

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Juillet 2008

Cycle 2007-2008

La certification professionnelle : diversité des pratiques et enjeux juridiques

Contact :

Muriel LARUE

Directrice

muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

Fiche 1 – « Reconnaissance, validation, certification : principes et concepts dans le champ de la formation » par Anne-Marie Charraud	3
Fiche 2 – Contribution à la définition des enjeux du système de certification professionnelle et de ses évolutions	12
Fiche 3 – Certification et reconnaissance des qualifications dans l'ANI du 5 décembre 2003	23
Fiche 4 – L'apport de la négociation de branche sur la certification des formations et la reconnaissance des qualifications	37
Fiche 5 – Le cadre juridique relatif aux qualifications et classifications	42
Fiche 6 – Typologie des grilles de classification de branche	48
Fiche 7 – La reconnaissance de la qualification dans 300 accords de classification : étude de contenu	58
Fiche 8 – Analyse des systèmes de certification professionnelle dans les secteurs de la chimie, de la plasturgie et de l'industrie papetière	68
Fiche 9 – Les qualifications transversales : quels besoins des entreprises et de leurs salariés au plan territorial ?	86
Fiche 10 – Les CQP (état des lieux)	91
Fiche 11 – Certification et normalisation : place de l'initiative privée	106
Fiche 12 – Le Répertoire National des Certifications Professionnelles	110

Fiche 1 - « Reconnaissance, validation, certification : principes et concepts dans le champ de la formation » par Anne-Marie Charraud

Reconnaissance, Validation, Certification

Principes et concepts dans le champ de la formation

Les concepts de reconnaissance, validation ou certification renvoient à des actes relevant de champs très diversifiés comme, par exemple, le droit, la psychologie, le travail (voir encadré). Ces mêmes concepts sont également utilisés dans le champ de la formation sans que, jusqu'à une date récente, ces termes posent un problème de définition particulier. La mise en place d'une loi sur la "validation des acquis professionnels" a valorisé une opération particulière "la validation" et impose de ce fait d'établir une distinction avec les deux autres "la reconnaissance" et "la certification", alors qu'elles étaient souvent utilisées indifféremment l'une pour l'autre.

L'acte de "reconnaissance" consiste en un processus d'identification d'éléments qui constituent un "connu", puis d'appropriation permettant le "reconnu" ou l'élaboration des points de repères.

Dans la "validation" se réalise un double processus qui consiste à fixer une "valeur" par rapport à des repères constitués et à suivre un ensemble de procédures préalablement établies garantissant la fiabilité de l'acte.

La "certification" correspond à la formalisation de l'acte de validation par une autorité responsable de l'ensemble du processus.

La transposition de ces principes au champ de la formation - et par extension de la délivrance d'une attestation de compétences (ou de certains de ses éléments constitutifs) - renvoie à des procédures de reconnaissance, validation ou certification ayant plusieurs objets. Leur observation depuis l'étape de la formation permettant d'y candidater jusqu'à sa délivrance montre plusieurs étapes qui s'articulent autour de trois finalités :

- la définition des objets de l'attestation (les référentiels)
- les modalités de l'évaluation de ces objets (les acquis individuels)
- le choix des évaluateurs prestataires.

L'acte de "reconnaissance" consiste en un processus d'identification d'éléments qui constitue un "connu" puis d'appropriation permettant le "reconnu" ou l'élaboration des points de repères.

Dans la "validation" se réalise un double processus qui consiste à fixer une "valeur" par rapport à des repères constitués et à suivre un ensemble de procédures préalablement établies garantissant la fiabilité de l'acte.

La "certification" correspond à la formalisation de l'acte de validation par une autorité responsable de l'ensemble du processus.

1 - Les référentiels constituant l'objectif des formations ou leur sanction

L'application du principe de "*reconnaissance*" pour les référentiels est rarement indiqué sous le terme "reconnaissance" même si pourtant celui-ci est fréquemment pratiqué par les acteurs qui mettent en place des actions de formation ou construisent les référentiels de certification. Il s'agit généralement d'une première étape réalisée dans le cadre de consultations voire parfois de négociations. Dans le cas de référentiels de diplôme du ministère de l'Education nationale (du CAP au BTS en particulier), ou dans celui des Certificats de formation professionnelle (CFP) du ministère de l'Emploi, c'est au niveau des commissions professionnelles consultatives (CPC) que cette première étape se situe. Les acteurs représentant l'Etat et les partenaires sociaux y conçoivent leurs représentations des qualifications, des métiers ou emplois liés aux diplômes ou CFP et élaborent les référentiels.

Les référentiels font ensuite l'objet d'une procédure visant à vérifier la "valeur" des référentiels par rapport aux principes de contenus et de formes préalablement définies pour chaque type de diplôme placé sous l'autorité du ministère. Cette procédure s'apparente à un acte de "*validation*" du référentiel. Pour un diplôme, il s'effectue hors des CPC, dans le cadre du Bureau des diplômes. La formalisation définitive avec la partie concernant les enseignements généraux est réalisée dans un autre service du ministère, certes en collaboration avec les CPC mais selon des normes et des principes spécifiques. Pour le CFP du ministère de l'emploi, la "*validation*" du référentiel est réalisée d'une part par la CPC elle-même après une expérimentation sur trois promotions de formés et d'autre part par la Commission Technique d'Homologation. On rappellera que cette commission ne crée aucun référentiel et ne valide aucun acquis ; elle vérifie la cohérence d'un dispositif de formation menant à un titre en s'appuyant sur un dossier et un audit qui permettent,

autant que faire se peut, de garantir la véracité et la pertinence de la "valeur" du titre sur le marché du travail et sur celui de la formation. Dans le cas des certificats de qualification de branches (CQP), la "validation" des référentiels s'effectue au niveau de la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi).

L'**officialisation** du contenu et de la "valeur" des référentiels est systématique pour les certifications officielles même si l'usage du terme "certification" n'est pas utilisé pour désigner cet acte. En effet, chaque création ou rénovation de diplôme, comme chaque homologation ou révision de titre ou diplôme fait l'objet d'une publication au Journal Officiel ou au BOEN.

D'autres autorités peuvent également "officialiser" leurs référentiels par un écrit, toutefois la "valeur" de ce référentiel par rapport au marché du travail ou de la formation est fonction du champ de compétence et de légitimité de ces autorités. Dans le cas des certificats de branche (appelés généralement CQP), ce sont les CPNE, en tant qu'espaces de négociation paritaire qui en fixe la "valeur" et l'officialise à travers une publication de leurs décisions au niveau des BOCC.

La validité des CQP est nationale de fait mais sectorielle du fait de la compétence même de la CPNE au seul champ de la branche. De même pour les certificats d'entreprise, la validité des certificats établis sous l'autorité et l'initiative de l'entreprise s'arrêtera au champ d'application lié à l'entreprise.

L'ensemble de ces procédures reste bien souvent inconnu du public qui ne connaît généralement que l'acte de validation portant sur les acquis des individus. Le principe d'officialisation de la validité du référentiel est transféré naturellement au document remis aux individus pour lesquels ont été vérifiés et validés les acquis. En effet l'attestation délivrée au candidat qui a réussi aux épreuves d'évaluation aura la même valeur dans tout l'espace relevant de l'autorité qui aura "validé" et "officialisé" le référentiel. S'il s'agit d'un diplôme, dans la mesure où le référentiel est officiellement "validé" par l'Etat, l'attestation garantissant qu'un individu a acquis toutes les compétences se référant à ce référentiel est valable sur tout le territoire français et pour tous les secteurs. Dans le cas d'une attestation délivrée par un employeur, la "valeur" du document est fonction de la place qu'occupe l'entreprise dans l'espace territorial et sectoriel, donc de sa "renommée".

2. Les acquis des individus par rapport à ces référentiels

Le principe de "**reconnaissance**" des acquis est appliqué dans toutes les situations d'évaluation ou d'identification de ces acquis mettant en jeu un ou plusieurs regards observateurs et un observé. Les modalités d'évaluation après un parcours de formation sont nombreuses et vont de l'épreuve terminale au contrôle en cours de formation en passant par des entretiens voire l'autoévaluation.

C'est également le cas dans les démarches de construction de portefeuille de compétences où c'est l'individu lui-même qui identifie et s'approprie ce qu'il est et ce qu'il a acquis. Le même principe est mis en oeuvre dans les bilans de compétences. Il s'agit bien là de mettre en évidence ce qui est sien comme "réel" et "vrai", en tout cas dans un contexte donné.

La "**validation des acquis**" ajoute à la démarche précédente le positionnement des acquis identifiés par rapport à un référentiel. Les acquis évalués sont situés et mesurés en référence à un repère (référentiel d'un diplôme, d'un titre, ou d'un ensemble d'acquis qu'un individu doit s'approprier en fonction d'un programme de formation). C'est l'étape qui consiste à déterminer si le candidat possède suffisamment d'acquis, une fois les pondérations établies selon les épreuves, pour se voir délivrer le certificat, le titre ou le diplôme qu'il recherche. Cet acte est réalisé par un jury dont la composition est officiellement définie dans les référentiels des certifications officielles (y compris pour les CQP des branches). Il s'agit en effet dans cette opération d'émettre une appréciation et un jugement sur la conformité des acquis évalués avec ceux attendus tels qu'ils sont énoncés dans le référentiel.

La prise en compte de l'expérience professionnelle

Les pratiques de prise en compte de l'expérience professionnelle visent actuellement quatre objectifs :

- la dispense de certaines conditions permettant l'accès à des formations (ceci est notamment le cas pour certaines formations par exemple de la santé ou du travail social)
- la dispense d'une partie du parcours de formation (ceci est le cas par exemple du dispositif ECAP de l'AFPA pour les titres du ministère de l'emploi)
- la dispense d'épreuves permettant l'octroi de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre (cet objectif renvoie aux lois sur la VAP de 1992 puis celle du 17 janvier 2002 sur la VAE)
- la délivrance de certificats rendant compte de la capacité d'individus à réaliser des activités liées à des emplois plus ciblés que ceux définis pour les titres (ceci est le cas des certificats de compétences en entreprises développés dans le cadre des CCI).

La "**certification des acquis**" se formalise par la délivrance d'un certificat, d'un titre ou d'un diplôme. Cette opération est également parfois appelée "collation des titres ou des grades". Cet acte, comme pour les référentiels, est réalisé sous la responsabilité d'une autorité "compétente et légitimée" pour ce faire. La personne signataire du document écrit a pour fonction ici de garantir de la validité du contenu des jugements émis lors de la validation des acquis ainsi que de la conformité des conditions et modalités de son déroulement aux règles prévues par les auteurs des référentiels. C'est en effet vers le signataire du diplôme, du titre ou du certificat que l'on se tournera s'il y a un litige. Là encore la portée du certificat remis est liée à celle de l'autorité signataire. S'il s'agit d'un recteur, signataire de diplômes par délégation

pour le ministre de l'Education nationale, la portée du document est nationale. S'il s'agit du directeur d'un organisme de formation, ne représentant que son institution, cette portée se limitera à la renommée de cette institution.

3 - Les prestations ou les prestataires de formation

L'application des principes de reconnaissance, validation ou certification existe également pour les prestataires ou les prestations de formation et se manifeste sous des intitulés très diversifiés attribués indifféremment souvent aux actions, aux formateurs ou aux structures prestataires offreurs de formation.

Lorsque l'on se situe dans ce dernier cas, la "**reconnaissance**" du prestataire est formalisée par le contrat "commercial" de prestation établi entre un client commanditaire et un fournisseur prestataire de formation. Ce sont d'ailleurs les contenus et les conditions de cette contractualisation qui font l'objet des normes établies par l'AFNOR. L'inscription dans les fichiers de la DRTEFP, pour le Groupe National de Contrôle, est également une formalisation de la reconnaissance d'un organisme de formation comme prestataire d'actions de formation.

L'application du principe de "**validation**" pour les prestataires suppose l'existence d'un "jury" ou d'une instance ayant pour fonction vérifier de la "valeur" du prestataire par rapport à des critères établis par les commanditaires. C'est le cas des différentes opérations liées à la labellisation, l'agrément, voire l'habilitation des organismes par des institutions, des branches ou des financeurs commanditaires de formation. Ces différents acteurs définissent eux-mêmes les règles et conditions qui détermineront l'attribution de subventions ou de contractualisation pour des prestataires dans une période également déterminée. Ainsi par exemple la préparation de certains titres du Ministère du Travail, hors de centres AFPA est soumise à une procédure "d'agrément" destiné à vérifier la conformité de l'organisme agréé aux critères qu'il s'est fixé à cet effet. L'attribution de la qualification OPQF entre également dans ce champ dans la mesure où celle-ci vise à la formalisation de la reconnaissance d'un prestataire en tant qu'organisme de formation "validée" par ses pairs.

L'usage du terme "**certification**" pour les prestataires s'est développé au milieu des années 90 avec l'engouement que l'on a porté à l'application de normes qualité pour les prestataires de services. La formation est perçue dans cette approche comme un "service" qui comme tous les services, peut et parfois "doit" se soumettre aux mêmes règles "qualité" que tout service.

Actuellement les certifications ISO 9001, 9002, et 9003 sont celles en usage pour les prestataires de formation. Celle-ci est réalisée par un organisme "certificateur" (AFAQ) sur la base d'un audit.

Traditionnellement en France les prestations d'évaluation et de validation des acquis intègrent les prestations de formation. L'application des trois principes au champ des prestations et des prestataires de ces opérations est plus difficile à discerner. La réglementation des procédures de validation des acquis individuels est clairement formalisée pour les certifications nationales officielles. Les jurys sont désignés par des autorités qui ont la responsabilité des processus.

Toutefois "la compétence" à valider ou certifier les "compétences des personnes" n'y est pas définie ni normée. Par contre cet aspect constitue une norme technique au niveau européen (norme NF 45013 depuis 1989) et pourrait servir de support pour la certification de prestataires comme ceci est prévu pour la délivrance de certificats de compétences en entreprise développée sous l'impulsion de l'Association des chambres françaises de commerce et d'industrie.

En conclusion :

Les principes liés aux actes de reconnaissance, de validation et de certification dans le champ de la formation s'appliquent à trois objets : les référentiels, les acquis des individus et les prestataires.

Ces applications pourraient être illustrées par le tableau suivant :

	Référentiels	Acquis individuels	Prestataires
Principe de Reconnaissance	Définitions et descriptions de métiers/emplois/qualifications/programmes de formation	Identification des acquis dans le cadre de portefeuilles, bilans de compétences, évaluation	Contrat de prestation avec un financeur Inscription dans un registre d'activité
Principe de Validation	Formalisation des contenus et définition des procédures d'usage	Evaluation par rapport à un référentiel repère	Labellisation Agrément / habilitation sur la base de critères clairement définis par un acteur
Principe de Certification	Publication médiatisée en fonction du champ d'autorité des créateurs	Attestation de l'acquisition de l'ensemble des éléments décrits dans le référentiel	Attestation remise après expertise réalisée dans le cadre d'une démarche "qualité" (ex:NF 45013)

La différence de "valeur" de la représentativité des auteurs du référentiel explique sans doute la distinction réalisée par certains qui situent dans le champ de la "reconnaissance" les portefeuilles de compétences par exemple, et dans le champ de la "validation" les certifications officielles.

Or ce clivage est source d'ambiguïté actuellement et nuit à la construction de passerelles entre acteurs et entre les systèmes. Les portefeuilles de compétences se situent dans des logiques d'identification extensive d'acquisitions individuelles sans qu'il soit fait référence à un référentiel spécifique.

Les logiques de validation des acquis s'appuient à des référentiels spécifiques.

Les deux logiques se croisent et ne peuvent se concurrencer.

Il illustre l'amalgame généralement fait pour désigner sous les termes reconnaissance et validation à la fois les procédures relatives aux référentiels et celles concernant les acquis des individus. Il induit un brouillage sur le sens même et la valeur des attestations remises aux individus.

Ce ne sont pas les mêmes acteurs qui président et ont en charge les opérations de reconnaissance et de validation selon qu'il est question des référentiels ou des acquis des individus.

L'absence de prise en compte de ces distinctions induit des confusions et des ambiguïtés qui nuisent à la compréhension des systèmes et à la lisibilité de ses effets surtout pour les bénéficiaires des formations.

Le cadre européen des certifications :

Au fil des travaux européens menés sur les thèmes de la lisibilité des « qualifications » ou « certifications », la place de la CNCP se façonne progressivement dans le paysage institutionnel français. Les réflexions récentes développées autour de cette thématique ont mis au jour une impérieuse nécessité de communication et d'échange sur les divers systèmes de « valeurs » en vigueur pour expliciter les pratiques de qualification dans chaque pays de l'Union européenne.

L'objectif majeur de cette réflexion vise l'instauration d'un Cadre européen des certifications. Il implique d'étudier de manière approfondie les modalités et les supports permettant les échanges nécessaires à l'établissement d'un positionnement des certifications nationales par rapport au cadre européen.

Trois modalités de coopération ou de collaboration transnationales, initiées par l'Europe, sont ainsi mises en oeuvre :

1. Depuis février 2005, le lancement de l'Europass vise à donner à chaque titulaire d'une certification un « supplément » descriptif permettant à un employeur d'identifier les activités visées et les compétences évaluées. Ce document appelé « supplément au diplôme » est individualisé pour les étudiants disposant d'un diplôme universitaire (LMD). Il est appelé « supplément descriptif au certificat » (SDC) lorsqu'il s'agit d'une autre certification et correspond exactement au contenu des fiches constitutives du RNCP. On ne peut manquer de faire un lien avec la démarche de « passeport formation » défini dans l'Accord national interprofessionnel de décembre 2003 (ANI). La CNCP est le Point national de référence chargé de la production du SDC. Celle-ci sera automatique dès que les évolutions du portail seront réalisées en principe fin 2007, début 2008.
2. Le RNCP regroupe l'ensemble des certifications françaises reconnues comme indicateurs de qualification. A ce titre, il constitue le « cadre national des certifications » pour la France. Il est ainsi le support des références qui pourront être positionnées au niveau européen sur la base de la grille proposée pour le CEC. La mise en œuvre de ce positionnement s'articule aux travaux actuels organisés par la CNCP sur la conception d'une nomenclature des certifications.
3. L'un des enjeux des politiques européennes de formation tout au long de la vie réside dans le développement de processus de qualification favorisant la reconnaissance des acquis individuels d'un pays à l'autre. Il s'agit de mettre en place des systèmes de « crédits » fondés sur des conventions entre organismes formateurs et évaluateurs, ou de dispositifs de validation d'acquis d'expérience. Cette orientation implique un regard spécifique sur les références utilisées et leur construction. Cette thématique est au cœur des réflexions de la CNCP. Elle structure les travaux d'un projet européen relevant du programme « Leonardo da Vinci », et actuellement conduit avec 7 pays, sous le pilotage de la CNCP.

Anne-Marie CHARRAUD, *Rapporteuse générale de la CNCP*

Fiche 2 – Contribution à la définition des enjeux du système de certification professionnelle et de ses évolutions

Chronique de Jean Pierre WILLEMS et Jean-Marie LUTTRINGER, AEF du 4 juin 2008

Contribution à la définition des enjeux du système de certification professionnelle et de ses évolutions

La question des certifications professionnelles s'inscrit dans le cadre des mutations des modes de production et d'organisation de l'économie et de l'emploi et plus précisément dans un double mouvement : d'une part l'éclatement de la chaîne de production des biens ou des services entre une multitude d'entreprises fédérées par des ensembliers ou donneurs d'ordres, ce qui conduit à une atomisation de l'entreprise et une organisation en réseau des activités, et d'autre part le besoin croissant de sécurité et de qualité, qu'il s'agisse du domaine de l'aéronautique, de l'informatique, de l'alimentaire ou encore de la santé. Ces deux tendances lourdes influencent la nature et la valeur d'usage des certifications professionnelles. La présente chronique fait le point sur ces enjeux et identifie les points clés qui pourraient être abordés dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

I- Qu'est-ce que la certification ?

1. En 2002, la loi de modernisation sociale introduit une rupture : elle regroupe sous le nom de certifications professionnelles les titres et diplômes homologués, issus de la loi du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, qui deviennent des titres et diplômes à finalité professionnelle et les CQP (certificats de qualification professionnelle) délivrés par les CPNE (commissions paritaires nationales pour l'emploi) des branches professionnelles (C. trav., art. L. 6411-1). Ces certifications professionnelles sont enregistrées au sein d'un RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle), dont l'élaboration et la tenue sont confiées à la CNCPC (Commission nationale de la certification professionnelle).

La même loi de modernisation sociale fournit le cadre de référence pour les certifications enregistrées au RNCP. Toute certification doit indiquer le métier ou la fonction à laquelle elle correspond et comprendre un référentiel d'activités, un référentiel de compétences ainsi qu'un référentiel de certification. En d'autres termes, la certification sanctionne la capacité reconnue à exercer les activités correspondant à une activité identifiée et par conséquent atteste de la possession par son titulaire des compétences requises.

Enfin, la loi de modernisation sociale crée la VAE (validation des acquis de l'expérience) qui a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle par la prise en compte des compétences professionnelles acquises dans le cadre de l'activité (C. Trav., art. L. 6412-1).

2. Cette rupture intervenue en 2002, traduit le passage d'une validation de la formation, basée sur un programme et des connaissances et à laquelle correspond un diplôme, à une certification des compétences au sens de capacité démontrée à l'exercice d'une activité professionnelle.

Le changement de terminologie renvoie donc à un changement de nature et de finalité : là où le diplôme sanctionnait plutôt un niveau d'étude et un niveau de connaissances, la certification professionnelle garantit la capacité à exercer une activité. Les titres et diplômes, historiquement ancrés dans le monde de l'éducation se trouvent entraînés vers le monde du travail.

3. Cette terminologie nouvelle peut toutefois être génératrice de confusion. La notion de certification renvoie en effet à la norme technique et aux organismes certifiant les organisations, les produits ou les services (Afnor, Iso, etc.). Ces normes techniques présentent des similitudes avec la certification professionnelle : elles reposent sur des référentiels, elles garantissent la qualité ou les qualités d'un produit ou bien la capacité, ou les capacités, d'une organisation. Par ailleurs, ces normes ont une fonction économique: elles permettent au consommateur, au client de se repérer sur le marché concerné.

Selon le projet d'article L. 115-27 du Code de la consommation inclus dans la loi de réforme de la normalisation (en projet) : « Constitue une certification de produit ou de service... l'activité par laquelle un organisme, distinct du fabricant, de l'importateur, du vendeur, du prestataire ou du client, atteste qu'un produit, un service ou une combinaison de produit et de service est conforme à des caractéristiques décrites dans un référentiel de certification. Le référentiel de certification est un document technique définissant les caractéristiques que doit présenter un produit, un service ou une combinaison de produit et de service, et les modalités de contrôle de la conformité à ces caractéristiques. L'élaboration du référentiel de certification incombe à l'organisme certificateur qui recueille le point de vue des parties intéressées ».

Le système de normalisation est donc essentiellement un système de garantie de conformité. Comme le rappelle le ministère de l'Industrie, la certification de personnel atteste la compétence de professionnels pour accomplir des tâches déterminées au regard de critères préétablis. Elle vise à fournir aux clients une base

d'appréciation plus objective sur la qualification professionnelle des individus (<http://www.industrie.gouv.fr/portail/pratique/generalites.html>).

4. Ce n'est pas un hasard si la notion de certification professionnelle est apparue dans le champ de l'emploi et de la formation après que se sont développées les normes techniques : pour sécuriser totalement le client ou le consommateur, après la certification des organisations, des services ou des produits, ne faisait défaut que la certification des personnes.

