



HAL
open science

Le “ passeport de compétences ”, un outil reconfiguré au service de la mise en marché des compétences

Marion del Sol

► To cite this version:

Marion del Sol. Le “ passeport de compétences ”, un outil reconfiguré au service de la mise en marché des compétences. Marion Del Sol; Anne-Sophie Ginon. La digitalisation au service des demandeurs d'emploi : une évolution ambiguë, Institut de l'Ouest : Droit et Europe, pp.173-184, 2024, Amplitude du droit, 978-2-9581843-5-3. halshs-04914633

HAL Id: halshs-04914633

<https://shs.hal.science/halshs-04914633v1>

Submitted on 27 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Chapitre 12. Le « passeport de compétences », un outil reconfiguré au service de la mise en marché des compétences

Marion DEL SOL

Professeur de droit, Univ Rennes, IODE (UMR CNRS 6262)

C'est le Conseil national du patronat français (devenu Mouvement des entreprises de France-MEDEF) qui, le premier, a contribué à la promotion de la logique des compétences lors des Journées internationales de la formation organisées en 1998, dites Journées de Deauville (Coutrot, 2005). Au fil du temps, le langage des compétences s'est enraciné en tant que langage commun aux acteurs, directs et indirects, du marché du travail : les organisations patronales et, pour partie, les entreprises ainsi que les acteurs de l'intermédiation, en particulier Pôle emploi/France Travail. Dans le cadre de cette activité d'intermédiation, Pôle emploi s'est saisi de l'approche par les compétences dans ses relations avec les entreprises et avec les demandeurs d'emploi en cohérence avec la montée en puissance d'une logique adéquationniste¹.

Pôle emploi cible de façon privilégiée les compétences requises par le marché du travail², le champ du non-emploi se construisant – et même se pensant – désormais quasi exclusivement « en rapport avec les conditions requises pour l'emploi » (Lafore, 2017, p. 103). Selon cette logique, l'employabilité des demandeurs d'emploi dépend et se mesure à l'aune de la valeur marchande de leurs compétences. Un des enjeux essentiels de l'adéquation offre d'emploi/offre de travail consiste dès lors à rendre visibles les compétences de l'offre de travail dans le but premier de les faire « matcher » avec les compétences requises par les offres d'emploi et, dans le but second, de les faire évoluer, par des prescriptions de formation, si elles ne « matchent » pas suffisamment. À terme, l'ambition est de réaliser « “un saut qualitatif sur l'intermédiation” par l'amélioration et le déploiement de quelques outils communs à tous, par exemple avec une base “profils et compétences” de candidats dûment renseignée et plus accessible [...] » (Guilluy, 2023, p. 17).

En matière de compétences existent déjà plusieurs dispositifs et outils au service de l'employabilité : d'une part, les outils visant *in fine* à produire des compétences dont relève le Compte personnel de formation (CPF) ; d'autre part, les outils digitaux de mise en visibilité des compétences³.

1. Sur le déploiement de cette logique au sein de Pôle emploi, voir dans cet ouvrage J.-M. Pillon (chapitre 8, p. 117).

2. Sur la place des compétences requises par rapport aux compétences acquises, voir dans cet ouvrage l'entretien réalisé avec S. Monchatre (chapitre 9, p. 139).

3. Les outils présentant une dimension digitale sont centraux dans le champ des compétences car le langage des compétences, qui est commun aux acteurs du marché du travail, est un langage dont les caractéristiques permettent, voire facilitent, l'implémentation informatique. Cette « mise en informatique » est un attribut essentiel du nouveau

