et des sports, le ministère de l'emploi et de la solidarité, qui délivre un certain nombre de diplômes dans le secteur des affaires sociales, etc.

Par ailleurs, nous avons engagé un dialogue très constructif avec les organisations syndicales et patronales. Ils sont d'ailleurs impliqués dans la préparation de presque tous les titres et les diplômes et ont un rôle décisif dans la reconnaissance de ces certifications dans les conventions collectives et les classifications.

Le projet de loi qui va être présenté demain en conseil des ministres est le résultat de ce long travail de négociation.

Quelques mots maintenant sur les objectifs économiques et sociaux auxquels répond le projet.

Nous nous situons dans un contexte de mobilité professionnelle accrue, avec des ruptures très fortes dans la vie professionnelle de nombreux salariés (licenciements, ruptures liées souvent aux contrats précaires, etc.), mais il y a également d'autres formes de mobilité, en particulier celles qui sont liées au changement de nature des activités professionnelles.

Certaines personnes n'ont pas changé d'emploi, elles sont restées chez le même employeur et la dénomination de leur l'emploi n'a pas changé ; mais le contenu de leur emploi a beaucoup évolué. Si je prends l'exemple des métiers du secrétariat, il est évident qu'une secrétaire d'aujourd'hui n'accomplit pas les mêmes tâches et n'a pas la même activité professionnelle qu'il y a vingt ans, alors que l'on apprenait encore à dactylographier sur des machines à écrire mécaniques.

Il existe donc des mobilités de toutes formes et, dans ce marché du travail mobile, ou flexible, comme le diraient certains, le fait que chacun puisse faire reconnaître ce qu'il a acquis professionnellement est tout à fait important.

C'est l'un des éléments de motivation de ce projet. L'autre élément de motivation est l'état de qualification de la population active, puisque, pour le rappeler d'un chiffre, 40 % de la population active ont un niveau égal ou inférieur au niveau V, c'est-à-dire au CAP ou au BEP, au moment où, précisément, les entreprises se plaignent de ne pas trouver suffisamment de main-d'œuvre qualifiée.

Le risque est donc élevé d'avoir à la fois des tensions fortes sur le marché du travail, des difficultés de recrutement et l'existence d'un volant de population active insuffisamment qualifiée et n'arrivant pas à trouver un emploi alors que la situation de celui-ci s'améliore.

Ces personnes qui ont un niveau de formation initiale faible ne sont pas pour autant des personnes sans qualification. Certaines d'entre elles ont dix, quinze ou vingt ans d'expérience et ont acquis de très nombreux savoir-faire, mais ceux-ci sont souvent peu reconnus.

Pour reprendre l'exemple du secrétariat, il y a des personnes qui, après quinze ans d'expérience comme secrétaire, se trouvent licenciées pour une raison quelconque (fermeture de l'entreprise, par exemple) et qui, au moment de reprendre un travail, se trouvent en compétition avec des jeunes filles disposant, elles, d'un BTS. Or, souvent, le

premier tri de l'employeur se fait sur le diplôme alors qu'en réalité, ces femmes, qui ont quinze ans d'expérience professionnelle, ont une connaissance pratique de leur métier extrêmement forte et que, par le biais de la formation continue ou par des auto-apprentissages en situation de travail, elles ont développé de nombreuses compétences qui les mettent certainement au niveau suffisant.

Il y a donc à la fois, objectivement, des difficultés sur le marché du travail et une frustration importante due au sentiment que la richesse potentielle engrangée sur le plan professionnel n'est pas reconnue.

Voilà les deux motivations principales de ce projet de loi.

Je tiens cependant à préciser que des dispositions législatives existaient déjà en la matière. Une loi de 1984, dont les décrets d'application ont été pris en 1985, concernant uniquement l'enseignement supérieur, avait pour objet d'attribuer des équivalences avant l'entrée en formation. Très concrètement, si vous vouliez préparer une maîtrise alors que vous n'aviez pas la licence, au vu de votre expérience et des stages de formation effectués, on vous accordait l'équivalence de la licence, de telle sorte que vous pouviez entrer en maîtrise, mais vous deviez quand même suivre la totalité de la scolarité de la maîtrise pour l'obtenir.

Une autre loi, beaucoup plus ambitieuse, adoptée en 1992, a ouvert les diplômes de l'enseignement professionnel et technologique à la validation des acquis professionnels. Cette fois, il s'agissait bien d'accéder directement à un diplôme, en fonction de son expérience, et non pas d'une sorte d'équivalence.

La loi comprenait cependant quelques réserves. Elle stipulait que le candidat devait passer au moins une épreuve. A supposer que, pour obtenir un diplôme, le règlement de l'examen prévoit six épreuves, le candidat devait au moins en passer une, sachant que l'on pouvait lui accorder les cinq autres titres de la validation de ses acquis professionnels.

Il y avait aussi quelques autres restrictions importantes.

Par ailleurs, seuls les diplômes et titres de l'Education nationale étaient concernés. Potentiellement, la loi était plus ouverte, mais les décrets d'application n'ont concerné que l'Education nationale ; aussi, lorsque le ministère de la jeunesse et des sports a essayé, récemment, d'ouvrir cette possibilité aux diplômes qu'il délivre, le Conseil d'Etat l'a accepté, mais a estimé qu'il convenait plutôt de modifier la loi en l'ouvrant à tous.

La deuxième restriction importante, c'est qu'il fallait une durée d'expérience professionnelle de cinq ans, ce qui, dans certains cas, apparaissait relativement long et a freiné le développement du dispositif.

En troisième lieu, n'était prise en compte que l'expérience professionnelle *stricto sensu*, c'est-à-dire une expérience comme salarié ou travailleur indépendant, mais dans le cadre d'un travail rémunéré. N'était pas prise en compte, par exemple, une activité à caractère bénévole, même si celle-ci était très proche du titre ou du diplôme visé.

Enfin — j'insiste sur ce point qui passe inaperçu généralement —, la logique même de cette loi de 1992 était plutôt celle de la dispense d'épreuves, alors que l'on aurait pu aller, dès cette époque, jusqu'à une validation au regard de l'expérience du candidat et, éventuellement, si certains acquis ne pouvaient pas être validés, définir avec lui les

modalités de validation de son expérience, quitte à ce que le candidat aille suivre un stage de formation, se forme par lui-même et complète ses connaissances et ses savoir-faire.

Ce n'était pas tout à fait la philosophie de l'époque ; on était plus dans une logique de dispense d'épreuves.

Cette disposition s'est traduite très concrètement dans les textes d'application par le fait que les candidats étaient tenus de préparer un dossier attestant de leur expérience professionnelle ; ce dossier était ensuite examiné par un jury qui, dans un certain nombre de cas, ne recevait même pas le candidat. Autrement dit, la charge de la preuve était du côté du candidat et le jury, dans sa souveraineté, appréciait si ces preuves étaient suffisantes pour que l'on attribue le diplôme ou le titre.

