

Bref

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES : LES PARTENAIRES SOCIAUX IMPLIQUÉS DANS LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE

Des diplômes délivrés par l'État aux certificats de qualification professionnelle en passant par les titres homologués, l'univers des certifications professionnelles est large et divers. Loin d'être étrangers aux choix qui ont présidé à l'architecture et au contenu de l'offre actuelle de certification, les partenaires sociaux jouent cependant un rôle très variable selon les différents segments de cette offre. Associés à chaque étape de l'élaboration des certifications publiques, au titre de la concertation organisée par l'État, ils sont aux commandes en revanche dans le champ de la certification paritaire de branche. Mais ils sont surtout au cœur d'un enjeu majeur pour ces certifications : la reconnaissance de leur valeur, en fonction de la spécificité de chacune d'entre elles, dans le monde du travail.

Dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (ANI), les partenaires sociaux ont engagé des discussions visant le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE), avec un enjeu fort autour des certificats de qualification professionnelle (CQP), qu'ils souhaitent promouvoir comme outil de reconnaissance de la qualification acquise dans l'entreprise. De son côté, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC), créée en 2002 pour améliorer la lisibilité et la cohérence des diplômes et titres professionnels, vient de mettre à la disposition du public la première version électronique du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Par son contenu, celui-ci participera au programme « Transparence des qualifications », souhaité par l'Union européenne pour favoriser les mobilités, et sera utile à tous ceux, jeunes et adultes, qui forment le projet d'améliorer leur qualification par la formation continue ou la VAE.

Ces deux événements sont l'occasion d'une visite guidée dans l'univers des certifications professionnelles en France, avec comme point d'entrée la place que tiennent les partenaires sociaux dans les processus de construction et de diversification des diplômes et titres professionnels. Leur intervention revêt en effet des formes multiples, à l'image de la diversité de l'univers des certifications professionnelles : il recouvre des certifications publiques et des certifications délivrées par des organismes privés, qui impliquent dans une plus ou moins grande mesure les partenaires sociaux aux côtés de l'État, ainsi que des certifications qui reposent uniquement sur la légitimité que leur confèrent les représentants des employeurs et des salariés.

Les certifications publiques : des modes de consultation variés

La première catégorie de certification regroupe les diplômes et titres délivrés au nom de l'État, par le ministère de l'Éducation nationale et les autres ministères dotés de missions plus ou moins larges en matière de formation professionnelle initiale ou continue (cf. encadré page 3). Dans cet espace de la certification publique, l'État joue un rôle central dans les processus de production de l'offre, aussi bien du point de vue de l'architecture d'ensemble des diplômes que de leur création et leur disparition. Mais il le fait en y associant, à toutes les étapes, les partenaires sociaux au sein de diverses instances de consultation.

Imaginée dès 1948 pour les diplômes de l'Éducation nationale, cette implication du monde professionnel est formalisée depuis 1972 à travers des collèges « employeurs » et « salariés » au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC). Ces collèges représentent 50 % des membres des CPC, les pouvoirs publics un quart, les autres membres étant des « personnalités qualifiées », représentant entre autres les syndicats d'enseignants.

Le champ de compétences de ces commissions, qui traitent des diplômes à caractère professionnel, est variable. Ainsi le ministère de l'Éducation nationale est doté de 17 CPC, dont certaines sont très larges – la CPC « Métallurgie » gère plus de 170 diplômes – alors que d'autres sont très étroites – la CPC « Soins personnels » couvre seulement une dizaine de diplômes. Le ministère de l'Emploi ne compte que six CPC qui ont chacune un champ de compétences assez large. La représentation des employeurs et des salariés est assurée dans ces commissions par les branches professionnelles les plus représentatives. À de très rares exceptions près, le champ de compétences des CPC dépasse les limites d'une seule branche professionnelle. Un système de sous-commissions plus spécialisées permet de traiter les besoins en qualifications sur des domaines d'activité plus étroits. Ainsi, les métiers de ●●●

Les instances de consultation des partenaires sociaux :

CIC • Commission interprofessionnelle consultative.

CNCP • Commission nationale de la certification professionnelle.

CNESER • Commission nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

CPC • Commission professionnelle consultative.

CPN • Commission pédagogique nationale.

CPNEF • Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation.

CTH • Commission technique d'homologation.

Autres sigles utilisés :

AFCI • Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie.

ANI • Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

APCM • Assemblée permanente des chambres de métiers.

CIF • Congé individuel de formation.