Dans la logique adéquationniste, cette seconde catégorie occupe une place stratégique, car la (re) connaissance des compétences représente un enjeu fort à la fois pour la « labellisation » de la personne par rapport au marché du travail et pour les entreprises par rapport à leurs besoins de recrutement et la place qu'occupe désormais la compétence dans les référentiels d'emploi. Dans le champ du service public de l'emploi (spécialement Pôle emploi, puis France Travail), les dispositifs et outils digitaux relatifs aux compétences se voient assigner deux objectifs : rendre visibles l'ensemble des compétences du demandeur d'emploi afin d'élargir son « aire de mobilité » professionnelle ; fiabiliser les compétences déclarées du demandeur d'emploi afin de donner des gages de confiance au marché du travail et aux potentiels recruteurs⁴. Dans sa configuration issue de la loi dite Plein emploi⁵ – qui opère un changement de logique avec l'histoire du dispositif –, le passeport de compétences entre de plain-pied dans la catégorie des outils digitaux de mise en visibilité des compétences au service de l'intermédiation (1). Il devient un outil à la disposition du Réseau pour l'emploi (2) et devrait, lorsqu'il sera intégralement déployé, être au cœur de la mise en marché des compétences (3).

1. Le cheminement de l'outil « passeport » dans le champ du droit social conventionnel et étatique

En matière de formation et de compétences, l'outil « passeport » a plus d'une vingtaine d'années d'existence dans le champ du droit social. Sa reconfiguration par la loi Plein emploi fait disparaître les dernières traces de sa version originelle. Pour autant, il est intéressant de retracer l'histoire des évolutions de cet outil, car cela permet de prendre la mesure du changement conceptuel et instrumental opéré en 2023.

1.1. Les prémices conventionnelles en 2003

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la formation professionnelle a été qualifié d'accord historique. Non seulement il a été signé par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives, mais il a également été « largement avalisé par la loi » (Luttringer, 2004, p. 449), en l'occurrence celle du 5 mai 2004 relative à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Il a ainsi apporté une contribution décisive à l'émergence d'un nouveau cadre d'action en matière de formation professionnelle et d'accès à celle-ci, *via* en particulier la reconnaissance d'un droit individuel à formation (DIF) visant à rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle.

référentiel de compétences de la dernière version du Répertoire opérationnel des métiers de l'emploi (ROME) déployée depuis mars 2023 (ROME 4.0).

4. Pour un dispositif de cette nature déployé par Pôle emploi, voir dans cet ouvrage D. Stindt (chapitre 11, p. 163).

5. Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Le passeport formation est un autre dispositif créé par l'accord (art. 2). Il permet au salarié qui le souhaite, et à son initiative, de recenser les éléments-clés de son parcours professionnel : diplômes, expériences, certifications, actions de formation, emplois occupés. C'est donc l'accord de 2003 qui, le premier, a mis le terme « passeport » dans le vocabulaire du droit du travail et de la formation professionnelle. Cependant, le passeport formation n'a que peu retenu l'attention des commentateurs, la loi de 2004 ne l'ayant pas repris ni *a fortiori* généralisé. Il n'en a pas moins été déployé à l'instigation des acteurs de la formation professionnelle et/ou à l'initiative de certaines entreprises qui le présentent comme un « journal de bord professionnel » permettant de recenser, notamment, les compétences et aptitudes professionnelles du salarié.

1.2. Une première reconnaissance timide par la loi en 2009

Quelques années plus tard, un nouvel accord interprofessionnel (ci-après ANI) « reviendra à la charge ». Il s'agit de l'ANI du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Il consacre en effet deux articles au « passeport de formation » dans un esprit et des termes très proches de ceux de l'accord de 2003. Mais, cette fois-ci, une concrétisation législative interviendra avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui fait entrer dans le Code du travail le « passeport orientation et formation ». Si le texte est relativement précis quant aux informations que ce passeport permet de recenser, il est peu disert sur les modalités de mise en œuvre. Dans sa rédaction de l'époque, l'alinéa 1 de l'article L. 6315-2 se contente d'énoncer qu'« il est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation ». Le passeport ne présente donc pas de caractère obligatoire. Son inscription dans la loi offre toutefois un point d'appui pour les organisations syndicales afin d'en solliciter le déploiement dans les entreprises.