Certains jurys avaient cependant monté une procédure permettant à la personne de venir défendre son dossier dans le cadre d'une sorte de soutenance, mais ce n'était pas du tout obligatoire puisque, selon les textes, l'élément principal était l'ensemble des preuves susceptibles d'être réunies.

Cette loi de 1992 a cependant représenté un grand progrès par rapport à une tradition très fortement ancrée en France : celle du diplôme comme sanction d'un parcours de formation. On ouvrait ainsi une brèche importante en reconnaissant que l'expérience pouvait avoir, au regard du système de certification professionnelle, la même valeur que le passage dans un processus de formation classique.

Cependant, peu de gens se sont engouffrés dans cette brèche, et l'application pratique de cette loi a été très en deçà de ce qu'espérait le législateur. On estime, grosso modo, que sept ou huit mille personnes par an s'inscrivent dans l'une des deux procédures que je viens d'indiquer –celle de la loi de 1984 ou de la loi de 1992- mais il est probable que, dans cet ensemble, la majeure partie des candidats choisissent la procédure de la loi de 1984 et seule une minorité se présente pour obtenir un diplôme professionnel par le biais de la loi de 1992.

Pourquoi ? Les raisons en sont multiples. Tout d'abord, je pense que la communication autour de cette loi a été très faible. Certes, dans les rectorats, des bureaux ont été ouverts pour pendre en charge les personnes, mais vous constaterez que très peu nombreux sont les salariés qui connaissent l'existence de la loi de 1992.

Ensuite, je pense qu'il y a eu un certain nombre de réticences au sein du corps enseignant, qui ne voyait pas toujours d'un très bon œil l'attribution des diplômes à des gens qu'ils n'avaient pas formés.

Au-delà, l'absence de perspective de réforme de la formation professionnelle a aussi pesé. Certes, les gens sont intéressés par le fait d'acquérir une certification, mais ils le sont encore plus par l'idée que, s'ils n'arrivent pas à l'obtenir, ils vont pouvoir également disposer des moyens de compléter leur formation.

De ce point de vue, le contexte a changé, puisqu'on parle désormais beaucoup, y compris chez les salariés, d'une perspective de réforme de la formation professionnelle. Il y a maintenant des attentes assez fortes, de la part de l'ensemble du corps social, quant à la mise en place d'un système vraiment performant pour cette validation des acquis professionnels.

D'ailleurs, les quelques sondages dont on peut disposer sur le sujet laissent penser que cette attente est largement répandue. Ainsi, lorsque, dans des sondages d'opinion, on pose la question suivante : *"S'il existait un dispositif permettant d'acquérir un diplôme ou un titre sur la base de votre expérience professionnelle, seriez-vous intéressé par ce dispositif?"*, on s'aperçoit que pratiquement la moitié de la population active se dit intéressée.

J'en viens au projet de loi tel qu'il va être présenté demain en conseil des ministres. Il comporte deux volets très complémentaires.

Le premier est l'extension de la procédure de validation des acquis, extension qui peut prendre plusieurs formes.

Tout d'abord, le texte du projet de loi précise que c'est l'ensemble des titres et diplômes qui sera désormais accessible par la validation des acquis. Cela s'applique donc en particulier, à tous les diplômes et titres délivrés par l'Etat.

Il existe cependant une petite restriction : pour certains diplômes, il y a des conditions minimum de sécurité et, pour certaines professions, des réglementations particulières qui conduiront à exiger que, pour ces diplômes, un minimum de formation soit suivi. Pour la profession d'infirmière, par exemple, on peut valider les acquis des personnes qui ont été aides-soignantes, mais on n'a pas le droit de faire certains gestes professionnels quand on est aide-soignante, certains acquis manquent donc par définition. De toute façon, d'un point de vue de sécurité sanitaire, il est prudent que les personnes qui veulent accéder à un diplôme d'infirmière passent par un temps de formation minimum.

Par conséquent, les textes réservent la possibilité d'apporter des restrictions à cette règle très générale.

Le deuxième élément d'extension, c'est que la durée minimum d'expérience sera réduite de cinq à trois ans. Certains pensaient que l'on pouvait aller plus loin encore et ramener cette durée à un an, mais certains ministères ont fait valoir qu'ils préféreraient cette durée de trois ans, notamment pour éviter d'inciter à des sorties précoces du système éducatif. Certains jeunes pourraient en effet être tentés de dire, par exemple : "Après tout, si je peux obtenir un diplôme en un an là où les autres mettent deux ans pour y accéder en se formant, pourquoi pas ?"

Cela paraissait finalement une position raisonnable, même si certaines certifications très partielles ne justifient pas cette durée.

La troisième extension est celle qui consiste à prendre en compte non seulement l'expérience professionnelle, mais également celle qui se situe en dehors du cadre strictement professionnel, notamment dans le cadre de la vie associative. Vous savez que c'est un sujet controversé.

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente** : Notamment en matière sportive.

**M. Vincent Merle** : Exactement. On comprend bien que certains soient opposés à l'idée qu'une activité sportive effectuée dans un cadre individuel, volontaire et associatif puisse à un moment donné être prise en considération pour attribuer un diplôme alors qu'un certain nombre d'écoles qui préparent à des métiers du sport sont très jalouses de leurs prérogatives dans l'attribution de ces certifications.

Malgré tout, de nombreux cas de figure sont à prendre en compte. Prenez par exemple le cas de quelqu'un qui a assuré la comptabilité d'une association pendant plusieurs années ; si cette personne veut valider ses acquis à un moment donné, cela paraît logique puisque son expérience, même à titre bénévole, est très proche du diplôme et du titre qu'elle vise. Il n'y a donc aucune raison que cela ne soit pas pris en considération. Le projet de loi prévoit cet élargissement.

Enfin, il s'agit d'essayer de sortir petit à petit de la logique de la "dispense d'épreuve" pour aller vers une logique d'accompagnement du candidat. Non seulement on pourra délivrer la totalité d'un titre ou d'un diplôme par la voie de la validation des acquis, mais quelqu'un qui n'obtiendrait pas la totalité pourra se voir proposer des épreuves complémentaires en fonction des lacunes constatées par le jury.

Cela a posé quelques problèmes quand le texte est passé au Conseil d'Etat, certains conseillers ayant fait observer qu'on renonçait ainsi à un principe d'égalité et que plusieurs personnes pourraient avoir le même titre ou le même diplôme sans avoir passé exactement les mêmes épreuves.

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente :** Pourriez-vous développer ce point ?

**M. Vincent Merle :** Selon l'analyse du Conseil d'Etat, pour qu'un diplôme ait la même valeur et offre les mêmes garanties de la part de l'Etat, tous les candidats doivent avoir passé les mêmes épreuves. Prenez l'exemple du baccalauréat : tout le monde passe les mêmes épreuves et, à la limite, le même jour et à la même heure. Comme ce n'était plus tenable, on a d'ailleurs introduit quelques dérogations, puisque les sujets sont différents d'une académie à l'autre, mais il fut un temps où, dans la France entière, on proposait les mêmes sujets à tous les candidats.

Est donc très fortement ancrée dans nos esprits l'idée que la valeur du diplôme tient à l'identité des épreuves pour tous.

En réalité, ce principe est déjà bafoué de multiples façons, car certains passent un diplôme en épreuve finale et d'autres en contrôle continu. Dans les épreuves pratiques qui sont effectuées pour les diplômes professionnels, la nature des épreuves est très variable. Un candidat est placé dans une situation professionnelle qui n'est pas la même que celle du candidat précédent ou du candidat suivant.

Ce principe d'égalité vaut pour un concours, pour lequel il est absolument nécessaire de faire passer exactement les mêmes épreuves afin de classer les candidats mais, dès lors qu'il s'agit d'un examen, il n'y a pas de principe absolu d'identité des épreuves à faire passer aux candidats.

Si je prends encore une fois l'exemple de la secrétaire, il n'y aura pas identité absolue. En effet, si elle peut faire la preuve qu'elle manie parfaitement bien les outils de traitement de texte et qu'elle sait faire des opérations de classement, mais si elle ne sait pas utiliser couramment un tableur ou n'importe quel autre logiciel qui permet de faire des opérations statistiques courantes, le jury lui dira : "Vous avez une lacune dans ce domaine alors que c'est exigé dans le référentiel d'activité du diplôme ; on vous fera donc passer dans quelques mois une épreuve spécifique sur ce point".

Voilà ce que je peux dire sur la procédure de validation des acquis en tant que telle. Vous voyez que cela va obliger tous ceux qui délivrent des titres ou des diplômes à

être beaucoup plus exigeants et rigoureux qu'ils ne le sont aujourd'hui dans la définition de ce qu'on appelle les référentiels d'activité ou les référentiels de validation.

Traditionnellement, quand on élaborait un diplôme, on décrivait assez sommairement les emplois visés, après quoi on passait beaucoup de temps à dire : "Pour atteindre cet objectif professionnel, il faut tant d'heures de mathématiques, tant d'heures de dessin industriel, tant d'heures de mécanique, etc.", et on traduisait très rapidement l'activité professionnelle en *curricula*, pour reprendre une expression classique chez les pédagogues.

Cette fois, on va être probablement beaucoup plus exigeant sur la nature exacte des activités professionnelles visées et sur le degré d'autonomie attendu de la part des candidats sur chacune de ces activités. C'est ainsi qu'une personne se présentant à ce diplôme par la voie de la validation des acquis professionnels, et non pas comme sanction d'un cursus de formation, devra établir des preuves par rapport à un référentiel explicite.

L'exemple type, c'est la dimension de la connaissance dite générale, implicite dans une formation professionnelle. Pour un élève qui prépare un baccalauréat professionnel, il faut évidemment vérifier au moyen d'épreuves classiques qu'il a une bonne capacité à manier la langue ou à faire des calculs mais, s'il s'agit d'une personne qui a dix ans d'expérience professionnelle, on ne va pas lui demander systématiquement de faire une dictée ou une série d'opérations de calcul. Il faudra donc, à partir des preuves de son activité professionnelle, en déduire qu'elle a bien les connaissances indispensables pour réaliser les activités professionnelles concernées.

Ce n'est pas totalement nouveau car, depuis quelques années, l'Education nationale a beaucoup fait évoluer ses référentiels d'activité dans le sens de la rigueur et de la précision, parfois même en découpant ses référentiels non pas en sous-ensembles de disciplines, mais en éléments correspondant à des sous-ensembles d'activités professionnelles. L'Education nationale a petit à petit anticipé sur des dispositions qui vont maintenant devenir plus contraignantes.

Le deuxième volet du projet de loi est celui qui consiste à rendre plus lisible notre système actuel de certifications.

Nous avons aujourd'hui environ deux mille certifications professionnelles — il est très difficile de les dénombrer — quand on additionne les diplômes professionnels délivrés par l'Education nationale, les diplômes et les titres délivrés par les autres ministères, les diplômes délivrés par les chambres consulaires, les titres homologués et les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches, (établis paritairement entre les organisations syndicales et les employeurs) qui se développent beaucoup depuis quelques années. Nous avons donc une profusion de systèmes de certifications.

En ce qui concerne les titres homologués, la procédure prévue par le projet de loi vise à remplacer le système actuel d'homologation.

L'homologation date des lois de 1971, dont l'une sur l'enseignement professionnel et technologique proposait cette procédure d'homologation. Dès lors qu'un organisme de formation proposait une certification professionnelle et que cette certification professionnelle correspondait bien à un emploi, il était possible de le faire enregistrer et homologuer par une commission. Cela ne concernait pas les diplômes de l'Education nationale, qui étaient considérés comme homologués de droit.

C'est ainsi qu'un certain nombre d'organismes privés ou consulaires sont venus présenter leurs diplômes devant cette commission, qui les a homologués ou non.

Cette procédure, qui avait tout à fait sa place dans le contexte de l'époque, ne remplit plus tout à fait son office parce que, désormais, beaucoup d'organismes privés de formation en attendent d'abord un label de qualité. Ils attendent avant tout une reconnaissance de l'Etat - ce qu'ils mettent sur leur papier à en-tête en indiquant : "*notre titre est homologué par l'Etat*" - alors qu'en réalité, cette commission ne vérifie pas la qualité de la formation, mais uniquement le bien-fondé ou la réalité de cette certification par rapport au marché du travail.

Nous allons donc remplacer cette procédure d'homologation par la création d'un répertoire national des certifications qui sera géré par une commission tripartite composée des ministères valideurs, dont l'Education nationale, des organisations patronales et des organisations syndicales. Cette fois, la totalité des titres et diplômes aura vocation à être inscrits dans ce répertoire ; y figureront aussi bien les diplômes de l'Education nationale que les autres diplômes.

L'idée n'est pas de faire un nettoyage systématique. Il peut exister, dans un champ professionnel déterminé, un diplôme de l'Education nationale, un diplôme du ministère du travail et un diplôme délivré par une chambre de commerce, mais l'idée est quand même que la commission en question incite ces différents organismes à se rapprocher et à créer des mécanismes de passerelles ou de reconnaissance mutuelle pour que, petit à petit, le paysage des certifications devienne lisible aussi bien pour les individus que pour les entreprises.

Ces deux éléments se complètent. La validation des acquis sera d'autant plus efficace et la reconnaissance de l'expérience sera d'autant plus un droit effectif pour les personnes que, par ailleurs, celles-ci pourront avoir une bonne visibilité de l'ensemble des certifications existantes et que nous aurons un système assez cohérent de certification. L'ensemble des certifications inclura celles qui sont établies paritairement par les organisations patronales et syndicales ; elles prennent de plus en plus de place dans le paysage des certifications en France, notamment parce que ces certifications paritaires permettent de jeter un pont entre les logiques de gestion des compétences dans les entreprises et les systèmes de classification et de conventions collectives.

Voilà les grandes lignes du projet de loi. Ce n'est pas un projet complexe sur le plan juridique, même s'il peut paraître un peu technique.

**Mme Yvette Roudy :** Dans son l'esprit, je trouve ce projet tout à fait séduisant. Je me souviens en effet très bien de l'esprit qui avait présidé à la loi de 1984, qui avait créé la troisième voie de l'ENA. Je me souviens aussi des terribles réticences des corps, qui avaient passé des examens et qui regardaient d'un très mauvais œil ces nouvelles catégories de collègues.

J'aimerais donc savoir comment cela va fonctionner. Le temps a permis évidemment de faire mûrir les mentalités : ce qui n'était pas possible hier peut très bien l'être aujourd'hui. Cela peut très bien concerner certains métiers. Mais, comme vous l'avez dit vous-même, il ne peut pas y avoir une équivalence qui permette à une infirmière de devenir tout d'un coup médecin.

Je prendrai deux exemples beaucoup plus concrets pour lesquels j'aimerais savoir qui va donner les homologations.

Mon premier exemple est celui d'une personne qui aura eu l'expérience de l'apprentissage d'une langue, qui sera allée dans un pays, aura pratiqué et travaillé très vite en faisant des traductions dans le privé, par exemple, sans avoir vraiment de diplôme mais qui aura acquis une formidable connaissance de cette langue. Qui va lui donner l'équivalence du diplôme lui permettant d'enseigner cette langue dans un lycée et quelles sont les épreuves qu'elle devra passer, alors qu'avec son expérience elle sera bien meilleure qu'un professeur qui aura passé toutes les épreuves ?

**Mme Marie-Thérèse Boisseau :** Vous parlez de l'équivalence de la connaissance de la langue ou celle d'un métier pédagogique ?

**Mme Yvette Roudy :** J'ai choisi en fait deux exemples très concrets pour lesquels il me semble que l'on doit arriver à donner des équivalences, tout en me demandant comment on va y arriver.

Mon deuxième exemple est celui d'un mécanicien qui, pendant quinze ans, travaille dans un garage ou sur un bateau avec des ingénieurs. Il va acquérir une telle expérience (il faut évidemment y ajouter le goût, la passion et l'intérêt) qu'au bout de dix ou quinze ans, il sera aussi bon que les ingénieurs sans en avoir le diplôme. Il sera parfaitement capable de demander une équivalence. Que va-t-on lui demander de faire pour l'obtenir ? Si on lui fait passer un examen concret et pratique, il le réussira parce qu'il a acquis un savoir-faire ; il sera même capable de le communiquer dans une école.

Comment allez-vous procéder dans ces deux cas précis ? Allez-vous établir des tableaux pour définir les métiers pour lesquels on va accepter des équivalences ? L'idée de base, c'est que les gens qui n'ont pas eu la chance de faire des études pour des raisons économiques ou culturelles mais qui, du fait de l'expérience, parce qu'ils ont travaillé et parce que cela leur plaît, se révèlent finalement de bons praticiens, puissent avoir une équivalence.

Quelles épreuves devront-ils donc passer ? Y aura-t-il un entretien ou va-t-on simplement leur demander une épreuve concrète ou pratique ? Je voudrais comprendre comment cela va se passer dans la réalité, connaissant les réticences des corps.

**Mme Hélène Mignon :** Lors de nos permanences, nous voyons énormément de femmes qui ont travaillé pendant vingt à vingt-cinq ans dans un poste de secrétariat, qui y sont entrées avec un BEP ou un CAP, qui ont effectué un travail de secrétariat de direction, qui ont donc acquis des connaissances et une grande expérience et dont l'entreprise ferme. Lorsqu'elles recherchent un nouveau travail, du fait qu'elles n'ont pas un BTS, on ne prend même pas en compte leur CV et on ne les reçoit pas.

A condition, bien entendu, de bien la faire connaître, cette réforme peut donner la possibilité à ces femmes de retrouver un emploi.

Une autre catégorie de personnes pourrait être concernée, ce sont tous ces jeunes qui sont partis très spontanément et très volontairement dans des ONG, qui ont acquis un savoir extraordinaire de travailleurs sociaux, mais aussi de gestion, et qui se retrouvent, lorsqu'ils rentrent en France, sans aucun débouché possible, alors qu'ils ont une expérience et la possibilité de mettre cette richesse à la disposition d'une entreprise ou des collectivités territoriales. Du fait de leur manque de diplôme, on ne les accepte pas et on leur dit : "votre candidature n'est pas retenue bien qu'à la fin des entretiens, vous étiez le meilleur".

S'agissant des corps, je pense qu'effectivement, ils seront toujours ce qu'ils sont, avec leurs prérogatives et leur formation initiale, mais le monde du travail, en France, n'est pas fait que de corps ; nous n'avons pas que des énarques ou des enseignants en faculté ; nous avons une diversité assez grande d'activités.

La question que je me pose — vous l'avez un peu évoquée — concerne ces jeunes qui suivent une première formation proposée par les missions locales, alors qu'ils n'en ont aucune, et qui la laisse tomber au bout de quelques jours parce qu'ils arrivent à se dépanner par des petits boulots. C'est un souci auquel sont confrontées actuellement les missions locales.

Un certain nombre de jeunes ne vont-ils pas se dire : "finalement, plutôt que de passer des examens et suivre la voie normale, ne devrais-je pas plutôt m'insérer dans le monde du travail, me constituer un petit pécule qui me permettra de vivre et d'avoir mon appartement et, ensuite, par la validation des acquis, obtenir un diplôme?"

Il faudra, à mon avis, veiller à ce que ces jeunes n'aient pas cette tentation, car ils risquent de laisser tomber tous leurs acquis précédents sans être sûrs d'obtenir un diplôme. Ils ne peuvent évidemment pas être sûrs d'avoir un travail à durée déterminée d'une durée suffisante pour faire valider leurs acquis.

Il y a un réel danger qu'il faut bien mesurer pour bien expliquer ensuite la finalité de la loi, notamment aux jeunes. A mon avis, ce texte est plutôt fait pour les adultes dont les postes de travail ont évolué au cours des années et qui ont déjà travaillé beaucoup plus que les trois ans requis.

**Mme Odette Casanova :** Je pense qu'effectivement, l'expérience professionnelle de trois ans pour acquérir un diplôme est un minimum ; sinon, on risque de se trouver dans la situation qu'Hélène Mignon vient de décrire, c'est-à-dire celle de jeunes qui ne choisiront pas la formation initiale, le CAP ou la formation professionnelle parce que, au bout de trois ans de petits boulots, ils estimeront qu'ils pourront avoir un acquis.

Une fois le système mis en place, il y aura un rattrapage, par exemple pour les femmes qui ont un acquis professionnel mais qui n'ont pas de diplômes, que l'on ne veut donc pas recruter ou qui ne retrouvent plus de travail. Comment ce rattrapage se fera-t-il ?

Enfin, je voudrais savoir comment ce texte s'appliquera dans la fonction publique — notamment aux vacataires et aux contractuels — puisque, pour avoir certains postes ou passer certains concours, on a l'obligation d'avoir des acquis.

**Mme Martine Lignières-Cassou, présidente :** Je crois que, d'ores et déjà, les organismes de formation voient leurs nombres de stagiaires diminuer du fait de la reprise du marché de l'emploi. Les gens préfèrent travailler pour un salaire supérieur au SMIC, plutôt que de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le problème soulevé par Mme Hélène Mignon pour les jeunes est donc déjà posé aujourd'hui pour les adultes en ce qui concerne les formations qualifiantes.

Lorsqu'on parle de reconnaissance de l'expérience par la validation des acquis, on modifie toute l'organisation de la formation professionnelle. Jusqu'à présent, à ma connaissance, un seul organisme agissant pour le compte de l'Education nationale, le GRETA, avait introduit une certaine souplesse par le biais des unités capitalisables, et pouvait répondre en partie à l'objectif qui est recherché aujourd'hui. En revanche, la plupart des organismes professionnels sont très loin de cette démarche que vous préconisez. Il y a

également des bilans de compétences professionnelles qui sont faits par un certain nombre d'organismes mais qui ne donnent pas lieu à une reconnaissance par le biais de diplômes.

Pour que la loi soit un succès, il faudra donc modifier l'ensemble des modes de travail des organismes faisant de la formation professionnelle. Comment les aidera-t-on à s'adapter à l'individu et à ses besoins ?

Comment comptez-vous dégager des moyens pour valider les connaissances ? Quand on constate aujourd'hui les difficultés d'un certain nombre de salariés ou de demandeurs d'emplois pour accéder aux bilans de compétence, on peut se demander quels moyens l'Etat compte se donner pour développer de façon massive la validation des acquis professionnels.

Comme pour mes collègues, ce problème est souvent évoqué dans ma permanence. J'ai eu ainsi récemment un entretien avec une femme de 40 ans ayant eu une longue expérience d'employée polyvalente dans l'hôtellerie et dans les maisons de retraite, mais n'ayant aucun diplôme. Je lui ai dit : "revenez me voir en octobre, quand vous aurez terminé la saison ; nous aurons entamé l'examen du projet de loi sur la validation des acquis professionnels et nous verrons ce que l'on pourra faire pour vous".

**Mme Marie-Thérèse Boisseau :** Pour moi, le diplôme n'est qu'un diplôme mais il a l'intérêt d'avoir une définition extrêmement précise et de pouvoir être validé ; il y a des gens qui sont capables de vous donner un diplôme.

Je suis moyennement d'accord avec ce que disait Mme Hélène Mignon sur le cas de la secrétaire qui n'a pas de diplôme et qui a quinze ans d'expérience. C'est vrai et c'est faux ; cela dépend des cas. Si elle se retrouve sans emploi, de deux choses l'une : ou bien elle sera dans la situation dont vous avez parlé, ou bien elle va rencontrer un employeur qui tiendra compte de son expérience, qui saura considérer ce qu'elle a fait et qui la préférera à une petite jeune qui a un BTS parce qu'elle sera plus immédiatement opérationnelle. Cela arrive aussi.

**Mme Hélène Mignon :** C'est exact.

**Mme Marie-Thérèse Boisseau :** Dans certains cas (et je prends *a contrario* l'exemple de la secrétaire qui se retrouve sans emploi), il est bon qu'il y ait une validation des acquis. Mais ce qui m'inquiète beaucoup, c'est l'extension de cette validation à tous les titres et à tous les diplômes. Je trouve cela extrêmement dangereux et je crains que cela ne donne lieu à des confusions, à des passe-droits et à encore plus d'opacité.

Si nous nous retrouvons tous avec des diplômes, qu'ils aient été acquis par l'intermédiaire de l'Education nationale ou du ministère de l'agriculture ou bien par l'expérience, et à la limite, si nous avons tous le même diplôme, cela n'aura plus aucune valeur parce qu'il n'y aura plus aucune hiérarchie dans ces diplômes. On parlera de choses sur lesquelles on mettra le même nom alors que ce seront des choses différentes. Or, l'important, si on veut être opérationnel, c'est de bien qualifier la compétence des uns et des autres et de savoir de quoi on parle.

J'ai peur que cette loi n'entraîne une confusion vraiment importante à tous les niveaux, que cela ne change rien *in fine* et que les employeurs se fassent leur jugement par eux-mêmes, en suivant les diplômes ou l'expérience, selon les cas de figure, sans tenir compte de cette démarche.

Si ce texte avait été ciblé sur un certain nombre de points, j'y aurais été très favorable, mais s'il est généralisé, cela me paraît impensable.

Je reprends l'exemple du mécanicien évoqué par Mme Yvette Roudy. Vous avez dit qu'un mécanicien pouvait, au bout de quinze ans, en savoir autant que l'ingénieur. Je vous réponds que ce n'est pas le cas, car si c'est un bon mécanicien, il en saura beaucoup plus que l'ingénieur dans son domaine. Pour autant, le mécanicien reste un mécanicien, tandis que l'ingénieur a une autre approche, qui est souvent plus générale, plus synthétique, plus prospective. C'est une autre fonction. Ce n'est pas pour cela que le mécanicien, qui a quinze ans d'expérience, doit rester au SMIC, comme c'est bien souvent le cas, et qu'il ne faut pas valider ses acquis. Mais, de là à lui donner un diplôme ou un titre d'ingénieur, je dis qu'il y a une confusion malsaine, qui risque de ne pas être favorable au mécanicien.

**Mme Yvette Roudy :** Il ne s'agit pas du diplôme lui-même mais d'une équivalence.

**M. Vincent Merle :** Vous venez d'évoquer les ingénieurs. La profession d'ingénieur est l'une des seules à laquelle on puisse déjà accéder en France par la validation des acquis, puisque la commission du titre d'ingénieur a mis sur pied, depuis fort longtemps, une procédure qui permet à ceux qu'on appelait autrefois les ingénieurs "maison", c'est-à-dire ceux qui se sont formés sur le tas, d'accéder au grade d'ingénieur. Cela s'est fait d'une manière un peu malthusienne, parce que peu de gens accèdent au grade d'ingénieur par cette voie, mais autant que je sache, tous ceux qui ont obtenu le grade d'ingénieur par cette voie n'ont pas été rejetés par les entreprises comme étant des ingénieurs de mauvaise qualité.

**Mme Marie-Thérèse Boisseau :** Je suis tout à fait d'accord pour cette promotion interne, à condition qu'elle ne soit pas systématique.

**M. Vincent Merle :** J'entends votre objection. Vous ne voulez pas forcément la réserver à un niveau, mais vous souhaitez plutôt que ce soit réservé à des diplômés à caractère professionnel. C'est précisément ce que fait le projet de loi. Il ne s'agit pas d'ouvrir l'agrégation de philosophie ou le DEA de sciences sociales par la validation des acquis. Le champ d'application du texte est celui des diplômés à vocation professionnelle.

En pratique, il est très difficile de tracer une ligne de démarcation précise entre ce qui est diplôme à vocation professionnelle et ce qui est diplôme à vocation générale. Aussi, plutôt que d'établir des critères par la loi ou par des décrets, il nous a semblé préférable de laisser à chaque ministère valideur le soin de déterminer les diplômés ayant véritablement une vocation professionnelle et, si tel était le cas, d'en demander l'inscription dans le répertoire. Nous avons conscience que cette procédure n'est pas adaptée à des diplômés qui ont une vocation très générale, mais qu'elle est faite pour des connaissances professionnelles.

**Mme Marie-Thérèse Boisseau :** Le médecin a-t-il un diplôme à vocation générale ou professionnelle ?

**M. Vincent Merle :** C'est une profession fermée qui est de toute façon exclue du champ d'application du texte.

Je prendrai deux autres exemples pour compléter mon propos.

Le premier est celui de la boulangerie. Vous savez que, pendant très longtemps, un boulanger pouvait s'installer sans avoir de diplôme professionnel. En application d'une loi votée à l'initiative de M. Jean-Pierre Raffarin, quelqu'un qui veut s'installer comme boulanger doit avoir désormais un CAP.

Cependant, beaucoup de gens ont pratiqué la boulangerie pendant très longtemps chez un employeur, mais n'ont pas leur CAP. Si on leur demande de suivre la totalité de la formation, qui dure deux ou trois ans, ils ne le feront pas. En revanche, par la validation des acquis, on peut les faire accéder à un diplôme de ce type. C'est l'objectif fondamental du projet de loi.

Je vais vous donner un autre exemple qui montre bien l'ambiguïté entre l'aspect professionnel et l'aspect général. J'ai pu voir de très près, quand j'étais directeur du CEREQ, comment se formaient des jeunes ou des moins jeunes (il y avait quelques adultes) à travers une association qui s'appelait "Envie" et qui faisait de la récupération de vieux frigidaires ou de vieilles machines à laver pour les remettre dans le circuit commercial. Au bout de huit à dix mois, ces jeunes savaient parfaitement réparer un réfrigérateur et faire un diagnostic de panne. On s'est donc demandé pourquoi on ne leur donnerait pas un diplôme. Ils se sont présentés à un titre du ministère du travail et ils ont eu 18, 19 ou 20 à toutes les épreuves pratiques, mais ils n'ont jamais eu leur titre parce qu'ils ont échoué dans une épreuve théorique de lecture de plans électroniques. En revanche, ceux qui étaient passés par la formation avaient des notes médiocres en pratique et avaient de très bonnes notes aux épreuves dites théoriques ou générales.

C'est pour corriger ce type de chose que, petit à petit, il semble indispensable non seulement d'ouvrir les diplômes à la validation des acquis, mais de changer les modalités des épreuves.

J'en viens à la question posée par Mme Yvette Roudy à propos du mécanicien. Comment va-t-on procéder ? Si on fait passer au mécanicien exactement les mêmes épreuves que celles que l'on fait passer à un jeune mécanicien qui vient de se préparer à un baccalauréat professionnel en formation initiale, il est probable qu'il va échouer sur les épreuves les plus théoriques. L'objectif est donc de concevoir des épreuves qui restent bien évidemment très exigeantes, pour éviter une dévalorisation des diplômes, mais qui permettent de vérifier qu'une personne possède les connaissances générales sous-jacentes à telle ou telle action, sans pour autant lui imposer des exercices avec papier et crayon qui, parfois, nient la réalité du savoir-faire.

Bertrand Schwartz a dit de manière merveilleuse : "*Certains jeunes échouent parce qu'ils n'arrivent pas à faire une règle de trois avec papier et crayon. Les enseignants en déduisent que ce sont des jeunes qui sont incapables d'avoir un raisonnement de proportionnalité mais, à la sortie, si on leur demande combien de kilomètres ils ont fait avec leur mobylette, combien ils ont mis d'essence dedans et quelle est leur consommation par km, on s'aperçoit qu'ils savent parfaitement faire un raisonnement de proportionnalité*".

Par conséquent, la nature des épreuves doit être adaptée. Nous l'avons expérimenté, grâce à l'ANPE et l'AFPA qui, depuis maintenant deux ou trois ans, ont tenté, pour des adultes expérimentés, de monter des épreuves aussi exigeantes, si ce n'est plus, que celles qui sont proposées à des gens qui sont en fin de formation, mais en les mettant le plus possible dans des situations proches des situations professionnelles réelles et en observant, avec un jury composé d'enseignants et de professionnels, si la manière dont ils accomplissent les tâches permet de dire qu'ils ont le degré d'autonomie souhaité et un

savoir-faire justifiant qu'ils soient reconnus véritablement comme des professionnels dans leur métier.

Je sais que, dans diverses circonstances et pour de nombreux diplômes, ce ne sera pas aussi simple que cela. Mme Yvette Roudy a évoqué le cas des langues. Une certification a été créée par l'Education nationale pour répondre spécifiquement à ce type de problème. Il s'agit du diplôme de compétences en langues (DCL), qui est l'équivalent de certifications privées comme le Teufel. Cependant, cela ne confère pas un niveau. Il s'agit simplement d'un test d'aptitude à manier la langue dans des circonstances de plus en plus complexes. Si vous avez le DCL premier niveau, vous êtes capable d'entretenir sans trop de difficultés une conversation courante de quelques minutes. Si vous avez le niveau supérieur, vous êtes capable de vous exprimer publiquement au cours d'une conférence dans la langue choisie. L'Education nationale considère que c'est un diplôme, mais cela ne donne pas de niveau.

Si quelqu'un qui a le diplôme de compétence en langues souhaite enseigner, peut-on pour autant lui donner la licence ? Vraisemblablement, la réponse sera non, parce qu'il faut avoir des qualités pédagogiques et que l'apprentissage de l'anglais dans les lycées implique une connaissance de la littérature et de la civilisation qu'il faudra vérifier. On peut donc imaginer que, par rapport à une maîtrise ou une licence d'anglais, on donne la partie pratique mais que l'on définit, pour chaque candidat, les épreuves complémentaires qu'il devra subir pour vérifier qu'il sait bien expliquer la syntaxe qui est nécessaire en tant qu'enseignant et qu'il a bien un certain nombre de connaissances académiques.

C'est pourquoi le texte du projet de loi n'est pas rigide. Il s'agit d'ouvrir un principe et, à partir de là, chaque certificateur, que ce soit un ministère ou un organisme privé, définira les conditions dans lesquelles il est possible d'accéder à un titre par la validation des acquis, parfois en imposant des restrictions ou, au contraire, en étant très ouvert, quand il n'y aura pas de restrictions particulières à avoir.

Quant aux réticences des corps, il y en aura, c'est certain, mais je pense que les représentations ont beaucoup évolué, précisément parce que nous avons pris conscience qu'aujourd'hui, il y a des savoir-faire extrêmement répandus et d'une grande richesse dans la population active et que, pour autant, ces savoirs sont souvent peu valorisés.

On en revient au paradoxe de l'entreprise qui, aujourd'hui, ne trouve pas à recruter, alors qu'à l'ANPE on constate que certains candidats ont accumulé une expérience extrêmement riche, mais que leurs CV sont souvent balayés dans les procédures de recrutement, faute de titres et de diplômes. Il y a donc véritablement un intérêt à la fois économique et social à manifester mieux cette reconnaissance.

S'agissant du risque que des jeunes laissent tomber leur formation en se disant : "Après tout, je pourrai toujours obtenir la certification ou le diplôme ensuite", il existe certes mais, par rapport à la situation actuelle du système éducatif, dans laquelle beaucoup de jeunes, depuis des années, ont plutôt le réflexe de dire : "Je vais rester dans le système éducatif et aller le plus loin possible parce qu'on me demandera un jour bac + 4 ou bac + 5 sans s'occuper de savoir ce que j'ai appris", le risque que nous prenons de vider les lycées professionnels et les universités parce que les gens se diront qu'ils doivent aller très vite sur le marché du travail et qu'ils obtiendront leur diplôme au bout de quatre ou cinq ans par la validation des acquis me paraît extrêmement modéré.

Ce risque existe, en revanche, pour des populations fragiles qui, aujourd'hui, quittent les processus de formation que l'on a montés pour eux et qui, à un moment donné,

sont séduits par l'emploi qu'on leur propose tout de suite. Après tout, ne faut-il pas alors discuter avec l'employeur en lui disant : "Ces jeunes ne veulent plus suivre la formation et préfèrent avoir un emploi tout de suite ; pouvez-vous leur offrir un contrat de qualification qui va leur permettre de continuer à se former tout en travaillant, quitte à ce que ce qu'ils auront appris au travers du contrat de qualification fasse l'objet d'une validation sérieuse à la sortie ?"

Il ne s'agirait pas de validation de la totalité d'un diplôme, mais de la validation d'une unité de celui-ci par exemple, ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Ces CQP sont des certifications délivrées par les branches professionnelles et sont établis à la suite d'une discussion entre les organisations patronales et syndicales de la branche.

**Mme Marie-Thérèse Boisseau :** Que fait-on quand on possède un CQP ?

**M. Vincent Merle :** Prenons un exemple très concret dans le secteur du bâtiment et des travaux publics : celui des emplois consistant à poser les bordures de routes. Ils ne font pas partie du baccalauréat professionnel, car ce n'est pas identifié comme une compétence spécifique. Or il y a besoin de tels emplois dans les professions des travaux publics.

Les partenaires sociaux peuvent établir des CQP précisant le type de compétences exigées pour ce type d'emploi ; ce sont eux qui le délivrent en fonction de référentiels qu'ils ont établis. Ces CQP sont parfaitement intégrés dans les systèmes de classification et de convention collective et permettent à un individu de gagner plus.

Prenons un autre exemple plus compliqué qui, à mon avis, est plus intéressant : celui de l'agro-alimentaire. Entre les diplômes de niveau V, c'est-à-dire, grosso modo, le BEP, et les baccalauréats professionnels, vous avez un saut qualitatif extrêmement important.

La profession, en lien avec l'Education nationale, a donc établi des formes de certifications paritaires qui sont autant de petits barreaux d'échelle permettant d'aller du niveau V jusqu'au niveau IV, c'est-à-dire du niveau BEP et CAP jusqu'au niveau du baccalauréat professionnel.

Prenons l'exemple d'un jeune qui va travailler dans les industries agro-alimentaires avec un BEP. Si, au bout de quelques années, il a complété ses savoir-faire et ses connaissances de telle sorte qu'il a pu obtenir des certificats de qualification professionnelle, il pourra s'en prévaloir pour accéder au baccalauréat professionnel. Bien évidemment, au moment de la validation des acquis, ce sont des éléments qui seront pris en considération par les jurys.

Cela dit, la personne qui a obtenu un CQP en trouve immédiatement une traduction positive dans le fait qu'on va lui donner quelques points de classification de plus, puisque cela a été négocié dans la convention collective.

L'un des risques serait donc le développement systématique de formes de certification par les branches et, en conséquence, la dévalorisation des diplômes qui sont aujourd'hui largement reconnus dans les conventions collectives.

C'est la raison pour laquelle il nous a semblé utile que le répertoire national des certifications soit cogéré par les ministères valideurs et les partenaires sociaux.

Là encore, je prendrai un exemple précis. Nous avons travaillé pendant plusieurs années à réviser un BEP dans le domaine du service, notamment parce que la profession de la restauration collective disait que ni les diplômes de cuisine, ni les diplômes de service n'étaient adaptés. On a donc ouvert une option nouvelle. Quelque temps après, la branche a ouvert un CQP exactement sur le même domaine en "clonant" le diplôme, tout simplement parce que ses responsables se sont dit que si les jeunes arrivaient avec un BEP de service, ils seraient plus exigeants en termes de salaires et qu'il valait donc mieux embaucher des chômeurs de longue durée avec des aides financières publiques et garder ceux qui conviennent en leur donnant le CQP.

On voit bien qu'il y a des querelles légitimes entre les différentes instances à ce sujet.

S'agissant de la fonction publique, l'effet sera sans doute limité, dans l'immédiat, puisque le principe de la fonction publique, aussi bien pour y entrer que pour y progresser, c'est le concours ou les procédures d'avancement prévues par les commissions paritaires.

Cependant, nous sommes déjà interpellés par les responsables de la fonction publique territoriale qui nous disent: "Dans une municipalité, des gens ont passé le concours d'attaché d'administration des collectivités territoriales mais, en même temps, on demande à ces gens d'exercer un vrai métier. Le jour où ils possèdent leur vrai métier, comment peut-on le valoriser ? Certes, on peut leur dire qu'un jour, ils deviendront attaché principal alors qu'ils ne sont qu'attaché ordinaire mais, en même temps, si cela consiste à leur demander une dissertation un peu plus sophistiquée ou à leur faire passer un oral inspiré de celui de l'ENA, ce n'est pas ce qui va valider leur métier".

Les collectivités territoriales commencent donc à s'intéresser à ce type de système, parce que cela pourrait offrir des voies de progression intermédiaires entre deux grands échelons de la fonction publique.

S'agissant de l'accompagnement, qu'il sera nécessaire de mettre en place, il n'y a pas de doute que cela exigera des moyens : des jurys devront se réunir, des gens devront s'absenter de leur travail pour préparer leurs dossiers ou pour se présenter devant les jurys. Il faudra donc prévoir une "ingénierie" du dispositif.

Les partenaires sociaux sont plutôt favorables à étendre la notion de formation professionnelle en y incluant l'accompagnement vers la validation des acquis, autrement dit à faire en sorte qu'une entreprise puisse imputer sur ses dépenses de formation le fait que tel ou tel salarié s'absente deux journées pour se présenter à un jury, voire que quelqu'un le guide et le conseille dans cette démarche de validation des acquis professionnels.

Le problème principal résidera sans doute dans la capacité que l'on a d'accueillir, d'informer et d'orienter. Aujourd'hui, si quelqu'un veut s'informer sur les diplômes existants, il peut aller à l'ONISEP, au CIO, à l'ANPE, à la mission locale, au CIDJ, au centre de bilans de compétences ou au bureau ouvert par le conseil régional, et je ne les ai pas tous cités. Il va revenir de tous ces guichets avec à peu près les mêmes informations ; on lui aura posé à peu près les mêmes questions ; mais je ne suis pas sûr qu'il aura trouvé la personne qui va lui dire : "Par rapport à ce que vous avez fait, voici le type de certification que vous pouvez raisonnablement viser et voilà comment on va vous aider à construire le parcours de formation complémentaire qui va vous permettre d'accéder à la totalité du diplôme".

Mme Nicole Péry a donc cherché, non pas à créer un organisme unique d'orientation professionnelle, qui aurait toutes les chances d'échouer, mais à mettre en

réseau les organismes qui fonctionnent ensemble avec l'aide des conseils régionaux, qui ont certainement un rôle majeur à jouer dans cette opération.

Plusieurs conseils régionaux s'y sont engagés. Mme Nicole Péry doit signer bientôt un protocole d'expérimentation avec trois régions qui vont créer une plate-forme expérimentale de validation des acquis, en particulier pour les métiers du secrétariat. Il s'agit des régions limitrophes Aquitaine, Midi-Pyrénées et Limousin, qui ont souhaité regrouper leurs moyens et travailler ensemble dans la perspective de la future loi.

En ce qui concerne l'impact de cette réforme sur les organismes de formation, il est certain qu'il sera considérable. Mais c'est une nécessité absolue. L'un des drames de l'offre de formation continue, aujourd'hui, c'est que c'est une offre compacte et rigide. Par conséquent, bien des organismes de formation — je pense en particulier à des organismes de formation privés — attirent les clients en leur disant qu'ils auront le diplôme de leur école mais que, pour l'avoir, ils sont obligés de suivre la totalité de la formation. Très peu d'organismes de formation acceptent la souplesse qui consiste à dire : "Je prends la personne là où elle en est et je lui construis un parcours personnalisé".

Les grandes institutions, par exemple le CNAM, ont senti que les choses évoluaient et commencent à offrir des parcours plus individualisés, par exemple, l'accès à des certifications par sous-ensemble, ce qui permet d'éviter de suivre la totalité de celles-ci : ce sont les "certificats de compétences".

Ces parcours individualisés sont une nécessité d'autant plus forte que nous sommes en train de constater, depuis quelques mois, en France, un décollage extrêmement rapide des formations faisant appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Je ne dis pas que nous allons rattraper les Etats-Unis en l'espace de deux ou trois ans, mais nous prenons le même chemin. Cela renforcera l'individualisation de la formation. Non seulement l'individu pourra faire valider ses acquis mais il se formera à travers un CD Rom ou par Internet. Le contact avec le formateur sera le moment, pour lui, d'obtenir des explications complémentaires.

L'idée d'une formation rigide pendant quatre, six ou neuf mois, que l'on commence le 15 septembre et que l'on termine le 30 juin, est dépassée. Je crois donc qu'il faut que les organismes de formation s'y adaptent.

En ce qui concerne la réticence des corps, je voudrais dire que nous en avons discuté longuement avec la Conférence des présidents d'université, ainsi qu'avec un certain nombre d'organisations syndicales au sein de l'Education nationale.

Grosso modo, les présidents d'université nous ont dit : "Cela va être très exigeant pour nous, parce que nous serons obligés d'offrir des parcours individualisés et qu'il va falloir faire évoluer nos modalités de validation, mais nous estimons qu'étant donné la demande des adultes à l'égard de l'université, si nous ne le faisons pas, les universités n'auront plus la place qui leur revient dans la formation continue".

Les présidents d'université présents dans la Conférence nous ont donc dit qu'ils étaient disposés à aller de l'avant. Cela ne signifie pas qu'un certain nombre de membres du corps enseignant n'ont pas de réticences, mais je pense qu'aujourd'hui, ils sont plutôt minoritaires.

Quant à l'enseignement secondaire et, plus généralement, à l'ensemble des organisations syndicales au sein du système éducatif, sachez que ce projet de loi a été

soumis, comme il se doit, au Conseil supérieur de l'éducation et qu'il a recueilli quarante-deux voix pour et une abstention. C'est la preuve que, de ce point de vue, les représentations ont beaucoup évolué par rapport aux débats qui ont eu lieu au moment de la loi de 1984.

**Mme Yvette Roudy :** Dans le même esprit, mais néanmoins dans un autre domaine, sachant qu'il peut exister parfois un déficit d'ingénieurs ou de techniciens et qu'en même temps, beaucoup de jeunes ont de très bons diplômes en littérature, en sociologie, etc ... mais ne trouvent pas de travail, ne serait-il pas possible, puisque, dans les deux cas, ce sont des gens qui ont une très bonne formation de base et qui se sont simplement spécialisés à partir d'un certain âge, de créer des passerelles ?

Je l'ai fait avec succès pour des jeunes filles qui avaient choisi littérature ou sociologie et qui, après un programme en deux ans ou trois ans, ont pu passer techniciennes ou ingénieurs.

**M. Vincent Merle :** Mme Nicole Péry s'exprime souvent pour dire qu'il faut créer des "passerelles", tout d'abord parce que, parfois, deux certifications peuvent être assez proches et qu'aucune raison ne justifie qu'il n'y ait pas une « reconnaissance réciproque », et ensuite parce que des gens qui ont acquis des connaissances et des savoirs dans des domaines réputés généraux peuvent, au prix d'un certain nombre de compléments plus techniques, devenir, surtout à l'âge adulte, de très bons techniciens ou de très bons ingénieurs.

Faut-il le faire de manière rigide ou inciter systématiquement ceux qui délivrent ces certifications à le faire ? La voie choisie est plutôt celle de l'incitation. La commission nationale, dont j'ai parlé tout à l'heure, a dans sa vocation — c'est inscrit dans le projet de loi — d'amener petit à petit les certificateurs à établir ces systèmes de correspondances, de passerelles, de passages et de reconnaissances réciproques, afin qu'il y ait non seulement une plus grande lisibilité du système, mais aussi une plus grande fluidité.

\*

\* \*

2798 - Rapport de Mme Hélène Mignon sur le projet de loi de modernisation sociale (délégation aux droits des femmes)