CQP • Certificat de qualification professionnelle.

DIF • Droit individuel à la formation.

DUT • Diplôme universitaire de technologie.

GRETA • Groupement d'établissements (Éducation nationale).

IUP • Institut universitaire professionnalisé.

RNCP • Répertoire national des certifications professionnelles.

UFR • Unité de formation et de recherche.

VAE • Validation des acquis de l'expérience.

... l'automobile, de l'aviation ou de l'électronique sont examinés séparément au sein de trois des neuf sous-commissions de la CPC Métallurgie.

Dans l'enseignement supérieur court professionnalisé, c'est-à-dire les DUT, la consultation des employeurs et salariés, désignés sur la base d'une représentation de branche dans la majorité des cas, est organisée au sein de commissions pédagogiques nationales (CPN). Ces commissions veillent au respect de la maquette nationale du programme dans les différentes déclinaisons locales qui sont proposées par les établissements.

Ce mode de consultation « en continu » n'existe, à l'université, que pour les DUT. Les autres diplômes professionnalisés – les DESS notamment – ne font l'objet de discussions que lors de leur création ou du renouvellement de leur habilitation, tous les quatre ans. Avant d'être créée, chaque spécialité de diplôme doit en effet être habilitée au niveau central, par le ministère de l'Enseignement supérieur, après consultation d'une instance nationale, la Commission nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CNESER), où sont représentés les partenaires sociaux à un niveau interprofessionnel. Mais l'initiative de la création des spécialités revient à chaque université qui propose à l'habilitation des projets élaborés par ses différentes composantes (UFR, IUP...). L'élaboration de nouveaux diplômes se fait en concertation, plus ou moins étroite, avec des représentants des acteurs économiques locaux. Il s'agit le plus souvent de groupements d'entreprises, de chambres de commerce ou de chambres patronales, parfois de collectivités territoriales, mais quasiment jamais d'organisations syndicales de salariés.

Pour les licences professionnelles, c'est ce mode de construction « localisé » qui a prévalu, l'habilitation étant ensuite délivrée par le ministère, après consultation, pour avis, du CNESER. Et si une instance de suivi de ces nouveaux diplômes a été instaurée, à titre expérimental, c'est à un niveau global qu'elle se situe, et non par domaine de spécialité, comme pour les DUT. Les partenaires sociaux présents dans les CPN, et actifs dans les débats autour des enjeux liés à la création de licences professionnalisées, ont regretté de ne pas être partie prenante de la concertation préalable aux décisions d'habilitation et d'être absents du processus de suivi. Ils n'ont pas manqué de se demander si la réaffirmation, à cette occasion, des limites de la compétence des CPN ne préfigurerait pas la marginalisation des DUT dans la nouvelle architecture des diplômes de l'enseignement supérieur issue de la réforme dite du LMD (licence-master-doctorat).

De la branche à la coordination interprofessionnelle

Si la représentation par branches professionnelles présente bien des avantages du point de vue de la connaissance fine des questions de qualification, elle connaît cependant des limites. Certains

domaines d'activité, tels les métiers administratifs ou certains métiers commerciaux, sont en effet transversaux à tous les secteurs. D'une manière générale, les qualifications relatives à des activités qui ne constituent pas le cœur de métier d'une branche font l'objet d'une moindre attention de la part des partenaires sociaux. Ces derniers peinent bien souvent à trouver, au sein de leurs organisations représentatives, des porte-parole compétents dans ces domaines.

Le développement d'entreprises de services spécialisés couvrant ces fonctions transversales, dans les domaines par exemple de l'informatique, de la propreté, de la communication ou de l'accueil, fait cependant émerger régulièrement de nouveaux interlocuteurs qui ont un intérêt tout particulier à investir le champ de la certification professionnelle, pour valoriser les métiers qui sont désormais au cœur de leur activité et construire, autour de nouveaux diplômes, leur identité et leur légitimité en tant que branche professionnelle. Ces mouvements impliquent que soient remis régulièrement à plat les contours des CPC et la liste des organisations d'employeurs et de salariés qui y siègent.

Deux ministères – l'Éducation nationale et l'Emploi – sont dotés d'une commission interprofessionnelle consultative (CIC) destinée à traiter les questions plus générales d'architecture des diplômes : par exemple, les vocations respectives du CAP et du BEP au niveau V, la création du baccalauréat professionnel. Représentés au niveau interprofessionnel, les employeurs et les salariés peuvent s'y exprimer aussi sur l'évolution de l'organisation des CPC – leur regroupement, leurs limites de compétence... – et sur les besoins de coordination entre CPC pour traiter de nouvelles spécialités transversales.