1.3. Une évolution législative ambiguë en 2014

Dans le prolongement de la création par l'ANI du 11 janvier 2013 du compte personnel de formation (ci-après CPF)⁶, les partenaires sociaux vont conclure un nouvel accord le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle afin, notamment, de définir les modalités de mise en œuvre du CPF. Le passeport orientation et formation n'y est évoqué qu'à la marge et de façon très indirecte dans l'article consacré aux entretiens professionnels. Il est seulement mentionné que la formalisation des entretiens peut être portée par le salarié dans une annexe de son passeport et il est ajouté que « celui-ci est accessible *via* le système d'information du compte personnel de formation » (art. premier). À l'occasion de la loi de « transposition » du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le législateur va faire place au « passeport d'orientation, de formation et de compétences », mais non sans

6. Art. 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

ambiguïté. Il rattache le passeport au traitement automatisé des données à caractère personnel, dénommé « système d'information du CPF » (ci-après SI-CPF), qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte. Il est en effet mentionné que « ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences... qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle⁷ ». Le passeport est donc une simple fonctionnalité offerte par le SI-CPF que le titulaire du CPF utilisera ou non. La loi ne rend pas obligatoire le passeport.

1.4. Le changement notable survenu en 2023

Ni la loi du 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (loi Travail) ni celle du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel n'apporteront de modification supplémentaire. En revanche, la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi procède à une réécriture de l'article L. 6323-8. À cet effet, il est créé un point III qui est exclusivement consacré au passeport. Ce changement d'organisation du texte emporte avec lui un changement de logique. Désormais, « le passeport d'orientation, de formation et de compétences est ouvert à tout titulaire d'un compte personnel de formation ». Toute personne, dès son entrée sur le marché du travail, disposant d'un CPF, le lien mécanique fait entre CPF et passeport emporte ouverture corrélative d'un passeport. L'évolution est notable : d'une part, elle « automatise » l'ouverture du passeport pour tout actif sans nécessité d'une manifestation de volonté individuelle ; d'autre part, en distinguant CPF et passeport, elle crée les conditions d'un régime juridique *ad hoc* pour ce dernier⁸.

2. D'un outil à usage personnel à un outil mobilisable par le Réseau pour l'emploi

De l'ANI de 2003 à la loi Plein emploi de 2023, ce ne sont pas tant les évolutions du contenu qui sont remarquables que celles qui affectent les modalités d'utilisation du passeport. De ce point de vue, on peut affirmer que la loi de 2023 opère un changement de paradigme en situant résolument le passeport dans un contexte d'intermédiation sur le marché du travail, changement permis par la digitalisation de l'outil.

2.1. Un outil initialement pensé hors contexte d'intermédiation

L'ANI de 2003 a créé l'outil « passeport de formation ». Cependant, au regard des stipulations conventionnelles afférentes, c'est davantage une logique de portefeuille que de passeport qui est

7. Art. L. 6323-8 C. trav.

8. Voir *infra*.

retenue. En effet, l'outil se présente comme un réceptacle (un contenant) permettant au salarié de regrouper sur un même support les éléments utiles de son parcours professionnel⁹. D'une certaine façon, les signataires de l'ANI invitent le salarié à garnir son portefeuille, à y verser des contenus en lien avec son parcours.

Certes, l'objectif affiché par l'ANI rapproche l'outil d'un passeport puisqu'il est créé « afin de favoriser [la] mobilité interne ou externe » du salarié. Néanmoins, le régime juridique qui lui est associé inscrit cet objectif de mobilité hors de tout contexte d'intermédiation sur le marché du travail. C'est le salarié qui est institué en tant qu'acteur pivot du dispositif : non seulement il est la cible¹⁰ et le propriétaire de l'outil¹¹, mais il est également le seul à en avoir l'usage. C'est à lui seul que revient, selon les termes de l'ANI, « la responsabilité d'utilisation » du passeport. En d'autres termes, le passeport a été conçu comme une fonctionnalité à disposition du salarié pour envisager sa mobilité tant interne qu'externe.