Toutefois, il ne faut pas en déduire trop rapidement et abusivement que le passage du titre ou diplôme à la certification revient à étendre une procédure technique de contrôle aux individus.

La certification professionnelle comporte plusieurs dimensions qui échappent à la norme technique. En premier lieu, la norme technique relevant essentiellement d'un processus de contrôle, elle doit être renouvelée régulièrement : elle est astreinte à une période de validité. La certification professionnelle elle est acquise de manière définitive. Or, les compétences, on le sait, ne sont jamais des acquis définitifs : elles doivent être entretenues, maintenues, etc. La certification professionnelle ne peut donc simplement être réduite à un contrôle d'une capacité à agir (compétence) ; elle témoigne également d'une capacité à apprendre et de la capacité à traiter des connaissances et compétences à un certain niveau. Il convient de ne pas oublier que les certifications professionnelles sont hiérarchisées et corrélées à des niveaux d'emploi.

En second lieu, les certifications professionnelles diffèrent des normes techniques par leurs conditions de production. Si le système français de normalisation prévoit que les organismes certificateurs doivent être accrédités, il n'en demeure pas moins que la norme est délivrée par des organismes privés indépendants des pouvoirs publics et des utilisateurs de la norme. Dans le système de certification professionnelle, si des organismes certificateurs multiples et variés peuvent être identifiés, les certifications professionnelles bénéficient-elles, soit de l'imprimatur de l'État, soit de celui des partenaires sociaux. Leur origine est donc inscrite soit dans la démocratie politique, soit dans la démocratie sociale. Leur légitimité sociale leur confère donc une nature différente de celle des normes techniques et les inscrit dans des valeurs d'usage plus larges que la simple garantie de conformité.

II- Quelles certifications dans le code du travail ?

5. L'article 6314-1 du code du travail reconnaît trois catégories de qualifications professionnelles :

- les certifications enregistrées dans le RNCP ;
- les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- les qualifications figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle.

Cet article appelle plusieurs remarques. En premier lieu, le Code du travail assimile totalement les notions de qualification professionnelle et de certification professionnelle. De ce point de vue, la certification serait donc la reconnaissance de la qualification personnelle. En second lieu, l'inscription au RNCP relevant de l'État, après avis de la CNCF, et la définition des classifications et CQP relevant des partenaires sociaux, il y a deux sources de légitimité dans la définition des certifications professionnelles. En troisième lieu on peut remarquer qu'aucune qualification ou certification n'est nécessairement accessible à la fois par la formation et par l'activité. Si la VAE concerne l'ensemble des certifications enregistrées au RNCP et si l'activité est prise en compte pour la classification du salarié, en revanche les CQP non inscrits au RNCP ne sont pas obligatoirement accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience. Il n'y a donc ni voie privilégiée d'accès à la certification professionnelle, ni hiérarchie établie entre les deux voies praticables.

II-1 Les certifications enregistrées au RNCP

6. La loi du 16 juillet 1971 relative aux titres et diplômes homologués a créé un système ouvert : nul n'a le monopole des certifications professionnelles, toute instance pouvant demander la reconnaissance par l'État de la certification qu'elle délivre. Ce système n'a pas été remis en cause par la loi de modernisation sociale de 2002. Cette loi a toutefois entériné une inégalité du droit d'accès à l'enregistrement : s'il est de droit et permanent pour les ministères dès lors qu'ils sont dotés d'une commission paritaire consultative, pour tous les autres certificateurs l'enregistrement s'effectue sur demande, après instruction et pour une durée limitée à cinq ans. Cette inégalité ne trouve pas de justification autre que la préservation de situations acquises, sans égard pour la mise en cohérence du système de certification professionnelle en France.

Il est un deuxième point qui doit être relevé dans la réforme des certifications, c'est celui des niveaux. La CNCP s'est vue confier la tâche de revoir la grille, établie en 1967, des niveaux de formation, aujourd'hui niveaux de certification. Cette grille doit notamment prendre en compte l'impact de la réforme européenne du LMD (Licence, Master, Doctorat) établi autour de 3, 5 et 8 années d'études, alors que la grille actuelle entérine des niveaux de certification au niveau infra bac (V), bac (IV), bac + 2 (III), bac + 3/4 (II) et bac + 5 (I). Cette grille obsolète dans les faits n'est maintenue en vigueur par la législation que jusqu'à parution de la nouvelle grille, non élaborée à ce jour. Les enjeux sont importants car la prise en compte du LMD devrait notamment aboutir à repositionner la licence sur un niveau III, soit une qualification de technicien supérieur en terme d'emploi, et non de cadre.

II-2 Les certifications délivrées par les CPNE

7. C'est la création du contrat de qualification qui a ouvert la possibilité pour les branches professionnelles de définir leurs propres certifications. Cette possibilité a été généralisée. Elle permet aux secteurs professionnels d'avoir la maîtrise des conditions d'accès à l'emploi ou à certains emplois ou de l'évolution de la carrière professionnelle des salariés.

Elle donne à la branche professionnelle une cohérence d'ensemble dans les moyens de gestion de l'emploi : négociation collective pour le cadre juridique, CPNE pour l'analyse de l'emploi et des qualifications, Opca pour le financement de la formation et CQP pour la certification des compétences.

L'introduction de la professionnalisation dans le Code du travail a contribué au développement des CQP au sein des branches.

Dans ce domaine, et même si l'on note la création de CQP interbranches dans le domaine de l'industrie, l'avenir et le chantier qui pourrait être ouvert dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle est celui des qualifications transversales et de la création de CQP au niveau interprofessionnel. En effet, s'il existe une logique à ce que chaque secteur dispose de certifications spécifiques à ses métiers, on n'en trouve guère à ce que chaque branche recrée des certifications pour des métiers ou fonctions non spécifiques. Par ailleurs, la création de CQP interprofessionnels doit également permettre de poser la question de la correspondance entre les différents CQP et des possibilités de reconnaissance mutuelle, entre les branches, des certifications. L'accord conclu le 20 septembre 2004 par la CGPME et les organisations syndicales de salariés, en prévoyant de valoriser et de promouvoir « les qualifications transverses ayant un lien de connexité avec une qualification reconnue de branche » ouvre la voie à la création de certifications

interprofessionnelles. Techniquement, deux voies sont envisageables : soit une modification de l'article L. 6314-1 du Code du travail, qui pourrait s'effectuer à la demande des partenaires sociaux, pour ajouter l'interprofession¹ à la branche professionnelle, soit des accords de réciprocité entre les branches professionnelles et l'interprofession qui permettraient la « réception » des CQP créés au niveau interprofessionnel dans chaque branche. En d'autres termes, les branches professionnelles pourraient adopter les CQP interprofessionnels qui leurs paraissent pertinents pour leur secteur d'activité en articulation avec les certifications propres à la branche.

En tout état de cause, et sans remettre en question la légitimité des branches professionnelles à déterminer leurs propres certifications, les partenaires sociaux doivent intégrer le fait que plus le niveau de qualification est bas et plus la mobilité est professionnelle et non géographique, ce qui nécessite d'organiser socialement la reconnaissance des qualifications entre les différentes branches professionnelles si l'on veut véritablement sécuriser les parcours professionnels.

II-3 Les classifications des conventions collectives

8. Ici la rupture date du milieu des années 70, et précisément de l'accord du 21 juillet 1975 conclu dans la métallurgie qui marque le passage des grilles de classification de type Parodi, à savoir des listes d'emploi auxquels sont assimilés les emplois présents dans l'entreprise, aux grilles de classification à critères classant. Dans une logique empruntée aux méthodes de rémunération des cabinets américains spécialisés dans la gestion des rémunérations, telle par exemple la méthode Hay de pesée des postes de travail, les classifications ont été conçues de manière à rétribuer chacun selon sa contribution réelle à l'activité.

Si la définition d'emploi-repère ou d'emploi-type est toujours présente dans ces grilles de classification, elles reposent tout de même majoritairement sur la mise à disposition du management d'outils techniques qui organisent la construction de la hiérarchie sociale en fonction du travail réel. Or, le travail réel et son organisation dépendent du seul employeur ce qui peut conduire à l'effacement progressif des repères collectifs. En d'autres termes, si la méthode de classification est la même pour

¹ Il faudrait d'ailleurs dire les interprofessions puisque l'interprofession est définie comme une pluralité de secteurs professionnels sans lien direct entre eux sans que pour autant l'ensemble des professions ne soient concernées (Circ. DRT n°09 du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social).

tous, elle peut avoir pour résultat de renvoyer chacun à la réalité de son poste de travail et non à l'insertion dans des repères collectifs.

On retrouve ici une évolution de la norme de droit structurante vers une norme de gestion dont la technicité rend plus difficile l'appropriation par les salariés. À la perte de repères collectifs risque alors de s'ajouter l'incompréhension des règles sociales et partant leur contestation plus fréquente ou leur perte de légitimité. L'enjeu ici est que les négociateurs des accords de classification ne perdent pas de vue que la qualification professionnelle constitue l'objet même du contrat de travail et, selon la formule de la Cour de cassation, la mesure des droits et obligations du salarié (Cass. Soc., 25 mars 1998, n° 96-40-223 ; Cass. Soc., 28 mars 1995, CDT5 c/Cousinier). La qualification professionnelle touchant à la fois au droit et au symbolique, la qualification étant également une identité professionnelle et sociale, sa définition doit s'effectuer à partir de repères collectifs suffisamment précis et structurants pour éviter que le cadre juridique ne s'efface au profit de la seule réalité gestionnaire qui renvoie chacun à sa propre situation de travail, conçue isolément et enfermée dans sa réalité immédiate. Pour ce faire, il est indispensable que la classification définisse des activités ou compétences qui constituent le socle minimum des qualifications et, en quelque sorte, le patrimoine commun des salariés concernés.

II-4 La multiplicité des certifications, un atout ?

9. Historiquement, le système français de certification professionnelle est un système ouvert caractérisé par l'absence de monopole ou de *numerus clausus*, ce qui explique à la fois la diversité et le nombre de certifications. Cette multiplicité pose tout de même trois questions : la hiérarchisation des certifications, la cohérence d'ensemble du système et l'articulation possible entre les certifications.

La hiérarchisation trouve une réponse dans la grille de niveaux qui constitue un repère unique de positionnement de l'ensemble des certifications. Comme indiqué ci-dessus, il est donc urgent que la CNCP mène à bien le travail d'adoption d'une grille nouvelle qui permette de prendre en compte l'organisation des diplômes au niveau européen et de faire le lien avec la hiérarchie des emplois.

Concernant la cohérence d'ensemble du système, elle ne peut faire l'objet d'une régulation centrale autoritaire dans la mesure où les certifications procèdent de deux légitimités : la démocratie politique pour l'État et la démocratie sociale pour les partenaires sociaux. Il n'est pas question ici d'arbitrer entre ces deux acteurs et la CNCP n'a pas reçu pour mission l'organisation générale des certifications professionnelles en France. C'est donc directement à l'État et aux partenaires sociaux

qu'il revient d'agir avec le souci de la cohérence sans qu'il soit nécessaire de se référer à une instance régulatrice.

La troisième question est celle des passerelles entre les certifications afin que l'atomisation de l'offre de certification ne conduise pas à des segmentations réductrices mais au contraire permette une valorisation élargie de la qualification professionnelle. La CNCP est officiellement investie de la mission de « signaler les éventuelles correspondances entre les différentes certifications » (D. n° 2002-73 du 17 janvier 2002). On conviendra que la formule est prudente et témoigne de la volonté de laisser à chaque autorité concernée la maîtrise des certifications qu'elle délivre. Dans ce domaine, la balle est vraisemblablement dans le camp des partenaires sociaux qui, par la voie de la négociation collective, sont d'une part à même d'ajuster les certifications aux besoins et d'autre part de faire un lien entre les certifications personnelles (titres et diplômes à finalité professionnelle, CQP) et les classifications.

III- Les modalités d'accès à la certification

10. La création de la VAE en 2002 a été un coup de tonnerre dans un ciel bleu. En affirmant que l'activité et la formation étaient deux voies égales dans l'accès à la certification, le législateur tranchait par le haut le débat sur les mérites respectifs de la formation et de l'expérience.

Cette égalité de droit n'est pas encore traduite dans les faits : environ 50 000 décisions de VAE sont prises chaque année alors que plus d'un million et demi de diplômes à finalité professionnelle sont délivrés.

Mais l'enjeu paraît moins d'opposer ces deux voies d'accès que de travailler à leur articulation. Initialement conçus comme des temps successifs et exclusifs, l'expérience montre que leur mise en œuvre simultanée est source d'efficacité. Plus concrètement, lorsqu'un candidat à une certification réalise un positionnement qui prédétermine les parties de la certification qui peuvent faire l'objet d'un accès par la VAE et celles qui doivent donner lieu à parcours de formation, et que la formation est suivie en parallèle de l'élaboration du dossier de VAE (des expériences significatives ont notamment été conduites dans ce domaine dans le champ sanitaire et social à l'initiative d'Unifaf, l'Opca des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale) avec à l'intérieur de la formation un appui pour le travail d'analyse de son expérience, on constate que d'une part le taux d'abandon en cours de procédure se réduit considérablement mais aussi que l'obtention totale de la certification se fait plus rapidement que dans le cadre de parcours successifs.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, ce travail de positionnement préalable en vue de construire un parcours conjoint pourrait faire l'objet d'une définition ordonnée et prendre place dans le parcours de VAE aux côtés de l'accompagnement et de la validation proprement dite, ne serait-ce que pour permettre son financement au titre de la formation professionnelle continue.

Conclusion : Quelle valeur d'usage pour les certifications professionnelles ?

Les certifications professionnelles ont des valeurs d'usage multiples : elles constituent des marqueurs sociaux, elles produisent des effets de droit, elles distribuent de la reconnaissance symbolique.

Cette triple dimension les distingue de la norme technique qui est un outil de contrôle d'une activité de production à usage des producteurs eux-mêmes ou de leurs clients.

Par ailleurs, les certifications ne sont pas produites par des organismes professionnels mais par l'État ou les partenaires sociaux. À leur dimension plus ample, s'ajoute donc une légitimité politique et/ou sociale à laquelle ne peut prétendre la norme technique d'obéissance corporatiste.

La question fondamentale qui traverse tous les enjeux liés aux certifications professionnelles, qu'il s'agisse des certifications du RNCP, des CQP ou des classifications, est de les appréhender dans toutes leurs dimensions et de ne pas les laisser dériver vers la norme technique, au prétexte notamment que les procédures et outils peuvent parfois être identiques.

Si les certifications sont envisagées de manière purement technique et donc réductrice, elles deviendront des instruments de rigidification du marché du travail : les individus non certifiés ou qui n'ont pas la certification adéquate se verront exclus de l'accès à l'emploi dont les contours seront de plus en plus normés pour ne pas dire normalisés. Ces phénomènes sont déjà à l'œuvre. Par exemple, des donneurs d'ordre créent des organismes de certification des personnes qui sont des passages obligés pour les entreprises qui veulent accéder aux marchés, cet accès n'étant possible qu'après certification du personnel par les commanditaires. Une autre illustration peut être trouvée dans la multiplication des exigences de certification comme condition d'accès à l'activité (emplois ou professions accessibles uniquement aux titulaires d'une certification).

À l'inverse, il faut considérer que la certification professionnelle, définitivement acquise à l'individu, n'est pas une garantie de l'effectivité de la compétence mais la

preuve de la capacité à l'atteindre et à la mettre en œuvre. Cette approche doit permettre d'aborder la question des certifications non pas dans un adéquationnisme étroit (certification d'une capacité à réaliser des activités pré-identifiées) mais dans une logique de validation de qualités personnelles socialement reconnues et utilisables dans le champ professionnel. Il s'agit d'un préalable à toute négociation sur la création des certifications, leurs modalités de délivrance ou leurs valeurs d'usage.

Jean-Marie Luttringer et Jean-Pierre Willems, 3 juin 2008

Fiche 3 – Certification et reconnaissance des qualifications dans l'ANI du 5 décembre 2003

La qualification est un thème qui traverse l'ensemble des dispositifs issus de la réforme de la formation.

Dès le préambule, les parties signataires de l'ANI du 5 décembre 2003 se donnent pour objectif "*de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation*".

La loi du 4 mai 2004 ajoute à l'article L 6311-1 (alinéa 1) la formule suivante : "*la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale*".

L'alinéa 5 de ce même article, ouvre droit à toute personne engagée dans la vie active la possibilité "*de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle, enregistrés dans le RNCP*" (...).

L'article L 6314-1 du Code du travail fonde le droit à la qualification professionnelle pour tout salarié en prévoyant que "*tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme* :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;

L'Etat et la région contribuent à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

Par ailleurs, l'article L 2253-3 du Code du travail (issu de la loi du 4 mai 2004) dispose qu'*en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.*

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Les classifications ainsi que la mutualisation sont deux champs de négociation auxquels l'entreprise ne peut apporter de dérogation par rapport aux dispositions d'un accord de branche.

ANI du 5 décembre 2003	Loi du 4 mai 2004	Commentaires
<p>▪ Le passeport formation</p> <p>Article 1-2</p> <p>"Ce « passeport formation » recense notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale, - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, - les 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, - la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue, - le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, - dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié." 		<p>Le passeport formation n'a pas été repris par la loi. Cet outil, propriété du salarié, fait état des titres, certifications et actions de formation, etc... sans que cela puisse entraîner la reconnaissance d'une qualification supérieure pour le salarié, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise plus favorable.</p> <p>Le passeport formation recoupe globalement les thèmes abordés par le CV européen EUROPASS (aptitudes et compétences sociales, organisationnelles, techniques, etc.)</p> <p>Article 6 de l'accord SNCF du 25 avril 2005 :</p> <p>"Le passeport formation est un document personnel d'information qui ne se substitue pas aux dispositifs législatifs, statutaires ou réglementaires applicables en matière de formation professionnelle, habilitation, accréditation, certification, autorisation de fonction..."</p>

ANI du 5 décembre 2003	Loi du 4 mai 2004	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le plan de formation <p>Article 2-10-2-b</p> <p><i>"Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.</i></p> <p><i>(...) L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié."</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le plan de formation <p>Article L 6321-8, ancien article L 932-1 - IV</p> <p><i>"(...), tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements... (idem ANI)".</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le DIF <p>Article 2-12</p> <p><i>"A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - les actions de promotion, - les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, - les actions de formation ayant pour objectif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le DIF <p>Article L 6323-8 alinéa 2, ancien article L 933-2 alinéa 2</p> <p><i>"A défaut d'un tel accord, [accord d'entreprise ou de branche] les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 6313-1 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 6314-1".</i></p>	<p>Il existe une différence de formulation entre l'Ani et la loi sur les qualifications et le lien avec le RNCP.</p>

<i>l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche."</i>		
---	--	--

ANI du 5 décembre 2003	Loi du 4 mai 2004	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La période de professionnalisation <p>Article 3-2</p> <p><i>"Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,</i> - <i>ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.</i> <p><i>(...)Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé aux articles 2-12 et 2-13 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application de l'article 2-10-2 ci-dessus. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La période de professionnalisation <p>Article L 6324-3, ancien article L982-2</p> <p><i>"La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise."</i></p> <p>Article L 6324-7, ancien article L 982-4</p> <p><i>"Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues."</i></p>	<p>Les règles issues de l'ANI et de la loi sont semblables concernant la reconnaissance de la formation en terme de qualification.</p>

<i>satisfait aux évaluations prévues.</i>		
---	--	--

ANI du 5 décembre 2003	Loi du 4 mai 2004	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le contrat de professionnalisation <p>Article 3-1</p> <p><i>"Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.</i></p> <p>(...) Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, - des natures de certifications ou de formations particulières, définis par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel." 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le contrat de professionnalisation <p>Article L 6325-1 alinéa 1, ancien article L 981-1 alinéa 2</p> <p><i>"Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle."</i></p>	<p>Il existe une différence de formulation entre l'Ani et la loi sur les qualifications et le lien avec le RNCP.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications <p>Article 7-6</p> <p><i>"Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications <p>Article L 2241-6, ancien article L 934-2 alinéa 1</p> <p><i>Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.</i></p> <p><i>La négociation porte notamment sur les points suivants :</i></p>	

<p><i>qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné."</i></p>	<p>(...) 13° Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;(...).</p>	
---	--	--

<p>ANI du 5 décembre 2003</p>	<p>Loi du 4 mai 2004</p>	<p>Commentaires</p>
<p>▪ La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)</p> <p>Articles 8-1, 8-2, 8-8</p> <p>Les CPNE ont pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification (...). <p>Dans le cadre de leurs missions, les CPNE procèdent périodiquement à l'examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, (...) - si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional, (...) <p>Les CPNE, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPIRE, définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.</p>		

<p>▪ Le rôle des branches professionnelles</p> <p>Article 10-2</p> <p><i>Relève également du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et des modalités de validation des formations, en tenant compte des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications.</i></p> <p><i>A ce niveau, doit être recherchée la cohérence entre d'une part, les diplômes ou les titres qui relèvent de différentes instances et d'autre part, les qualifications professionnelles dont la définition est de la compétence des branches professionnelles.</i></p>		
--	--	--

ANI PME	ANI OPCAREG	Commentaires
<p>Préambule</p> <p>"Compte tenu :</p> <p>(...) De la nécessité, pour répondre aux besoins des PME et de leurs salariés en matière de qualification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle, en particulier à l'intention des personnes peu ou pas qualifiées, - de développer la professionnalisation, tant celle des jeunes que celle des salariés expérimentés, (...)" 	<p>Préambule</p> <p>"Le présent accord a pour objet : (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - de faciliter et d'organiser les missions d'analyse des besoins en termes de qualifications et d'emploi. - d'amplifier et de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la qualification pour l'ensemble des salariés, notamment les jeunes sans qualification professionnelle, les femmes, les salariés expérimentés. (...)" 	
<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>Article 9-1</p>	<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>Article 4 -</p>	

<p>"La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25% pour des catégories de bénéficiaires qui sont définis par la CPNAA, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et ceux qui visent des formations diplômantes."</p> <p>Article 9-2</p> <p>"Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour certaines personnes, notamment les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et pour des qualifications dont la nature exige des durées allongées. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par la CPNAA ou par les CPNE des branches professionnelles (...).</p> <p>La CPNAA examinera en particulier les qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont le lien de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi. Les bénéficiaires et la nature des qualifications définis selon les modalités prévues au 2^{ème} alinéa sont inscrits sur une liste établie par la CPNAA."</p>	<p>Publics éligibles au contrat de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - les publics n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel - les publics titulaires d'un baccalauréat général ayant interrompu leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur - les publics peu qualifiés présentant des particularités exigeant des modalités spécifiques s'agissant de l'insertion : handicapés, bénéficiaires de l'allocation de parents isolés, jeunes en grande difficulté, et inscrits comme demandeurs d'emploi (...) - les actions de formation dont l'objectif est l'obtention d'une qualification transversale à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont le lien de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi. La liste de ces qualifications est mise à jour par la CPNAA. Elle comprend des diplômes, titres professionnels et autres certifications. Parmi ces publics et ces actions, les signataires du présent accord demandent à la CPNAA d'examiner tout particulièrement le cas des jeunes sans qualification professionnelle reconnue. " 	
--	---	--

ANI PME	ANI OPCAREG	Commentaires
Contrat de professionnalisation	Article 5 - 9 (contrat et période de professionnalisation)	