Au final, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés siègent dans trois instances (deux CIC et le CNESER) au titre d'une représentation interprofessionnelle, et dans 42 CPC ou CPN au titre d'une représentation de branche professionnelle. De nombreux secteurs d'activité sont par ailleurs concernés par des diplômes gérés par plusieurs ministères : tel est le cas depuis longtemps de la plupart des secteurs industriels entre Éducation nationale et Emploi. Plus récemment sont apparus de nouveaux domaines d'activité sur lesquels trois ou quatre ministères sont régulièrement interpellés, en parallèle, par des groupements d'employeurs ou des fédérations professionnelles. C'est le cas pour les métiers de l'environnement ou pour certaines activités de service telles l'aide à la personne, la médiation ou l'animation. Cette situation n'est pas dépourvue de fondement : les logiques formatives et les finalités des diplômes délivrés ne sont pas forcément identiques d'un ministère à l'autre. Les diplômes peuvent donc se compléter sans nécessairement se concurrencer. Néanmoins, cette organisation conduit parfois à une juxtaposition de projets relatifs aux mêmes champs professionnels et peut contribuer à une certaine inflation des titres.

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002 qui lie l'inscription de droit des diplômes professionnels dans le RNCP à l'existence d'une instance de consultation de type CPC, le mode d'intervention des représentants des professionnels tend à s'homogénéiser. Les objets de la concertation tendent aussi à converger : partout désormais les partenaires discutent d'abord de l'opportunité de la création, de la rénovation ou de la suppression d'un diplôme, puis du contenu du référentiel d'activités professionnelles sur lequel repose ce diplôme. À ces deux étapes du processus de construction du diplôme, leur rôle est important, même s'il peut varier d'une commission à l'autre : c'est à partir de l'analyse qu'ils font des besoins de leur secteur que seront validées les propositions élaborées au sein de groupes de travail techniques, auxquels ils sont d'ailleurs largement associés dans la mesure de leur disponibilité. Au terme du processus de fabrication du référentiel de certification, qui est toujours piloté par un inspecteur général de l'Éducation nationale ou un professionnel de l'ingénierie pédagogique, une dernière consultation de la commission permet aux représentants des employeurs et des salariés d'exprimer publiquement leur accord ou leurs réserves. L'absence de consensus ne condamne pas le ministère concerné à renoncer au projet. La décision finale lui revient en effet. Il a cependant intérêt à s'assurer de l'accord à minima des principaux représentants de branche, qui peuvent favoriser par des politiques volontaristes, de communication par exemple, le développement des nouveaux diplômes, notamment via les formations en alternance.

Les certifications privées

À côté des certifications publiques, à l'origine plutôt orientées vers la formation initiale (à l'exception notable des titres du ministère de l'Emploi) se sont également développées depuis 20 ans de très nombreuses certifications « privées », plutôt orientées vers la formation continue sous l'impulsion de la loi de 1971. Proposées principalement, mais pas exclusivement, aux adultes souhaitant se doter d'une qualification lisible sur le marché du travail, elles sanctionnent généralement des cursus de formation. Ceux-ci sont proposés par des organismes de formation divers : certains sont proches des appareils de formation publics (GRETA, services de formation continue des universités...), d'autres sont rattachés aux réseaux des chambres consulaires (AFCI et APCM) ou liés à des branches professionnelles (le BTP, la réparation auto, le transport...), d'autres enfin sont complètement indépendants (les Écoles Pigier, par exemple). Il peut aussi s'agir de certifications délivrées par des ministères non dotés de CPC, tels la Défense, la Culture ou l'Équipement.

À travers la procédure dite d'homologation, ces organismes ont pu obtenir une reconnaissance plus large des certificats délivrés, désignés alors par l'intitulé générique de « titres homologués ».

Prononcée par une commission technique nationale (CTH), où siégeaient, aux côtés de l'État et de personnalités qualifiées, des représentants interprofessionnels des employeurs et des salariés, l'homologation attribuait un niveau au titre délivré. Elle facilitait ainsi les négociations pour l'inscription des titres dans les accords collectifs ou dans le cadre des règles organisant l'accès à la Fonction publique. Depuis 2003, une procédure d'inscription sur demande au RNCP se substitue à l'homologation, et a les mêmes effets. Elle permet notamment que ces certificats puissent être préparés dans le cadre des contrats en alternance aidés par l'État.