L'inscription dans la loi en 2009 du « passeport de formation et d'orientation » n'emportera pas de changement de logique. Ainsi, l'article L. 6315-2 du Code du travail, dans sa version de l'époque, dispose-t-il que « l'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation »¹². Bien que formulé de façon indirecte – contrairement aux termes de l'ANI de 2003 –, c'est bien du libre usage par le salarié du passeport dont il est question. De plus, l'utilisation y est pensée – très expressément cette fois-ci – dans le cadre d'une démarche non intermédiée de recherche d'emploi où la liberté de mobilisation du passeport par le salarié est protégée dans sa relation avec un potentiel futur employeur.

D'une certaine façon, la loi de 2014 ne renversera pas cette logique malgré l'adossement du « passeport d'orientation, de formation et de compétences » au système d'information du CPF. Dans sa rédaction alors en vigueur, l'article L. 6323-8 du Code du travail préserve la liberté du titulaire du passeport puisque lui seul peut en autoriser la consultation. En revanche, la loi de 2023 fait le choix d'une autre conception du passeport, marquant un virage significatif avec la logique historiquement véhiculée.

9. L'article 2 de l'ANI liste les points suivants : diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale – expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise – certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – nature et durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue – emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

10. C'est le salarié, et non l'actif ou plus largement la personne, qui est le destinataire du passeport de formation.

11. Selon les termes de l'article 2, le passeport de formation « reste sa propriété ».

12. Le texte ajoute : « Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation. »

2.2. Un outil désormais résolument inscrit dans un contexte d'intermédiation

Au regard des objectifs de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, il n'est guère surprenant que l'outil du « passeport d'orientation, de formation et de compétences » (ci-après passeport de compétences) ait fait l'objet d'une substantielle reconfiguration. Celle-ci fait entrer de plain-pied le passeport de compétences dans le contexte de l'intermédiation sur le marché du travail et confère à l'outil une dimension instrumentale dont il était jusqu'à présent dépourvu.

En premier lieu, la reconfiguration se matérialise par un nouvel énoncé des objectifs du dispositif. Le passeport recense des éléments « qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi¹³ ». Ce n'est définitivement plus un outil au service exclusif du projet de mobilité professionnelle du salarié. C'est un outil au service de l'objectif du plein emploi. Ce n'est plus seulement une fonctionnalité à disposition du salarié ; il s'agit plus largement d'un instrument des politiques publiques de l'emploi.

En second lieu, le changement de paradigme prend corps dans les évolutions significatives apportées aux modalités d'utilisation du passeport. Il est certes reconnu au titulaire du passeport le pouvoir d'autoriser un tiers à consulter tout ou partie des données qui y sont recensées¹⁴. Mais l'analogie avec le régime juridique antérieur cesse dès l'alinéa suivant qui, « par dérogation », fait des acteurs du nouveau Réseau pour l'emploi « les destinataires [...] des données contenues dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences ». Le titulaire du passeport n'en est donc pas propriétaire, la loi ne lui reconnaissant qu'un droit d'accès à l'ensemble des données qui y figurent. Il perd également l'exclusivité de l'utilisation des données hébergées dans le passeport. En effet, « pour les besoins de [leurs] missions d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion [...] et dans la limite de ce qui est nécessaire à l'exercice de leurs missions respectives », les acteurs du Réseau pour l'emploi ont accès aux données et peuvent en faire usage¹⁵.

3. Un outil au cœur de la « bataille des compétences¹⁶ »

La reconfiguration de l'outil « passeport de compétences » est porteuse d'une logique de mise en marché des compétences. D'une part et sur un plan technique, le passeport a vocation à être un maillon essentiel du système créé par la diffusion du langage des compétences (3.1). D'autre part et lorsque l'on s'intéresse aux relations entre France Travail et les demandeurs d'emploi, l'évolution opérée par la loi Plein emploi confère une dimension instrumentale à l'outil pour le nouveau Réseau pour l'emploi (3.2).