<p>Article 9-3</p> <p><i>"La CPNAA examinera particulièrement le cas des jeunes sans qualification professionnelle reconnue"</i></p>	<p><i>"Afin de tenir compte des évolutions de l'emploi, le suivi et la mise à jour de la liste des publics et formations susmentionnées, y compris ceux correspondant aux priorités territoriales, sont réalisés par la CPNAA."</i></p>	
<p>Période de professionnalisation</p> <p>Article 10</p> <p><i>"Les parties signataires décident d'établir :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- une liste des qualifications accessibles au titre des périodes de professionnalisation au sens de l'article L. 900-3 du code du travail ;</i> <i>- une liste des actions de formation permettant de répondre à l'objectif de professionnalisation ;</i> <p><i>Ils décident de confier l'élaboration de ces listes à la CPNAA.</i></p> <p><i>Cette CPNAA examinera en particulier les qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont le lien de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi."</i></p>	<p>Période de professionnalisation</p> <p>Article 7</p> <p><i>"Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- d'acquérir, en utilisant si possible les acquis des salariés dans le cadre de la VAE, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle et/ou une qualification professionnelle établie par les CPNE ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche</i> <i>- de participer à une action de formation dont l'éligibilité en termes d'objectif de professionnalisation et/ou de publics bénéficiaires a été déterminée par la CPNAA, comprenant notamment : les qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont les liens de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi."</i> 	

ANI PME	ANI OPCAREG	Commentaires
<p>Missions de la CPNAA</p> <p>Article 14</p> <p>- Définir, valider et mettre à jour :</p> <p><i>d'une part, conformément à l'article 9.1. du présent accord, les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat.</i></p> <p><i>d'autre part, conformément à l'article 9.2. du présent accord, les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois.</i></p> <p>- Déterminer, conformément aux articles 9.3. et 9.4. du présent accord, les priorités retenues en matière de contrat de professionnalisation, y compris pour la modulation du forfait horaire applicable à ces contrats, et, conformément à l'article 10 du présent accord, les priorités retenues pour le financement des périodes de professionnalisation ;</p> <p>- Etablir, la liste des qualifications et des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des publics prioritaires dans ce cadre ;</p> <p>- dresser, conformément aux articles 9.2 et 10 du présent accord, dans une volonté de développement de la formation professionnelle, une liste des qualifications transversales à plusieurs métiers, au</p>	<p>Missions de la CPNAA</p> <p>Article 23-2</p> <p><i>(...) - établir et mettre à jour la liste des publics et formations pour lesquels la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée des formations peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation</i></p> <p><i>- établir et mettre à jour la liste des qualifications et des actions de formation éligibles au titre des périodes de professionnalisation en y intégrant notamment des qualifications transversales à plusieurs métiers, au sens de l'article L 900-3 du Code du Travail</i></p> <p><i>- examiner les conditions dans lesquelles des financements particuliers pourraient être envisagés afin de prendre en compte les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés à des publics sans qualification professionnelle reconnue.</i></p>	

<i>sens de l'article L. 900-3 du code du travail (...)</i>		
--	--	--

ANI PME	ANI OPCAREG	Commentaires
<p>Mission de l'IPNC</p> <p>Article 15</p> <p><i>idem</i></p>	<p>Missions de l'IPNC</p> <p>Article 25-2</p> <p><i>"En se réunissant au minimum deux fois par an, cette instance aura un rôle de concertation et de coordination sur les questions de formation tout au long de la vie professionnelle intéressant les deux structures dans leurs champs respectifs de compétences, notamment sur les thèmes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - les <i>travaux d'observation sur les métiers et les qualifications</i> - les <i>priorités sur la professionnalisation et le droit individuel à la formation</i> - les <i>axes prioritaires pour les TPE-PME.</i>" 	
<p>Mission prospective</p> <p>Article 6</p> <p><i>"Une mission de prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications est créée au sein d'AGEFOS PME sous l'égide de son Conseil d'Administration qui en fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement."</i></p>	<p>Missions d'observations</p> <p>Article 2</p> <p><i>"Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, des travaux d'observation à caractère prospectif seront menés au niveau national, régional ou territorial. Ils peuvent être confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, par une branche et/ou son OPCA.</i></p> <p><i>Afin de conduire ces travaux, il est constitué au sein de l'IPCO un observatoire à caractère prospectif. Les</i></p>	

	<i>missions d'observation au plan territorial sont réalisées avec le support technique des OPCAREG. Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la CPNAA.</i>	
--	--	--

ANI PME - Avenant DIF	ANI OPCAREG - Avenant DIF	Commentaires
<p>Article 9-1</p> <p>Dépenses pouvant être imputées au titre des articles L 951-1 7ème alinéa et L.952-1 4ème alinéa du Code du travail</p> <p>" - les actions de promotion</p> <p>- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances</p> <p>- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par une CPNE, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche</p> <p>- les actions de bilan de compétences et les actions de VAE, sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles existantes (...) peuvent être prises en charge par les OPCAREG ou l'IPCO au titre de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle conduite dans le cadre de la section plan de formation des entreprises de moins de dix salariés et de dix salariés, et plus ainsi que, le cas échéant, au titre de la contribution mentionnée à l'Art. 7 du présent accord."</p>	<p>Article 5.1.</p> <p>idem</p>	
<p>Article 9-2</p> <p>Dépenses pouvant être imputées au titre des articles L.951-1 4ème alinéa et L 952-2 3ème alinéa (1°) du Code du travail (Actions prioritaires)</p> <p>" - les actions qui concourent à la réalisation des objectifs visés au titre de la période de professionnalisation</p> <p>- les actions facilitant la prise en compte des évolutions de l'emploi, la reconversion dans l'entreprise ou au sein d'une autre entreprise en cas de licenciement économique, ainsi que les actions de développement des compétences</p> <p>- les actions de professionnalisation faisant suite à une démarche de validation des acquis ou le cas échéant à un bilan de compétences reconnues comme prioritaires par la CPNAA."</p>	<p>Article 5.2. (Actions prioritaires)</p> <p>idem</p>	

Fiche 4 – L'apport de la négociation de branche sur la certification des formations et la reconnaissance des qualifications

Les résultats présentés ci-après résultent de l'analyse de 45 accords de branche conclus entre juin et décembre 2004 en l'application de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

■ Les qualifications accessibles dans le cadre du contrat de professionnalisation

Référentiel juridique

Art. L. 6325-1.

« Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. »

Art. 3-1 de l'ANI du 5/12/2003

« (...) Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné. »

La loi et l'accord national interprofessionnel ont renvoyé à la négociation de branche la définition des qualifications qui donnent lieu en priorité à un financement de l'OPCA.

Près d'un accord sur deux (48,5%) précisent ces qualifications. 40 % des accords néanmoins ont repris les termes légaux et conventionnels sans les préciser, un accord n'a pas abordé ce thème et 9 % des accords renvoient à la CPNE le soin de définir les qualifications accessibles.

Les accords qui ont précisé ces qualifications accessibles définissent pour un tiers d'entre eux un objectif général de qualification (qui intéresse particulièrement la branche) et pour les deux tiers visent des diplômes, titres et certificats professionnels précis. Un accord étudié sur quatre fait référence à un CQP en tant que qualification éligible par le contrat de professionnalisation.

On peut citer, par exemple, pour la branche du **transport fluvial**, le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) " Capitaine de bateau Fluvial".

Par ailleurs, nombreux sont les accords qui prévoient que « *la liste pourra être ajustée et complétée annuellement au vu des travaux réalisés par l'observatoire des métiers du transport aérien ainsi que de ceux des CPNE compétentes.*»

Enfin, dans une très large majorité, les qualifications définies par les accords correspondent au cœur de métier. Quelques accords (13 % des accords étudiés) néanmoins ont également visé quelques qualifications transversales. La branche du Transport aérien a précisé que « *Les formations qualifiées de priorités de branche n°3 correspondent aux diplômes et titres homologués **non spécifiques au transport aérien** mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche* ». Ainsi, les qualifications qui ne correspondent pas au cœur de métier seront financées par l'OPCA dans la mesure où les ressources financières n'auront pas été épuisées par les priorités 1 et 2 qui correspondent, quant à elles, au cœur de métier de la branche.

■ Les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation

Référentiel Juridique

Art. L. 6324-3 du code du travail

« *La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.* »

Art. L. 6324-4 du code du travail

« *Une convention ou un accord de branche détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. A défaut, cette liste est déterminée par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel. La convention ou l'accord de branche détermine les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs des actions mentionnés à l'article L. 6324-3. »*

Art. 3-2 de l'ANI du 5 décembre 2003

« *Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :*

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise. »

« Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation. »

68,5% des branches détaillent les formations et qualifications visées par la période de professionnalisation. 15,5 % des accords ont cependant repris les termes de la loi ou de l'ANI sans les préciser 9 % des accords ont confié à la CPNE de la branche le soin de définir les qualifications prioritaires et une branche n'a pas transposé à ce jour la période de professionnalisation.

- 26,5% des accords établissent une liste précise des qualifications ou des actions de formation
- 13 % des accords définissent des objectifs plus généraux de qualification en lien avec la situation propre à la branche.
- 33% des accords reprennent des objectifs de qualification généraux.

Il faut noter que la plupart des accords prévoient également que la CPNE sera amenée à préciser, voire à redéfinir périodiquement les qualifications prioritaires accessibles dans le cadre de la période de professionnalisation. A cet égard, on peut citer l'accord **Transport aérien** qui dispose que « *Les parties signataires s'accordent pour confier aux CPNE le soin d'examiner et de proposer éventuellement des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.* »

La plupart des accords qui précisent les qualifications prioritaires visent des qualifications autour du cœur de Métier.

Néanmoins, quelques branches (18 % des accords) font également une place à des qualifications plus transversales. Il faut noter à cet égard qu'il s'agit de qualifications utiles à la branche mais non spécifiques au Métier. Quelques branches ont également privilégié des formations plus transversales, dédiées au management et à l'encadrement.

Enfin, les deux accords interprofessionnels « à défaut » intervenus dans les champs MEDEF Opcareg et CGPME Agefos ont précisément eu à cœur de permettre la mise en

place de qualifications transversales. Le lien de connexité avec une branche sera une condition nécessaire.

Les actions prioritaires accessibles dans le cadre du DIF

Art. L. 6323-8 du code du travail

«Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1. »

Art. 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,*
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,*
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. »*

Les 3/4 des branches précisent les actions prioritaires au titre du DIF (11 accords n'y font pas référence ou reprennent les dispositions légales ou conventionnelles).

Ces dispositions sont importantes car elles déterminent pour une large part la faculté du salarié de décider du choix de sa formation. En effet, dès lors que le salarié choisit une formation prioritaire, le refus de l'employeur ne pourra intervenir sans méconnaître l'esprit des textes. L'individu acteur existe par la contractualisation (avenant au contrat de travail) ; il faut noter qu'une branche va plus loin et reconnaît une autonomie totale au salarié dans son évolution professionnelle (Architecture).

Parmi les accords qui précisent les actions prioritaires, certaines définissent des objectifs généraux de qualification, d'autres ciblent des actions plus précises, d'autres enfin renvoient à des décisions de la CPNE (11 % des accords étudiés).

Les branches qui définissent des actions précises représentent 20 % des accords précisant les actions prioritaires. Il s'agit des branches suivantes : **Boucherie, Commerce**

alimentaire, Horlogerie, Hôtellerie - Restauration, Métallurgie, Publicité, Transport aérien, Transport fluvial et Transports routiers.

Les accords qui définissent des objectifs plus généraux de qualification, peuvent définir des objectifs propres à la branche ou plus transversaux ou faire cohabiter des objectifs transversaux et propres à la branche.

Certains accords renvoient aux priorités définies par la Branche. C'est le cas par exemple des accords intervenus dans la branche de la Métallurgie ou de l'Horlogerie. Les priorités définies concernent le DIF, le plan de formation et la période de professionnalisation. Celles ci sont très précises ; ce sont à la fois des qualifications spécifiques à la branche (très ancrées sur le Métier) mais elles comprennent également des qualifications transversales.

A ce stade de la négociation de branche, 20 % des accords prévoient des qualifications transversales accessibles dans le cadre du DIF.

Quelques branches, notamment celle des **Sociétés d'Assurance**, ont choisi de cibler prioritairement les actions du plan de formation : *« le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE. »*

Une branche a pris une disposition très innovante en la matière - la Branche de **l'Architecture** - elle a ouvert la possibilité pour le salarié de choisir seul la formation accessible dans le cadre du DIF, dans ce cas la formation a lieu obligatoirement hors temps de travail.

Enfin, la plupart des branches qui définissent des objectifs précis précisent que ces priorités seront réexaminées périodiquement par la CPNE, le plus souvent en lien avec les études réalisées par l'OPMQ.

Ainsi, cette question des formations prioritairement accessibles dans le cadre du DIF n'est pas épuisée avec le cycle de négociation de branche. Les CPNE vont jouer un rôle majeur pour préciser les priorités de financement d'une part dans les branches qui l'ont expressément prévu mais également dans les branches où les objectifs de qualification visés sont trop généraux et ne permettent donc pas de définir des priorités opérationnelles pour les OPCA.

Fiche 5 – Le cadre juridique relatif aux qualifications et classifications

L'histoire de la négociation sur les classifications se confond très largement avec celle de la négociation collective en général, car elle représente un des aspects essentiels de son contenu. Ce n'est toutefois que dans le cadre de la loi du 24 juin 1936 que les accords portant sur ce thème connaîtront un réel essor. Ils se caractérisaient par leur champ d'application géographique (régional, voire local) et professionnel (secteurs d'activité homogènes) et, surtout, parce que chaque catégorie professionnelle (ingénieurs et cadres, collaborateurs et ouvriers) faisait l'objet d'un accord.

Après la guerre, la loi du 11 février 1950, mettant fin à la politique dirigiste des salaires, suscita la négociation d'accords de classifications, structurés selon les grilles définies par les arrêtés Parodi-Croizat (1945).

A la suite du constat des accords de Grenelle de 1968, qui mit l'accent sur l'urgence d'ouvrir des négociations sur les grilles de classifications (du fait des écarts entre les salaires conventionnels et réels), la loi du 13 juillet 1971 consacra l'existence du droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail. Des accords furent conclus, sur ce fondement juridique, dans la décennie qui suivit. Ils aboutirent, dans de grandes branches industrielles (exemple : la Métallurgie), à une réforme des grilles de classifications (grilles à critères classants). Ils répondaient alors aux vœux de grandes entreprises qui, compte tenu des changements des métiers et des emplois, exprimaient le besoin de construire des critères souples de classement.

Dans les années 80, la loi du 13 novembre 1982 relative à l'organisation de la négociation collective, mit à la charge des partenaires sociaux, au niveau de la branche, l'obligation d'examiner périodiquement la révision des accords de classifications.

Depuis, la classification des emplois est devenue un enjeu important de la négociation collective de branche.

❶ La branche : cadre juridique de référence de la négociation sur les classifications

Le niveau de la branche est effectivement le cadre juridique de référence de la négociation sur les classifications, en raison de l'obligation légale de négocier à laquelle sont soumis les partenaires sociaux et, en raison des enjeux qui sont au cœur de cette négociation.

L'impossibilité de déroger à l'accord de branche en matière de classification

L'article L 2253-3 du Code du travail (issu de la loi du 4 mai 2004) dispose qu'*"en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.*

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Les classifications font partie des quatre domaines dans lesquels un accord d'entreprise ne peut pas comporter de dispositions dérogeant aux clauses des conventions ou accords de branche.

L'obligation d'examen périodique des classifications

Portée de l'obligation de négocier

L'article **L. 2241-7 du Code du travail** impose qu'une grille de classifications soit élaborée dans les branches ou secteurs professionnels qui n'en sont pas encore pourvus. Pour celles qui en disposent, une négociation (tous les cinq ans) doit être engagée sur leur révision éventuelle, afin que soient prises en compte les évolutions des emplois.

De plus, l'article **L. 2261-22 du Code du travail** dispose que le système de classifications est un élément obligatoire pour l'extension des conventions : elles doivent obligatoirement contenir : *"... les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification "*.

Place de l'obligation légale parmi les négociations obligatoires

Cette obligation de négocier sur la révision des classifications est corrélée aux obligations de négociation sur les salaires, sur la formation professionnelle et sur l'égalité professionnelle.

L'article L. 2241-1 du Code du travail impose, en effet, une obligation de négocier au moins une fois par an sur les salaires, soit sur le niveau et l'évolution des salaires minima, soit sur l'évolution des **salaires effectifs**.

Ces deux obligations sont liées, car l'une des fonctions de la négociation sur les classifications consiste à déterminer le salaire minimum pour chaque emploi en fonction du coefficient qui lui est affecté.

L'article L 2241-15 du code du travail (issu de la loi du 18 janvier 2005) impose à l'employeur d'engager, dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, une négociation, **tous les trois ans**, portant sur les **modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires**. La négociation porte également sur la **mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

L'article L. 2241-6 du Code du travail (issu de la loi du 4 mai 2004) impose également une obligation de négocier tous les **trois ans** (auparavant, tous les cinq ans) sur les **priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés**.

Cette négociation triennale doit permettre d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers.

Cette obligation va de pair avec celle de négocier sur les classifications dans la mesure où les branches sont fortement incitées à utiliser la formation professionnelle pour prendre en compte l'évolution des métiers.

Enfin, **l'article L. 2241-3 du Code du travail**, complété par la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, impose aux branches l'obligation de négocier tous les trois ans sur le thème de **l'égalité professionnelle**. Cette obligation et celle portant sur les classifications ont pour objectif de réduire les disparités salariales entre les sexes.

② Les enjeux de la négociation : qualification et compétence

▪ La théorie de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle permet au salarié d'être rattaché à une catégorie professionnelle préalablement établie. Elle se construit à travers les négociations sur les classifications et s'acquiert lors de la conclusion du contrat de travail.

- **La construction collective de la qualification professionnelle**

L'opération de hiérarchisation et de différenciation entre les catégories professionnelles révèle les différentes formes que peut prendre la qualification professionnelle selon les branches. Les principales catégories professionnelles présentes dans les grilles de classifications (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs) sont divisées en niveaux et échelons hiérarchiques.

La classification hiérarchique des emplois qui en résulte permet, par l'affectation d'un coefficient aux différentes qualifications, de déterminer le salaire minimum d'une qualification professionnelle.

Les critères de classement utilisés varient selon les accords collectifs, en raison des spécificités des branches ou des secteurs professionnels.

Cependant, trois critères principaux sont utilisés, en règle générale, de façon cumulative :

- les fonctions exercées ainsi que les tâches accomplies sont énumérées en fonction des postes ;
- les diplômes requis pour certains postes interviennent dans la détermination des différents niveaux de classification ;
- des critères d'évaluation générale caractérisent les qualités professionnelles nécessaires à la tenue du poste : niveau de connaissances, degré de responsabilité et d'autonomie, par exemple.

- **La qualification contractuelle**

Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur est maître de la hiérarchie et de la qualification des emplois offerts. Cependant, le rattachement du salarié à une catégorie professionnelle se fait au moment de l'embauche, d'après les fonctions exercées et selon les critères définis par la convention collective. La qualification effective est donc essentiellement contractuelle.

- **Le contenu de la qualification professionnelle**

Il se présente sous trois aspects :

- Le premier concerne la question du rattachement du salarié lorsque l'emploi n'est pas prévu par la convention collective. Les juges décident du rattachement de cet emploi par assimilation à un poste prévu par la convention collective applicable (Cass. soc. 3 mai 1989, n° 86-45.423).

- Le second aspect du contentieux concerne la revendication par le salarié d'une qualification supérieure et, par conséquent, du bénéfice du salaire qui lui correspond, ou d'autres avantages. Ce sont les juges du fond qui apprécient la qualification du salarié au regard des dispositions de la convention collective, d'après les fonctions réellement exercées par l'intéressé et non d'après le titre qui lui est donné. La sanction réside dans le bénéfice rétroactif des avantages liés à cette qualification.

- Le dernier aspect du contentieux concernant la qualification professionnelle est indirectement lié au système de classifications. Le classement professionnel permet aux juges du fond d'apprécier le comportement du salarié lors d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. L'employeur recourt à ce motif pour rompre le contrat lorsque le salarié ne remplit pas les obligations liées à la qualification qui lui est reconnue. Cela donne lieu à une jurisprudence étoffée (V. récemment : Cass. Soc. 23 mai 2000, n°98-42.064).

▪ La compétence

La notion de compétence varie selon le champ disciplinaire dans lequel elle est abordée. Cependant, l'accent est toujours mis sur la dimension individuelle de la compétence.

Elle caractérise l'individu et non le poste, ce qui la différencie de la notion de qualification codifiée dans les grilles de classification.

Le patronat définit la compétence "par une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis". Elle se constate en situation de travail : "il appartient donc à l'entreprise de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer" (CNPf, tome 2, Les pratiques internationales en matière de compétences, Journées internationales de la formation, "objectifs compétences", Deauville, 1998, p.11).

L'évaluation de la compétence des salariés s'inscrit, dès lors, dans une démarche managériale qui implique d'abord la définition de référentiels qui spécifient et ordonnent, à partir d'une analyse des activités de l'entreprise, les compétences requises par les emplois.

Elle repose ensuite sur la mise en place d'entretiens professionnels pour chaque salarié, qui permettent de confronter les compétences requises pour le poste et les compétences acquises. L'entretien peut déboucher sur un accord implicite entre l'entreprise et le salarié, qui fixe des objectifs et des délais, en termes d'évolution professionnelle et/ou de formation professionnelle, sans pour autant que l'entreprise soit liée par cet accord (sauf disposition conventionnelle expresse).

La notion de compétence apparaît, par conséquent, comme un instrument de gestion de l'entreprise, liée à ses pratiques de mobilité interne et externe, contrairement à la notion de qualification, construite et codifiée par la voie de la négociation collective.

Toutefois, les deux notions sont plus imbriquées qu'il n'y paraît, certaines grilles de classification introduisent cette notion et par-là même des procédures de validation collectives.

En prenant en compte cette notion de compétence, les accords de classifications visent à encadrer les pratiques de classements des salariés dans l'entreprise par des garanties collectives qui fixent, notamment, des procédures à respecter.

Les accords de classifications qui intègrent la notion de compétence comportent des dispositions relatives :

- à l'établissement de parcours professionnels reposant sur des bilans professionnels et sur des entretiens individuels ;
- au déroulement de carrière, à la création de certifications professionnelles reposant sur une validation des compétences ;
- à la reconnaissance de la formation continue et des acquis de l'expérience.

Fiche 6 - Typologie des grilles de classification de branche¹

On distingue traditionnellement trois grands types de grilles de classifications, les grilles Parodi, les grilles mixtes et les grilles à critères classants². L'analyse de contenu portant sur 286 CCN permet d'affiner cette typologie et de proposer des sous catégories. Ainsi les 3 catégories précitées ont été subdivisées en 7 sous catégories, explicitées et illustrées d'exemples, qui renvoient au tableau organisation générale de la grille.

I - Les grilles Parodi

1) *Les grilles Parodi classiques*

Les grilles Parodi se caractérisent généralement, par une simple **énumération de dénominations de postes** sans descriptifs précis, en face desquels sont placés des **coefficients salariaux**. Le classement de ces dénominations produit la hiérarchie des salaires exprimée en points le plus souvent. Ces grilles sont généralement **catégorielles** (5 catégories : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres).

Ex : La classification de la CCN du Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 3241), fournit des listes de dénomination de postes par catégorie.

« *Catégorie 1 :*

- *vendeur moins de 3 mois de pratique professionnelle*
- *personnel de nettoyage ;*
- *coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin ;*
- *surveillant aux portes, étiqueteuse, concierge »*

Ces grilles se sont progressivement affinées et transformées et donnent lieu à des descriptifs d'emplois plus détaillés.

¹ Extrait de l'étude réalisée par Circé Consultants - Ministère du travail - Mai 2002

² La définition des grilles Parodi et des grilles à critères classants s'appuie sur *Les classifications mode d'emploi*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1992 et sur J. Saglio, *Les négociations de branches et l'unité du système français des relations professionnelles : le cas des négociations de classification*, Université de Lyon III.

