LES AVIS DU CESE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ
CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Les éditions des Journaux officiels



Les certificats de qualification professionnelle

Dominique Gillier

2016-08
NOR : CESL1100008X
Jeudi 22 septembre 2016

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2015-2020 – Séance du 13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Avis du Conseil économique, social et environnemental
sur le rapport présenté par
M. Dominique Gillier, rapporteur

au nom de la
section du travail et de l'emploi

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 27 octobre 2015 en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à la section du travail et de l'emploi la préparation d'un avis intitulé : *Les certificats de qualification professionnelle (CQP)*. La section du travail et de l'emploi, présidée par Mme Sylvie Brunet, a désigné M. Dominique Gillier comme rapporteur.

Sommaire

p.5 AVIS

Introduction 7

I. FONDEMENTS ET CONSTRUCTION DES CQP 8

- **A. Les enjeux de la qualification et les CQP** 8
- **B. Les CQP au sein des certifications professionnelles** 13
- **C. Naissance et évolutions des CQP et des CQP interbranches (CQPI)** 22
- **D. Processus de construction d'un CQP** 29
- **E. Les différentes approches de la certification dans les branches professionnelles** 36

II. LE DÉVELOPPEMENT ET LES EFFETS MESURABLES DES CQP 53

- **A. L'orientation professionnelle, la cohérence des certifications et des CQP** 53
- **B. Les CQP et la formation professionnelle** 64
- **C. Les CQP et les classifications** 73
- **D. Les effets des CQP sur l'accès à la qualification et à l'emploi** 77
- **E. Eléments de prospective au regard des évolutions professionnelles et des transitions numérique et écologique** 87

III. LES RECOMMANDATIONS 98

- **A. S'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP** 101
- **B. Ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications, en respectant leur spécificité** 108
- **C. Actionner tous les leviers de reconnaissance des qualifications** 111
- **D. Garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP** 115

E. Favoriser la convergence européenne en s'appuyant sur le dialogue social européen 119

DÉCLARATION DES GROUPES **120**

SCRUTIN **142**

ANNEXES **144**

N° ***1*** composition de la section du travail et de l'emploi 144

N° ***2*** liste des personnes auditionnées 146

N° ***3*** liste des personnes rencontrées 147

N° ***4*** contribution de la section de l'éducation, de la culture et de la communication sur les blocs de compétences et les CQP 152

N° ***5*** glossaire CQP 159

N° ***6*** notice technique des règles et des procédures de création et de mise en œuvre d'un CQP dans le bâtiment et les travaux publics 163

N° ***7*** dossier d'opportunité du CQP de pilote de machine à coffrage glissant, CPNE du bâtiment et des travaux publics 167

N° ***8*** référentiel du CQPM – technicien.ne d'atelier en installation automatisées (TAIA) 173

N° ***9*** CQP assistant technicien de chantier à option métiers couverture, plomberie, maçonnerie, peinture... 180

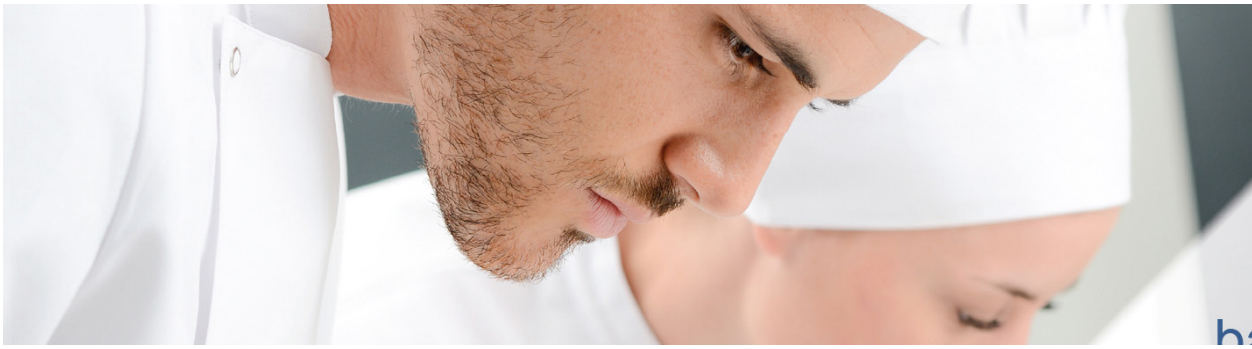
N° ***10*** articles du code du travail et du code de l'éducation 184

N° ***11*** transposition du CEC dans le cadre national français 189

N° ***12*** sitographies 190

N° ***13*** table des sigles 192

N° ***14*** bibliographie 194



Avis

présenté au nom de la section du travail et de l'emploi

L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 173 voix contre 2 et 14 abstentions.

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Dominique Gillier



Introduction

Les employeur.euse.s, les collectifs de travail et les individus ont besoin de repères attestant de la qualification d'une personne, salarié.e ou demandeur.euse d'emploi, c'est la fonction des certifications professionnelles.

Un système de certifications professionnelles efficient, adapté aux besoins des salarié.e.s et aux attentes des employeur.euse.s, joue un rôle essentiel pour répondre à de multiples défis actuels : plein emploi, sécurisation des parcours et mobilités professionnelles, qualité et attrait du travail, reconnaissance des compétences, compétitivité nationale et des entreprises, renouvellement et montée en qualification.

Sous leur dénomination générique, les certifications professionnelles recouvrent les diplômes, les titres professionnels et, plus récemment, les certificats de qualification professionnelle. Ces derniers, apparus depuis les années 1990 dans certaines branches, enrichissent le système national de certification professionnelle.

« *Le certificat de qualification professionnelle (CQP) 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 œuvre. Ce titre atteste, par référence à un descriptif d'activité 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* »[1].

La loi du 5 mars 2014 instaure un ensemble de dispositifs qui se veulent cohérents, dans l'objectif du développement de la formation professionnelle et des qualifications : compte personnel de formation, entretien professionnel, conseil en évolution professionnelle (CEP), renforcement du pilotage de la formation, etc. Evolution notoire, le CPF, qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), a notamment un objectif qualifiant, telle qu'une formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) sanctionnées par un CQP ou un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) inscrit sur une liste établie paritairement à cet effet. Cette disposition aura un impact certain sur les pratiques et les stratégies des salarié.e.s et des entreprises et sur l'offre de formation et de certification. Les CQP devraient y trouver une nouvelle dynamique. En outre, ils doivent contribuer à rendre effectif le droit à la qualification professionnelle, participant ainsi à la promotion sociale. Enfin, leur caractère paritaire peut en faire un des éléments structurants du dialogue social de branche, notamment pour anticiper des évolutions significatives pour les métiers, en particulier liées aux transitions numérique et écologique.

Avec cet avis, le CESE souhaite apporter une contribution au renforcement du système national de certifications professionnelles, sous l'angle des certificats de qualification professionnelle, notamment en faveur de la lisibilité et de la cohérence des certifications ainsi que de leur décloisonnement.

1 Rapport de Patrick Guilloux, Maître de conférences, Université de Bretagne Sud-UIT de Vannes, pour le Cersefopp, 1996.

I. FONDEMENTS ET CONSTRUCTION DES CQP

Les CQP sont en lien avec les notions et les dispositifs de qualification et de certification. Deux notions fréquemment associées, qui peuvent être confondues, qu'il est donc utile de clarifier préalablement. Mais pour mieux comprendre la place et l'intérêt des CQP dans le système national des certifications professionnelles, il faut considérer leur originalité. Créés effectivement depuis moins d'une trentaine d'années pour compléter les certifications déjà existantes, ils sont paritaires et donc directement dépendants des acteurs professionnels, au plus près du travail et de ses évolutions.

A. Les enjeux de la qualification et les CQP

La qualification professionnelle est constituée d'un ensemble de compétences et capacités détenues par une personne et potentiellement mobilisables dans une situation de travail, dès lors que les conditions de leur mise en œuvre sont réunies dans l'organisation du travail et avec les moyens alloués.