13. Art. L. 6323-8, III, al. 1, C. trav.

14. Al. 3 du point III.

15. Voir *infra*.

16. Expression empruntée à M. Pénicaud (2018).

3.1. Un outil au service du déploiement du langage des compétences

L'une des fonctionnalités du passeport sera de permettre la reconstitution de façon automatique du parcours professionnel et de formation de son titulaire. Sur ce point, l'on se situe dans une logique de traçabilité-fiabilité puisque les données collectées trouvent leur origine dans les déclarations sociales des employeurs et des cotisations liées aux activités professionnelles et sont également issues de Mon Compte Formation et de tous les établissements attribuant des diplômes en France¹⁷. Le site Internet du passeport présente d'ailleurs ces données préchargées comme des données garanties et à valeur probante¹⁸. Grâce à l'interopérabilité de certains systèmes d'information et aux obligations réglementaires de transmission mises à la charge de certains certificateurs¹⁹, la digitalisation représente ici une solution moderne pour compiler et valoriser les informations relatives aux différentes étapes d'un parcours professionnel et de formation. L'intérêt est essentiellement d'ordre pratique : générer automatiquement une biographie professionnelle garantie permettant la mise en forme numérique d'un CV. L'intérêt est beaucoup plus instrumental s'agissant de la seconde fonctionnalité, non déployée dans la version bêta du passeport²⁰.

3.1.1. Vers une traduction automatique du parcours et des expériences en compétences

Le SI-CPF est habilité par l'article R. 6323-33 du Code du travail à poursuivre plusieurs finalités. Le 9° de ce texte concerne spécifiquement le passeport et dispose que le SI-CPF a, notamment, pour finalité de permettre « la mise à disposition de services permettant au titulaire du CPF de recenser les connaissances et compétences acquises, au cours de sa formation initiale et continue, et de sa carrière, au sein du passeport d'orientation, de formation et de compétences [...] ». Concrètement, les services proposés (ou qui le seront à terme) par le site gestionnaire prennent la forme de diverses fonctionnalités. L'une d'entre elles – non encore opérationnelle – concerne spécifiquement les acquis du titulaire du passeport en matière de compétences. Sur ce point, le

17. Données de certification de compétences, données relatives aux diplômes ou encore à la VAE, données de formation.

18. Une fonctionnalité associée devrait voir prochainement le jour qui permettra de segmenter chaque expérience, diplôme ou attestation de formation et ainsi de les rendre partageables par l'intermédiaire d'un *open badge* pouvant notamment être ajouté à un profil LinkedIn ou à un CV. Par ses caractéristiques, le badge numérique conféré par un organisme émetteur « habilité » permet de disposer de métadonnées informatives vérifiables et infalsifiables grâce à un système d'encodage avec une technologie de sécurisation de type *blockchain*.

19. Décret n° 2019-1490 du 27 décembre 2019 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux ; décret n° 2020-894 du 22 juillet 2020 portant diverses mesures en matière de formation professionnelle ; arrêté du 21 mai 2021 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux

20. Actuellement, le passeport de compétences est déployé en version bêta, c'est-à-dire en version d'essai. Toutes les fonctionnalités ne sont pas encore accessibles ou opérationnelles. En revanche, elles font l'objet d'une description succincte permettant d'en saisir les grandes lignes. À noter que l'accès à ces descriptions n'a pu se faire que grâce à la création, via l'identité numérique, d'un compte.

passport doit permettre de disposer d'une représentation des compétences acquises au travers des expériences professionnelles, des formations, des reconnaissances, titre et/ou diplômes obtenus. Il s'agit ainsi de dessiner le « portrait en compétences acquises » du titulaire du passeport.

Cette fonctionnalité n'est pas d'ordre pratique mais instrumental (Lascoumes, Le Galès, 2004). Elle vise à permettre une sorte de traduction automatique en termes de compétences des expériences professionnelles. Ainsi, les compétences recensées par le passeport devraient, pour une large part, être constituées de compétences déduites du parcours professionnel et de formation *lato sensu* du titulaire²¹. Même si très peu de précisions sont disponibles, la déduction des compétences de la personne se fera en mobilisant le ROME 4.0, nouveau répertoire opérationnel des métiers et des emplois élaboré par Pôle emploi dans l'objectif de développer résolument et pleinement l'approche par compétences. La construction même du répertoire doit en effet permettre de décliner en compétences une partie des éléments du parcours et de l'expérience professionnelle. Ainsi, s'il est fait état d'une expérience correspondant à l'une des fiches métier du ROME 4.0, il pourra s'en déduire toute une série de compétences classées en savoir-faire, savoirs professionnels et savoirs. La mobilisation du ROME 4.0 permet de traduire en compétences les expériences professionnelles, donc d'exprimer les parcours professionnels dans le langage du marché du travail.