2) Les « Parodi amélioré »

Ces grilles se distinguent des grilles Parodi classiques car elles ont un contenu plus exhaustif. En effet, les grilles comportent des **descriptions de tâches très précises, faisant référence à trois éléments, les diplômes, l'expérience, et les outils à maîtriser.**

La convention de la Restauration ferroviaire illustre cette définition. Elle comporte une liste de dénominations de postes accompagnées de définitions et regroupées en filière. A la fin de chaque filière, un tableau récapitule l'intitulé du poste, son coefficient et le statut de son titulaire.

Exemples de définitions de postes tirés de cette convention :

« 20 - Pâtissier, pâtissière : Employé(e) chargé(e) : de fabriquer la pâtisserie (préparer et cuire la pâte, finir et garnir), de veiller à la qualité, de préparer les commandes en fonction des prévisions, d'établir les fiches techniques de prix de revient, du nettoyage et du rangement de l'ensemble du matériel et des locaux dans sa zone d'activité, d'appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. »

« 2 - Plongeur, plongeuse : Employé(e) chargé(e) principalement de la plonge, des tâches de lavage, nettoyage, rangement, manutention, qu'il s'agisse des locaux, du matériel ou des produits, dans sa zone de travail.

Participe à l'épluchage, au lavage, au découpage des légumes, au conditionnement des sachets de couverts.

Applique les règles d'hygiène et de sécurité. »

On peut également citer la CCN des Agences de voyages (n° 3061) qui, dans la définition des niveaux, accorde une place à l'expérience.

Exemple par la définition d'un échelon tirée de cette convention.

« Hôtesse ou réceptionniste (Niveau I, coef: 213) : Accueille et renseigne les visiteurs et les dirige sur les services intéressés. Transmet les communications téléphoniques à l'aide de commutateurs dont le trafic ne nécessite pas un travail ininterrompu et permet des travaux simples de classement, d'écriture ou de dactylographie. Peut distribuer et affranchir le courrier. Peut être tenue de revêtir un uniforme qui lui est fourni par l'employeur. Moins de 6 mois de pratique professionnelle. »

II - Les grilles mixtes

Au sein de la catégorie des accords mixtes qui se situent à mi-chemin entre les deux grands types de grilles répertoriés par les auteurs, « Parodi » et « critères classants », on peut distinguer 2 sous catégories.

La première catégorie est plus proche des accords de classification de type Parodi, la seconde se rapproche davantage des accords à critères classants.

1) Grille mixte (Parodi)

Ce type de grille **associe des critères classants et des descriptions de tâches**. Ainsi le classement des salariés ne résulte pas uniquement, comme dans les grilles à critères classants, de la conjonction des critères, mais également des descriptions de postes qui leurs sont associées. Les critères classants ne sont, dans la plupart des cas, pas explicitement cités mais ils sont facilement identifiables car les définitions de chaque niveau ou échelon les reprennent.

La classification de la CCN des techniciens de la production cinématographique (n° 3048) associe dans la définition des qualifications, des descriptions de tâches et des critères classants non explicitement énoncés mais que l'on retrouve pour l'ensemble des métiers de la convention. Un exemple tiré de cette convention illustre cette définition : « *deuxième assistant opérateur adjoint : Est responsable du bon chargement de la pellicule vierge dans les magasins ainsi que du chargement de la pellicule impressionnée et de son emballage pour l'expédition au laboratoire.*

Il procède au développement des bouts d'essai demandés par le directeur de la photographie.

Il est responsable de la pellicule négative qui lui est confiée. À ce titre, il surveille en particulier les conditions de transport et de conservation de la pellicule en extérieurs. »

Il est également fréquent que ce type d'accord soit construit sous la forme de dénominations de postes, affectées, si ce n'est d'un coefficient tout du moins d'un niveau et d'un échelon, ce qui ne va pas sans rappeler la construction des accords de type Parodi ou Parodi amélioré.

La classification de la CCN des ETAM des Industries de carrières et matériaux définit des niveaux par l'utilisation de critères classants. Mais elle comprend également une

annexe qui fournit, par filières professionnelles, des listes d'emplois, chaque emploi étant accompagné d'une définition, affecté d'un niveau et d'un degré et d'un coefficient.

Par exemple, dans la filière sténodactylo secrétariat, la définition de la dactylo 1^{er} échelon (Niveau I, degré 3, coefficient 130) est la suivante : « *Employé sur machine à écrire capable au moins de 25 mots/minute, effectuant correctement les travaux courants avec une présentation satisfaisante.* »

La classification de la CCN du Personnel des salariés des cabinets d'avocats se situe à mi-chemin entre ces deux tendances, ce qui souligne la difficulté de caractériser les classifications. Les signataires ont convenu, dans une partie introductive explicitant la méthode retenue que : « *Le classement doit être effectué en tenant compte des tâches requises par le poste, lequel définit le niveau de formation initiale et/ou d'expérience professionnelle nécessaires, par référence aux critères de qualification définis au chapitre 3.* » Ainsi, les signataires se sont entendus sur l'utilisation d'un certain nombre de critères classants, explicitement cités et définis, à savoir l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, et la formation et/ou l'expérience professionnelle et à laquelle ils ont entendu associer des descriptions de tâches.

Les définitions des différents échelons reprennent l'ensemble des critères. Toutefois, chaque échelon est affecté d'un niveau et d'un coefficient, éléments caractéristiques des grilles Parodi.

Exemple : « *3^{ème} échelon - coefficient 225 : Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle, dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.* »

Formation initiale : CAP ou BEP ou 1^{ère} année du 1^{er} cycle ENADEP ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : six mois minimum.

Sans formation initiale : un an minimum. »

2) Grille mixte (CC)

Les grilles mixtes qui se rapprochent des grilles de classification à critères classants définissent les niveaux par rapport aux **critères classants**, mais elles renvoient également, **soit à une dénomination de poste affectée d'un coefficient, soit à un tableau de correspondance entre les dénominations de postes, les niveaux et les coefficients**. Ces tableaux ou dénominations permettent d'effectuer le classement des emplois sans se référer aux critères classants.

Ex : la classification de la CCN des Travaux publics ETAM

Les E.T.A.M. du Bâtiment et des Travaux Publics ont été répartis en six positions, chacune faisant l'objet d'une définition générale. Il est précisé que ces définitions générales ont été établies sur la base des critères suivants, qui s'ajoutent les uns aux autres sans prédominance de l'un sur l'autre : le niveau des connaissances acquises, soit par la formation générale et professionnelle, soit par l'expérience ; le niveau d'initiatives et de responsabilités ; le niveau de pratique et d'expérience professionnelle ; le niveau de complexité de l'exécution du travail. Ces définitions générales sont complétées par un certain nombre de filières contenant des listes d'emplois E.T.A.M. du Bâtiment et des Travaux Publics, affectés d'un coefficient et d'un niveau. Quoique ces filières aient été établies pour faciliter le classement des E.T.A.M. et qu'elles doivent, en principe, être utilisées en application des définitions générales des Positions, leur présentation à part, sous forme de tableau dans un article intitulé « Mise en application » favorise sa seule utilisation pour classer les emplois.

Illustration avec une filière tirée de la CCN.

Filière tronc commun : Techniques du matériel et des achats, magasins ; services généraux ; service importation - Exportation

Emplois	■ Coefficients hiérarchiques	■ Positions
Magasinier 1er échelon	425	■ II
Magasinier 2e échelon	500	■ III
Agent technique Mécanique - Électricité 1er échelon	530	III
Agent technique Mécanique - Électricité 2e échelon	575	IV
Chef de dépôt 1er échelon	600	IV
Chef mécanicien Chef électricien - Chef d'atelier de réparations 1er échelon	600	IV
Chef mécanicien et électricien	680	V
Chef d'atelier de réparations 2e échelon	730	V

La construction de ce type de grille permet en pratique aux entreprises de se borner à cette utilisation, c'est ce qui justifie sa qualification de grille mixte et non pas de grille à critères classants. Il est cependant important de ne pas confondre ce type de grille avec les grilles à critères classants avec emplois repères qui lui sont très proche.

III - Les grilles à critères classants

Des subdivisions ont également été effectuées au sein de la catégorie des accords à critères classants en distinguant 3 sous catégories, « les grilles à critères classants », « les grilles à critères classants avec emplois repères » et « les grilles à critères classants améliorée ».

Les grilles à critères classants reposent sur la **définition de niveaux de qualification à partir d'une série de critères prédéterminés ou implicites, identiques pour chaque niveau**. Ces critères font presque systématiquement l'objet de définitions quant au sens que les partenaires sociaux ont entendu leur donner. Dans la plupart des grilles de classification à critères classants, des échelons pour les différents critères sont identifiés, de façon à mettre en lumière les différents niveaux et les possibilités de progression. Il existe une grande homogénéité, du point de vue des critères retenus, entre les accords de classification. La plupart reprennent ceux de la Métallurgie, à savoir le type d'activité, le niveau de connaissance, le niveau de responsabilité et le degré d'autonomie.

Les grilles à critères classants sont construites suivant deux logiques.

- Dans un certain nombre d'accord, **la classification part de l'énoncé des critères choisis. Ces critères sont ensuite définis et subdivisés en degrés**. Les différents critères et leurs degrés mettent en évidence des possibilités de progression professionnelle. Dans cette première logique, les **critères classants ont un rôle central**, le classement des emplois résulte de leur **prise en compte directe**.

Exemple : La classification de l'Inspection d'assurance (n° 3267)

La classification de la CCN des Sociétés d'assurances (n° 3265) comporte 5 critères, divisés en 6 degrés chacun. Pour chaque critère sont donnés une définition générale, des définitions des différents degrés et des exemples de tâches ou missions relevant de 4 domaines d'activité pouvant servir de repères. Le classement des postes se fait en utilisant directement les définitions des critères et des degrés.

- Dans la deuxième logique, la démarche est un peu différente. La grille de classification fait toujours référence à des critères classants, mais de manière moins directe, c'est à dire qu'au lieu de partir de la définition des différents critères, **la grille de classification part de la définition de niveaux ou de postes repères. Ces niveaux sont construits à travers l'utilisation de critères classants, qu'ils soient explicitement cités ou non**.

Le rôle joué par les critères classants pour classer les emplois est donc différent. Les critères classants servent de base à l'élaboration de niveaux et se sont ces niveaux qui vont permettre de classer les emplois.

Cette deuxième logique est moins abstraite et à ce titre facilite le classement des emplois, aussi un grand nombre de conventions collectives l'ont -elles adoptée.

Exemple : La CCN de la Blanchisserie interrégionale ou encore la CCN de la Promotion – Construction (n° 3248).

Une définition d'un niveau, tirée de la classification de la Promotion – Construction illustre cette logique. « Niveau 2 : D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, il exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prendre des initiatives. Le travail demandé correspond au niveau de fin d'études secondaires. »

1) Les grilles à critères classants avec emplois repères

La classification fournit pour tous les niveaux identifiés, un certain nombre **d'emplois repères**. La liste des emplois cités n'est pas exhaustive, elle sert à faciliter le classement, mais l'élément essentiel servant à déterminer la qualification reste la définition des différents critères ou la définition des niveaux par l'utilisation des critères.

La classification de la CCN des Centres de gestion agréé (n° 3220) contient pour chaque niveau, une définition qui résulte de l'utilisation de critères classants et fournit des exemples de postes affectés d'un coefficient.

Ex : Niveau 1

Définition : D'après des consignes simples : pour débiter, il assure des fonctions ou des travaux qu'il peut facilement exécuter après une simple mise au courant. Ensuite, il peut lui être confié des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie.

Il est placé sous le contrôle direct d'un salarié d'un niveau de qualification supérieur.

1re Catégorie - Coefficient 180

- a) Coursier, préposé de bureau, employé d'entretien ou de manutention ;*
- b) Standardiste débutant, opérateur de saisie 1er échelon débutant, dactylo débutant, employé de bureau débutant.*

2e Catégorie - Coefficient 190

- a) Employés du coefficient 180 ayant acquis une pratique jugée suffisante ;*

b) *Aide-comptable débutant, sténodactylo débutant.*

3e Catégorie - Coefficient 200

Employés du coefficient 190 ayant acquis une pratique jugée suffisante.

L'exemple de la classification de la CCN de la Blanchisserie interrégionale illustre également cette sous catégorie. La classification comporte un certain nombre de critères fondamentaux (temps d'adaptation, connaissance et expérience du métier, formation initiale, technicité du poste, autonomie, initiative, responsabilité) énoncés dans le préambule, mais la grille de classification ne les reprend plus et se borne à définir des catégories et à affecter à chaque catégorie des exemples de postes affectés de coefficients.

Exemple : 1ère catégorie – Manœuvre

Définition : ouvrier qui exécute des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières, ni d'adaptation préalable et qui ne participe pas directement à la production.

Coefficient 100 Balayeur/euse.

Coefficient 105 Balayeur/euse avec moyen mécanique.

Les grilles à critères classants se caractérisent par des techniques d'évaluation très peu définies dans les accords de branches. Aussi, un certain nombre de conventions collectives ont fait un pas de plus dans la formalisation des emplois puisqu'elle propose en plus des critères, une méthode d'évaluation des postes institutionnalisée et porteuse de garanties pour les salariés qui reprend les critères.

2) Les grilles à critères classants amélioré

Les grilles de classification à critères classants amélioré contiennent toutes une **méthode d'évaluation des postes**. Un tel dispositif, prévu au niveau de la branche, facilite le travail de transposition des entreprises. De plus, il offre aux salariés des garanties collectives, puisque la **méthode de classement est définie et associe le plus souvent le salarié**.

Dans cette hypothèse, les grilles qui ne s'attachent plus seulement au poste de travail comme élément de référence, mais également à la personne. Ce dispositif doit permettre une identification de l'ensemble des compétences dont dispose la personne et non plus seulement de celles qui sont mise en œuvre dans le poste de travail.

Cette démarche se retrouve surtout mise en œuvre dans les accords de classification récents.

On peut citer par exemple, la CCN des Industries charcutières (n° 3125) la CCN des Prestataires de services du secteur tertiaire (n° 3301), la CCN des Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (n° 3294) ou encore la CCN des Industries de la Conserve (n° 3127) qui fournissent tous une méthode d'évaluation des postes.

Pour ce faire l'accord classification de l'Industrie de la conserve comporte 6 documents :

- une mode d'emploi
- un guide d'entretien
- une fiche de description de poste
- l'énoncé des 5 critères qui serviront à la classification
- un exemple de poste et de cotation
- une grille de correspondance pour affecter un coefficient
- un référentiel métier/compétences.

De même, la classification de la CCN des Pâtes alimentaires comporte un guide de description des postes qui suppose que pour chaque poste, les éléments suivants soient identifiés :

L'intitulé du poste, une description sommaire de la mission du poste, la situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement, description du contenu du poste, une identification des éléments déterminants (critères classants : connaissances à maîtriser, technicité, complexité, initiative/autonomie, animation/encadrement, communication).

Chacun de ces éléments est ensuite précisé dans le guide que fournit la convention. A ce guide est joint d'autres éléments méthodologiques facilitant le classement, notamment un système d'évaluation des postes qui reprend les critères classants cités dans le guide pour leur en préciser leur contenu via une définition générale et des définitions en fonction des 8 niveaux.

A chaque niveau un nombre de points est affecté à chaque critère classant afin d'attribuer ensuite un coefficient. Ensuite, la classification s'accompagne d'exemples de postes définis selon les préconisations du guide de descriptions des postes et un tableau avec des exemples de cotation de postes.

Fiche 7 – La reconnaissance de la qualification dans 300 accords de classification : étude de contenu

L'analyse des 278 conventions collectives nationales³ a permis de recenser une variété de caractéristiques requises pour le classement des salariés aux différents niveaux de la classification de branche, puis pour leur évolution d'un niveau à un autre.

Parmi les caractéristiques prises en compte par les conventions collectives,

- certaines sont liées au poste : par exemple les activités du poste (technicité, description des tâches), ou encore les responsabilités (nombre de personnes supervisées notamment).
- d'autres relèvent du salarié : par exemple l'âge pour les jeunes cadres, ou des aptitudes particulières (pédagogie pour les enseignants, vitesse de frappe pour les dactylographes, langue étrangère pratiquée, ou encore permis poids lourd).

Les diplômes et titres demeurent toutefois, avec l'expérience professionnelle, les critères de classement les plus souvent prévus par les conventions collectives de branches. Ainsi, 87% des grilles Parodi fondent le classement sur le diplôme, associé à l'expérience dans plus de 95% d'entre elles.

C'est pourquoi l'étude qui suit s'intéressera plus particulièrement à la place des diplômes, titres et certificats dans les classifications de branches, et à leur articulation avec l'expérience professionnelle.

A- Le poids variable des diplômes et titres dans les classifications

■ 1) le diplôme déterminant dans les classifications Parodi

L'analyse confirme l'importance de la place du diplôme dans les classifications Parodi qui donnent un descriptif de chaque poste (type « Parodi amélioré »). En effet, le diplôme y est fréquemment cité comme une *exigence* pour tenir le poste. Par exemple, la convention collective nationale du personnel au sol des transports aériens (n° 3177, P) précise que les diplômes correspondent à des « *compétences exigées à l'embauche* ». C'est aussi le cas traditionnellement des classifications de cadres, notamment dans la Convention collective des Sociétés financières (n°3059, PA) qui dans la définition du cadre débutant précise « *qu'il doit être titulaire de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école supérieure de sciences économiques et commerciales, école de*

³ Analyse de contenu de 300 accords de classifications de branche, Etude réalisée par Circé pour la Direction des Relations du Travail, mai 2002.

haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires, diplômés d'ingénieurs ».

L'évolution des grilles de classification, avec l'émergence et la multiplication des grilles à critères classants et des grilles mixtes, s'accompagne d'une modération du rôle du diplôme. Lors du classement, la prise en compte du diplôme ne se fait plus de manière aussi automatique : des conditions à leur prise en compte sont posées par les accords, et d'autres critères tempèrent ou supplantent le diplôme.

■ 2) la mise en œuvre de la qualification, condition de sa reconnaissance

De plus en plus de conventions, en particulier les conventions mixtes, posent pour condition à la prise en compte du diplôme, la mise en œuvre effective dans l'emploi des connaissances qu'il sanctionne.

- C'est le cas, entre autres, de la convention collective du Notariat (n°3134, CC) qui précise que : « formations et diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi ». Il s'ensuit que la détention ou l'acquisition d'un niveau de formation supérieur au niveau requis pour le poste ne peut justifier en soi le recrutement ou le reclassement dans un groupe de qualification supérieur (Cf. CCN de l'Audiovisuel Communication, P).

De même, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi ne relève pas lui-même de cette catégorie (Cf. CCN des Parcs de loisirs, n°3275, PA).

- Toutefois, plusieurs conventions collectives tempèrent cette condition par l'octroi d'une priorité d'accès en cas d'embauche au salarié titulaire de la qualification correspondant au poste à pourvoir, et affecté jusqu'alors à un emploi ne correspondant pas à son diplôme. Cette priorité est le plus souvent formulée comme une recommandation à l'égard des entreprises. Ainsi, la CCN de la Chimie (n°3108, CC) prévoit pour « le salarié engagé pour une fonction ou un emploi dans une filière ne correspondant pas à son diplôme, que les entreprises s'efforceront de l'affecter à un emploi ou une fonction mettant en œuvre ses connaissances ».

■ 3) la prise en compte d'une variété de critères en dehors du diplôme

Dans le cas des classifications à critères classants et des grilles mixtes, le classement s'effectue par une prise en compte de plusieurs critères. Il s'ensuit que le critère de connaissances n'est pas déterminant à lui seul pour le classement.

- D'autres critères tempèrent l'exigence de connaissances

Les classifications de branches restent très marquées par l'influence des négociations de la Métallurgie, qui ont généralisé un système basé sur 4 critères : *Niveau de connaissances, Autonomie, Niveau de responsabilité, Type d'activité*. Le choix du nombre de critères est en effet déterminant pour évaluer le poids relatif du critère « connaissances ». Ainsi, bien, qu'il y ait des variantes, le nombre de critères reste généralement limité, chaque critère pouvant être décliné en sous-critères (Cf. SA et fondations d'HLM n°3190, M)

La pondération des critères détermine dans quelle mesure chacun d'entre eux, et en particulier le niveau de « connaissances », sera pris en compte. A défaut de pondération, l'attribution à un salarié d'un niveau dans la classification peut être effectuée par l'employeur par prise en compte globale des critères (Cf. Maroquinerie, n°3157, CC).

A l'inverse, l'évaluation des emplois ou des postes à travers une pondération des différents critères permet de connaître leurs poids respectifs dans cette évaluation. Ainsi, dans la CCN des Industries et Commerces de Récupération (n°3228, CC), « *Pour déterminer le classement d'un emploi à un niveau et un échelon, toutes les dispositions relatives à l'échelon et au niveau auquel il appartient doivent être remplies (compétences, responsabilité, travaux à effectuer)* ». Suit une description du niveau demandé pour chacun des critères. Dans l'Industrie des Produits Exotiques (n°3092, CC améliorée), différents degrés sont prévus pour chaque critère, affectés d'un nombre de points. Le classement du salarié se fera en additionnant le nombre de points qu'il obtient sur chacun des critères.

- Le critère « connaissances » peut être satisfait par une expérience équivalente

Dans les classifications à critères classants, la quasi-totalité des accords reprennent le critère de « connaissances ». Ce critère, certes plus flou et plus large que la mention directe d'un diplôme, titre ou certificat n'y fait pas moins référence. En effet, on retrouve un contenu similaire dans la définition donnée de ce critère par les conventions collectives. Par exemple, selon la CCN du Verre fabrication main (n°3281, M), on entend par connaissances : « *Les connaissances mises en œuvre dans l'exercice de ces emplois acquises par l'expérience pratique du métier ou correspondant à celles sanctionnées par un diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale ou continue* ». La CCN des Sociétés d'assurance (n°3265, CC) propose le même type de définition.

Dans les conventions reprenant cette définition, le diplôme peut être remplacé par une expérience ou par une pratique professionnelle, c'est à dire que diplôme et expérience jouent des rôles équivalents. Toutefois, dans les conventions où le critère « connaissance » est décliné en degrés, les définitions de ces degrés montrent que diplôme et expérience ne sont pas seulement équivalents, mais aussi complémentaires. C'est-à-dire que pour les premiers degrés, le niveau de connaissance requis correspond à l'obtention d'un diplôme ou à la justification d'une expérience professionnelle. On est bien alors dans un système d'équivalence. Pour les degrés supérieurs, en revanche, c'est l'association de l'expérience et du diplôme qui est requise. Mais l'expérience n'est pas nécessairement associée au diplôme. Ainsi la

CCN des Centres de lutte contre le cancer précise que « *l'expérience acquise par la pratique, hormis le cas d'emploi où le diplôme est exigé légalement, peut être (...) supérieure à un diplôme.* »

- Enfin, près de 15% des CCN ne retiennent pas le critère « connaissances ». Dans la CCN Equipements Thermiques Cadres notamment, les différents critères pris en compte sont le niveau d'initiative et de responsabilité, l'expérience, et l'étendue du domaine d'activité.

B - Le diplôme reconnu, exigé ou simplement mentionné en référence

Le diplôme peut garantir au salarié titulaire la reconnaissance de sa qualification. Corrélativement, il peut constituer une exigence des employeurs pour l'accès à certains postes. Ces deux approches existent dans les classifications de branche à travers les garanties de classement et les seuils d'accès qui sont associés aux diplômes, aux titres et aux certificats.