Encadré **1 : les compétences, la compétence**

On définit généralement les compétences comme des savoirs, des savoir-faire et des aptitudes. Dans un référentiel de certification professionnelle, les compétences attachées à l'activité sont explicites et identifiées, par exemple : savoir lire l'ordre de fabrication, ajuster les paramètres de réglage de la machine, capacité d'entrer en interaction avec autrui...

Mais on parle aussi de « la » compétence. Pour la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), elle se traduit « par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie et des ressources mises à disposition) ». Elle relève donc de l'action, s'y développe et s'y crée ; elle est en rapport au contexte, à la situation de travail, notamment aux modes de coopération, mais elle est transférable à d'autres situations d'activités professionnelles ou privées.

Le terme « qualification » est polysémique. On peut distinguer « la qualification conventionnelle ou contractuelle », qui exprime les fonctions effectivement exercées par un.e salarié.e en vertu de son contrat de travail et en référence à la classification d'une convention collective, de la « qualification personnelle », qui exprime l'aptitude technique et la capacité d'un.e salarié.e à accomplir un travail donné[2]. On peut aussi considérer la qualification comme une action consistant tout autant à reconnaître les qualités d'un.e travailleur.euse (par exemple par une certification) qu'à qualifier, c'est-à-dire accompagner une personne vers sa professionnalisation ou dans une progression professionnelle[3].

2 Pascal Caillaud, « Le droit à la qualification enfin effectif », *Droit social*, décembre 2014.
3 Entretien du rapporteur avec Yves Lichtenberger, sociologue, professeur émérite, Université Paris-Est Marne la Vallée.

1. Les enjeux économiques et sociaux de la qualification

Dans le document d'orientation du 8 juillet 2013, en vue de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle qui donnera lieu à l'accord du 14 décembre 2013, les pouvoirs publics considèrent « *le développement des compétences et des qualifications comme un levier majeur de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des personnes et de la compétitivité des entreprises* ».

Enjeux économiques de la qualification

Au cours des trente dernières années, la part des emplois qui ne nécessitent pas de qualification particulière s'est stabilisée à l'exception notable des emplois d'aides à domicile (aides ménagères et assistant.e.s maternel.le.s) qui ont connu une progression significative (330 000 personnes en 1982, 992 000 en 2012), sous les effets du développement du salariat féminin et du vieillissement de la population, ainsi que des incitations fiscales en leur faveur. Encore faut-il préciser que ces emplois se sont simultanément professionnalisés et que le qualificatif de « non qualifié » leur est donc de moins en moins applicable. C'est d'ailleurs vrai, globalement, des emplois dit « non qualifiés », qui font progressivement l'objet d'une élévation des compétences requises alors que celles-ci ne sont pas toujours reconnues, mêmes si elles contribuent à la création de plus-value et à la compétitivité. L'exemple du.de la serveur.se en zone touristique qui doit parler plusieurs langues étrangères est bien connu.

Cependant dans des activités comme l'industrie et l'agriculture, sous les effets conjugués de la mécanisation et de l'internationalisation des chaînes de valeurs, le nombre des ouvrier.ère.s dit.e.s non qualifié.e.s s'est effondré. Les emplois dit « intermédiaires » ont, eux aussi, connu une forte baisse, passant de 37 % à 29 % de l'emploi total, en raison, principalement, des réorganisations intervenues dans le secteur public.

Parallèlement, de 1982 à 2012, la part des emplois très qualifiés dans l'économie française, est passée de 39 % à 50 %. Aujourd'hui, la compétitivité des entreprises et du pays, dans un marché ouvert[4], se joue sur les capacités d'innovation technique et organisationnelle, sur la qualité, la montée en gamme du système productif et de l'offre de produits et services souvent associés[5]. Ces évolutions, engagées mais encore insuffisantes, font appel en particulier à des emplois d'ouvrier.ère.s qualifié.e.s, de technicien.ne.s et d'ingénieur.e.s, *a fortiori* sous l'effet des technologies numériques et de la concurrence internationale. Comme le rappelle l'OCDE, de faibles compétences entraînent une plus faible productivité. Or, en France, dans une génération, le taux de bachelier.ère.s atteint 53,6 % en 2013, dont 15,6 % pour les bacheliers technologiques, et, actuellement, la part de diplômé.e.s du supérieur dans la population n'est que de 35 %.

L'OCDE[6] remarque aussi que si la robotisation et la mécanisation accroissent la productivité et les salaires sans diminuer globalement le nombre d'heures travaillées,

4 *Cf.* avis adopté par le CESE le 19 octobre 2011 sur « La compétitivité : enjeu d'un nouveau mode de développement », rapport présenté par Isabelle de Kerviller au nom de la section des activités économiques.

5 *Cf.* avis adopté par le CESE le 13 octobre 2015 sur « Les nouveaux rapports industrie/services à l'ère du numérique », rapport présenté par Marie-José Kotliki, au nom de la section des activités économiques, brochure n° 27.

6 OCDE, les notes, n° 51, Sarah Guillou, avril 2015.

l'usage intensif des robots aura cependant un impact négatif sur le travail non qualifié et moyennement qualifié. Elle ajoute : « *Il faut donc que les travailleurs soient prêts en termes de qualification à participer et à accompagner cette intensification technologique et capitalistique et non à la subir. Ce qui compte donc pour que naissent des gains de productivité, c'est la nature des investissements et la complémentarité entre le travail et le capital* ».

En outre, du fait de la démographie (départ massif en retraite des *baby-boomers*) et du manque d'attractivité de certains métiers en raison de multiples facteurs : mauvaise image, conditions de travail pénibles, conditions d'emploi et de rémunération…, des secteurs peinent à recruter les ouvrier.ère.s et employé.e.s qualifié.e.s dont ils ont besoin. Des entreprises doivent ainsi renoncer à se développer sur des marchés pourtant porteurs.

Par ailleurs, des secteurs en croissance, comme l'aéronautique dans ses bassins d'implantation, se trouvent confrontés à des difficultés de recrutement tandis que, dans des bassins industriels anciens, des entreprises notamment métallurgiques, peinent à assurer le remplacement des partants sur des métiers classiques de soudeur, d'ajusteur, d'usineur, de chaudronnier...

Dans ces situations, les CQP peuvent constituer une réponse effective aux besoins de professionnalisation, de reconversion, d'évolution et de tension sur les métiers. Ils peuvent également jouer un rôle positif dans l'attractivité des métiers dont ils révèlent une part du contenu.

Enjeux sociaux de la qualification

La qualification apparaît comme un enjeu primordial parce qu'elle est devenue une condition d'employabilité et de promotion sociale, mais aussi un facteur d'identification sociale pour les individus. Si la part d'emplois dit « non qualifiés » reste importante, plus d'un emploi sur cinq, certaines activités caractérisées comme telles se professionnalisent. Il en est ainsi des services à la personne. Dans d'autres cas, comme l'industrie, ces emplois désignés comme non qualifiés disparaissent. Dès lors, l'égalité d'accès à la qualification apparaît comme une condition majeure de la justice sociale.

Les chiffres sont parlants. Au sortir de la formation initiale aujourd'hui, le taux de chômage et de précarité est d'autant plus élevé que le niveau d'étude est faible : selon l'INSEE, 53 % des personnes dépourvues de diplôme ou seulement titulaires d'un brevet des collèges étaient, en 2014, sans emplois un à quatre ans après la fin de leur scolarité. Le rapport « La France dans 10 ans » préconise de « diviser par trois le nombre des «*décrocheurs*» *(140 000), qui sortent chaque année du système scolaire sans diplôme ou uniquement avec le brevet des collèges, et diviser par trois le nombre d'enfants ne maîtrisant pas le français (20 % aujourd'hui) à la sortie de l'école.* »

Ce même rapport pointe l'échec scolaire comme « un dysfonctionnement majeur de notre modèle d'égalité républicaine » et aussi comme « un handicap économique pour la nation ». Il fait de l'accompagnement des publics les plus en difficulté, notamment par la création d'un droit à la formation différée, une priorité politique et il invite à « *relever le niveau de qualité de la formation professionnelle par le biais notamment d'une certification nationale des formations* ». Là encore, les CQP peuvent participer de cet objectif de qualification et c'est

aussi le cas du CléA[7], récemment créé par le COPANEF. On peut d'ailleurs constater que le retour en formation professionnelle est « un marchepied » pour renouer avec la formation en général. Par ailleurs, la loi du 8 juillet 2013 « *d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république* » prévoit que « *Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire.* »

Il existe un véritable enjeu de société : la coexistence d'un chômage de masse et de longue durée avec un marché du travail de plus en plus souvent marqué par une « guerre des talents » qui est potentiellement génératrice de graves injustices et de fortes tensions sociales. Cette dualité pourrait affecter la démocratie et le « vivre ensemble ».

