

CNNum - Compte-rendu de l'atelier 1 sur les parcours hybrides de vie

Animateur : Sophie Pène, membre du Conseil national du numérique

Rapporteur : Camille Hartmann, membre du secrétariat général

Quand ? le jeudi 19 novembre 2015, de 10H à 12H

Où ? Au Conseil économique, social et environnemental en salle Hypostyle

Participants de l'atelier :

Isabelle Bouttier, Nicole Ciry, Vincent Courreau, Clara Delétras, Jean-Philippe Déranlot, Isabelle Galy, Félix de Monts, Sandrine Muller, Stéphanie Muségat, Elsa Raymond, Louis-Charles Viossat,

1. recueil des témoignages sur "qu'est-ce-qu'un parcours hybride de vie ?"

Les parcours hybrides de vie, à travers le portrait type du consultant qui recoupe une grande diversité des profils (avec ou sans diplôme, nouvellement dans le secteur ou présent depuis de longues années). Ces parcours se caractérisent par l'autodidaxie, un changement fréquent d'activité professionnelle par opposition à la carrière dans une seule entreprise, un renouvellement permanent des compétences en écho aux évolutions de la demande

Le paradoxe d'un marché en apparence ouvert aux expériences, mais en réalité semé d'embûches : les employeurs affirment valoriser les compétences plutôt que le diplôme, l'épreuve de l'activité plutôt que les rentes de diplôme, mais le marché du travail reste en réalité plein d'obstacles : obstacle du jeunisme, dumping du prix du travail (notamment à travers, le recours à des stagiaires faiblement rémunérés, au bénévolat professionnel, etc.). La méconnaissance et incertitude sur les compétences et profils requis conduisent à valoriser les profils types moins de 30 ans, le plus souvent masculin et issu d'une école spécialisée. La nature même du marché de l'activité tend à maximiser les antagonismes et les rivalités entre les individus. Selon certains contributeurs, « *l'hybridation des parcours équivaut donc à une pluralité des expériences simultanées, source d'enrichissement entre structures mais avec un grand risque d'accroissement des inégalités entre les "talents agiles" et les victimes du morcellement.* »

Une domination par les standards

- Si on ne peut renoncer à la logique d'une diplomation, on s'aperçoit bien que ce dispositif de certification statique échoue dans la description dynamique des compétences d'un individu tout au long de sa vie. Le diplôme n'est pas en capacité de refléter l'étendue de nos compétences, tandis que le CV semble un outil obsolète pour représenter nos expériences en mouvement.
- Le traitement et l'analyse des CV tendent à s'automatiser via le recours à des algorithmes, et à amplifier l'importance des standards alors même que les entreprises développent des discours sur l'attractivité des talents. Les personnels de ressources humaines, médiateurs et conseillers Pôle emploi constatent une forte appétence des entreprises pour des profils standards avec des objectifs de sécurité dans les choix de recrutement. Il y a un fort enjeu de sensibilisation auprès des entreprises et des médiateurs.

Défis: comment infléchir cette place prépondérante des diplômes dans les choix de recrutement et mieux valoriser les parcours hybrides ? Comment les nouveaux dispositifs comme la VAE et le CPA peuvent être investis pour réaliser pleinement la promesse que la diversité des compétences et expériences se substituent ?

2. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Qu'est-ce-que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ? Il s'agit d'un droit individuel permettant à chacun de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise, afin d'obtenir un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle inscrite au "Répertoire national des certifications professionnelles".

- **Validation** : contrôle, reconnaissance, référentiel, ECTS, mise en valeur, évaluation, vérification, communication, nouvelles formes de recommandation et certification entre pairs, badges, MOOCs, confiance, étape du parcours de vie...
- **Acquis** : compétence, savoir, actif, attitude, formation, agilité, renouvellement, transformation, capital, quantité/qualité, force, formatage, expertise, héritage, richesse, savoir-faire, savoir-être, à durée de vie limitée, qualité...
- **Expérience** : pratique, vécu, action, séniorité, diversité, leadership, compétence, traumatisme, soft skills, évolutive...

La VAE ne semble pas tout à fait adaptée à la libération des parcours hybrides de vie. L'accès à la VAE repose sur la rédaction personnelle reposant sur des codes très formatés d'explication de soi et du récit de ses compétences. Pour faire reconnaître ses acquis d'expériences, il est nécessaire de prouver leur adéquation et leur intégration dans un référentiel de l'Education nationale, ce qui ne semble pas compatible avec le besoin d'ouverture, de décloisonnement et de transversalité des compétences.

L'exploration de nouvelles méthodes de description des compétences à travers l'ouverture de la validation à de nouveaux acteurs et dispositifs agiles : l'utilisation de portfolio numérique capable de recueillir et de tracer des expériences (ex. onglet "Education" de linkedin), la certification par les MOOCs, les badges (type Mozilla) constituent autant de nouveaux outils à la disposition des individus pour faire reconnaître leur expérience et les compétences qu'ils ont acquises au fil de l'eau. A l'heure où émerge une économie fondée sur des plateformes et la mise en réseau des individus, la validation des acquis de l'expérience gagnerait à s'ouvrir à de nouvelles instances certificatrices détentrices d'une expertise de terrain, la reconnaissance de pair-à-pair, la réputation ou la recommandation.

Enjeux soulevés :

- Comment l'Etat peut s'appuyer sur la nouvelle économie de la recommandation ? et à l'inverse, comment ces nouveaux tiers de confiance peuvent soutenir la constitution et l'intégration de ces réseaux de compétence ?
- Comment veiller à ce que les systèmes formels de certification, théoriques et peu agiles s'ouvrent davantage ? et à l'inverse que les nouveaux systèmes informels n'écrasent pas les plus faibles et reflètent de manière fiable les compétences (cf. fausses recommandations) ?

Propositions des contributeurs :

“La validation des acquis de l’expérience doit être accessible à tous et à tout niveau universitaire; elle doit être réformée pour être plus flexible et adaptée à la demande. Elle doit pouvoir être identifiable et certifiante, et de donner de la valeur et de la qualité à une expérience professionnelle ou extra professionnelle (associative, bénévolat)”

“Rendre la VAE plus agile en mettant l’accent sur l’accessibilité de ce dispositif et en impliquant différentes parties prenantes”

“Impliquer les entreprises dans la VAE, et valoriser les compétences et l’expérience autant que les diplômés”

“Travailler avec les plateformes, et associer également les startups à la réflexion car elles préfigurent de nouveaux modes de recrutement”

“Accessible à tous et réellement monnayable sur le marché du travail”

“Ouvrir le système de certification/accréditation à des opérateurs professionnels extérieurs au dispositif public actuel”

“Créer un Registre national des compétences”

“S’inspirer des intermédiaires et initiatives privées pour créer des partenariats, et des outils utiles et utilisés”

“Encourager l’hybridation entre Grands Groupes / Start-Up ou entre public et privé. Actuellement les contrats de travail existants ne permettent pas une telle souplesse.”

“Trouver des moyens incitatifs pour les entreprises, par exemple considérer une partie de ces parcours hybrides comme un temps de formation: formation par la pratique et l’action qui développent de nombreuses capacités et compétences (adaptabilité, esprit d’initiative, empathie...)”

“Penser tous dispositifs de valorisation des acquis en intégrant:

- La réalité des pratiques des utilisateurs/individus/citoyens c’est à dire des outils existants comme LinkedIn ou à venir*
- De prendre en considération la transformation radicale de l’apprentissage, tout au long de la vie, par des contenus accessibles en ligne*
- De prendre en considération les phénomènes de recommandation entre pairs dans la construction de toutes validations d’acquis/compétences (professionnelles, bénévoles)*
- Vrais enjeux d’élargir la question de ces acquis avant d’avoir été employé 3 ans*
- Vrais enjeux de la valorisation des expériences bénévoles et d’engagement annexe (nécessite formation des DRH ainsi que de l’accompagnement de Pôle Emploi)“*

3. Compte personnel d'activité (CPA)

Qu'est-ce-que le Compte personnel d'activité (CPA)? Il s'agit d'un coffre-fort des droits qui permettrait à chacun d'accéder facilement, grâce à un point d'entrée unique sur internet, à l'ensemble de ses droits sociaux et de les mobiliser de façon autonome tout au long de son parcours de vie. Le CPA est prévu par la loi du 17 août 2015, et devrait être mis en place d'ici 2017.

Les fondements du CPA : des piliers pour le développement de parcours hybrides de vie. Le compte personnel d'activité est fondé sur le principe selon lequel les droits sont rattachés à la personne, et non plus à son contrat ou à son statut. Il a pour vocation à être universel (accessibilité pour tous), et à rendre possible une meilleure portabilité et fongibilité des droits des travailleurs.

Le potentiel du CPA comme levier d'augmentation des pouvoirs d'agir des individus au service de sa capacité d'évolution professionnelle (1), de la liberté de l'usage des temps tout au long de la vie (2), d'un accès à ses droits et la sécurité des transitions (3). Ces trois finalités pourraient être hybridées.

Propositions des contributeurs

“Le CPA doit être adapté à l'individu qu'il soit salarié ou non, et doit permettre d'accéder à tout volume de formation qui dépend de son niveau universitaire initial ou de sa situation et de ses souhaits.”

“Pas de recommandation particulière à part que ça reste simple et qu'on retrouve les principes : individualité, universalité, portabilité et fongibilité. Et surtout, les mots sont importants, donc arrêtons avec les acronymes administratifs !”

“Plateformiser la VAE à partir des comptes CPA : rendre les compétences ouvertes, transversale et capitalisables”

“Le CPA doit d'abord profiter à ceux qui ont le plus de mal à envisager un parcours de vie à la fois dans le temps mais aussi dans leur propre espace de vie”

“Adapté aux nouvelles compétences, reconnu et accessible facilement”