■ 1) Garantie de classement liée aux diplômes professionnels ou aux titres

La garantie de classement suppose la reconnaissance du diplôme ou du titre au niveau correspondant dans la classification. Au sens strict, cette garantie s'applique indépendamment de l'emploi effectivement occupé. Les garanties de classement conventionnelles sont apparues à partir de 1975 dans la Métallurgie, le BTP, les carrières et matériaux, les ciments, les services de l'automobile, la chimie, et la plasturgie. Elles se sont développées dans d'autres branches au cours des décennies 1980 et 1990.

Si la référence aux diplômes est fréquente dans les classifications de branches étudiées, la garantie de classement est plus rare. Seuls 10% des accords étudiés la prévoient. Elle est conditionnée par la mise en œuvre des connaissances acquises dans l'emploi ou la fonction.

Elle concerne toujours des diplômes professionnels. Aucune branche n'attribue de garantie de classement aux diplômes de l'enseignement général secondaire ou de l'enseignement supérieur.

Les diplômes concernés sont le plus souvent spécifiés dans le texte de l'accord ou en annexe, comme dans la branche Entreprises de Propreté (n°3173, CC), où la garantie de classement concerne les diplômes qui jalonnent les différents niveaux de maîtrise du métier de base :

- CAP "maintenance et hygiène des locaux" ASP 2
- BEO "bioservices à dominante"maintenance et hygiène des locaux" AQP 1
- BAC professionnel "hygiène et environnement" MP1
- BTS "hygiène, propreté et environnement" MP 3
- BAC + 3 "responsable des services d'hygiène propreté" MP 4.

Dans six branches (cf. tableau ci-dessous), la garantie de classement est limitée à un nombre plus restreint de diplômes ou de titres, généralement étroitement liés à la branche. Par exemple, la nouvelle classification de la Banque (n°3161, M) limite la garantie de classement à trois diplômes : le BP Banque, le BTS Banque, et l'ITB.

Par ailleurs, la garantie de classement liée au diplôme professionnel peut être remplacée par une garantie de salaire, comme dans la branche Papier carton production OETAM (n°3242, CC).

Branches prévoyant une garantie de classement liée aux diplômes professionnels de l'Education nationale en relation avec l'activité de l'entreprise	
Aéraulique installation réparation PA	Commerce de gros M
Assurances agences générales CC	Cafétérias CC
Automobile services M	Eaux boissons sans alcool M
Bâtiments ouvriers jusqu'à 10 salariés CC	<i>Equipements thermiques OETAM M</i>
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés CC	Industrie du pétrole M
Ciments industrie OETAM ⁴ CC + emplois repères	Métallurgie OETAM CC
Chimie industrie CC	Négoce de bois d'œuvre et dérivés CC

⁴ Ouvrier employé technicien agent de maîtrise

Travaux publics ETAM ⁵ CC + emplois repères	Papier carton production OETAM CC
Plasturgie CC + emplois repères	Tracteurs matériel agricole CC
Caoutchouc industrie P	Travaux publics ouvriers CC
Carrières matériaux OETAM M	

Branches prévoyant une garantie de classement liée à certains diplômes professionnels

Banque M	Propreté entreprises CC
Menuisiers charpentiers CC	Sociétés anonymes et fondations d'HLM M
Papiers cartons transformation OETAM CC	Verre fabrication main M

■ 2) Seuil d'accès lié au diplôme

Le diplôme peut également être exigé pour accéder au niveau de la classification correspondant à la qualification qu'il sanctionne. Cette exigence est stricte dans certains cas, notamment pour les professions réglementées. D'autres branches prévoient la possibilité de remplacer le diplôme par une expérience équivalente.

- l'exigence incontournable du diplôme dans les professions réglementées :

Le seuil d'accès lié au diplôme est appliqué à l'exclusion de tout autre critère dans les branches correspondant à des professions réglementées, du moins pour les postes concernés par ces réglementations :

Seuils d'accès aux professions réglementées

Aide à domicile rurale	Laboratoires d'analyses médicales
Avocats salariés	Médecine du travail

⁵ employé technicien agent de maîtrise

Cabinets d'architectes	Personnel des cabinets médicaux
Dentaires cabinets	Pharmacie d'officine
Enseignement personnel d'éducation	Pharmaceutique produit fabrication commerce
Hospitalisation UHP	Transport aérien personnel au sol

- L'exigence du diplôme pour les professions demandant des connaissances techniques spécifiques.

L'exigence du diplôme peut concerner l'ensemble des métiers de la filière, comme dans la Pâtisserie. Elle peut se limiter à quelques emplois techniques au cœur du métier, notamment au diplôme de dessinateur maquettiste dans la Bijouterie joaillerie (n°3051, PA).

Seuils d'accès aux postes techniques

Assurances courtage	Navigation de plaisance
Bijouterie joaillerie (diplôme de dessinateur maquettiste)	Parfumerie esthétique
Boulangerie pâtisserie artisanale	Pâtisserie
Charcuterie commerce	Presse quotidienne régionale OE ⁶
Charcuteries industries	Sucrierie distillerie
Fruits légumes épicerie	Verrerie au chalumeau
Immobilier (personnel des régies d'entretien)	Vins cidre jus fruits industrie commerce

- Les classifications exigeant le diplôme ou les connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

⁶ ouvrier employé

Exemples de classifications de branches exigeant le diplôme ou l'expérience équivalente

Biscuiterie Alliance 7	Sport équipement loisirs commerce
Sols produits engrais	

- les seuils d'accès au statut cadre liés aux diplômes

Exemples de classifications de branches prévoyant des seuils d'accès pour les cadres ou les AM

Carrières et matériaux (M)	Laboratoires analyses médicales (PA)
Combustibles liquide gaz AM (M)	Métallurgie (CC)
Cuir et Peaux (PA)	Viandes industrie commerce de gros (CC)
Financières sociétés (PA)	

■ 3) Le diplôme simple référence de classement

Dans la plupart des conventions collectives, le diplôme est simplement une indication du niveau, mais n'est ni exigé, ni obligatoirement reconnu par le classement au niveau correspondant de la classification.

Il est généralement fait référence aux diplômes génériques (CAP,...), parfois simplement aux niveaux de l'éducation nationale. C'est le cas dans la grille mixte des Fleuristes et animaux familiers (n°3010, M), où le niveau fin de 1^{er} cycle ayant de bonnes connaissances générales est requis pour le poste d'employé administratif.

■ 1) Le Certificat de Qualification Professionnelle⁷

Les CQP ont pris un réel essor depuis leur création en 1984, tant par le nombre de branches qui en ont développés (une quarantaine à ce jour⁸), que par l'extension du rôle qui leur est conféré. Réservés, au départ, à la formation des jeunes en contrat de qualification et en apprentissage, ils ont été ouverts à des publics adultes. Dans la branche Commerce et réparation automobile comme dans le Machinisme agricole et l'Ameublement, le CQP devient dans les années 1990 un instrument d'évolution et de mobilité professionnelle accessible aux salariés en poste et aux demandeurs d'emploi.

Un nombre croissant d'accords de branches, relatifs à la création ou à l'extension de CQP, mentionnent d'ailleurs explicitement ce rôle. Ainsi dans l'Imprimerie et la communication graphique : « la reconnaissance d'une qualification professionnelle est un atout important facilitant l'insertion, la promotion, l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle ».

■ 2) La place des CQP dans les classifications de branches

La reconnaissance des CQP dans les classifications reste néanmoins marginale : les CQP sont très peu présents dans les grilles de classification analysées dans cette étude. Seuls quatre accords de classification les intègrent :

Automobile (services) R ⁹	Hôtellerie de plein air G ¹⁰
Caféterias CQP intégré dans les critères classants (critère compétences) R	Métallurgie R
Exotiques produits (industrie) - S ¹¹	Prestataires de services secteur tertiaire G

⁷ P. GUILLOUX, « La négociation de branche sur la formation professionnelle », in *La négociation collective en 1999*, Editions Législatives, 2000.

⁸ Cf. fiche 7 sur les CQP.

⁹ R : référence de classement

¹⁰ G : garantie de classement

¹¹ S : seuil d'accès

D'autres conventions collectives comprennent toutefois des dispositions relatives à la reconnaissance des CQP, qui n'ont pas fait l'objet d'un avenant à l'accord de classification :

CCN où figure un accord spécifique de reconnaissance des CQP

Boucherie	Plasturgie
Bricolage	Navigation de plaisance
Froid	

Le rôle assigné aux CQP est variable :

- Certaines classifications attribuent une garantie de classement aux salariés détenteurs de CQP de la branche. L'hôtellerie de plein air (n°3271, PA) précise, outre le coefficient minimal attribué (130), les situations d'embauche qui donnent lieu à reconnaissance du CQP : le CQP peut avoir été obtenu au terme d'un contrat d'apprentissage ou de qualification dans l'entreprise considérée ; il peut aussi avoir été obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise.
- Le CQP peut également être retenu comme seuil d'accès, comme dans l'Industrie des Produits exotiques (n°3092, CC + emplois repères).
- Enfin, le CQP peut être l'un des aspects retenus pour le classement à un niveau donné, dans une grille à critères classants comme celle des Cafétérias (n°3297, CC).

L'absence de reconnaissance des CQP dans la majorité des branches qui en ont créé doit cependant être tempérée par leur caractère récent. Ainsi, l'Industrie pharmaceutique, qui a développé récemment une série de CQP, prévoit de les intégrer à la classification de branche.

Fiche 8 – Analyse des systèmes de certification professionnelle dans les secteurs de la chimie, de la plasturgie et de l’industrie papetière

Dans tous les secteurs professionnels, il existe une plus ou moins grande diversité de certifications professionnelles et publiques. La lisibilité de l’ensemble de ces certifications, de leurs objectifs respectifs et de leur reconnaissance auprès des employeurs, peut, parfois, paraître insuffisante.

Partant de ce constat, l’Etat (le secrétariat d’état aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle et le ministère de l’Education nationale) et les fédérations professionnelles de la chimie, de la plasturgie et des industries papetières se sont associés pour piloter une étude sur la lisibilité des dispositifs de certification professionnelle au regard des transformations de l’emploi et du travail et des attentes des entreprises. La réalisation de cette étude a été confiée au Cabinet Boumendil & Consultants.

Le rapport final remis début octobre 2000 aux ministères et fédérations professionnelles concernés adopte l’architecture suivante :

Des monographies de branche

- ◇ portant sur un inventaire exhaustif des différentes certifications en cours dans chacun des trois secteurs, du niveau V au niveau III ;
- ◇ illustrées de tableaux et graphiques ;
- ◇ dressant une analyse dynamique des différentes certifications, en vue d’identifier les logiques structurant les évolutions de chacune d’entre elles, le degré de cohérence de ces logiques et l’implication des différents acteurs.

L’approche des entreprises

L’approche par branche est complétée d’une partie consacrée à la mise en œuvre effective des certifications dans les entreprises :

- ◇ Quelles connaissances et lisibilité ont-elles du système ?
- ◇ Comment l’utilisent-elles au sein de leur politique de recrutement, de gestion des carrières ou de formation ?

Autant de constats issus des entretiens réalisés au cours d’enquêtes sur le terrain, auprès d’une quinzaine d’entreprises (Directeurs, DRH, responsables formation, salariés, délégués syndicaux ou délégués du personnel)

L'analyse transversale de ces deux approches a permis de dégager un certain nombre d'enseignements :

- ◇ en matière de lisibilité et de cohérence du système mis en place,
- ◇ au regard des logiques développées par les entreprises en matière de gestion des ressources humaines,
- ◇ quant à l'utilisation effective de l'ensemble de ces certifications,
- ◇ quant aux perspectives offertes par les pratiques de validation des acquis professionnels.

C'est sur la base de ces enseignements que les propositions qui concluent le rapport ont été élaborées.

- Un système de certifications

La portée de la diversification des outils et des méthodes de construction des certifications

Les certifications visées dans le cadre de cette étude sont :

- Les diplômes professionnels de l'Education nationale, du niveau V au niveau III (CAP, BEP, Bac pro, BP, BT, BTS et DUT),
- Les titres homologués, parmi lesquels figurent notamment les titres du Ministère de l'Emploi,
- Les certificats de Qualification Paritaire (CQP).

Quelques rappels historiques quant aux cadres d'origine de ces différentes certifications sont formulés avant que ne soient présentés le rôle et les missions des différents acteurs intervenant dans leur élaboration.

☞ *Deux tableaux synthétisent les compétences de chacun des acteurs par certification, avec une entrée fonction assumée ou une entrée acteur.*

La diversité des méthodes de construction des certifications n'étant par ailleurs pas sans incidence sur la mise en oeuvre et l'utilisation des certifications, l'étude s'attache ensuite à présenter les différents outils utilisés pour leur construction.

Rappelons à cet égard que les diplômes de l'Education nationale sont formalisés à partir de trois référentiels :

- Le référentiel d'activités professionnelles (RAP)
- Le référentiel de certification du domaine professionnel
- Le règlement d'examen

Les autres titres homologués en vigueur dans les trois secteurs étudiés sont délivrés par des organismes privés essentiellement (le plus souvent des organismes professionnels) et quelques organismes publics (CCI, établissements de l'Education nationale).

La commission d'homologation demande à ces organismes que le contenu de la formation ainsi que les compétences associées soient présentées mais n'impose

L'ingénierie développée par l'AFPA pour l'élaboration des titres du Ministère de l'Emploi s'appuie pour sa part sur deux référentiels :

- Le référentiel d'emploi, d'activités et de compétences (REAC) L'analyse des titres concernés par cette étude révèle toutefois la place centrale occupée par le référentiel de formation.
- Le référentiel de validation

C'est incontestablement en matière de CQP que les pratiques les plus hétérogènes peuvent être observées.

Différents facteurs interviennent pour expliquer la diversité des outils et méthodes,

Ces méthodes varient en effet :

- Dans le temps
- En fonction de la nature de la certification
- En fonction des objectifs poursuivis
- En fonction de l'organisme qui assure l'ingénierie de la certification

En tout état de cause, cette diversité ne manque pas de soulever des questions au regard de la lisibilité et de l'utilisation postérieures des différentes formes de certifications.

- Des monographies de branche...

Les certifications dans le secteur de la CHIMIE

La politique de titres du secteur de la Chimie est globalement la résultante d'un consensus entre des appareils de formation (Education nationale, AFPA, organismes de formation de la branche) et la profession qui intervient au sein des CPC ou par l'intermédiaire de la CPNE.

Cette implication des acteurs facilite la mise en cohérence des politiques de certification. Dès lors, la politique de certification est fortement liée à la politique de formation et de qualification découlant des besoins spécifiques aux entreprises du secteur.

La certification constitue pour cette branche un outil mis à la disposition de l'appareil de formation et des entreprises.

Un nombre élevé de certifications...

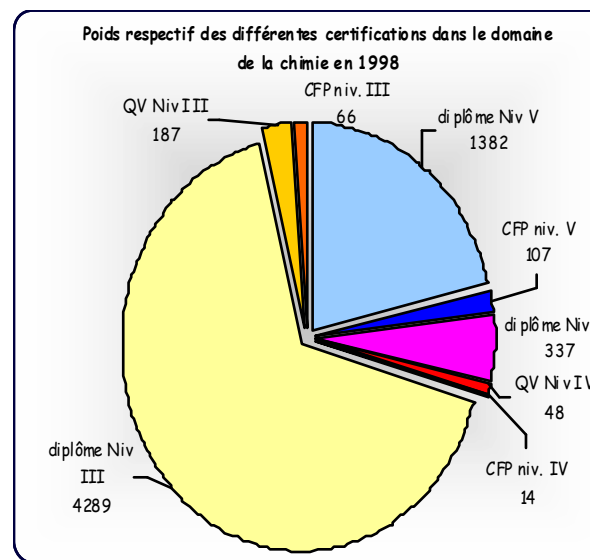
- Avec
- 3 diplômes de niveau V (1 CAP ; 2 BEP),
 - 2 diplômes de niveau IV (1 BP et 1 Bac Pro spécifique + 1 bac pro transversal à toutes les industries),
 - 6 diplômes de niveau III (4 BTS, 2 DUT),

le secteur de la Chimie dispose d'une gamme complète de diplômes professionnels, organisés en filières.

La répartition des effectifs de diplômés, extrêmement stable sur les cinq dernières années (*près de 6.000 diplômés par an en moyenne*), fait apparaître une polarisation sur les niveaux V et III.

Près de 30 titres homologués sont par ailleurs spécifiques au secteur :

- 10 titres homologués du Ministère de l'Emploi : 2 titres au niveau V, 5 au niveau IV et 3 au niveau III.
- 17 autres titres actifs, dont 1 au niveau V, 5 au niveau IV et 11 au niveau III.



Des titres nombreux aux envergures variables et positionnés sur des niveaux comparables à ceux de l'EN mais avec des effectifs peu nombreux.

Enfin, 22 Qualifications validées (terme employé par l'industrie chimique pour désigner les CQP), concentrées sur les niveaux III et dans lesquelles sont impliqués plus d'une dizaine d'organismes de formation différents, ont été recensées ... Avec 200 Qualifications validées délivrées chaque année, soit 10 titres par QV en moyenne, les effectifs sont relativement peu nombreux.

... construites sur les logiques suivantes :

- réduction du nombre de titres sur le niveau V et maintien des seules formations généralistes ;
- développement récent du niveau IV, dans une logique de filière ou de début de spécialisation ;
- multiplication des titres de niveau III pour répondre à des besoins se situant sur des plans différents : demande de spécialisation forte de la part des entreprises et diversification des publics concernés.

- Des monographies de branche...

Les certifications dans le secteur de la PLASTURGIE

La politique de certification du secteur de la Plasturgie est organisée autour d'un objectif général d'élévation du niveau de qualification des salariés, notamment des opérateurs de production, d'où un intérêt particulier pour les niveaux V et IV de qualification.

Des diplômes et titres homologués peu nombreux...

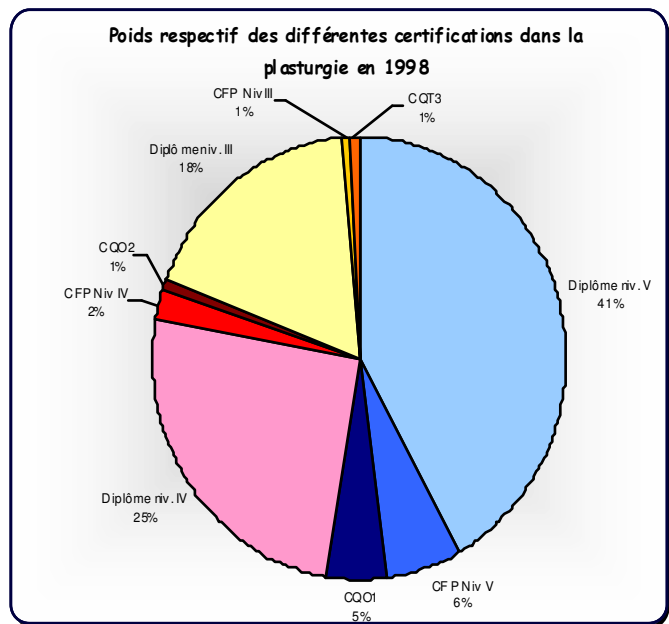
- Avec
- 3 diplômes de niveau V (2 CAP ; 1 BEP),
 - 2 diplômes de niveau IV (1 BP et 1 Bac Pro spécifique + 1 bac pro transversal à toutes les industries),
 - 1 diplôme de niveau III (1 BTS),

le secteur de la Plasturgie dispose d'une gamme complète de diplômes professionnels, dont le nombre diminue avec l'élévation du niveau. Stable au cours des cinq dernières années, la structure des diplômés a une forme pyramidale : le niveau V regroupe les effectifs les plus importants, puis les niveaux IV et III.

Les titres homologués ont pour leur part connu récemment un développement important qui correspond à la croissance que connaît actuellement le secteur.

Les 10 titres recensés (dont 8 délivrés par le ministère de l'Emploi) sont positionnés sur des niveaux comparables à ceux de l'EN et d'un contenu d'autant plus large que le niveau est élevé. Les effectifs restent cependant peu nombreux.

Finalement, les 16 titres et diplômes dont dispose la Plasturgie fournissent à peine le nombre de diplômés nécessaires au secteur (*un peu moins de 2.000 diplômés par an en moyenne*). Même s'il s'agit davantage d'un problème d'orientation et de volume d'effectifs que d'offre de diplômes ou de titres, ce faible nombre de diplômés, venant s'ajouter au manque général de qualification des opérateurs, a conduit la branche à développer un système de qualification paritaire en direction des salariés en poste.



...face à un nombre élevé de CQP

La Plasturgie a mis en place des CQP selon une logique spécifique : chaque CQP est en effet corrélé à une technologie et à un niveau de classification. Au total, 57 CQP ont été créés. Un nombre qui contraste avec le nombre réduit de diplômes et de titres homologués.

Deux principales observations peuvent être extraites des logiques structurant les politiques de certification du secteur :

- Un effort de qualification et de certification essentiellement centré sur les premiers niveaux d'emploi ;
- L'équilibre des certifications dans le secteur de la Plasturgie s'établit entre des titres et diplômes plus généralistes et des CQP plus « étroits » et centrés sur l'activité et le produit.

- Des monographies de branche...

Les certifications dans le secteur des INDUSTRIES PAPETIERES

La politique de certification du secteur des industries papetières est empreinte de la volonté de la profession de disposer, quels que soient les systèmes de certification mobilisés, d'une gamme complète de titres préparant aux qualifications du secteur, et ce, en dépit de flux relativement réduits.

Un système de certification marqué par des flux relativement faibles

Le secteur des industries papetières dispose d'un petit nombre de certifications :

- 3 diplômes de niveau V (2 CAP ; 1 BEP) ;
- 2 diplômes de niveau IV (1 BT, 1 Bac Pro auquel peut être ajouté un bac pro transversal à toute l'industrie) ;
- 2 diplômes de niveau III (2 BTS).

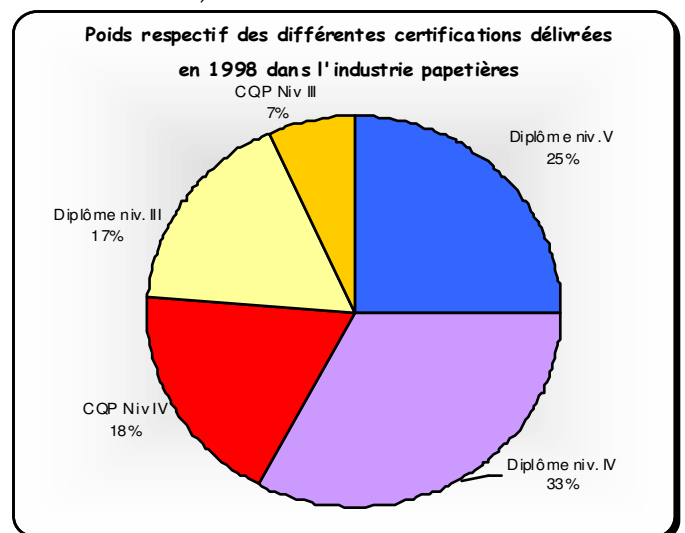
Toutes ces filières sont aujourd'hui actives, avec des effectifs stables mais portant sur des volumes plutôt réduits (200 diplômés par an en moyenne).

Si la structure des diplômés conserve une forme pyramidale, celle-ci tend à s'atténuer, le nombre de diplômés se répartissant de plus en plus équitablement sur les trois niveaux.

Compte tenu des flux d'élèves se dirigeant vers la filière des industries papetières, la création de diplômes propres au secteur n'est pas toujours envisageable. Les réponses aux besoins de la branche sont alors recherchées au travers d'options de diplômes existants comme l'illustre l'option fabrication de pâtes, papiers et cartons du Bac Pro MSMA (maintenance des systèmes mécaniques automatisés).