2. Le droit à la qualification et les CQP

C'est en tenant compte de ces enjeux multiples et importants, que plusieurs dispositions législatives et conventionnelles créent des droits et des modalités d'accès à la qualification.

Un droit formel à la qualification

Depuis longtemps déjà, le code du travail (article L. 6321-1 actuel) instaure une obligation de l'employeur.euse d'assurer « *l'adaptation des salariés à leur poste de travail* », « *de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ». « *Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation* ».

Des dispositions qui se sont renforcées progressivement, au fil du temps et de la persistance des problèmes d'emploi et des mutations de l'économie mais aussi dans un sens préventif. L'article L. 6314-1 actuel du code du travail, dispose : « *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, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :*

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles […] ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Un droit qui peut devenir effectif avec la réforme de la formation professionnelle de 2014

La loi du 5 mars 2014 pourrait permettre de passer d'un droit formel à un droit effectif, puisqu'elle prévoit :

– d'une part, un entretien professionnel (article L. 6315-1 du code du travail) : « *A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un*

7 CléA est le nom donné à la certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles créé en 2015 par le COPANEF, conformément au décret du 13 février 2015 ; il est éligible au CPF.

entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ». « *Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au […] présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. […] Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels […] et d'apprécier s'il a :*

1° suivi au moins une action de formation ;

2° acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;

3° bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées [ci-dessus], son compte personnel est abondé […] (de 100 h). »

– d'autre part, la création d'un conseil en évolution professionnelle (article L. 6314-3 du code du travail) : « *Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification* ».

Au total, les insuffisances de notre formation professionnelle ne sont pas étrangères à la situation des qualifications. De ce point de vue, il ne fait aucun doute que les CQP, en tant qu'objectif de formation, le plus souvent partagé par une entreprise et un.e salarié.e, jouent un rôle positif pour l'accès à la qualification ou de montée en qualification. C'est le cas notamment via le contrat de professionnalisation, pour des publics sortis du système scolaire sans qualification, ou avec une qualification qui ne trouve pas de débouché en emploi. C'est aussi le cas, via la formation continue, pour des demandeur.euse.s d'emploi en reconversion, ou pour des salarié.e.s confronté.e.s aux évolutions de leur emploi.

Qualification et égalité professionnelle femmes-hommes

La qualification doit aussi être appréhendée au regard de l'égalité femmes-hommes. On constate notamment au niveau de la formation initiale que les filles font des choix d'orientation très marqués par les stéréotypes et se tournent vers des emplois très catégorisés, moins valorisés et moins rémunérés, malgré de meilleurs résultats scolaires. L'appréciation du travail des femmes est très influencée par ces stéréotypes : on considèrera souvent la capacité d'écoute d'une infirmière comme une qualité correspondant à sa nature biologique, ne nécessitant aucune compétence particulière tandis que cette même capacité est une compétence reconnue dans le métier de médecin. Les CQP ont à relever le défi de la reconnaissance et de l'objectivisation des compétences. Leur développement doit s'extraire de l'appréciation stéréotypée des compétences. A ces conditions, la certification de branche pourrait contribuer à une meilleure insertion des femmes dans le marché du travail, au niveau de compétences réellement exercées.

B. Les CQP au sein des certifications professionnelles

La certification, selon le dictionnaire, c'est « *l'assurance donnée, par écrit, de la vérité d'une chose* ». En matière professionnelle, le terme recouvre deux réalités : soit il renvoie à une norme technique et aux organismes certifiant les organisations, les produits ou les services (AFNOR, ISO etc.) ; soit il renvoie à l'attestation d'une maîtrise professionnelle détenue par une personne. Dans les deux cas, la certification repose sur l'intervention d'une autorité, extérieure à l'activité, reconnue légitime pour attester de la conformité de cette dernière à une norme. C'est cette deuxième notion de certification qui s'est imposée comme terme générique pour dénommer l'ensemble des diplômes, titres et autres certificats professionnels, dont les CQP.

1. Certifications professionnelles, fonction et diversité

On peut constater que les certifications ont en commun des caractéristiques fortes : elles consistent en l'attestation d'une maîtrise professionnelle décrite dans un référentiel d'activités ; elles émanent d'une autorité légitime ; elles sont sanctionnées par un jury, lui aussi légitime et indépendant, sur la base d'un référentiel préétabli ; elles sont formalisées par un document écrit.

Finalités et enjeux des certifications professionnelles

Les certifications professionnelles personnelles permettent l'identification de leurs détenteurs, en milieu de travail et dans la société. Elles sont importantes au regard de ceux qui les détiennent, de leur entourage et de tous ceux qui peuvent avoir besoin d'un tel signal (collègues, employeur.euse.s, clients, usagers…). Dans le monde du travail, elles jouent un rôle structurant en matière de recrutement et d'évolution professionnelle. Les employeur.euse.s comme les salarié.e.s ont besoin de repères attestant de la qualification professionnelle d'une personne, qu'elle soit salariée ou demandeur.euse d'emploi. C'est

la fonction des certifications professionnelles qui participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

Comme les autres certifications, les CQP valident les compétences professionnelles d'une personne, en général à l'issue d'un parcours visant une première insertion dans l'emploi (dans le cadre du contrat de professionnalisation) ou l'acquisition d'une nouvelle qualification éventuellement par une validation des acquis de l'expérience (VAE) (article L. 6411-1 du code du travail). Conformément aux dispositions du code du travail, un CQP s'appuie, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les certifications ont, en principe, pour objet de rendre visible et de formaliser les compétences utilisées en milieu de travail afin de les valoriser sur le marché de l'emploi et de faciliter la promotion professionnelle de ceux qui les détiennent. Il est des cas où elles ne remplissent qu'imparfaitement ce rôle. Ainsi, les travaux de recherche conduits par Séverine Lemière et Rachel Silvera ont montré que les emplois majoritairement occupés par des femmes souffrent d'une moindre reconnaissance et sont réputés mobiliser des qualités prétendument naturelles et féminines qui n'auraient pas à être déclinées en compétences et en qualifications.

L'avènement de la notion de certification professionnelle

L'usage du terme de certification, pour attester d'une maîtrise professionnelle, n'est venu que récemment s'appliquer à l'univers des diplômes et des titres professionnels. La certification a d'abord été celle des services, des produits et des organisations. D'ailleurs, la certification professionnelle apparaît parfois, aujourd'hui, comme une conséquence ou une condition de la certification des produits et des services : c'est le cas des « habilitations » nécessaires à l'accomplissement de certains actes professionnels, souvent dans un objectif de protection de la santé et de la sécurité (comme pour l'habilitation électrique par exemple) ou d'intérêt général (comme dans le cas de la mention « Reconnu garant de l'environnement » - RGE).

Le diplôme professionnel de l'Etat constituait, jusqu' en 2002, la référence quasi exclusive de la qualification individuelle. Depuis, la notion de certification professionnelle est apparue et englobe trois composantes : les diplômes professionnels qui restent largement prépondérants, d'autres titres à finalité professionnelle et les CQP. A cet égard, la certification est un concept unificateur.

La généralisation de la notion de certification dans le champ de l'emploi et de la qualification et son autonomisation vis-à-vis des normes techniques qui viennent d'être évoquées, a été consacrée par la loi dite de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a créé le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), confié à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui a remplacé l'ancienne Commission technique d'homologation (CTH), placée auprès du Premier ministre.