Un nouvel espace construit sur la seule légitimité des professionnels

À côté des diplômes et titres homologués, existe un espace de certification construit sur la seule légitimité des représentants d'employeurs et de salariés. Il couvre les certificats de qualification professionnelle (CQP) dont les premiers ont été créés en 1987 par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), sur la base d'une circulaire du ministère du Travail de 1986. Depuis, il s'est progressivement étendu à un grand nombre de branches. Plus d'une trentaine ont déjà fait l'expérience de la construction de ce type de certification, et l'on comptait plus de 400 CQP en 2002. Depuis deux ans, on note une accélération du processus, la multiplication des initiatives de branches témoignant même d'une certaine effervescence en ce domaine.

Parce qu'employeurs et salariés de la branche décident seuls des qualifications auxquelles elles conduisent et des compétences dont elles attestent, ces certifications paritaires se distinguent nettement de celles où intervient l'État. Elles sont assez hétérogènes : qu'il s'agisse de la manière de structurer les référentiels ou des modes d'évaluation choisis, chaque branche est libre de ses choix. Le rôle respectif des deux parties, patronale et syndicale, dans l'élaboration des CQP n'est ni stabilisé, ni homogène d'une branche à l'autre. La seule obligation est de faire valider les projets de création d'un CQP par une Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation (CPNEF).

Certifications professionnelles et instances consultatives

Les certifications professionnelles recouvrent l'ensemble des diplômes et titres professionnels délivrés par les pouvoirs publics, via quatre ministères « certificateurs », ainsi que les titres, publics ou privés, enregistrés sur demande au répertoire national des certifications professionnelles par la CNCP et les CQP délivrés par les CPNEF.

Quatre ministères « certificateurs » et leurs instances de consultation pour l'actualisation de leur offre de diplômes :

- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : 17 CPC et 13 sous-commissions pour l'enseignement secondaire ; 17 CPN pour l'enseignement supérieur court ; 1 CNESER pour l'enseignement supérieur long.
- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale : 6 CPC et 27 commissions spécialisées.
- Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales : 1 CPC et 15 sous-commissions.
- Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative : 1 CPC et 2 sous-commissions.

Le Cereq siège dans les CPC, les CPN et à la CNCP au titre du collège des « personnalités qualifiées ».

Reconnaissance des CQP

Comme ils sont destinés à certifier des qualifications précises, dédiées à une activité productive spécifique, les CQP devraient assez naturellement être reconnus dans les grilles de classification indiciaire. Même si de nombreux accords vont dans ce sens, cette reconnaissance n'est pas systématique.

Construits à partir des besoins de l'univers productif, dans la perspective d'améliorer l'adéquation des salariés avec certains types d'emploi, les CQP échappent assez largement aux logiques propres au système éducatif. Ils ne sont pas pour autant sans lien avec celui-ci puisqu'ils viennent souvent compléter l'offre de certification publique. Ils servent en particulier de support aux contrats de qualification, qui sont des contrats en alternance post formation initiale. Très tôt cependant, les CQP ont acquis une double vocation et ont pu viser d'autres publics que les débutants en cours de professionnalisation, comme dans la platurgie où ils ont été pensés plutôt comme un outil de qualification des salariés en formation continue. C'est dans cette logique que ce secteur a inscrit une expérimentation réalisée en 2002 permettant à des ouvriers expérimentés d'accéder à certains CQP par la VAE.

L'ANI, et sa traduction dans la nouvelle loi relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social promulguée le 4 mai dernier, devraient initier une nouvelle phase de développement de ces certifications, pour deux raisons au moins : d'abord parce qu'elles sont citées dans l'ANI comme le support privilégié de la reconnaissance des acquis que les partenaires sociaux ont convenu de développer. Les discussions en ce sens ont d'ailleurs repris. Ensuite, les durées de formation des futurs contrats de professionnalisation (qui remplaceront les contrats de qualification à partir de fin 2004) ont été révisées, ce qui risque d'orienter les candidats, jeunes ou adultes, vers des certifications dont le format est plus près de celui des CQP que des diplômes d'État.

La plupart des CQP n'ont jamais fait l'objet d'une demande d'homologation par l'État. De ce fait, ils ne sont pas inscrits au RNCP et ne sont pas positionnés dans la nomenclature des niveaux de formation. Cette inscription et ce positionnement ne présentent toutefois pas le même intérêt que pour les autres certifications dans la mesure où, dès leur adoption par les partenaires sociaux, les CQP sont reconnus par la branche et peuvent servir de support à un contrat de qualification ou à un CIF. Cette situation pourrait donc perdurer, d'autant que les représentants patronaux contestent fortement la légitimité de l'État à « valider », via les CNCP, ces certificats qui sont le produit d'une négociation sociale.