Le nombre de titres homologués est encore plus faible, avec un titre pour le Ministère de l'Emploi et un pour l'IRFIP, organisme mis en place en 1971 par la branche. Ce petit nombre ne permet pas à ces titres d'avoir un impact important.

Pour compléter ce dispositif, l'industrie papetière a pris l'initiative, dès 1986, de



créer des CQP. Ces certificats sont mis en place par décision de la CPNE. Il en a été créé 7 entre 1986 et 1999.

Les CQP de l'Industrie papetière présentent une particularité : ils peuvent être couplés avec des titres homologués ou des diplômes.

Deux principales observations peuvent être extraites des logiques structurant les politiques de certification du secteur :

- Concernant les voies d'accès, on note que la profession, plus que d'autres secteurs, semble privilégier la voie de la formation en alternance, et notamment de l'apprentissage.
- La structuration des certifications dans les industries papetières s'effectue autour des diplômes délivrés par l'Education nationale, les rares titres homologués venant satisfaire des besoins précis. Quant aux CQP, ils constituent un moyen de distinguer certaines formations et de les inclure dans les dispositifs de formation de la branche (alternance, capital de temps de formation...).

Compte tenu de la forte intégration de l'action de la branche autour de l'IRFIP et du petit nombre de certifications, tous dispositifs confondus, la politique de certification décidée peut ainsi faire l'objet d'une mise en oeuvre cohérente.

- Des constats transverses...

L'utilisation des certifications par les entreprises

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises ont permis de dresser un certain nombre de constats quant à l'utilisation des certifications par les entreprises. L'analyse transversale de ces résultats a été conduite à travers quatre thèmes de questionnement :

1. La lisibilité des systèmes de certification
2. La place des certifications dans les politiques de l'emploi et de la formation
3. L'utilisation effective des certifications par les entreprises
4. Les pratiques de validation des acquis

1. La lisibilité des systèmes de certification

Le constat général est celui d'une absence de vision d'ensemble qui permettrait de donner du sens à l'existence de trois systèmes de certification et à la différenciation des certifications.

Les entreprises ont une approche très pragmatique, consumériste et utilitaire de la certification. Elles sont donc informées sur les certifications qui présentent un intérêt par rapport à leur activité, ce qui ne peut être traduit strictement par les certifications du secteur.

Ainsi, les diplômes de l'Education nationale sont évidemment connus de

Cette différenciation s'effectue alors sur la valeur d'usage.

Le plus souvent, les références sont les suivantes :

- Le diplôme renvoie à un niveau, des capacités générales, un potentiel et une professionnalité (au sens de promesse compétences, mais celles-ci restent à

toutes les entreprises, à la différence des titres homologués ou des CQP qui ne sont véritablement connus que par les entreprises qui les ont utilisés.

Cette information parcellaire n'exclut pas la différenciation des certifications.

construire) ;

- Les titres et CQP renvoient le plus souvent à l'acquisition de compétences, à une technicité, à l'exercice direct de l'activité professionnelle, sans nécessairement de projection dans l'avenir.

La source quasi-exclusive d'information sur les certifications est l'échange : avec des formateurs, dans le cadre de participation à des jurys, avec la fédération professionnelle, avec l'OPCA, avec les candidats titulaires d'une certification lors d'un recrutement, avec l'ANPE lors de la recherche de candidats, avec les sociétés d'intérim lors de la recherche de travailleurs temporaires, etc.

L'entreprise connaissant essentiellement les certifications qui se rapportent à son activité, il y a finalement peu de curiosité et peu d'attentes en matière d'information sur les certifications. Une demande d'information se manifeste cependant sur la transparence des référentiels, et notamment des référentiels d'activité et de certification.

2. Politique de certification, politique d'emploi et politique de formation

Les monographies réalisées et les enquêtes en entreprises montrent clairement que le diplôme conserve un rôle prédominant à l'embauche.

Un rôle prédominant qui se justifie tant par les référents culturels dont le diplôme est porteur que par son mode de construction, son contenu et les volumes concernés.

	Diplômes Éducation Nationale délivrés en 1998		Nombre de titres homologués (moyenne annuelle)	Nombre de CQP (moyenne annuelle)	TOTAL
	En formation initiale	En formation continue			
■ CHIMIE	5800	180	400	200	6580
PLASTURGIE	1700	50	200	100	2050
IND PAPETIERE	200	10	15	100	325
TOTAL	7700	240	615	400	8955

Le recours à d'autres formes de certifications que les diplômes s'inscrit dès lors dans des logiques à la fois plus nombreuses et plus positives que la logique de concurrence.

Si celle-ci peut parfois exister, bien que non constatée dans le cadre de l'étude, neuf autres logiques paraissent être à l'œuvre dans la création de titres homologués ou de CQP.

Il s'agit de logiques de différenciation, d'offre, de dispositif, d'outillage d'une démarche compétence, d'appropriation ou d'adaptation d'un diplôme, d'innovation, de complémentarité, de suppléance ou de réponse à un besoin spécifique.

☞ *Le rapport d'étude présente un tableau détaillant les objectifs de ces différentes logiques et les illustre.*

Le développement de pratiques concurrentielles entre les entreprises ou entre les salariés sur le marché du travail, renforcé par l'existence de pénurie de main

Dès lors, les branches professionnelles auront à jouer un double rôle en matière de politique de certification en liaison avec les politiques d'emploi et de formation :

d'œuvre sur certains niveaux de qualification, pourrait conduire à une vision concurrentielle des certifications, qui iraient à rebours du principe général de complémentarité identifié jusqu'à présent.

- ◇ Une fonction d'élaboration des certifications paritaires
- ◇ Une fonction de régulation de l'ensemble des certifications

3. L'utilisation effective des certifications par les entreprises

L'utilisation actuelle des certifications reste essentiellement liée au recrutement, avec le diplôme comme principal repère sur le marché de l'emploi. Si la certification est déterminante pour le niveau d'entrée, lequel pouvant ensuite déterminer les parcours d'évolution possibles dans l'entreprise, elle ne joue en revanche quasiment aucun rôle dans le déroulement de carrière des salariés.

L'enquête a toutefois permis de constater que la place des certifications dans les pratiques de gestion des ressources humaines devient une préoccupation grandissante dans les entreprises, sous l'effet de trois facteurs bien identifiés :

- ◇ Le développement général des processus de certification
- ◇ L'évolution sociologique des organisations
- ◇ La multiplication des savoirs mobilisés

Le poids croissant de la logique et des démarches « compétences » dans les pratiques de gestion des ressources humaines n'est pas étranger à ce phénomène : même si elle n'en constitue pas une modalité obligée, la certification s'inscrit parfaitement dans la mise en place d'une logique compétence, si l'on veut bien accepter que les effets de la mise en place d'un processus de certification agissent à plusieurs niveaux :

- sur la motivation des salariés ;
- sur la lisibilité du dispositif ;
- sur l'outillage du dispositif ;
- sur l'utilisation ultérieure des compétences acquises ;
- sur la construction des identités professionnelles, dès lors que la certification porte sur des éléments producteurs de sens et non sur l'assemblage hétéroclite de micro-compétences qui font difficilement sens ...

Le recours aux certifications paritaires ou aux titres homologués semble, à ce stade, être préféré à l'inscription au sein de diplômes.

La mise en place d'un processus de certification des compétences dans l'entreprise peut donc devenir un véritable outil de management. Comme l'exprime un DRH : « La certification est un moyen de rendre sain un projet de management par les compétences ».

Ce moyen n'est cependant pas toujours utilisé par les entreprises du fait notamment de la question récurrente des formes de reconnaissance de la certification. Les tensions persistantes sur l'irréductible lien entre certification, classification et salaires posent aujourd'hui la question de la régulation sociale des certifications.

4. Les pratiques de validation des acquis

Les pratiques de validation des acquis les plus couramment observées dans les entreprises rencontrées concernent essentiellement des positionnements préalables à l'engagement de parcours de formation préparant à l'acquisition d'une certification.

Les expérimentations de la VAP de l'Education nationale sont plus marginales et se révèlent finalement peu concluantes.

Trois éléments sont à cet égard mis en exergue :

- le poids excessif de l'écrit dans la procédure et de ce fait l'inadaptation de la VAP aux opérateurs ;
- l'aspect très scolaire des critères de validation utilisés ;
- l'absence de valorisation des validations obtenues.

Au-delà de ces remarques, il a été constaté que l'expérimentation de la VAP s'est toujours traduite par une absence de promotion ultérieure du dispositif et donc de son utilisation par les salariés, souvent peu informés (la VAP demeure également méconnue dans nombre d'entreprises).

Si les entreprises pratiquent peu la validation des acquis, elles sont en revanche nombreuses à développer des pratiques d'évaluation, notamment dans le cadre de démarches compétence.

Il s'agit, à partir de référentiels et d'indicateurs prédéfinis, de procéder au positionnement du salarié et de valider les compétences acquises ou possédées. De telles pratiques peuvent contribuer au développement de la validation des acquis, et notamment constituer des résultats qui pourraient être exploités par les organismes valideurs.

Il apparaît toutefois que la professionnalisation des valideurs et la mise en place d'outils opérationnels de validation restent à construire.

- Des propositions...

Pour une plus grande lisibilité et cohérence des systèmes de certifications

Le rapport développe les propositions suivantes :

Accroître la lisibilité des certifications

- **En créant une source d'information identifiée** : Instituer un lieu d'information centralisé qui collecte, gère et diffuse une information d'ensemble sur les certifications permettant aux utilisateurs, notamment les entreprises, d'appréhender les trois systèmes de certifications et leurs différenciations.
- **En mettant en place des outils d'information différenciés** : Mise en place d'une seule source d'information clairement identifiée sans exclure des contenus différenciés selon les utilisateurs (acteurs de la certification, entreprises et personnes physiques, organismes préparant aux certifications).
- **En renforçant le lien certification / emploi** : Il pourrait être demandé à chaque responsable de la création d'une certification de relier cette certification à un ou plusieurs emplois-types, tels que définis dans des répertoires existants (ROME, REAC,...).
- **En utilisant des formes simples de diffusion**, de type information en ligne. Le support papier semble également envisageable sous réserve de l'actualisation

Favoriser la mise en cohérence des systèmes de certification

- **En définissant des éléments communs**, qui suppose à minima : des règles homogènes qui encadrent le système de certification et des normes repères minimales en matière d'outils, de méthodes ou

de formalisation qui garantissent la transparence des certifications mises en place.

- **En travaillant sur la recherche des complémentarités** par une analyse comparative de l'ensemble des référentiels attachés aux différentes certifications étudiées afin de mettre en exergue les champs de complémentarité.
- **En rendant explicites les logiques de complémentarité** par l'introduction, dans la formalisation minimale de toute certification, de la définition des objectifs poursuivis, au-delà de l'objectif général d'attester des compétences du titulaire.
- **En développant les modalités d'accès à la certification** notamment via l'essor de la validation des acquis professionnels. Cet essor suppose que toute autorité qui délivre des certifications, et pas seulement l'Education nationale ou le ministère de l'emploi, soit en mesure d'offrir la possibilité d'accéder à la certification par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Fiche 9 – Les qualifications transversales : quels besoins des entreprises et de leurs salariés au plan territorial¹² ?

1- Position de la CGPME : identifier et construire des repères de qualifications, partagés et reconnus entre acteurs

L'originalité de l'accord collectif du 20 septembre 2004 est de faire émerger une politique interprofessionnelle, notamment sur le thème des qualifications transversales. Ainsi, dans ses articles 9.2, 10 et 13, il prévoit l'établissement d'une liste établie par la CPNAA, pour financer des périodes et contrats de professionnalisation adaptés aux attentes des TPE-PME concernant notamment :

- le développement des compétences et des emplois dans les territoires,
- l'adaptation des compétences techniques à la nécessaire polyvalence dans les TPE/PME,
- les reconversions par le développement, la reconnaissance et la certification des compétences transversales pour pallier la pénurie de qualifications dans les territoires.

Tous les secteurs sont concernés par le terme de qualification transversale – industrie, commerce, services – et tous les axes d'entrée sont possibles : branches, territoires, entreprises, métiers, activités et compétences.

Pour la CGPME, l'enjeu des qualifications transversales est de faciliter la construction de parcours en permettant l'accès à des qualifications professionnelles de branches par des entreprises relevant de l'interprofession. Une liste élaborée par des Commissions paritaires ad-hoc pourrait ainsi afficher les qualifications transversales existantes, tant au plan national (RNCP), que sectoriel (CCN et liste de CPNE). C'est par ce biais que pourront s'élaborer des repères permettant aux acteurs politiques (CPNE) et aux bénéficiaires (entreprises et salariés) de construire la faisabilité financière et technique de parcours de professionnalisation.

C'est pour répondre, tant sur le plan technique que stratégique, à la faisabilité d'une liste de cette nature que la CGPME a fait inscrire dans l'accord collectif interprofessionnel du 20 septembre 2004 conclu avec les

¹² Note remise par la CGPME à Jean-Claude Carle dans le cadre de l'audition sur la réforme de la formation

cinq confédérations de salariés, le souhait de valoriser et promouvoir ... « Les qualifications transversales ayant un lien de connexité avec une qualification reconnue de branche...¹³ ».

En effet, l'interprofession apparaît depuis une dizaine d'années, au regard des évolutions sociétales (développement des souhaits de réalisation individuelle des salariés) et économiques (succession de périodes de chômage, évolution de l'emploi, tertiarisation de l'économie, etc.), à la fois comme un espace de confiance, un lien, un passage entre les champs sectoriels et comme un niveau de pilotage dans lequel évoluent des métiers à part entière.

Déjà des secteurs fortement fragilisés par des périodes de récession (textile, industrie) ont ouvert des chantiers (CQPI : certification de qualification professionnelle inter-industrie). Mais, ces démarches s'exonèrent de la dimension territoriale, et du rôle à la fois de révélateur, et de gestion des parcours, que pourrait jouer le champ interprofessionnel territorial.

2- Les avancées prévues par l'Accord collectif du 20 septembre 2004 conclu entre la CGPME et les cinq confédérations de salariés

L'accord collectif conclu le 20 septembre 2004 entre la CGPME et les cinq confédérations représentatives de salariés donne compétence à une Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) animée par nos soins, pour définir des critères et établir une liste de qualifications ouvrant droit au financement par l'OPCA désigné, de contrats et de périodes de professionnalisation dont la durée pourra déroger aux minima prévus par la loi.

Ainsi, la liste de qualifications transversales, établie par la CPNAA dans le cadre des dispositifs de professionnalisation doit, selon nous, faciliter l'articulation des différents dispositifs et des outils qui accompagnent la mise en place de parcours professionnels (entretien professionnel, bilan de compétences, VAE).

Les travaux conduits dans le cadre de cette commission (CPNAA du 15 septembre 2006 et suivantes) nous amènent à vous restituer les axes qui,

¹³ CGP - Note d'expertise du Groupe GERME - CGP, Févr. 2003 : « L'acquisition de qualifications spécifiques ne se montre pas payante pour l'ensemble des emplois d'un marché interne. Dans ces conditions, ce sont plutôt les qualifications transférables, présentant un certain degré de généralité, qui facilitent les mobilités. Dans la mesure où les entreprises financent en priorité des formations d'adaptation à l'emploi, la question de la stimulation des apprentissages susceptibles de prévenir les risques du chômage et les difficultés de reclassement se pose donc avec acuité. La recherche d'un meilleur équilibre devrait constituer un axe fort des politiques de formation tout au long de la vie ».

selon la CGPME, ouvrent des perspectives concrètes de collaboration entre les acteurs sectoriels et interprofessionnels :

- convenir ensemble de priorités

Notre commission paritaire nationale a pris connaissance des nombreux travaux qui montrent¹⁴ que les branches professionnelles ont progressivement créé des certifications sectorielles (CQP) dont les contenus sont parfois très similaires et/ou correspondent à des attentes de certifications extérieures aux secteurs qui les ont élaborées. Par conséquent, la production de qualifications professionnelles de branche est une base sur laquelle peut se construire une transversalité.

La CGPME, soucieuse de son engagement en faveur de l'emploi, considère que les contrats de professionnalisation débouchant sur une qualification inscrite sur une liste de CPNE de branche ou sur une qualification reconnue par une convention collective, devraient d'ores et déjà, être finançables par les OPCA interprofessionnels, malgré la doctrine de certains services déconcentrés de l'Etat.

L'importance de la liste réside donc bien davantage dans le sens politique des priorités affichées qui, par principe, devront être convenues avec les CPNE de branche souhaitant valoriser la transversalité de certaines qualifications.

- repérer des besoins territoriaux

Pour la CGPME, l'interprofession constitue un espace où certains métiers ont particulièrement vocation à être pris en compte, comme l'illustrent les domaines prioritaires retenus par la Commission paritaire ad-hoc créée par l'accord collectif du 20 septembre 2004 : vente, commerce, logistique... Ces domaines, et d'autres selon les régions, sont observés depuis une dizaine d'années en terme d'évolution des métiers (Programmes intégrés Territoriaux (PIT), CEP territoriaux, ...), et auraient pu justifier, au regard des situations territoriales, que des certifications spécifiques soient construites pour répondre aux attentes des entreprises en terme d'emploi.

Il s'agit d'identifier par les travaux de la Mission prospective des métiers et des qualifications créée au sein de chaque OPCA interprofessionnel, les besoins de qualification partagés par l'interprofession et une ou plusieurs branches professionnelles. Les qualifications visées, alors qualifiées de

¹⁴ CGP - Note d'Expertise du Groupe GERME, Fév. 2003

« transversales » pourraient être co-construction par les partenaires sociaux (des branches et de l'interprofession), être inscrites sur la liste des Commissions paritaires ad-hoc créées par les accords collectifs interprofessionnels. Ce processus participe à la formalisation de parcours professionnels au plan territorial.

La CGPME appelle les instances paritaires sectorielles et interprofessionnelles à s'engager dans la recherche d'un dispositif permettant aux entreprises de chacun des secteurs d'accéder au financement de contrats et périodes de professionnalisation visant des qualifications transversales.

Des qualifications transversales relayées par plusieurs acteurs en terme de financement permettraient de mieux répondre à de réels besoins en terme d'emploi tant de la part des entreprises que des salariés, nous souhaitons que cette piste soit ouverte.

Cependant, notre réflexion ne peut se restreindre aux seules conditions financières pour l'accès aux qualifications transversales. L'accès à des qualifications professionnelles de branche a une autre portée qui échappe au seul champ du financement de la formation professionnelle. Ces qualifications impliquent en effet pour les entreprises de tel ou tel secteur professionnel, le respect de garanties collectives vis-à-vis du salarié, que les entreprises d'autres secteurs ne sont pas tenues de respecter. L'absence de conventions collectives dans le champ interprofessionnel ne permet pas non plus le relais de ces garanties collectives auprès des salariés qui viseraient l'accès à une qualification de branche.

- Co-construire la norme

La création de norme de certification professionnelle par les institutions paritaires sectorielles en coopération avec l'interprofession, permettrait de garantir à tout salarié d'une entreprise relevant de l'interprofession, que la qualification à laquelle l'OPCA interprofessionnel lui a permis d'accéder, sera par ailleurs reconnue dans les secteurs qui auront participé à son élaboration.

Ce processus de long terme participe de la construction des parcours professionnels, et positionne le champ interprofessionnel comme un lien nécessaire au développement de la professionnalisation et appelle les instances paritaires des branches qui le souhaitent, à s'engager dans une démarche de co-construction de qualifications transversales avec les instances paritaires interprofessionnelles.

3- Deux questions qui restent à résoudre

a-/ Les capacités juridiques à agir d'une Commission paritaire ad-hoc créée par un accord collectif national interprofessionnel

Une CPNE a deux dimensions – étude, promotion, consultation – pour le compte des négociateurs des accords de branche dans l'intervalle des négociations et pouvoir normatif, c'est-à-dire capacité à prendre des décisions opposables à des tiers : liste d'actions prioritaires, création de certificats de qualification professionnelle, liste des qualifications ouvrant droit à formation « qualifiante ». Ces décisions pouvant s'imposer selon les cas aux OPCA, en charge du financement, aux employeurs et aux bénéficiaires de la formation.

L'ANI (septembre 2003-décembre 2003) et la loi (4 mai 2004) confirment et amplifient le pouvoir normatif de la CPNE.

Il concerne aussi bien la professionnalisation (contrats et périodes) que le DIF (priorités au titre du 0,5 mutualisé). Les accords de branche relatifs à ces thèmes renvoient en effet à la CPNE la décision de fixer ou de préciser selon les cas les dérogations de durée, les publics prioritaires, les qualifications reconnues...

Tout comme la CPNE est nécessaire pour relayer et mettre en œuvre les accords de branche sur la formation professionnelle, la CPNAA l'est pour mettre en œuvre les dispositions prévues par l'accord collectif que nous avons conclu avec les cinq confédérations syndicales des salariés le 20 septembre 2004.

En autorisant la négociation « à défaut », le législateur a, de fait, conféré à la CPNAA une compétence partielle, similaire à celle déjà donnée à la CPNE par l'article L6314-1 du Code du travail pour ce qui concerne l'établissement de liste de qualifications ouvrant droit à financement par les OPCA désignés, de contrats et de périodes de professionnalisation et de listes d'actions de formation pour les seules périodes de professionnalisation.

Mais, en l'état actuel des textes, la CPNAA n'a pas compétence pour certifier des qualifications interprofessionnelles. Et la liste établie par la CPNAA n'a pas cette vocation. En revanche, la CPNAA pourra participer à l'identification des besoins de nouvelles qualifications (notamment au plan territorial), en mobilisant la Mission d'observation prospective des métiers et des qualifications, créée au sein de chacun des deux OPCA interprofessionnels.

La CGPME propose en toute logique que l'article L900-3 du Code du Travail soit complété en mentionnant aux côtés de la CPNE de branche leurs équivalents interprofessionnels selon la formulation suivante : « soit

figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle ou interprofessionnelle ».

b-/ La reconnaissance réciproque

Pour faciliter les mobilités professionnelles répondant aux besoins des TPE-PME au plan territorial, nous proposons donc que la liste de la CPNAA officialise le souhait des partenaires sociaux des OPCA concernés, de reconnaître dans leur champ de compétence, la pertinence et l'enjeu de certaines qualifications, ce qui leur permettrait en conséquence de financer les contrats, périodes de professionnalisation¹⁵ qui en permettraient l'acquisition.

Ce schéma implique que puisse s'instaurer des accords de réciprocité non plus strictement entre branche, mais également entre branche et interprofession. Ces accords seraient construits sur la base d'un lien de connexité qui se démontre par l'existence :

- d'une qualification existante et reconnue par une branche professionnelle, à laquelle la CPNAA souhaite concourir en terme de financement prioritaire par le biais de contrat ou d'une période de professionnalisation,
- d'une nouvelle qualification repérée par la CPNAA et une ou plusieurs branches qui ensuite en valident la reconnaissance mutuelle, dans le cadre de l'accord de réciprocité.

Un accord de réciprocité peut se définir comme étant un lien officiel entre une CPNE de branche (ou plusieurs CPNE de branche) et la CPNAA, faisant état de l'intérêt commun des entreprises et salariés des branches concernées et des entreprises et salariés représentés par la CPNAA, de développer l'accès à des qualifications dites « transversales », car garantissant la mobilité professionnelle et répondant à des besoins d'emploi au plan territorial.

Fiche 10 – Les CQP (état des lieux)

¹⁵ [...] et DIF prioritaires

Définition

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) - pour reprendre l'appellation qui s'est progressivement imposée - est un titre créé et délivré, au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire sur la base d'un mandat qui lui est donné à cette fin par les organisations patronales et syndicales, dans le cadre d'accords qui en organisent le processus de création et de mise en oeuvre. Ce titre atteste, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification dans un emploi propre à la branche, acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé.