Un des principaux objectifs de cette réforme était de rendre accessible les diplômes, les titres et les certificats de qualification professionnelle des branches par la validation des acquis de l'expérience (VAE). On considère dès lors qu'une certification peut formellement

valider autre chose qu'un cursus de formation : une expérience acquise par le travail. Ce n'est pas une mince évolution.

Diversité des certifications professionnelles

Cette diversité peut se caractériser par les différences de légitimité des certificateurs :

- les diplômes et titres professionnels délivrés par l'Etat et créés après avis d'instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC) ou autres instances de même nature ;
- les diplômes et titres professionnels délivrés par d'autres autorités ou organismes, publics ou privés, y compris organismes consulaires, organismes de formation, établissements publics (comme le CNAM), ministères qui ne se sont pas dotés d'instances consultatives du type CPC (Défense, Equipement, Culture, …) et certifications de marché ;
- les CQP, ainsi que les CQPI, émanant de branches professionnelles ;
- le socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par le COPANEF (CléA) ;
- les certifications et habilitations délivrées par divers organismes et recensées à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Chaque type de certification professionnelle peut donner des informations différentes :

- les aptitudes et les prérequis préalables à l'exercice d'une activité professionnelle par un « débutant ». Elles valident alors d'abord une durée et un niveau d'étude ;
- les compétences mobilisées dans une activité professionnelle, métier ou fonction, par un professionnel accompli. Elles attestent alors d'une qualification ;
- les compétences techniques ou transversales transférables dans un périmètre de mobilité et d'évolution professionnelle. Elles informent alors sur une employabilité.

Par ailleurs, les différents types de certification se distinguent :

- le diplôme professionnel initial (CAP, Bac professionnel, BTS, licence professionnelle…) atteste d'un niveau de connaissances et d'une aptitude professionnelle liée à un métier ;
- le titre, notamment du ministère du travail, valide les compétences définies dans un emploi type ;
- le CQP atteste des compétences mobilisées dans un emploi spécifique (poste de travail) relevant d'une qualification préexistante et repérée comme telle dans une convention collective ;
- les titres inscrits au RNCP, émanant d'un organisme de formation, attestent des savoirs acquis dans une formation préparant un métier.

Le CPNFP (devenu le COPANEF) distingue quant à lui trois grands types de certifications professionnelles selon les publics :

- diplômes : concernent essentiellement la formation initiale professionnelle des jeunes ; cette certification relève principalement de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur ;

- titres : portés principalement par le ministère de l'emploi (concernent essentiellement les demandeur.euse.s d'emploi) ;
- CQP/CQPI : concernent essentiellement les salarié.e.s et les personnes en insertion professionnelle par le contrat de professionnalisation, dans le cadre de la formation continue : ils sont décernés paritairement au sein des branches professionnelles.

Titres et diplômes, une subtile distinction

Dans une tentative de présentation ordonnée des certifications, il est tentant d'assimiler les diplômes aux seules certifications délivrées au nom de l'Etat et « *créées après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés* », selon les termes mêmes de l'article L. 335-6 du code de l'éducation qui prévoit leur enregistrement de droit au Répertoire national des certifications professionnelles. Toutes les autres certifications professionnelles devant être enregistrées sur demande au répertoire seraient dès lors appelées titres, à l'exception des CQP créés dans les branches.

Cependant, l'usage des deux mots, titre et diplôme, est loin d'être aussi simple. Un décret de 2002 prévoit, par exemple, que la certification professionnelle délivrée par le ministre chargé du travail et de l'emploi, enregistrée de droit au répertoire, est appelée « titre professionnel ». Ce titre professionnel composé de blocs de compétences et dénommé certificats de compétences professionnelles (CCP), n'est accessible que par la formation continue et par la VAE, ce qui le distingue des diplômes professionnels de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur d'abord conçus dans le cadre de la formation initiale. Dans ce contexte, le titre délivré au nom de l'Etat est une certification exclusivement associée à la formation professionnelle continue alors que le diplôme professionnel est ouvert à l'ensemble des voies de formation, à commencer par la formation initiale.

Les CQP sont à part : d'une part, leur enregistrement sur demande au Répertoire n'est ni obligatoire ni indispensable à leur reconnaissance ; d'autre part, contrairement aux diplômes et au titres, ils ne sont pas situés dans la nomenclature nationale des niveaux de formation.

Tableau 1: **tableau comparatif des différents types de certifications**

	Diplômes	CQP	Titres
Légitimité	Etat	Branche	Marché (*) Etat
Contenus	Dominante éducative, dont former des citoyens	Dominante professionnelle	Dominante professionnelle
Finalités	Parcours de formation et validation d'acquis, dont compétences de base	Validation d'une maîtrise professionnelle	Parcours de formation et validation d'une maîtrise professionnelle
Durée de formation	Longue	Courte	Variable
Reconnaissance	National interprofessionnel	Une ou plusieurs branches	Fonction d'un marché (*) Secteur professionnel
Inscription au RNCP	Automatique	Sur demande et sous condition de respect des critères	Sur demande et sous condition de respect des critères (*) Automatique

(*) Pour les titres des ministères certificateurs.

Validation et évaluation des acquis professionnels

Il convient aussi de bien distinguer le sens de différents types d'opérations dans un processus de certification. Le COPANEF[8] invite ainsi à cette distinction :

- ***La validation des acquis de l'expérience*** *(VAE) : Elle permet, en application des textes actuels, sans suivi nécessaire d'un parcours de_formation, de faire reconnaître les compétences issues d'une expérience professionnelle afin d'obtenir une certification inscrite au RNCP.*
- ***L'évaluation formative*** : elle est pratiquée dans le cadre de la formation, en particulier en lien avec un suivi qualitatif et quantitatif de celle-ci. Elle permet de déterminer le contenu et la durée du parcours de formation en fonction du niveau et des compétences du stagiaire, et au regard d'objectifs à atteindre (ceux-ci pouvant être posés par un référentiel de certification).
- ***L'évaluation des acquis, préalable, continue ou finale*** *(ou « positionnement des acquis », «évaluation certificative», « repérage préalable des compétences »). Cet autre type d'évaluation intervient dans le cadre de l'accès à nombre de certifications professionnelles (certificat CléA, CQPI, CQP, titre à finalité professionnelle…). Un candidat, qui postule à une certification, se voit évaluer afin d'analyser son niveau de compétences vis-à-vis du périmètre de qualification et de certification visé. Cette évaluation est organisée dans*

8 Charte nationale de la certification professionnelle, rédigée par le Comité observatoires et certifications (COC), adoptée par le Conseil du COPANEF le 24 mai 2016.

le même esprit (sans le cadre réglementaire) que la validation des acquis ; la différence relève des modalités d'évaluation des compétences. »

2. Une volonté de favoriser l'accès aux certifications pour le plus grand nombre

Pouvoirs publics et partenaires sociaux ont progressivement renforcé les possibilités d'accès aux certifications.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un processus d'accueil, d'information, d'accompagnement et de certification qui permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base de l'expérience salariée, non salariée ou bénévole. Le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins trois ans en rapport avec la certification visée. La certification visée doit être inscrite au RNCP. La VAE consiste à démontrer que ses acquis professionnels et personnels correspondent aux exigences totales ou partielles de cette certification. Ce qui implique donc préalablement de choisir cette certification. La VAE est finançable par les fonds de la formation professionnelle ou par pôle emploi pour un.e demandeur.euse d'emploi. Un CQP inscrit au RNCP est accessible par la VAE.

Alors que jusque-là le diplôme sanctionnait plutôt un niveau d'étude et de connaissance, la VAE traduit « *le passage d'une validation de la formation basée sur un programme et des connaissances et à laquelle correspond traditionnellement un diplôme, à une certification des compétences au sens de capacité démontrée à exercer une activité* ». Elle tend à garantir la capacité à exercer une activité. Elle est décrite en termes de compétences, susceptibles de renvoyer à une expérience dans le monde du travail, et non plus en termes de programmes de formation.

Il n'existe pas de système d'information unique pour mesurer le nombre de certifications obtenues par la VAE, chaque certificateur étant comptable de ses propres données. Cependant, la DARES collecte chaque année les chiffres des différents ministères qui, agrégés, indiquent environ 30 000 VAE par an dont environ les 2/3 pour l'Education nationale et très majoritairement pour des diplômes de niveaux IV et III. En revanche, il n'existe pas de données globales pour les certifications de branche.