3.1.2. La question essentielle mais encore en suspens de la vérification des compétences

La traduction en compétences du parcours et des expériences constitue une indispensable étape préalable de la mise en marché des compétences. Cependant, les compétences ainsi traduites ne présentent qu'une valeur déclarative. Ce sont en effet les compétences acquises qui ont de la valeur sur le marché du travail, qui constituent un objet marchand. Il n'est dès lors pas surprenant que l'une des finalités du SI-CPF soit de permettre « la mise à disposition de services permettant au titulaire du CPF de recenser les connaissances et compétences *acquises*²², au cours de sa formation initiale et continue, et de sa carrière, au sein du passeport d'orientation, de formation et de compétences [...]»²³.

Même si l'article R. 6323-33 n'en dit rien, ces services doivent permettre de transformer des compétences déclarées en compétences acquises afin de donner des gages de confiance au marché du travail. L'enjeu est donc à ce second stade de recenser des compétences ayant fait l'objet d'une vérification, voire d'une certification. Cet enjeu est présent parmi les informations à disposition sur l'espace personnel du titulaire d'un passeport de compétences²⁴. Ainsi, il est

21. Le caractère automatique paraît essentiel ici. L'un des objectifs affichés est de « révéler » les compétences que les individus ne déclareraient pas eux-mêmes faute de maîtriser le langage des compétences.

22. Nous soulignons.

23. Art. R. 6323-33, 9°, C. trav.

24. Ces informations figurent dans l'espace personnel du titulaire. Elles ne sont pas, en revanche, mentionnées sur le site générique du passeport de compétences.

mentionné que « des compétences pourront être vérifiées et garanties, grâce à des tests, ou des personnes en mesure de les garantir (employeurs par exemple) » et que « des services annexes au Passeport permettront de réaliser ces vérifications ». Dans la « bataille des compétences », la vérification de celles-ci est tout à fait essentielle car, en perspective des conditions requises par le marché du travail, le langage des compétences est celui des compétences dont les modalités de vérification offrent des garanties à de potentiels recruteurs. Quoique citée à titre d'exemple, la référence à une garantie fournie par l'employeur fait bien évidemment écho, sans le nommer, au dispositif « Compétences validées » déployé par France Travail et qui vise à faire valider par d'anciens employeurs des compétences déclarées par le demandeur d'emploi. Dans ce dispositif, le gage de confiance pour les recruteurs tiendrait au fait que la validation provient d'un de leurs pairs. On voit poindre la centralité du dispositif « Compétences validées » s'agissant de la fiabilisation de compétences non garanties par des diplômes ou des certifications. Il en devrait en aller ainsi des savoir-être, tels l'autonomie ou encore la capacité d'adaptation, qui correspondent peu ou prou à des caractéristiques comportementales. Cependant, un déploiement plus systématique de ce dispositif doit d'ores et déjà être interrogé dans la mesure où le droit en est littéralement évincé et qu'aucun encadrement juridique ne protège les intérêts des demandeurs d'emploi²⁵. On peut faire également l'hypothèse que le marché de la certification (Caillaud, 2023) aura un rôle à jouer dans ce processus de vérification-attestation de compétences. En effet, « "compétences" et "certifications" vont [...] très bien ensemble » (Maillard, 2017). Plus on fragmente la représentation du demandeur d'emploi en compétences, plus on ouvre la voie à des produits circonscrits de certification qui participent à une « course au signal » (Borras, 2006, p. 37).

3.2. Des données à l'appui de la logique adéquatniste

Dans la rubrique « Avenir » de l'espace personnel du passeport de compétences, celui-ci est présenté comme un outil à la libre disposition de son titulaire pour l'aider à penser son futur professionnel, comme le montre le texte ci-dessous (texte consulté le 2 juillet 2024) :

Votre métier ne vous plaît plus ? Vous recherchez un emploi ?
Une formation pour évoluer et trouver votre voie ? Vous souhaitez être mieux payé ?
Le Passeport d'orientation, de formation et de compétences va vous aider !

Dans la loi Plein emploi – et il s'agit là d'un point de rupture avec le cadre juridique précédent²⁶ –, les données contenues dans les passeports de compétences sont également à usage des acteurs du nouveau Réseau pour l'emploi. En effet, pour les besoins de leurs missions, ces acteurs auront accès aux données des passeports²⁷. Ainsi, avec la traduction des expériences et parcours en

25. Voir dans cet ouvrage D. Stindt (chapitre 11, p. 163).

26. Voir *supra*.

27. Art. L. 6323-8, III, C. trav.

compétences dans le passeport, France Travail va disposer à terme d'une représentation de chaque demandeur d'emploi prenant la forme d'une décomposition en compétences ou unités de compétences. Une telle représentation peut permettre de donner corps à la proposition #79 de la Mission de préfiguration de France Travail :

« Trouver plus rapidement des candidats motivés pour les entreprises en optimisant le processus de *sourcing* des profils, de préparation et d'accompagnement vers l'emploi avec un fort développement des approches centrées sur les compétences comportementales et les habiletés. » (Guilluy, 2023, p. 43)

In fine, cela doit permettre le « saut qualitatif » en matière d'intermédiation appelé de ses vœux par la Mission (Guilluy, 2023, p. 17).

Schématiquement, les données relatives aux compétences figurant sur le passeport pourront être mobilisées par France Travail pour trois usages complémentaires :

- l'identification de manques dans le profil de compétences du demandeur d'emploi afin de prescrire des actions de remédiation²⁸. Cela peut passer par la recherche de micro-certifications qui sont très fortement promues par l'Union européenne en matière d'employabilité²⁹. Comme l'écrit P. Caillaud (2024), « outil d'adaptation et de flexibilisation du parcours des individus, les micro-certifications visent aussi bien des connaissances, des aptitudes ou des compétences, sans que ne soit évoquée la qualification du salarié, ni même des activités professionnelles. Leur définition met surtout l'accent sur le faible volume d'apprentissage qu'elles attestent et donc probablement la faible durée pour les acquérir ».
- l'identification des compétences, notamment des savoir-être, pouvant être transposées dans des situations professionnelles autres que celles où elles ont été acquises. Cela ouvre la possibilité d'extension de l'aire de mobilité professionnelle du demandeur d'emploi et ne la restreint pas à certains métiers en lien avec son expérience passée et/ou sa qualification professionnelle. Mécaniquement, une telle identification augmente les possibilités de *matching* ou d'appariement avec les offres d'emploi.
- la réalisation d'assemblages de compétences (par exemple compétences comportementales et habiletés techniques), permis par la décomposition/fragmentation, « qualifiant » ou « labellisant » le demandeur d'emploi pour des emplois potentiellement éloignés de son expérience passée et de ses aspirations professionnelles.

28. Le diaporama de présentation du ROME 4.0 évoque la possibilité de construire des parcours modulaires pour les seules compétences manquantes.

29. Selon le Conseil de l'Union européenne, « les microcertifications pourraient contribuer à certifier les acquis de petites expériences d'apprentissage sur mesure. Elles permettent l'acquisition ciblée et flexible de connaissances, d'aptitudes et de compétences afin de répondre aux besoins nouveaux et émergents de la société et du marché du travail, et offrent aux individus la possibilité de remédier aux déficits de compétences qu'il leur faut combler pour réussir dans un environnement en mutation rapide, sans se substituer aux certifications traditionnelles ». Voir Recommandation du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2022/C 243/02).

Conclusion

La reconfiguration du passeport de compétences par la loi Plein emploi participe au renouvellement de l'adéquationnisme qui « se manifeste dans une approche centrée sur les compétences, qui se cristallise dans des certifications, des référentiels » (Vergnies, 2023). Pour l'heure, il s'agit toutefois d'une participation à ce mouvement qui s'opère à bas bruit et dont le déploiement est loin d'être achevé.

Pour autant, dans le cadre de sa mission d'accompagnement, le langage des compétences est d'ores et déjà une réalité de la relation entre France Travail et les demandeurs d'emploi. Ainsi, le système (informatique) de rapprochement mis en place par l'opérateur adresse aux conseillers en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi des suggestions d'orientation de l'accompagnement. Dans la logique adéquationniste, on peut dès lors s'interroger sur la façon dont seront mobilisées les compétences ou certaines d'entre elles pour orienter, voire contraindre, le processus de recherche d'emploi (par exemple, vers les offres relevant des métiers en tension) et d'amélioration de l'employabilité au regard des besoins du marché du travail. La question doit ici être située dans le contexte à venir du « contrat d'engagement » qui devra lier tout demandeur d'emploi à France Travail³⁰. Dans ce contrat, le plan d'action apparaît central car il comporte notamment des actions de formation, d'accompagnement et d'appui à l'égard desquelles le demandeur d'emploi s'engage à être assidu et à participer activement sous peine de possibles sanctions.

Bibliographie

BORRAS I., 2006, « La certification dans les théories économiques : quelle place ? Quelle pertinence pour la formation continue ? », dans J. TEISSIER, J. ROSE (dir.), *La certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi : un enjeu français et européen*, Marseille, CÉREQ, p. 33-47

CAILLAUD P., 2024, « Habilitations, micro-certifications et blocs de compétences : un morcellement de la qualification dans un marché de la certification », dans M. DEL SOL, A.-S. GINON (dir.), *La digitalisation au service des demandeurs d'emploi : une évolution ambiguë*, Rennes, IODE, p. 147-162

CAILLAUD P., 2023, « Ambivalences juridiques de la certification : la formation aspirée par le droit de la consommation ? », *Formation emploi*, vol. 163, n° 3, p. 15-38

COUTROT L., 2005, « Archéologie des logiques de compétences », *L'année sociologique*, vol. 55, n° 1, p. 197-230

GUILLUY Th., 2023, *Mission de préfiguration France Travail. Rapport de synthèse de la concertation*

LAFORE R., 2017, « Non-emploi et protection sociale, quelques remarques conclusives. Des mots et des maux », dans M. BADEL (dir.), *Non-emploi et protection sociale*, Paris, Comité d'histoire et association pour l'étude de l'histoire de la protection sociale, p. 103

LASCOUMES P., LE GALES P., 2004, *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de sciences Po

30. Nouvel article L. 5411-6 C. trav.

LUTTRINGER J.-M., 2004, « Le nouveau droit de la formation », *Droit social*, n° 5, p. 449-451

MAILLARD F., 2017, « La politique de certification tout au long de la vie : vers la labellisation des actifs ? », *Sociologies pratiques*, vol. 35, n° 2, p. 37-47

PÉNICAUD M., 2018, « La bataille des compétences ne fait que commencer », *Droit social*, n° 12, p. 960-961

PILLON J.-M., 2024, « Des logiciels pour réunir l'offre et la demande de travail ? Une vision adéquationniste qui oublie le travail des conseillers et les déséquilibres du marché du travail », dans

M. DEL SOL, A.-S. GINON (dir.), *La digitalisation au service des demandeurs d'emploi : une évolution ambiguë*, Rennes, IODE, p. 117-136

STINDT D., 2024, « "Compétence validée" : le dispositif par lequel France Travail confie l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi aux employeurs », dans M. DEL SOL, A.-S. GINON (dir.), *La digitalisation au service des demandeurs d'emploi : une évolution ambiguë*, Rennes, IODE, p. 163-171

VERGNIES J.-F., 2023, « Édito. La certification, un nouvel horizon ? », *Formation emploi*, vol. 163, n° 3, p. 1-2