Caractéristiques majeures

1. Cette définition qui emprunte aux caractéristiques majeures des configurations de CQP les plus fréquemment négociées au sein des branches professionnelles, permet d'emblée de le **distinguer du diplôme officiel : par son mode paritaire de création**, d'une part ; son **champ sectoriel de validité**, d'autre part.
2. **L'absence de tout cadre normatif national.** Pouvoirs publics et partenaires sociaux au niveau interprofessionnel se sont bornés, en effet, à donner compétence, sans autre forme de précision, aux commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles, pour définir les qualifications professionnelles qui peuvent être préparées - dans le cadre notamment du contrat de qualification - au même titre que les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, les titres homologués ou encore les qualifications reconnues dans les classifications des conventions collectives¹⁶.

Origine : l'annexe « jeunes » du 26 octobre 1983

¹⁶ V. entre autres, art. L. 900-3 et L. 981-1 du code du travail.

Apparus dans la Métallurgie¹⁷ les premiers CQP sont incontestablement issus de la volonté des partenaires sociaux et tout particulièrement du patronat, d'offrir aux entreprises accueillant des jeunes en contrat de qualification, une alternative à la préparation des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel.

L'annexe du 26 octobre 1983 à l'ANI modifié du 9 juillet 1970 est le premier texte à créer les conditions de l'émergence d'un ordre juridique au sein duquel l'Etat n'est plus - dans le champ de la formation professionnelle continue tout au moins - la seule autorité investie de ce pouvoir.

Légitimation par les pouvoirs publics : l'ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986

Cette ordonnance ouvre expressément à l'employeur la possibilité d'assurer au jeune une formation lui permettant d'acquérir une qualification « figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle »¹⁸. Ces dispositions seront reprises en des termes identiques par l'ANI du 1^{er} mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les pouvoirs publics vont dans le cadre de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990¹⁹ instituant un « droit à la qualification » au bénéfice de « tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage », lui reconnaître la possibilité « de suivre à son initiative, une formation lui permettant également, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification... figurant sur une liste établie par la commission nationale paritaire de l'emploi d'une branche professionnelle »²⁰. Dédiée pour partie aux publics les moins qualifiés, cette loi banalise cette voie d'accès à la qualification, initialement réservée aux jeunes en contrat de qualification et la met du même coup, au plan juridique tout au moins, pour toute personne sortie du système éducatif, sur un pied d'égalité avec celles sanctionnées par un diplôme d'Etat, un titre homologué ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

¹⁷ V. A.M. CHARRAUD, E. PERSONNAZ, P. VENEAU, Les certificats de qualification professionnelle (CQP), construction de référentiels et mise en œuvre dans la métallurgie, la plasturgie et l'agroalimentaire, documents de synthèse, n° 132, mars 1998, 100 p.

¹⁸ J.O. du 17 juillet 1986, art. 15. Cette ordonnance a été prise dans le cadre de la loi d'habilitation n° 86-793 du 2 juillet 1986 (J.O. 3 juillet 1986, p. 8240-8241). V. Art. L. 981-1 du code du travail.

¹⁹ Relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue (J.O. du 10 juillet 1990, p. 8128 et ss.).

²⁰ Art. L. 900-3 du code du travail.

Cette option est reprise ultérieurement et confirmée par l'ANI du 3 juillet 1991, la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 sur la formation professionnelle continue des jeunes.

Les CQP : une « invention » des branches professionnelles

Les organisations patronales et syndicales ont profité de l'opportunité que leur offraient ces textes pour investir le champ de la construction de systèmes autonomes de certificat de qualification professionnelle. Portant ainsi en germe les conditions d'une modification des équilibres de pouvoir au sein du système français de validation des qualifications, en y renforçant la place des acteurs économiques et sociaux.

La négociation de branche touchant aux CQP est récente : si on en trouve l'ébauche dans les accords relatifs aux objectifs et moyens de la formation professionnelle conclus à compter de 1984, il faudra attendre les années 1987 et 1988, pour voir les négociateurs de branche s'engager dans la construction de "systèmes autonomes d'acquisition de compétences"²¹, sanctionnés par des "certificats de qualification", expression qui apparaît pour la première fois en 1987 dans un accord signé dans la **Métallurgie**.

Jusqu'en 1990, la création progressive de certificats de qualification répondra au souci premier des acteurs sociaux de permettre l'essor du contrat de qualification, en démultipliant à l'intention des jeunes les voies d'acquisition d'une qualification (I). A compter de cette date, les branches qui s'étaient déjà engagées dans cette voie, vont s'attacher à la conforter et à l'ouvrir, encouragées en cela par le législateur²², à des publics adultes. Parallèlement, la négociation va à nouveau s'étendre, pour concerner au début de l'année 2000, au total, près d'une quarantaine de branches (II).

I - Emergence (1984-1990)

La négociation de branche sur ce thème n'a pas immédiatement pris corps. Il faudra, en effet, quelques années pour qu'à partir des possibilités ouvertes par l'annexe de 1983 et l'ordonnance de 1986, les acteurs sociaux

²¹ Cette formulation de portée générale est extraite du préambule de l'accord conclu le 16 mars 1988 dans le Commerce et la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, v. infra.

²² V. L. n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle, art. 1er II (art. L. 900-3 du code du travail).

forment au niveau des branches, l'esquisse d'une voie autonome de production et de gestion de certificats de qualification, qui ne deviendra véritablement opérationnelle et ne commencera à se diffuser réellement dans le tissu des branches qu'à compter de 1988.

A. Les premières concrétisations

Dès 1986, en effet, le dialogue entre acteurs sociaux sur cette question va déboucher dans quelques branches tout au moins, sur des esquisses de constructions normatives relativement complexes qui tentent d'embrasser, au service d'objectifs multiples et selon des configurations plurielles, la totalité du processus, que ce soit au travers de la mise en oeuvre d'un dispositif de « validation des acquis » dans les **Industries de carrières et matériaux de construction**, de la mise en place de formations professionnelles qualifiantes dans les **Entreprises de prévention et de sécurité** ou de l'institution de certificats de qualification dans la **Métallurgie**.

B. Création des premiers CQP dans la Métallurgie

Les dispositions de cet accord du 12 juin 1987 sont tout à fait novatrices. Cet accord charge, en effet, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) « *d'établir la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, après que les besoins en auront été identifiés à l'échelon national et territorial* ». Il lui confie à cette fin le soin de « *valider, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises* ». La réussite à ces épreuves donne lieu à l'attribution d'un certificat de qualification de la profession. Les premiers CQPM sont créés en 1988.

Le 25 janvier 1990 les partenaires sociaux signent un accord étendant aux titulaires d'un CQPM, aux mêmes conditions, le bénéfice des « seuils d'accueil » institués en faveur des titulaires de diplômes professionnels délivrés par les ministères de l'Education, du Travail ou de la Santé par l'accord du 21 juillet 1975 sur les classifications.

C. Première diffusion

Cette diffusion va s'effectuer à pas comptés. Entre 1988 et 1990, elle ne concernera, en effet, que sept nouvelles branches. Il s'agit tantôt de **pallier**

L'absence de diplômes d'Etat, tel est notamment le cas dans les **Industries pharmaceutiques** et les **Cabinets dentaires**, tantôt la création de dispositifs spécifiques de qualification relève de préoccupations différentes. Elle vise, pour l'essentiel, à **assurer, dans le cadre du contrat de qualification, une formation complémentaire**, dans un certain nombre de spécialités, à des jeunes déjà titulaires de diplômes professionnels²³.

La reprise des règles négociées dans la **Métallurgie** est manifeste dans les branches de l'**Ameublement** et de la **Chimie**.

Dans d'autres branches, prévaudront des approches différentes. Il est en ainsi dans la branche de la **Plasturgie** où dans un accord cadre d'orientation du 13 décembre 1988, les partenaires sociaux décident de créer « complémentairement aux diplômes de l'Education nationale » des certificats de qualification réservés – à l'encontre de la tendance dominante – aux salariés en activité. C'est encore plus notable, dans le secteur du **Commerce et de la réparation de l'automobile**. L'accord du 16 mars 1988 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle se caractérise par l'exclusivité conférée aux organisations représentées à la CPNEFP pour proposer la création de CQP, la rédaction pour tout CQP d'un cahier des charges pédagogiques qui doit être approuvé par la CPNEFP, l'organisation par le conseil de perfectionnement de l'organisme de formation de la profession, d'exams sanctionnant la formation visée au cahier des charges, et de manière générale la place centrale qu'occupe ce dernier dans tout le processus de création et de mise en oeuvre des CQP.

II - Développement (1990 - 2000)

A. Consolidation

Dans les branches qui s'étaient déjà impliquées dans la conception de systèmes autonomes de certification de la qualification professionnelle, la situation ne restera pas en l'état : les acteurs sociaux affineront leur réflexion en y intégrant de nouvelles problématiques. Cette évolution - à de rares exceptions près, partout perceptible - se matérialisera par :

- Une **codification des règles de création et de mise en œuvre des CQP**. C'est notamment le cas des branches de l'**Automobile**, du **Machinisme agricole** et de l'**Ameublement** qui mettront en place une procédure de création du CQP (organisations habilitées à la proposer, présentation d'un rapport ou d'un dossier d'opportunité à la CPNE, élaboration du cahier des charges pédagogiques, délibération de la commission), et d'organisation de la formation confiée à des organismes

²³ Cf. Charcuterie de détail

faisant l'objet d'un agrément paritaire ou du classement conventionnel du CQP.

- **Leur ouverture à de nouveaux publics.** Le secteur de l'**Automobile** par un accord du 23 mai 1991 est la première branche à ouvrir la préparation de CQP, initialement réservés aux jeunes titulaires d'un contrat de qualification, en plus des jeunes en contrat d'apprentissage²⁴, aux salariés en activité dans une entreprise de la branche, que ce soit au titre du plan ou du congé, aux personnes issues de la profession en recherche d'emploi, aux salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle²⁵.

- et la **création** dans certaines branches, de CQP ou de **dispositifs similaires de qualification en complément de ceux qui pouvaient déjà exister.**

B. Nouvelle expansion

Sans se généraliser, la négociation sur les CQP a été relativement soutenue dans les années 90. La création de CQP ou de dispositifs de conception semblable est repérable dans une quarantaine de conventions collectives de branches.

Branches créatrices de CQP	
Ameublement	Industries graphiques
Animation socioculturelle	Jardineries et graineteries
Boucherie	Machinisme agricole
Bricolage	Métallurgie
Cafétérias	Hôtellerie de plein air
Céramique industrie	Navigation de plaisance
Charcutières (industries)	Négoce en vins (généraliste)
Commerce à prédominance alimentaire	Pharmaceutiques (industries)
Commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison	Négoce du bois d'œuvre et dérivés

²⁴ A condition que le CQP ait été homologué.

²⁵ cf. Machinisme agricole, Ameublement, etc

Commerce et réparation automobile	Papiers-cartons
Commission, courtage et commerce intra-communautaire (entreprises)	Plasturgie
Employés de maison	Prestataires de services du secteur tertiaire
Frigorifique (entreprises d'installation et d'entretien)	Produits exotiques (industrie)
Habillement	Propreté (entreprises)
Importation exportation (entreprises)	Recouvrement de créances
Imprimerie et communication graphique	Récupération (industries et commerces)
Industrie agroalimentaire	Textile
Industrie de la conserve	Travail temporaire
Industrie hôtelière	Travaux publics
Agriculture	Prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires
Aviation marchande	
Industrie des carrières et des matériaux de la construction	
Industrie nautique	
Industrie du verre	
Optique	
Immobilier	
Création de vitraux	

La création de CQP obéit à un processus sensiblement identique dans toutes les branches qui se décompose en trois phases : le projet de création du CQP, sa mise en forme et la décision de création.

C. Processus de création des CQP

1. Projet de création

Porté le plus souvent - bien qu'il n'y ait guère de règles restrictives en la matière - par les entreprises ou les fédérations patronales de branche, le projet de création de CQP est soumis en principe, en amont même de la construction du dispositif, à l'aval d'une autorité compétente à ce titre. Généralement paritaire comme dans les branches qui se sont engagées dans la création de CQP depuis 1990, cette instance peut parfois être extérieure à la sphère paritaire. Il en va ainsi dans la **Métallurgie** où cette fonction semble assumée par la chambre syndicale patronale concernée par ce projet.

A ce stade, existent donc deux modes de validation du projet de CQP : l'un paritaire ; l'autre patronal. Qu'elle soit paritaire ou patronale, cette validation permet, en tout état de cause, le passage à la phase de mise en forme du CQP.

2. Mise en forme

Elle implique la réalisation d'un ensemble d'opérations qui nécessitent une véritable expertise, qu'il s'agisse de l'élaboration d'un rapport d'opportunité, de la construction des référentiels ou de la définition d'un dispositif d'évaluation et de validation. Cette phase ne constitue cependant pas le champ clos des spécialistes. Conduite selon les principes définis par ses promoteurs, elle est appréhendée de façon différente selon les branches, même si toutes s'inscrivent dans des logiques de professionnalisation. Ces différences se matérialisent dans la structure même des référentiels, pour se cristalliser, pour l'essentiel, autour de la place qui y est consacrée à la formation. Alors que dans toutes les branches et pour chaque CQP sont élaborés des référentiels d'activités et de certification, il n'en va pas de même pour ce qui est du volet formation. La situation est, à cet égard, relativement contrastée. Dans certaines branches, les référentiels du CQP ne comportent pas de volet formation. Il en est ainsi notamment dans :

- la **Navigation de plaisance** où les référentiels de CQP sont organisés, sans qu'il soit fait mention du contenu de la formation, autour de « situations de travail clés » déclinées en tâches, compétences et conditions de réalisation ;

- l'**Imprimerie et la communication graphique** où la qualification donnant lieu à création d'un CQP n'est pas fondée sur un « programme de formation pré-établi » mais « en fonction d'un objectif professionnel exprimé en termes de compétences » ;

- les **Industries agroalimentaires** où sont, pour chaque emploi validé par un CQP, énumérées les connaissances et capacités requises, regroupées en grands domaines de compétences, sans qu'il y ait à proprement parler définition d'un référentiel de formation.

Dans d'autres branches, au contraire, l'élaboration du cahier des charges pédagogique semble au cœur de la démarche de création du CQP. Il en est ainsi notamment dans l'**Industrie hôtelière** ou le Commerce à prédominance **alimentaire** où le cahier des charges pédagogiques doit comporter un « plan de formation présentant l'ensemble des modules de formation devant être développés pour l'obtention du CQP ». Contribuant fortement à la diversifier, la place ainsi conférée à la formation dans l'architecture même des CQP renvoie ainsi à des options politiques et pédagogiques dont sont garantes les instances qui en assurent la maîtrise d'œuvre.

Faisant place à des coopérations inédites, cette dernière est le plus souvent assumée paritairement, tantôt directement par la CPNE²⁶, tantôt confiée à un OPCA²⁷. Les travaux de construction du CQP peuvent, pour leur part, être expressément délégués à un groupe d'experts²⁸ ou à un organisme de formation²⁹. La maîtrise d'œuvre peut également, comme dans la **Métallurgie**, être du ressort d'instances patronales, ce qui semble aussi avoir été le cas dans le **Commerce à prédominance alimentaire** ou dans les Industries de la conserve où a existé, lors de la création des premiers CQP, un partenariat fort entre la chambre syndicale patronale, l'AGEFAFORIA et l'organisme de conseil de la branche.

Quelle qu'en soit l'instance responsable, l'achèvement de ces travaux, permet la saisine - prérogative aujourd'hui réservée aux organisations patronales et syndicales qui y sont représentées - de la commission paritaire compétente pour statuer sur la création du CQP.

3. Décision de création

Seul dénominateur commun à l'ensemble des branches qui se sont engagées dans cette voie, la création des CQP, contrastant en cela avec la diversité qui préside à leur construction, relève toujours de la responsabilité exclusive et conjointe des fédérations patronales et syndicales concernées. Parfois directement assumée par elles³⁰, cette prérogative est le plus souvent déléguée à une instance paritaire de branche investie de missions spécifiques en matière de formation. Il s'agit en règle générale de la commission paritaire nationale de l'emploi. Mais cette prérogative peut aussi incomber à une instance paritaire d'administration d'un OPCA. Il en est ainsi notamment dans les **Industries agroalimentaires** où la création des CQP relève de la compétence des différentes commissions paritaires des sections financières de branche instituées dans le cadre de l'OPCA de la profession, l'AGEFAFORIA.

²⁶ Animation socioculturelle, Entreprises de propreté

²⁷ Industries agroalimentaires, Industrie hôtelière Travaux publics

²⁸ Imprimerie et la communication graphique

²⁹ Carrières et matériaux de construction, Boucherie, Industries céramiques de France

³⁰ Animation socio-culturelle, Industries charcutières

4. Reconnaissance dans les conventions collectives

Prise généralement pour une durée déterminée³¹, la décision de création du CQP peut également s'accompagner de son positionnement dans la classification des emplois de la convention collective. Au demeurant logique, cette reconnaissance des CQP sous forme de garantie de classement, est cependant loin d'être systématique. Cette question est tantôt éludée³², tantôt appréhendée avec un grand classicisme. Il en est ainsi, entre autres, dans **l'Animation socioculturelle**. Les salariés y sont classés en fonction du poste qu'ils occupent et non en fonction de la qualification sanctionnée par le CQP. « *L'envoi d'un salarié en formation préparatoire à un CQP ou l'exigence de la possession d'un CQP lors de l'embauche* » vaut toutefois présomption de classification au niveau du CQP requis. Ailleurs, le principe pourtant posé d'une « prise en compte » des CQP « dans les conventions collectives » est pour l'heure restée sans suite³³. Les CQP sont pourtant reconnus dans certaines branches, notamment dans celles où les diplômes professionnels acquis en formation initiale ou continue l'étaient déjà³⁴. La responsabilité du classement du CQP y est tantôt directement assumée par les organisations signataires des accords qui les instituent (Froid, Navigation de plaisance, Boucherie), tantôt déléguée à la CPNE.

Telles sont quelques-unes des caractéristiques que présente dans ces branches le processus de création des CQP.

5. Mise en œuvre

Les négociateurs de branche paraissent en la matière avoir été animés par le souci de garantir la qualité et l'adéquation des formations qui peuvent être dispensées à ce titre, aux exigences de la qualification dont atteste le CQP, d'une part, de réguler les flux de candidats à la certification, d'autre part. Cette double préoccupation semble être de nature à rendre compte des règles qu'ils ont adoptées en la matière.

Elle explique que l'accès au CQP, même s'il est aujourd'hui largement ouvert en théorie, est en réalité, le plus souvent pour ne pas dire toujours, dépendant de décisions relevant de la liberté d'appréciation des entreprises ou des instances de branche, sur lesquelles les individus n'ont guère de prise. Elle explique également que les organismes de formation ne peuvent librement assurer les formations pouvant y préparer. Elle explique le contrôle direct ou indirect exercé par les autorités de la branche sur le dispositif d'évaluation. Sans tenter de systématiser outre mesure des orientations qui, par delà la diversité qui peut

³¹ Imprimerie et communication graphique, Carrières et matériaux de construction, Commerce à prédominance alimentaire

³² Commerce à prédominance alimentaire

³³ Industries agro-alimentaires

³⁴ A. JOBERT, M. TALLARD, Diplômes et certification de branches dans les conventions collectives, Formation emploi, n° 52, oct. - déc. 1995, p. 133-149.

présider à leur mise en œuvre, semblent partagées, on en proposera quelques illustrations.

On observe ainsi que dans la **Navigation de plaisance**, l'ouverture des formations conduisant aux CQP de la profession est subordonnée à l'autorisation de la commission paritaire nationale des formations de la fédération des industries nautiques. Il en va de même dans l'**Animation socio-culturelle** où la préparation des CQP ne peut être assurée que par des organismes ayant obtenu l'agrément de la CPNEF. Dans l'**Industrie hôtelière**, les centres de formation doivent faire l'objet d'une « accréditation » délivrée aujourd'hui par les commissions régionales paritaires emploi-formation. Dans l'Imprimerie et la communication graphique où les référentiels de CQP sont construits autour d'un objectif professionnel exprimé en termes de compétences, les centres de formation ne peuvent dispenser de formations susceptibles d'être sanctionnées par un CQP que s'ils ont fait l'objet d'une autorisation de la CPNE. Le « soutien logistique des examens » ne peut être, d'autre part, assuré que par des centres figurant sur une liste établie annuellement par la CPNE. Dans les branches, comme l'**Agroalimentaire** où il n'y a pas à proprement parler d'agrément des organismes de formation, l'AGEFAFORIA s'assure, au travers d'une analyse préalable d'opportunité et de faisabilité, que les conditions de mise en œuvre du CQP dans l'entreprise intéressée par cette voie de certification, sont réunies. Dans le **Commerce à prédominance alimentaire**, enfin, la situation est encore différente. C'est sous sa propre responsabilité que l'entreprise organise, à condition d'en informer la CPNE, la préparation au CQP dans le respect rigoureux du cahier des charges pédagogique lié à la qualification. La CPNE délivre pour sa part le CQP au vu d'un dossier complet permettant de vérifier que ces engagements ont bien été respectés. Elle peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou saisie par l'un des acteurs.

Ces quelques exemples relatifs pour l'essentiel à l'offre de formation montrent que l'on est en présence, quel que soit le partage des rôles entre les protagonistes, de systèmes relativement fermés, créés à des fins de stricte professionnalisation de la main d'œuvre et contrôlés peu ou prou par les instances de la branche, selon des modèles où l'on retrouve le clivage paritaire/patronal déjà rencontré dans le cadre de l'analyse du processus de création des CQP.

Exemple de CQP répertorié dans le RNCP

Intitulé

CQP : Certificat de qualification professionnelle Préparateur-vendeur en produits de la mer (CQP)

Autorité responsable de la certification	Qualité du(es) signataire(s) de la certification
- Fédération des poissonniers de France	- Le Président de la CPNE-FP du Commerce de la Poissonnerie et de la Conchyculture

Niveau et/ou domaine d'activité

3243 - Poissonnerie (Commerce de détail, gros et demi-gros)

Code NSF:

221w Commercialisation de produits alimentaires

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le préparateur-vendeur en produits de la mer assure 4 activités principales dans le cadre de points de vente allant de la poissonnerie de détail, au rayon de grandes surfaces et au commerce de gros :

- Préparation et / ou transformation des produits
- Vente / conseil sur tous les types de produits du point de vente
- Participation à la présentation de l'étal et au maintien des produits en respectant les règles d'hygiène et de sécurité
- Participation aux achats ou réalisation en autonomie sous la direction de son supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise.

Le titulaire du CQP doit être capable de :

- mettre en œuvre les techniques de préparation et de transformation de tous les produits du point de vente
- appréhender les risques en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire et de mettre en œuvre les bonnes pratiques d'hygiène liées aux produits et aux équipements
- savoir vendre, conseiller la clientèle, peser et encaisser
- participer aux fonctions d'agrèage, de réception et stockage
- communiquer et travailler en équipe

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Le titulaire d'un CQP de Préparateur-vendeur en produits de la mer est un salarié employé par

des poissonniers (boutiques et/ou marché), des rayons poissonnerie des grandes et moyennes surfaces, des grossistes et demi-grossistes, des mareyeurs ...

Préparateur-vendeur en produits de la mer

Codes des fiches ROME les plus proches : [14212](#) [14111](#) [47124](#) [14211](#) [14113](#)

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Cette certification est accessible aux jeunes de niveau V et aux salariés ayant déjà 3 ans d'expérience professionnelle en poissonnerie ou métiers de bouche.