Bien que parfaitement prévue dans le référentiel de certification et obligatoire pour l'inscription au RNCP, la VAE serait peu utilisée pour obtenir un CQP. Le processus déclaratif et très administratif de démonstration des acquis, oral et écrit, semble mal adapté concernant une certification qui mesure surtout des capacités mobilisées dans un emploi spécifique et moins des connaissances théoriques. On peut même se demander si le CQP n'est pas de ce fait en lui-même une forme de VAE puisque les épreuves probatoires se font en référence à des capacités à faire et en situation de travail.

Ainsi par exemple, le FORTHAC[9] s'est centré sur les CQP, plutôt que sur les diplômes par la VAE, en considérant que les premiers étaient plus accessibles pour les salarié.e.s du

9 OPCA pour la formation des secteurs textile habillement cuir et secteurs connexes.

textile. D'autres branches, dont les salarié.e.s ou les postulant.e.s à un emploi en leur sein n'ont pas une maîtrise suffisante des savoirs de base en raison de parcours scolaires courts ou marqués par l'échec, offrent des emplois de premier niveau qualifiés par un CQP (par exemple la branche de la propreté). En outre, le processus de VAE est parfois jugé trop long et trop coûteux.

La lisibilité des certifications, le RNCP et la CNCP

Bien que la CNCP n'ait pas reçu pour mission l'organisation générale des certifications professionnelles en France, elle joue un rôle pivot dans ce système. Avec une fonction de reconnaissance et de repérage de capacités professionnelles, « *Le répertoire national des certifications professionnelles contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Il permet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment mise à jour sur les diplômes et les titres* à finalités professionnelles ainsi que *sur les certificats de qualification établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles* ». Dans une vision plus large, le RNCP est créé comme le point nodal de la certification. Il a vocation à rassembler l'ensemble des diplômes, titres et certificats professionnels dont les conditions de création et d'administration offrent des garanties suffisantes au regard de certains référentiels.

La recherche, avec la loi de 2009 sur la formation professionnelle, d'une plus grande cohérence dans le traitement des certifications rencontre actuellement certaines limites. Les moyens dont dispose aujourd'hui la CNCP pour assumer ces missions supplémentaires restent sujets à caution. Le décret d'application permettant l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles n'a été signé que le 16 septembre 2011, soit près de deux ans après la promulgation de la loi. Les premiers avis d'opportunité ont été formulés au cours de l'année 2013. Ils ont été jusqu'à présent peu nombreux (31 en 2013, 11 en 2014 et 10 en 2015). En fait, la Commission semble dans l'incapacité de faire face au flux des créations de diplômes professionnels en provenance de l'enseignement supérieur alors que sa mission d'instruction des demandes pour les certifications ne bénéficiant pas de l'enregistrement de droit (dont les CQP) doit rester prioritaire.

Les blocs de compétences

La loi du 5 mars 2014 introduit la notion de blocs de compétences, en lien avec la mise en œuvre du CPF. Elle prévoit que parmi les formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF), dès lors qu'elles sont inscrites sur les listes définies par le COPANEF, un COPAREF ou une CPNE de branche, figurent les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou « *permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences* ». Cette création des blocs de compétences est fondée sur l'idée qu'ils pourraient :

- limiter les sorties du système éducatif sans reconnaissance d'une qualification ;
- favoriser l'exercice du droit au retour en formation ;
- homogénéiser le processus de construction des unités certificatives ;
- fluidifier les parcours de formation.

Beaucoup de formations certifiantes prévoient un volume d'heures important, bien supérieur au CPF qui peut atteindre 150 heures en 6 ans. La modularisation des certifications en blocs de compétences peut permettre une organisation correspondante de la formation qui y prépare et ainsi faciliter l'accès à la qualification.

Le COPANEF a donné sa propre définition des blocs de compétences qui « *se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences* » ; ils constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. Le bloc de compétences s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle. Les blocs de compétences, parties intégrantes d'une certification professionnelle, peuvent être : communs à plusieurs certifications professionnelles ou spécifiques à une certification particulière. Un « bloc de compétences » ne se confond pas avec un « module de formation » qui est le processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc. Comme les certifications, les blocs de compétences s'inscrivent donc dans une finalité de repère social simple attestant de la réalité des compétences acquises. En aucun cas, ils ne visent une fragmentation dévalorisante de la certification mais au contraire à en faciliter l'obtention.

Pour la CNCP[10], un bloc de compétences est identifiable par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre son utilisation. Il se définit comme un ensemble homogène et cohérent et ne fait aucunement référence à un bloc de formation ni à un contenu de formation. Le certificateur doit en expliquer succinctement le contenu et préciser l'articulation entre les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification ; toute certification se compose d'un nombre restreint de blocs (inférieur ou égal à sept). Dans l'attente de la refonte du système d'information de la CNCP, les blocs de compétences seront décrits dans une sous-rubrique « *Blocs de compétences* ».

Le découpage des titres professionnels et des CQP en blocs de compétences relève de la libre décision des certificateurs.

10 *Cf.* Note de la CNCP, « Blocs de compétences : éléments de définition, principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs », 19 novembre 2015.

Encadré 2 **: un exemple de blocs de compétences dans un référentiel**

Le vendeur conseiller commercial est amené à réaliser les activités suivantes :

Bloc A - prendre en compte son environnement :

- participer à la veille sur son marché interne et externe : son entreprise, son offre, sa concurrence, ses fournisseurs, sa zone de chalandise ;
- identifier le profit de la clientèle ;
- s'informer sur l'évolution du marché.

Bloc B - mettre en place les conditions favorables à la vente :

- contrôler les produits/services ;
- préparer le plan d'intervention ;
- assurer le merchandising ;
- organiser son activité ;
- réaliser le reporting de son activité ;
- participer aux opérations de prospection et de promotion.

Bloc C - conseiller et vendre :

- entrer en contact avec le client/prospect ;
- découvrir les besoins du client ;
- conseiller, argumenter et traiter les objections ;
- conclure l'entretien de vente ;
- rédiger et transmettre des documents de vente ;
- prendre congé ;
- effectuer l'après-vente.

Au cours d'un entretien du 16 février 2016, Jean-Marc Huart (chef de service au ministère de l'Education nationale) souligne que « *l'on ne devrait pas être sur une reconnaissance systématique des CQP dans les blocs de compétences des diplômes professionnels mais sur des logiques de passerelles/reconnaissances réciproques au cas par cas, susceptible également de réinterroger les CQP* ».

Pascal Saunier, directeur d'Arcalliance (société de conseil en ingénierie des compétences), lors d'un entretien du 20 janvier 2016, souligne quant à lui que la difficulté pour les salarié.e.s, de ne pas se perdre dans les listes des formations éligibles au CPF, sera accrue avec l'ajout des blocs de compétences.

L'audition, le 3 février 2016, de Laurence Martin et de Xavier Royer, animateurs du Comité observatoires et certifications (COC, au COPANEF) apporte un éclairage sur l'intérêt d'un découpage des certifications en blocs de compétences : une durée de formation plus courte, un étalement dans le temps et par étapes de l'accession au CQP, un financement dans le cadre du CPF, une réponse mieux adaptée à la diversité des situations individuelles que celle d'une certification globale.

C. Naissance et évolutions des CQP et des CQP interbranches (CQPI)

Les CQP, puis les CQPI, sont nés et ont évolué dans un cadre juridique et conventionnel correspondant à des volontés politiques des acteurs publics et des partenaires sociaux à la recherche de solutions face aux problèmes d'emploi et de qualification.

1. Années 1980, c'est pour lutter contre le chômage des jeunes, par leur professionnalisation, qu'émerge la « certification » de « qualifications » par la branche

Dès la fin des années 1970, les pouvoirs publics ont envisagé que des formations en alternance, proposées à des demandeur.euse.s d'emploi ou à des salarié.e.s titulaires d'un contrat de travail, puissent déboucher sur une reconnaissance formelle autre que le diplôme ou le titre professionnel délivrés au nom de l'Etat.

Une évolution législative et conventionnelle progressive, qui consacre finalement cette nouvelle voie de certification comme finalité des contrats en alternance

La loi du 12 juillet 1980, relative aux formations professionnelles alternées en concertation avec les milieux professionnels, institue une attestation de formation homologuée, constituant une première tentative en ce sens. La circulaire du ministre de la formation professionnelle, du 8 février 1982, relative à la mise en place d'un programme de formation alternée pour les jeunes de 16 à 18 ans prévoit que ces formations puissent aboutir soit à un diplôme, soit à un titre homologué, soit à une qualification reconnue par une convention collective de branche. Bien que ne reprenant pas cette dernière possibilité, l'ordonnance du 26 mars 1982 (inspirée du rapport Schwartz) relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale, fait de ces objectifs une « obligation nationale ».

Au plan conventionnel, l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord interprofessionnel modifié du 9 juillet 1970 consacré aux formations en alternance, crée le contrat de qualification (qui devient plus tard le contrat de professionnalisation) et jette les bases d'une validation des compétences par les branches professionnelles, en finalité de ce contrat, avec le souci d'instituer une régulation paritaire à cette nouvelle voie de qualification pour les jeunes de 16 à 25 ans. Ce schéma est conduit dans le cadre pivot de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui « *compte tenu des propositions éventuelles qui peuvent leur être faites par les commissions paritaires professionnelles territoriales, indiquent les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées* ».

La loi Rigout du 24 février 1984 prolonge cette évolution vers une régulation paritaire, tout en lui opposant l'alternative d'une plus grande autonomie des entreprises dans le choix des finalités du contrat de qualification, moyennant une habilitation administrative préalable à sa conclusion. Finalement, ce premier pas, vers un nouvel ordre juridique dans

la validation des qualifications par les branches, sera entériné par l'Etat dans l'ordonnance du 16 juillet 1986.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989, relatif à l'insertion professionnelle des jeunes, distingue clairement trois finalités au contrat de qualification qui seront reprises par deux décrets en 1990 :

- diplômes et titres, pour lesquels l'employeur.euse doit s'assurer de la présentation aux épreuves ;
- évaluation de la formation par l'employeur.euse et l'organisme de formation dans des conditions fixées en annexe au contrat ;
- évaluation de la qualification dans les conditions prévues par la CPNE de la branche.

Avec la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle, deux dimensions supplémentaires donnent aux CQP la dimension de certifications :

- ils sont identifiés dans une loi avec pour caractéristique d'être de branche ou interbranches, ce qui leur donne un format particulier ;
- ils doivent être élaborés selon un référentiel d'activité et un référentiel de certification ; le CQP ne peut donc plus être écrit uniquement comme un programme de formation mais en termes de résultats d'apprentissages de compétences professionnelles.

Plusieurs branches professionnelles s'engagent dans la construction d'un processus de certificat de qualification professionnelle

La loi du 24 février 1984 entraîne une première vague de négociation de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Bien que les nombreux accords conclus (90 environ en 1984-1985) soient peu innovants, ils posent les voies d'un système structuré de certifications professionnelles de branche en réponse à des besoins non satisfaits.

L'accord du 12 juin 1987, dans la métallurgie, ouvre la voie aux premières décisions de validation par un certificat de qualification professionnelle (CQP) baptisé pour cette branche « Certificat de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM), sous le contrôle de sa CPNE. Le processus d'élaboration de ces certifications est très décentralisé et conduit à une offre abondante et diversifiée (147 CQPM dès 1987).

D'abord peu nombreux et circonscrits à la mise en œuvre du contrat de qualification, les accords créant des CQP se diffusent progressivement dans les branches à un rythme modéré : la réparation automobile en 1988, les installateurs de matériel frigorifique en 1991, l'hôtellerie-restauration en 1992, les industries agro-alimentaires en 1993, la plasturgie en 1994...

Dès la fin des années 1980, le sigle de CQP s'impose pour désigner ces nouveaux certificats qui formalisent une qualification définie paritairement[11].

2. L'intégration des CQP dans les « stratégies emploi et compétences » des branches

Les négociations sectorielles reflètent les enjeux de qualification, spécifiques à chaque branche, liés à sa situation économique et sociale. Les stratégies paritaires de branche ont néanmoins en commun, avec les CQP, de conférer, aux formations sous leur contrôle, un label de qualité et de se saisir d'une capacité de certification qui entre dans le champ de la négociation collective.

Des contrats en alternance à la formation professionnelle continue

Dans leur première phase de développement, les CQP sont circonscrits à une branche et à un objectif du contrat de qualification. En lien avec les objectifs d'emploi et de compétences définis dans les branches, ils ne tardent pas à élargir leur public au-delà des jeunes en cours d'insertion, en s'ouvrant aux salarié.e.s en postes dans les entreprises, afin de reconnaître des compétences mises en œuvre dans l'emploi ou de valider l'acquisition de compétences nouvelles par la formation continue.

Désormais les objectifs répondent à des enjeux qui dépassent ceux de la professionnalisation de la main-d'œuvre juvénile dans le cadre des contrats de qualification. Il s'agira pour les uns de renforcer les identités de branche et/ou d'attirer et de fidéliser de la main-d'œuvre en valorisant les métiers, pour d'autres de développer la qualité du travail et de la production, comme dans les industries agro-alimentaires, ou d'organiser des parcours qualifiants, comme dans les services de l'automobile.

La certification de branche, d'abord développée de manière incidente, a rapidement recouvert des réalités très diverses. Dès le milieu des années 1990, elle répondait déjà à quatre types d'objectifs :

- pallier l'absence de diplôme dans une profession. Ce fut, par exemple, le cas pour les assistants dentaires ;
- compléter un diplôme dans une optique de professionnalisation ou d'acquisition de compétences spécifiques ;

11 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE du CEREQ, Chantal Labruyère, chargée de mission, Pascal Caillaud et Nathalie Quintero, chargés d'études au département formation certification, le 13 janvier 2016. Par ailleurs, *cf.* « Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ? », rapport de Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud produit dans le cadre d'une convention avec la Dgesco, Céreq, janvier 2014, pp. 27-28.

– développer des CQP à partir des contrats de qualifications parallèlement aux diplômes préparés en formation initiale ;
– développer une alternative aux diplômes considérés comme ne répondant pas suffisamment aux besoins de professionnalisation du secteur.

Une montée en puissance dans les années 2000, très inégale selon les branches

Le début des années 2000 conforte l'assise juridique et institutionnelle de la certification de branche. La loi de modernisation sociale de 2002 acte définitivement la reconnaissance des CQP comme certification professionnelle, à côté des diplômes et des titres, en autorisant leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Avec l'ANI de 2003 qui crée des « *périodes de professionnalisation* » pour les salarié.e.s en milieu de carrière et réduit les durées minimales de formation associées aux contrats de qualification, rebaptisés « contrats de professionnalisation », les CQP apparaissent plus que jamais comme un outil privilégié des politiques de formation des branches professionnelles.

Dans cette période, l'Etat reconnaît aussi la valeur des CQP, à l'instar des titres et diplômes publics, pour réguler l'accès à des professions réglementées comme celle d'éducateur sportif ou d'agent de sécurité.

Les études les plus récentes réalisées par le Céreq (2010 et 2013) montrent une montée en puissance des CQP, dans les années 2000, dans la négociation de branche sur la formation professionnelle, sur l'insertion des jeunes et sur les classifications.

Les accords portant sur les CQP dans les branches professionnelles sont nombreux depuis 2003 et représentent entre 12 % et 19 % des accords conclus sur le thème de la formation professionnelle. Ces accords traitent notamment des procédures d'élaboration des CQP, les publics éligibles et les modalités d'accès, les modalités de la formation et le développement ou encore la reconnaissance dans les grilles de classification.

Graphique **1 : nombre d'accords de branche relatifs à la formation professionnelle et aux CQP**



Sources : *Bilans et rapports de la négociation collective* du ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il est important de remarquer que la création des CQP n'a pas entraîné de *facto* la disparition de certifications « patronales » existant depuis longtemps dans certaines branches qui parfois les ont conservées voire développées (par exemple des formations à la maîtrise dans des branches industrielles).

3. Des CQP au CQP Interbranches (CQPI)

Dans les années 2000, est apparue une tendance à l'élargissement progressif du périmètre de reconnaissance des CQP par construction en commun et reconnaissance réciproque de CQP entre plusieurs branches, chacune restant toutefois maître de son dispositif d'évaluation et de certification.

Apparition et développement des CQPI

Quatre branches industrielles ont commencé à travailler ensemble à des procédures de reconnaissance mutuelle et de construction commune de CQP, dans une période marquée par de nombreuses restructurations et par le repli de certains secteurs industriels, le textile notamment. Ces branches ont signé une charte des « CQP inter-industries » en 2006.

En 2009, ceux-ci se sont transformés en CQP interbranches (CQPI), la charte réunissant alors une douzaine de branches engagées dans cette démarche ouverte. La même année, l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 reconnaît les CQPI et incite à leur création en indiquant : « *Le CPNFP incitera si nécessaire, en accord avec les branches*

professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches ».

Le 16 mars 2012, c'est le CPNFP lui-même qui adopte une nouvelle charte paritaire des CQPI qui exprime les motivations des partenaires sociaux : « *La décision de créer des CQPI résulte des travaux d'un groupe de réflexion, composé de représentants de ces fédérations, qui a considéré qu'une telle proposition était de nature à répondre aux besoins communs en qualifications professionnelles compte tenu de la proximité des métiers, et permettait par ailleurs de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés par une valorisation de leurs acquis validée par une certification commune* ». La charte précise que « *La lisibilité est ainsi une condition de l'attractivité et de la mobilité interbranches* ».

En janvier 2016, 33 branches de l'industrie mais aussi du commerce et des services, au regard de 400 branches professionnelles actives, sont engagées dans la création de CQPI, 12 CQPI sont opérationnels et environ 15 000 ont été délivrés depuis la création du concept.

Encadrement paritaire des CQPI

Cet encadrement est une des missions du « comité observatoires et certifications » (COC), dans la foulée de l'ANI, ou du « Comité national des certificats de qualifications professionnelles interbranches » composé d'experts de l'ensemble des fédérations professionnelles des branches adhérentes à la charte créée par les partenaires sociaux au sein du CPNFP, actuel COPANEF.

Conformément à la charte, ce comité est chargé de coordonner les initiatives et d'assurer la représentation du dispositif CQPI ; d'examiner les conditions d'adhésion de nouvelles branches ; il peut proposer la création de nouveaux CQPI ; il élabore les référentiels d'activités professionnelles et de compétences requises correspondant aux nouveaux CQPI - en s'appuyant sur les référentiels de CQP de branches s'ils existent - et met à jour si nécessaire les référentiels des CQPI existants, en lien avec les CPNE des branches concernées ; il peut proposer des actions de promotion des CQPI et prospecte de nouvelles branches qui souhaiteraient adhérer à la charte CQPI.

Une autre pratique : la mutualisation des CQP

La filière alimentaire, qui intègre notamment les coopératives agricoles et les industries agro-alimentaires, a récemment entrepris, pour répondre à l'objectif de formation qualifiante posé par la loi du 5 mars 2014, une rénovation de ses CQP, non pas dans le cadre de chacune des branches mais dans le champ de l'OPCALIM, OPCA commun à une trentaine de branches et à 19 CPNE (certaines CPNE ayant déjà acquis un caractère interbranches).

Sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux du champ d'OPCALIM, un fond mutualisé, alimenté par une contribution additionnelle sur les entreprises a été créé pour financer des actions transversales, parmi lesquelles l'ingénierie et la gestion des CQP et l'accompagnement de leur mise en œuvre dans les entreprises. Cette action de rénovation porte sur une trentaine de CQP, divisés en blocs de compétences avec inscription progressive

au RNCP. Les référentiels d'activité et de certification deviennent communs à plusieurs branches qui restent cependant chacune responsable de l'attribution de la certification.

La démarche aboutit à un résultat similaire à celui du CQPI mais selon des modalités sensiblement différentes : le rapprochement des branches est effectué sur la reconnaissance mutuelle d'outils de certification existants dans le cadre de leur rénovation. En 2015, un millier de CQP ont été délivrés dans le champ d'OPCALIM[12]. Cette démarche constitue, en outre, un exemple qui sera peut être utile dans le cadre des fusions de branches envisagées.

4. Les CQP dans les certifications repérées par la CNCP[13] et le Centre Inffo

On dispose de peu de statistiques, consolidées au niveau national et disponibles, sur la volumétrie des CQP. On peut seulement se référer aux données globales de la CNCP. D'autres données existent pourtant au niveau des branches et des OPCA, sur les formations en alternance ou sur les dispositifs de formation continue qui ont pour finalité un CQP, mais elles ne sont pas rassemblées.

On peut distinguer deux types de données à la CNCP : les CQP enregistrés au RNCP sur demande de leur créateur et ceux obligatoirement déclarés conformément à la loi depuis 2009. Au total, un peu moins de 895 CQP sont actuellement repérés par la CNCP (363 enregistrés au RNCP et 532 déclarés à la CNCP).

Les CQP enregistrés au RNCP, au regard de toutes les certifications enregistrées

En janvier 2016, 363 CQP étaient enregistrés au RNCP ; 49 d'entre eux étaient inactifs. L'ensemble des certifications enregistrées au Répertoire s'élèvent, fin 2015, à près de 13 000, dont plus des trois quarts sont actives. On distingue les certifications enregistrées de droit (diplômes et titres de ministères), des certifications enregistrées sur demande (titres privés et CQP).

12 Entretien du rapporteur avec Gilbert Keromnes, président de la commission ressources humaines et Emmanuel Paris, directeur des affaires sociales de Coop de France, le 31 mai 2016.

13 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de George Asseraf, président de la CNCP, le 27 janvier 2016.

Tableau **2 : état des lieux du RNCP en décembre 2015**

Type de certification	2011	2012	2013	2014	2015
Certifications enregistrées sur demande (parmi elles les CQP)	2 391	2 862	3 247	3 921	4 294
Certifications enregistrées de droit	4 529	4 848	5794	6 288	8 295
dont ministère de l'Éducation nationale	674	764	746	736	668
dont ministère du Travail	386	396	409	420	428
dont ministère de l'Enseignement supérieur	2 809	2 966	3 793	4208	6 119
Titres d'ingénieurs	286	396	441	476	616
Totaux	6 920	7 710	9 041	10 209	12 589

Source : CNCP.

Les CQP déclarés auprès de la CNCP

Hors répertoire RNCP, les CQP sont en principe recensés par la CNCP, même lorsqu'ils ne font pas l'objet d'une demande d'enregistrement. 532 CQP ont ainsi été déclarés par les branches (décembre 2015), mais rien ne garantit l'exhaustivité des déclarations.

Les CQP repérés par le Centre Inffo

Le Centre Inffo, en collaboration et en accord avec les branches professionnelles concernées, répertorie 1 072 CQP issus de 127 branches professionnelles (sur les quelques 400 branches actives) dans sa base de donnée accessibles via le portail « orientation pour tous ». L'intérêt de ce travail est accru par le concours qu'il apporte pour le recours au CPF.

D. Processus de construction d'un CQP

La construction d'un CQP, par une branche, et son opérationnalité font appel à des fondements juridiques d'ordre légal et conventionnel, à une identification des besoins en qualification et à une ingénierie de certification. Pour être pleinement opérationnel, cet ensemble a besoin d'une publicité et d'un cadre de financement mais aussi d'une offre de formation correspondante, dès lors que les compétences relatives à la certification ne sont pas déjà acquises par l'expérience du candidat.