Vers de nécessaires passerelles

Au terme de cette visite guidée dans l'univers des certifications, il reste à rendre compte de quelques unes des pistes d'évolution possible. Les premières ont trait à l'amélioration des modes d'organisation de la consultation des partenaires sociaux concernant les certifications publiques. Dans un souci de plus grande cohérence des décisions, certains suggèrent d'établir une concertation entre les branches professionnelles, dans un cadre in-

terministériel. Mais il revient aussi aux partenaires sociaux de mieux s'organiser pour décliner de manière cohérente de véritables stratégies de branche, au sein des différentes instances où ils siègent. Les CPNEF pourraient à l'avenir jouer un rôle sans doute décisif en ce sens. L'obligation qui leur est faite de négocier régulièrement sur la question des qualifications constitue en effet une réelle opportunité pour construire une vision globale des besoins de certification, depuis le niveau CAP-BEP jusqu'aux niveaux de formation les plus élevés, et pour positionner chaque diplôme dans la hiérarchie des qualifications propres à chaque branche.

Les secondes portent sur le dépassement du cadre des branches professionnelles concernant les CQP. Certains acteurs trouvent en effet ce cadre trop étroit pour assurer un développement cohérent de ces certifications. Déplorant leur multiplication pour des qualifications équivalentes, ils préconisent d'ouvrir un espace à des CQP interprofessionnels. Un premier consensus s'est établi, à l'occasion de l'ANI, autour de l'idée que c'est au niveau interprofessionnel que devaient être définis les outils permettant d'homogénéiser la structure des CQP et d'en améliorer la lisibilité. Certains proposent aujourd'hui d'aller au-delà et suggèrent la création d'une sorte de CPNE transversale chargée de gérer des CQP interprofessionnels. Les discussions en cours dans les branches, et au niveau interprofessionnel sur la VAE, devraient permettre de préciser les positions des partenaires sociaux quant à l'usage des différentes certifications. Les choix qui seront faits sur ces questions ne seront pas sans conséquences sur le positionnement respectif des certifications paritaires et des certifications publiques, au regard des différents types de public en demande de qualification.

Les dernières pistes d'évolution sont relatives au parcours des individus, confrontés à l'injonction grandissante de se construire leur qualification « tout au long de la vie ». Pour y parvenir, ils auront besoin que se développent des passerelles entre les différents univers de la certification. Le travail interministériel engagé en ce sens depuis quelques années devrait se poursuivre dans le cadre élargi de la CNCP. Chacun s'accorde cependant à dire que l'exercice est délicat : il suppose au préalable qu'émerge un consensus sur la nature spécifique des différents types de certifications et que la valeur de chacun soit reconnue aussi bien dans l'univers de la formation que dans celui de l'emploi. On peut penser que les négociations sur le volet VAE de l'ANI seront une occasion d'avancer dans la réflexion sur le rôle et la place des différents types de certifications professionnelles dans le parcours des personnes comme dans la gestion des ressources humaines en entreprise, et ce faisant de traiter de la question de leur reconnaissance.

Chantal Labruyère (Céreq).

Pour en savoir plus

- « *Le travail interministériel sur les certifications professionnelles* », J. Ménagé, CPC Info, n° 38, premier semestre 2004.
- « *Quelle place pour les partenaires sociaux dans la construction des certifications en France ?* » in Rapport annuel du HCEEE, *La Documentation française*, 2002.
- Les certificats de qualification professionnelle, P. Guilloux, F. Manceaux, V. Michelet et H. Perker, Centre Inffo, collection « *Guide technique* », 2001.
- « *Les certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômes ?* », A.-M. Charraud, E. Personnaz et P. Veneau, Formation Emploi, n° 65, janvier-mars 1999.
- *Reconnaissance et validation des acquis dans le contexte de la formation*, A.-M. Charraud, Séquences, hors série n° 2, Céreq, février 1999.
- Les licences professionnelles. Quelle acceptation de la « *professionnalisation* » à l'université ?, D. Maillard, P. Veneau et C. Grandgérard, RELIEF, n° 5, Céreq, juin 2004.
- *Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, Journal officiel, n° 105, 5 mai 2004.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq