



Compte rendu du deuxième webinaire interactif – 14 mars 2024

Thème 2 : Le portfolio ou passeport de compétences

Le 14 mars 2024 a eu lieu le deuxième webinaire de la série « Et si on s'inspirait pour révéler des actions nécessaires en éducation des adultes? ». Ce deuxième webinaire portait sur le portfolio ou passeport de compétences. Il proposait notamment d'explorer l'exemple français du passeport de compétences afin d'amorcer une réflexion collective sur l'intérêt qu'il pourrait y avoir à instaurer ce type de dispositif au Québec.

La séance a débuté avec deux brèves présentations des chercheuses de l'ICÉA. Émilie Tremblay a d'abord expliqué ce qu'on entend généralement par passeport ou portfolio de compétences. Elle a ensuite décrit le modèle français, tel qu'il existe depuis peu dans sa version bêta. Sylvie Pelletier a présenté ce qu'on retrouve au Québec pour mettre en valeur ses compétences, ses expériences ou ses diplômes[1]. Par la suite, les deux invités, Serge Ravet et Paul Santelmann, ont présenté leur parcours professionnel et exposé l'intérêt et les défis de ce type de dispositif de reconnaissance des compétences et des pratiques. Enfin, une conversation libre s'est amorcée sur le mode du *Fishbowl*, autour d'une question centrale : En quoi ce dispositif serait-il intéressant pour le Québec et comment pourrait-il contribuer à favoriser l'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie ?

Deux questions secondaires ont orienté le début de la conversation :

- Est-ce que ce type de dispositif permet vraiment de reconnaître toutes les compétences, y compris celles acquises en contexte non formel ou informel ?
- Est-ce que les individus peuvent choisir ce qu'ils veulent y mettre ?

Cette conversation s'est rapidement orientée vers une réflexion critique du dispositif tel qu'il est généralement déployé. Ses fondements théoriques et philosophiques, l'appropriation concrète – ou non – du passeport de compétences par différents groupes de la population, la conception réductrice des personnes qui la sous-tend et qui s'exprime dans le choix des mots retenus, plusieurs dimensions ont été considérées comme problématiques lors des discussions.

1- UN PASSEPORT, UN PORTEFEUILLE, UN CARNET, UN PORTFOLIO ?

Un passeport de compétences est un dispositif, le plus souvent en format numérique, qui permet de déposer et de conserver des données concernant son parcours professionnel. Ces données listent les compétences, les qualifications, les diplômes, les expériences, etc., habituellement dans une optique de recherche d'emploi, et éventuellement pour suivre une formation.

On en fait souvent un synonyme de portefeuille, de portfolio, voire de carnet de compétences[2], mais comme on a pu le voir lors de la conversation libre, les termes ne sont pas équivalents pour tout le monde et on pourrait distinguer le portfolio des autres types de dossier numérique. Ce portfolio devrait être pensé différemment, afin de reconnaître les individus dans la richesse de leur identité et de leurs expériences.



2- LA RECONNAISSANCE DE QUOI, DE QUI ?

Les invités ont soulevé les enjeux de reconnaissance qui caractérisent le passeport de compétences tel qu'il existe en France. Le dispositif fait peu de place à la reconnaissance des expériences réelles et concrètes des individus. Il devrait plutôt être orienté vers la reconnaissance de l'identité globale des personnes et considérer leurs pratiques au lieu de « décomposer » ces pratiques en compétences.

LA (NON)RECONNAISSANCE DES EXPÉRIENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

En France, les réformes se succèdent et conduisent périodiquement à l'introduction de nouveaux dispositifs et de nouvelles mesures qui compliquent la navigation dans le système de la formation des adultes. Ainsi, beaucoup de dispositifs ont été mis en place avant le portfolio : le bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience (VAE), mais apparemment, leur appropriation est variable selon les dispositifs et les populations. On peut donc voir à travers l'appropriation – ou la non-appropriation – des dispositifs et des mesures, que certains fonctionnent, d'autres « s'embourbent dans des logiques prescriptives ou bureaucratiques » et n'atteignent par leur cible.

Il faut donc voir quel objectif est poursuivi avec un passeport de compétences. En France, le poids du diplôme acquis en formation initiale pèse très lourdement dans le comportement des employeurs, mais aussi dans le comportement des personnes. De plus, l'orientation professionnelle et sociale est prédéterminée dès l'école et c'est très difficile à casser.

Si on veut favoriser les mobilités et l'évolution professionnelle des individus, il faudrait privilégier la reconnaissance des acquis, qu'ils soient expérimentiels ou autres, plutôt que d'accorder toute la place au diplôme. Les entreprises contribuent également à cette représentation du monde. Le système de formation professionnelle a toujours été dévalué et cette dévaluation suit les personnes toute leur vie. Dans chaque activité professionnelle, il faudrait se concentrer sur ce qui est transférable, sur ce qui permet de rebondir et de progresser.

UN DISPOSITIF À L'USAGE DE QUI?

En France, avec ces dispositifs, on demande aux personnes d'avoir une stratégie personnelle et individuelle, mais compte tenu des obstacles et de la discrimination qui existent, c'est irréaliste pour les personnes peu qualifiées. Déjà que la discrimination à l'embauche est lourde (âge, couleur de peau, genre, etc.). Tout le monde n'entre pas dans la compétition scolaire ni professionnelle avec les mêmes chances.

Le parcours dans le monde du travail est encore plus difficile pour les gens qui sont moins qualifiés, pour les personnes immigrantes, etc. Par exemple, une fois qu'une personne a un bilan de compétences, est-ce que ce bilan l'aide à évoluer professionnellement? S'il n'y a pas un accompagnement un peu organisé et collectif, les personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi savent-elles se servir de ce type d'outils ou est-il plutôt utilisé par les gens qui sont très scolarisés ou très qualifiés?

Il faut penser les dispositifs pour les personnes les moins qualifiées pour être certain qu'ils serviront à toute la population, mais aussi penser des dispositifs qui ciblent les entreprises. Il y a un grand déséquilibre actuellement, où toute la pression est mise sur les individus. Il faut mettre davantage de pression sur les personnes responsables du recrutement, sur les collectifs de travail, les représentant·e·s du personnel, les syndicats, bref sur le monde de l'entreprise, pour offrir de la formation en situation de travail, par exemple.

- Parce que l'entreprise apprenante, ce n'est pas l'employeur simplement qui transmet ses savoirs, c'est vraiment une mobilisation des salarié·e·s pour transmettre leurs savoirs. Une façon de les valoriser et une façon de valoriser l'entreprise est de modifier le rapport de l'entreprise au marché de l'emploi. On voit bien que la pression sur le monde de l'entreprise est trop faible par rapport à la surinstrumentation du côté des individus.

3-L'ATOMISATION DES COMPÉTENCES ET L'APPROCHE INDIVIDUALISANTE

COMPÉTENCE OU COMPÉTENCES?

De façon plus fondamentale, la question a été posée par les invités de savoir si on parlait de LA compétence d'une personne ou de ses compétences au pluriel, et ce que valait réellement un passeport de compétences, puisqu'une compétence « n'existe pas en dehors d'une pratique ». Est-ce que le fait de découper une pratique en diverses compétences sert les individus puisque, ce faisant, on les détache de leur identité? N'est-ce pas les réduire à une liste de compétences alors que « la compétence (sans s) d'une personne se rattache à son identité? »

Reprenons les propos d'un des invités qui a partagé ses réflexions sur la question :

- Une compétence n'existe pas indépendamment d'une pratique et une pratique n'existe pas indépendamment d'une personne. C'est-à-dire que si on se place du point de vue de la reconnaissance, on commence par reconnaître une personne, ce qui permet de reconnaître éventuellement des pratiques, [et] ce qui permet éventuellement, par une analyse réflexive, de faire émerger des compétences qui sont dans cette pratique.

En bref, est-ce que l'approche par compétences ne réduit pas l'individu à la somme de ses compétences en oubliant sa pratique, en oubliant son métier et son identité ? Le débat est nécessaire sur ces « fameuses compétences avec un S, car si on a une identité liée à une activité professionnelle, [il faut aussi reconnaître que] cette activité professionnelle a aussi un potentiel d'évolution ».

De toute façon, même quand on parle des compétences (au pluriel), on ne s'entend pas. En France, les institutions ne sont pas d'accord sur la définition même d'une compétence. Et entre le monde de l'enseignement supérieur et celui de France compétences, qui a ses exigences d'accréditation relevant du Référentiel de compétences, les définitions ne sont pas les mêmes.

À une époque, on a convenu d'appeler « compétences » des savoirs, des connaissances, mais au fond, ça demeure très académique. Du côté des acteurs de la formation postsecondaire, de la formation professionnelle et de la formation continue, la structure est éclatée, avec beaucoup de dispositifs et de structures, mais on n'arrive pas à influencer le système scolaire. Il n'y a d'ailleurs plus de ministère de la Formation professionnelle.

LE COLLECTIF, LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE, L'ACCOMPAGNEMENT

Plusieurs questions ont été soulevées lors de la conversation. Est-ce qu'un passeport de compétences vise à outiller les personnes pour être capables d'identifier ce qui est transférable d'une expérience à une autre ? Est-ce que l'approche de ce type de dispositif n'est pas fondamentalement individualiste ou individualisante ? Est-ce que l'accompagnement des personnes dans l'utilisation des dispositifs n'est pas essentiel ?

Les initiatives qui permettent aux personnes de s'auto-organiser, qui font de la place au collectif sont plus intéressantes. Celles qui outillent les individus à identifier les acquis qui sont transférables dans chaque activité professionnelle, également. Les communautés professionnelles, surtout dans les métiers qui sont dévalués, sont une meilleure solution que des dispositifs individuels. « Ça permet d'autovaloriser des collectifs, des communautés, et ça permet effectivement de les rendre beaucoup plus dynamiques dans la façon de faire évoluer l'ensemble de la société. »

Il faut penser en termes de communautés de pratiques et les équiper pour qu'elles puissent s'organiser. « C'est de l'auto-organisation qu'il faut, c'est une forme d'autogestion de la reconnaissance à laquelle il faut penser, plutôt qu'à un système central. »

Ou encore, ce qui a été nommé comme projet davantage porteur, ce sont les portfolios « qui sont des narrations d'une histoire ». Par essence, ce type de portfolio ne s'arrête pas qu'à l'histoire personnelle, car toute histoire personnelle est interconnectée avec celles des autres.

- Ces narrations s'entrecroisent. On tisse quelque chose. Ce qui est intéressant avec le portfolio, c'est justement ce tissage. C'est ce qui va donner de l'authenticité [...] il y a une façon très simple de vérifier l'authenticité des choses, c'est à travers le tissage de nos histoires.

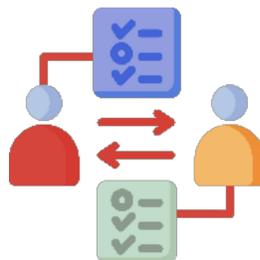
4- LA CAPACITÉ DE RECONNAÎTRE DE CHAQUE PERSONNE

La conversation s'est terminée avec un retour sur le problème fondamental de la reconnaissance. À l'heure actuelle, la seule reconnaissance qui est considérée, « c'est la reconnaissance formelle, délivrée par une institution académique, un organisme d'accréditation. On ne reconnaît pas la valeur de la reconnaissance offerte par une personne, alors que tout le monde a priori peut reconnaître ».

On doit se demander: qu'est-ce qu'on reconnaît? Et ça mène à quoi? Des compétences, ça se perd avec le temps, même si ça peut se réapprendre.

Une citation résume bien la fin de la conversation, de plus, elle ouvre sur une notion essentielle à la démarche des webinaires, l'apprentissage tout au long de la vie :

- Si on veut créer une société apprenante, si on veut développer l'apprentissage tout au long de la vie, cela doit s'accompagner de la reconnaissance tout au long de la vie. Mais la reconnaissance tout au long de la vie, ce n'est une série de VAE. Il faut mettre les personnes dans une posture de **reconnaisants**, [où elles ne demandent pas seulement à être reconnues, mais participent] à un écosystème de reconnaissance.
- Si on veut une entreprise apprenante, cela veut dire que tout le monde participe à ce processus de reconnaissance, il n'y a pas d'un côté les expert-e-s qui vont reconnaître et de l'autre des personnes qui sont reconnues. La reconnaissance par les pair-e-s, ça fonctionne extrêmement bien. Il faut changer notre mentalité, il faut changer nos représentations. Il ne faut pas toujours demander une reconnaissance de la part d'une autorité, mais il faut prendre le pouvoir de reconnaître. Nous avons tous ce pouvoir, et si on ne l'utilise pas, ce pouvoir s'use. Cela veut dire qu'on le laisse entre les mains des autorités.



CONCLUSION ET RÉSUMÉ DES PISTES DE SOLUTIONS

Pour conclure, à la question de savoir si un passeport de compétences serait utile, les invités ont plutôt répondu que c'est la question de la reconnaissance qui devrait avant toute chose être discutée.

Diverses solutions ont été évoquées, jugées plus pertinentes qu'un passeport individuel de compétences.

En voici quelques-unes :

- Aller vers un portfolio d'expériences plutôt que vers une plateforme nationale de compétences.
- Penser la reconnaissance de façon fluide et continue, et pas seulement comme une action qui doit provenir d'une autorité. La reconnaissance commence par soi-même, « je reconnais mes compétences, mon expérience », puis, elle provient des autres, des pair-e-s par exemple, et ensuite de l'entreprise.
- Reconnaître l'identité professionnelle en créant une communauté de pratique, où la reconnaissance se fait d'abord entre pair-e-s, avant de mener éventuellement à une reconnaissance plus formelle, par un organisme d'accréditation, par exemple.
- Donner des outils aux personnes. Équiper les communautés de pratique ou les communautés professionnelles avec des outils pour qu'elles puissent s'organiser. Penser en termes d'autogestion de la reconnaissance, plutôt qu'en termes de système central, et valoriser les collectifs.
- Ne pas multiplier les dispositifs et les mesures comme en France, ce qui finit par nuire à la lisibilité et la visibilité, en particulier pour les personnes moins qualifiées.
- Penser les dispositifs pour les personnes moins qualifiées : « si le système ne marche pas bien pour les moins qualifié-e-s, ça ne marchera pas bien non plus pour les plus qualifié-e-s. C'est en marchant bien pour les moins qualifié-e-s qu'il marchera bien pour tout le monde. On a intérêt à avoir cela comme boussole ».
- Penser les dispositifs en fonction des besoins des personnes plutôt qu'en fonction des besoins des entreprises.

Finalement, on peut retenir de cette conversation certains mots-clés :

- reconnaissance;
- compétence;
- portfolio d'expériences;
- communauté (professionnelle);
- autogestion de la reconnaissance;
- authenticité.

[1] On peut consulter les fiches qui ont été produites par les chercheuses dans le dossier du deuxième webinaire.

[2] Voir la fiche sur le carnet de compétences (passeport ou portfolio de compétences) au Québec.