Contrôle continu des connaissances et des techniques portant sur 6 modules concernant :

- Le secteur de la poissonnerie
- La poissonnerie de commerce de détail
- Les produits de la mer
- Les préparations culinaires à base de produits de la mer
- La vente des produits de la mer
- Le métier de préparateur-vendeur en produits de la mer

Évaluation terminale :

- TP sur une préparation/transformation (poissonnerie et cuisine)
- Sketch de vente
- Exposé sur une famille de produits

Validité des composantes acquises : 5 ans

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Indiquer la composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		50% salariés et employeurs, 50% membres de la CPNE-FP et un président désigné par la CPNE-FP
En contrat de professionnalisation	X		idem
Par candidature individuelle		X	
Par expérience	X		Idem Prévue pour septembre 2004

Liens avec d'autres certifications

Accords européens ou internationaux

--	--

Base légale

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :
Arrêté du 8 octobre 2004 publié au Journal Officiel du 10 octobre 2004 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.
Enregistrement pour cinq ans.

Références autres :
Accord relatif à la création du certificat de qualification professionnelle (CQP) de préparateur-vendeur en produits de la mer avec un positionnement au niveau 160 de la classification des emplois :
Arrêté du 2 décembre 2002 publié au Journal Officiel le 11 décembre 2002 élargi par l'arrêté du 7 février 2002 publié au Journal Officiel le 19 février 2002.

Pour plus d'informations

Lieu(x) de certification :
Fédération des poissonniers de France
1, rue Concarneau
94569 Rungis

Fiche 11 – Certification et normalisation : place de l'initiative privée

1- Normes juridiques et normes techniques

Une distinction majeure doit être faite entre norme juridique et norme technique (ou de gestion). La norme juridique a un caractère législatif, réglementaire ou conventionnel, elle est édictée par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux, dûment légitimé par la loi, elle a un caractère obligatoire. Ainsi, la certification d'un diplôme professionnel par l'Etat relève t'elle du champ normatif juridique. Elle suppose pour être édictée des instances et des procédures, des référentiels etc... Sa publication entraîne des effets juridiques tels que le droit pour un individu de poursuivre un cursus de formation vers un diplôme de niveau supérieur, le positionnement dans les grilles de classifications des conventions collectives, etc...

Le même raisonnement s'applique aux CQP.

La norme technique ou de gestion est " une spécification technique approuvée par un organisme reconnu en activité normative pour l'application répétée ou continue dont l'observation n'est pas une obligation" (Directive européenne 83/189 / CEE 28/03/1989).

Le mérite de cette définition est d'utiliser un critère d'origine simple : **la norme provient des organismes de normalisation**. Encore faut-il qu'ils existent dans le champ de la formation professionnelle, ou que des organismes (non étatiques mais issus du marché) soient en mesure d'ouvrir leur champ d'activité à la formation.

Alors que la norme juridique fait l'objet d'une décision "unilatérale" fondée sur le pouvoir réglementaire de l'Etat, la norme conventionnelle est quant à elle issue d'un processus de négociation, qu'elle soit soumise à des procédures préalables de "concertation" n'y change rien sur le fond. La norme technique doit faire l'objet d'un consensus. Toute norme doit faire l'objet en principe d'une élaboration multilatérale. Le caractère "procédurier" et formaliste des travaux de normalisation se justifie par le soin apporté à la validation des documents par l'ensemble des parties intéressées. Le "consensus" est assuré par la représentativité de l'instance technique de normalisation. Tout l'art du normalisateur est d'arriver à reproduire un véritable microcosme de la "société technique" concernée par l'objet et le champ de la normalisation. Pour la formation professionnelle, il s'agit des entreprises demanderesse de "compétences", de leurs organisations professionnelles, des syndicats de

salariés, (il existe au niveau européen un "bureau technique syndical " chargé de représenter les intérêts des salariés dans la normalisation).

Le champ des normes techniques est bien plus vaste que celui des normes juridiques, il porte sur les moyens ou les résultats. La norme technique peut viser la "terminologie", le produit, le service, l'ingénierie, des processus...

Cependant, **la norme technique connaît des limites au-delà desquelles seule la règle de droit (norme juridique) est habilitée à intervenir. Il en va ainsi dans le champ des relations de travail, des salaires fondés que la qualification, la compétence et/ou la performance définis sur la base du contrat de travail et des conventions collectives.** Alors que l'adoption des normes "techniques" visera à optimiser les performances des systèmes de formation professionnelle, seules les normes juridiques, articulées sur ces normes techniques permettront la reconnaissance de la qualification ou des compétences.

2- L'émergence d'un marché de la normalisation

La question posée est celle de la certification par des normes techniques, des personnes et de leurs compétences ou de leur " qualification", la certification des institutions et des processus n'est pas en cause ici.

Cette approche s'est développée au milieu des années 90 avec l'engouement³⁵ que l'on a porté à l'application de norme qualité pour les prestataires de services. La formation est perçue dans cette approche comme un "service" qui comme tous les services, peut et parfois "doit" se soumettre aux mêmes règles "qualité" que tout service. Actuellement les certifications ISO 9001, 9002, 9003, et 14 001 sont celles en usage pour les prestataires de formation. Celle-ci est réalisée par un organisme "certificateur" (AFAQ) sur la base d'un audit.

Traditionnellement en France, les prestations d'évaluation et de validation des acquis intègrent les prestations de formation. L'application des trois principes au champ des prestations et des prestataires de ces opérations est plus difficile à discerner. La réglementation des procédures de validation des acquis individuels est clairement formalisée pour les certifications nationales officielles. Les jurys sont désignés par des autorités qui ont la responsabilité des processus. Toutefois la "compétence" à valider ou certifier les "compétences des personnes" n'y est pas définie ni normée. Par contre, cet aspect constitue une norme technique au niveau européen (norme NF 45013

³⁵ Cf. article publié dans la revue "Education" n°:18-19 - 1999/2 : : "Reconnaissance, Validation et certification : Principes et concepts dans le champ de la formation" - Anne-Marie Charraud

depuis 1989) et pourrait servir de support pour la certification de prestataires comme ceci est prévu pour la délivrance de certificats de compétences en entreprise développée sous l'impulsion de l'Association des chambres françaises de commerce et d'industries.

Fiche 12 – Le Répertoire National des Certifications Professionnelles

LE REPERTOIRE NATIONAL DE LA CERTIFICATION

Créé par la Loi N°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le répertoire national des certifications professionnelles a pour objectif de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

Il vise à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle.

Pour la première fois, toutes les certifications reconnues par l'État seront réunies dans un même espace : le répertoire national.

La consultation du répertoire permettra :

- *de savoir si une certification bénéficie de la reconnaissance de l'État*
- *de connaître le niveau de qualification certifié par le diplôme, titre ou certificat*
- *d'obtenir des informations sur :*
 - *le(s) secteur(s) d'activités, les types d'emplois accessibles par le titulaire du titre, diplôme ou certificat*
 - *les modalités d'accès à la certification officiellement reconnues (formation initiale, formation continue, validation des acquis de l'expérience)*

Les diplômes et les titres à finalité professionnelle sont classés par domaine d'activité et par niveau. Les certificats de qualification sont, quant à eux, classés séparément par domaine d'activité.

Le répertoire mentionne également les correspondances entre les certifications, ainsi que les reconnaissances mutuelles, partielles ou totales lorsqu'elles sont explicitement prévues par les autorités qui les délivrent.

I - Objectifs du répertoire

1.1 - Informer sur les titres et diplômes à finalité professionnelle et sur les certificats de qualification

Le répertoire national des certifications professionnelles a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification (figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles).

Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. L'enregistrement dans le répertoire national concerne la seule certification proprement dite.

1.2 Faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle

Le répertoire doit permettre de repérer l'existence d'une certification reconnue par l'Etat, et d'identifier à quoi elle correspond.

A travers la fiche descriptive, toute personne est en mesure d'identifier le type de compétences certifiées par l'organisme qui délivre le certificat, titre ou diplôme.

Cette fiche est calquée sur le modèle européen mis en place par le forum Transparence des qualifications³⁶, la mobilité professionnelle au sein de l'Europe se trouve ainsi facilitée.

³⁶ Notamment le « supplément au certificat Europass » qui comprend une large part des informations précisées dans le « supplément au diplôme délivré en fin de cursus dans l'enseignement supérieur

1.3 Mentionner les correspondances, les reconnaissances si elles existent

Le répertoire mentionne les correspondances entre les certifications, ainsi que les reconnaissances mutuelles, partielles ou totales, lorsqu'elles sont explicitement prévues par les autorités qui les délivrent³⁷.

Si certaines reconnaissances sont explicitement prévues par les organismes certificateurs, les correspondances entre les certifications seront identifiées par la Commission nationale de la certification professionnelle, notamment lors de l'examen des dossiers qui lui sont présentés. Les passerelles entre les certifications s'établiront au fil des sessions de la Commission.

1.4 Public visé

La consultation du répertoire s'adresse à tous. Toutefois, la complexité des informations relatives à la certification positionne actuellement cet outil davantage au service d'un public sensibilisé ce champ (professionnels du conseil notamment). Une liste de structures directement concernées par l'orientation du grand public est d'ailleurs disponible sur le site.

- **Outil fiable d'information** sur :

- * les diplômes et les titres à finalité professionnelle
- * les CQP reconnus par la CPNE d'une branche professionnelle

- Les certifications enregistrées au répertoire ont une **reconnaissance nationale**

- L'**enregistrement** dans le répertoire **concerne uniquement la certification** et non les modalités d'accès à celle-ci.

II - Conditions d'enregistrement

Le décret relatif au répertoire national des certifications professionnelles prévoit plusieurs procédures d'enregistrement :

- **De droit** pour les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés par l'Etat ou au nom de l'état **et** créés après avis d'instances consultatives associant les

³⁷ De telles reconnaissances font généralement l'objet d'une publication au Journal Officiel ou de conventions formelles entre certificateurs.

représentants de l'Etat (ministères) et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés

- **Sur demande**, après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), les titres ou diplômes à finalité professionnelle, ainsi que les CQP, à la demande des organismes qui les ont créés.

Dans ce cas de figure, l'organisme doit **présenter un dossier de demande** décrivant les **caractéristiques spécifiques** de la certification en vue de prouver l'intérêt de l'opportunité d'enregistrer cette certification au RNCP..

III - Le dossier de demande d'enregistrement doit comporter

- Pour un **diplôme** ou **titre** :

- * un **référentiel d'emploi** : description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié
- * un **référentiel de certification** décrivant, **quelle que soit la voie d'acquisition** (vae, formation...), les compétences, les aptitudes et les connaissances associées nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi décrit dans le référentiel d'emploi
- * la **composition du jury** de certification
- * un **état qualitatif des emplois** occupés pour les trois dernières promotions et une **obligation** de mise en place d'un **dispositif de suivi**

- Pour un **CQP** :

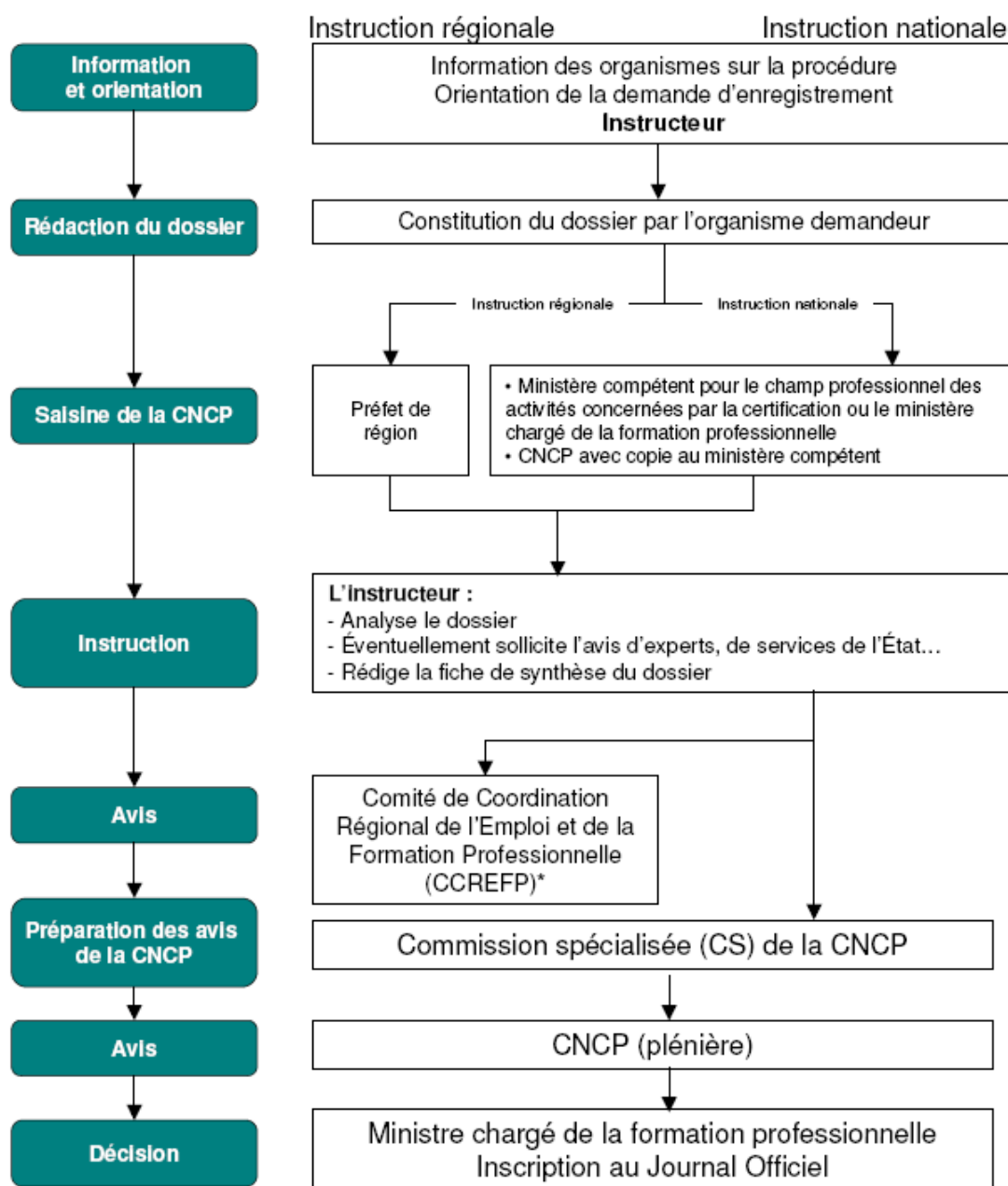
- * **décision** et **date de création** par la CPNE qui le délivre
- * **référentiel d'emploi** et **référentiel de certification**
- * **modalités d'obtention**
- * **liaisons reconnues** (ou souhaitées) par la CPNE **avec d'autres certifications** déjà enregistrées dans le répertoire

IV - Validité de l'enregistrement et révision quinquennale

L'enregistrement sur demande d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification dans le répertoire national est valable cinq ans à compter de la publication de l'arrêté du Premier ministre. S'il apparaît que les conditions qui motivaient l'enregistrement, notamment la possibilité d'acquérir le diplôme ou le titre par validation des acquis (voir encadré ci-dessous), ont cessé d'être remplies, il peut y être mis fin sans attendre l'échéance normale.

L'enregistrement venant à échéance normale peut être renouvelé par périodes maximales de cinq ans sur demande de l'organisme intéressé. La demande de renouvellement de l'enregistrement est formulée au moins six mois avant la date d'échéance de l'enregistrement en cours de validité dans les mêmes conditions que pour une première demande. Elle fait mention des éléments nouveaux intervenus depuis la demande d'enregistrement antérieure.

La date de premier enregistrement et celles des éventuels renouvellements ou modifications figurent parmi les informations données dans le répertoire sur le diplôme, le titre ou le certificat concerné.



* Une fois saisi, le CCREFP a trois mois pour rendre son avis (art. R335-19 du code de l'éducation, modifié par le décret n°2007-466 du 28 mars 2007).

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

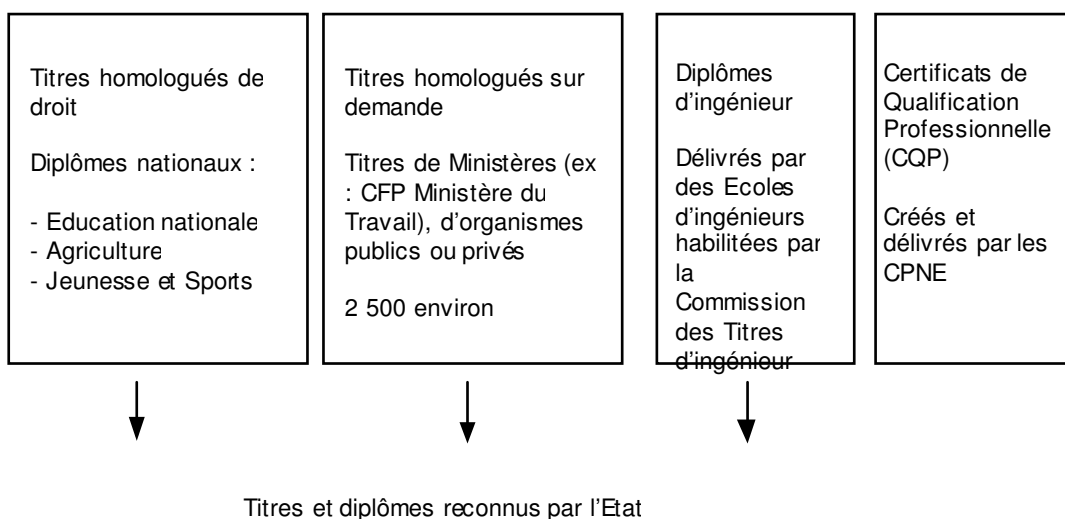
I - Champ

- La **VAE s'impose** à l'ensemble des diplômes et des titres à finalité professionnelle et des CQP.
- Peuvent faire l'objet d'une **demande de VAE** l'ensemble des **activités salariées, non salariées, bénévoles** exercées pendant une durée totale cumulée d'au moins **trois ans**.

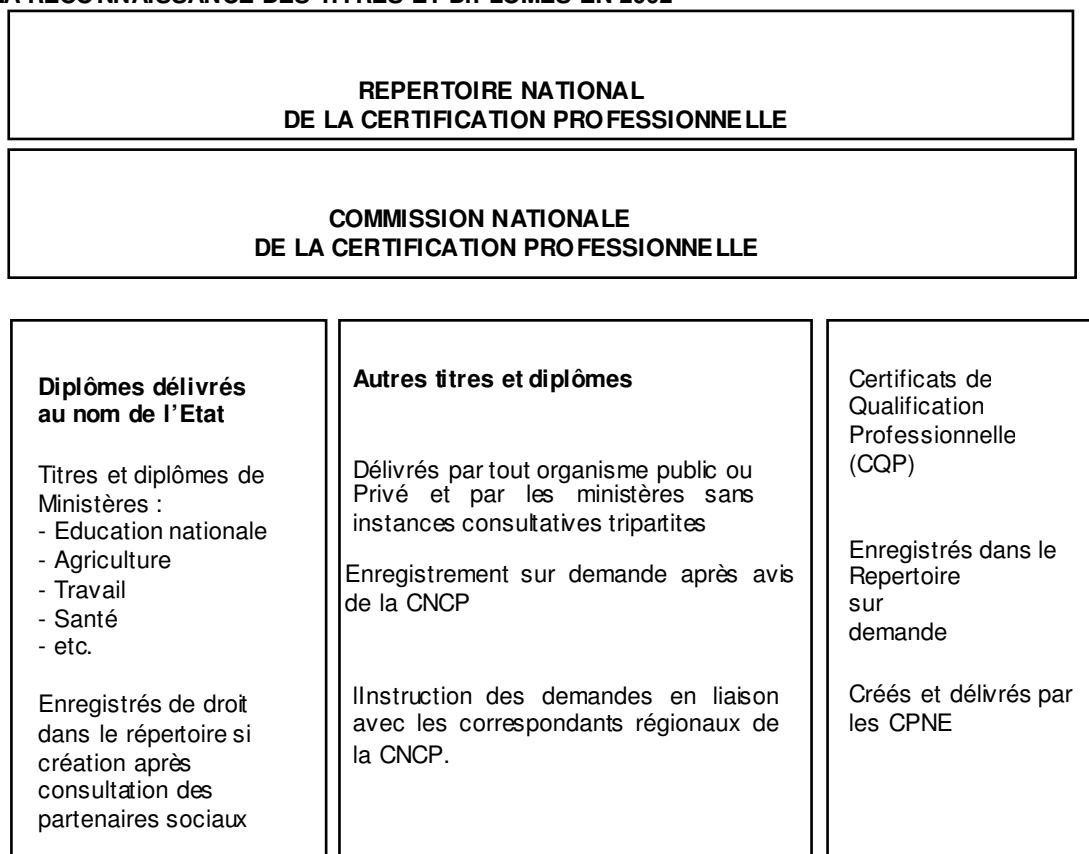
II - Modalités

- Les **candidats** à la VAE **s'adressent** à l'autorité ou à **l'organisme qui délivre la certification**
- Une **seule demande par an** est possible **pour un même titre** ou diplôme, dans la **limite de trois demandes par an au total**
- les **modalités concrètes**, les critères de recevabilité et les documents à fournir :
 - * **sont fixes par arrêtes des ministres** compétents pour les titres ou diplômes **enregistrés de droit**
 - * **sont définis par l'organisme qui délivre la certification** lorsque l'enregistrement n'est pas de droit
- Les **compétences conférées** par le **décret relatif à la VAE** sont **exercées par l'autorité qui délivre** le diplôme, le titre ou le CQP.

LA RECONNAISSANCE DES TITRES ET DIPLOMES EN 2001



LA RECONNAISSANCE DES TITRES ET DIPLOMES EN 2002



Les titres d'ingénieurs visés concernant la reconnaissance des titres et diplômes en 2001 étaient enregistrés de droit déjà à cette époque. Par contre les diplômes de l'agriculture et de la jeunesse et des sports étaient enregistrés sur demande.

Aucun CQP n'a été homologué en tant que tel – ce qui était homologué renvoyait à des certifications portées par des organismes de la branche.

**INGENIERIE OBLIGATOIRE POUR TOUT TITRE OU DIPLOME
ENREGISTRÉ DANS LE REPERTOIRE A COMPTER DE 2002**

REFERENTIEL D'ACTIVITE

- métiers ou fonctions auxquels prépare le titre ou diplôme
- activités pouvant être exercées par le titulaire du titre ou diplôme

REFERENTIEL DE COMPETENCES

- compétences détenues par tout titulaire du titre ou diplôme

**ACCES AU TITRE PAR LA
FORMATION (facultatif)**

**ACCES AU TITRE PAR LA
VALIDATION DES ACQUIS DE
L'EXPERIENCE (obligatoire)**

Formation
initiale

Apprentissage

Formation
Continue

REFERENTIEL(S) DE CERTIFICATION

- modalités de reconnaissance de l'acquisition des compétences par la formation

REFERENTIEL(S) DE FORMATION

- programme, méthodes pédagogiques, organisation, durée, etc.

REFERENTIEL DE CERTIFICATION

- 1) Modalités de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'activités entrant dans le champ du titre ou diplôme
- 2) Jury de validation associant des professionnels et assurant une représentation équilibrée des hommes et des femmes

Sur ce schéma le bloc référentiel de formation doit être supprimé lorsqu'il est question de l'ingénierie visant la procédure d'enregistrement au RNCP