1. Un processus de dialogue social à la base de la création de CQP

On peut constater, à travers les auditions du CESE et certains travaux[14], qu'il y a moins cogestion d'un processus d'acquisition de la qualification que régulation paritaire d'un dispositif de qualification. En effet, la commande de formation n'est pas le fait de la branche mais de l'entreprise (dans le cadre d'un contrat de qualification ou du plan de formation) ou

14 Rapport *Validation et reconnaissance de la qualification par les branches* de Patrick Guilloux, maître de conférences, Université de Bretagne Sud-UIT de Vannes et Jean-Marie Luttringer, Université de Paris X Nanterre, pour la Délégation à la formation professionnelle, 1992.

de particuliers (dans le cadre du CPF ou d'un CIF notamment). En revanche, la construction du CQP, la validation des acquis auxquels il correspond et sa délivrance relèvent du paritarisme.

A l'origine, une volonté contractuelle des partenaires sociaux d'une branche

Le code du travail n'exige pas formellement l'existence d'un accord collectif de branche créant des CQP. Il se limite à indiquer que « *Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle* » (article L. 6314-2 du code du travail).

Dans les faits, mais ce n'est pas du tout certain, il semble qu'il n'y ait pas d'exception à l'existence d'un accord de branche, préalable ou ultérieur à la mise en place de CQP, qui reconnaisse ces derniers. Préalable à leur création, cet accord de branche ne porte d'ailleurs pas exclusivement sur les CQP mais plus largement sur la formation professionnelle continue, notamment sur l'accueil des jeunes en contrat d'alternance, ou sur l'emploi (cas de la métallurgie, « accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi »). Postérieur à la création des CQP, l'accord peut porter sur leur reconnaissance dans les classifications de la branche (cas des industries chimiques, accord du 1er juillet 2015 sur « la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications »).

Une délégation à la CPNE de branche

Soit la loi directement, soit sa déclinaison dans un accord de branche, confie donc à la CPNE la capacité de créer des CQP. Ainsi, par exemple, l'accord de la branche plasturgie du 25 mars 2015, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, prévoit que « *les CQP, leurs référentiels, leur mise en œuvre, leur attribution sont validés par la CPNE* ». Autre exemple, l'accord du 12 juin 1987 de la métallurgie prévoit que « *Les actions de formation […] conduisent, entre autres, à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie* ».

Le plus souvent, notamment dans les deux branches citées ci-dessus, la CPNE organise en son sein un « groupe technique paritaire (GTP) » chargé effectivement de cette mission concernant les CQP. En effet, le travail exigé à cette fin nécessite des réunions fréquentes et la maîtrise du processus instauré par la branche, il est donc plus efficace de le confier à une instance spécialisée et composée de représentant.e.s moins nombreux.euses.

En outre, certaines branches établissent paritairement un règlement intérieur de leur dispositif de CQP (*cf.* annexe 6).

Une capacité de veille de la branche

Par définition, les branches professionnelles regroupent les entreprises de leur champ et ont une dimension paritaire. L'ancrage physique, dans ce champ, des parties constituantes de la branche, (syndicats patronaux et syndicats de salarié.e.s représentatifs dans la branche) leur donne une connaissance des réalités professionnelles. Mais concernant le contact entre les entreprises de ce champ et les parties organisées constituant la branche, chacune de ces parties l'organise indépendamment des autres, le ou les syndicats patronaux pour les employeur.euse.s, les syndicats salariés pour les travailleur.euse.s. De ce fait, les ressources dont disposent les branches pour analyser les besoins en qualification et leurs évolutions peuvent être incomplètes (en fonction de l'adhésion des entreprises et des salarié.e.s

aux syndicats chargés de les représenter) et/ou inégale (selon la taille des entreprises, les syndicats de salarié.e.s n'ont pas non plus les mêmes capacités que les entreprises pour l'accès à une information en la matière et celle-ci n'est pas toujours suffisante).

L'obligation faite aux branches de créer un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)[15] constitue de ce fait un moyen important pour rendre effectives et équitables l'information et l'analyse des partenaires. L'observatoire sera notamment chargé de réaliser des études à cette fin et pourra recourir pour cela au financement de l'OPCA couvrant la branche[16]. Toutefois, la systématisation de ce processus qualitatif (d'étude) et financier n'est pas assurée puisqu'il dépend de l'existence d'un accord et des règles de dépenses propres à chaque OPCA.

Par ailleurs, les branches dont les activités sont largement réparties sur le territoire et dont le degré de représentativité le permet, mettent parfois en place, par accord, une décentralisation de leur CPNE, au niveau régional en général, avec des commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTE et/ou CPRE) dont les missions et le fonctionnement sont articulés avec ceux de la CPNE. Cela permet entre autres une observation plus proche du terrain et prenant en compte des spécificités locales. C'est le cas par exemple pour le bâtiment et les travaux publics, pour la métallurgie, pour le Syntec...

2. Une ingénierie de certification contrôlée par les partenaires sociaux

L'article L. 6314-2 du code du travail, issu de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, apporte une précision, inexistante auparavant au plan légal, à la définition des certificats de qualification professionnelle en stipulant qu'ils « *s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis* ». Il découle de cette disposition un cadre technique obligatoire à la création de CQP.

L'identification des besoins, l'opportunité du CQP

La demande de création d'un CQP émane soit directement d'une ou plusieurs chambres syndicales patronales (y compris territoriale dans certaines branches qui en sont dotées), soit d'entreprises via leur syndicat patronal. Toute demande devrait donc s'accompagner, comme c'est parfois le cas[17] mais pas obligatoirement, d'un rapport d'opportunité pour permettre à la CPNE compétente d'instruire un dossier afin de se prononcer sur la pertinence ou non de la création du CQP. Ce document écrit est essentiel à la justification de la création

15 Selon l'article R. 2241-9 du code du travail, la négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage doit porter notamment sur : « *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 ;* ».

16 Selon l'article R. 6332-36 du code du travail, les frais de gestion et d'information des organismes collecteurs paritaires agréés sont constitués par « *3° Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle* ».

17 *Cf.* annexe 7.

du CQP. En effet, convenablement rédigé et argumenté, il permet d'exprimer le besoin de qualification identifié, de le situer (secteurs d'activité, type d'entreprise, types de métiers…), d'indiquer les perspectives d'emplois concernés, les publics susceptibles d'être concernés et les flux estimés, de définir les caractéristiques du CQP et d'en vérifier la complémentarité par rapport aux certifications existantes (diplômes, titres, autres CQP). En toute logique, il devrait faire référence aux études et travaux de l'observatoire de la branche concernant le champ de ce CQP.

Pour permettre l'identification de l'activité et des compétences, la loi impose, depuis 2009, que le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant « *d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires* ». Les CQP créés avant 2009 n'étaient pas obligatoirement précédés d'un référentiel d'activité et de compétences.

Le référentiel de certification

Le référentiel de certification[18] définit, selon la loi, « *les modalités et les critères d'évaluation des acquis* ». Pour cela, il doit s'appuyer sur les capacités et compétences professionnelles, identifiées dans le référentiel d'activités comme nécessaires à l'exercice de celle-ci, et permettre de vérifier que ces capacités et compétences sont acquises. Le référentiel de certification comporte donc la description des épreuves d'évaluation et de notation, celles-ci sont différentes d'une branche à l'autre, spécifiques à chacune et à chaque CQP.

Le projet de référentiel de certification doit prévoir le regroupement des capacités professionnelles en « unités » cohérentes, dans le but de permettre l'obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ultérieurement, c'est une condition d'inscription du CQP au répertoire national de la certification professionnelle.

Au regard de la pertinence du rapport d'opportunité (comprenant le référentiel d'activité) et du référentiel de certification la CPNE, ou en son nom l'instance à qui elle délègue cette mission, peut en discuter le contenu et en obtenir modification avant de se prononcer ou non pour la création du CPQ.

Un nom est attribué au CQP créé, voire une référence dans une liste des CQP de la branche si elle existe. Une fiche synthétique de présentation peut également accompagner le CQP pour en faciliter la promotion.

La mise en œuvre d'un CQP

Dès lors que la décision de créer un CQP est prise, la mise en œuvre et la délivrance de ce dernier aux bénéficiaires est possible pour le champ de la branche concernée. Les publics souhaitant préparer un CQP peuvent être des entreprises ou directement des salarié.e.s. Ils doivent s'adresser à cette fin à l'organisme désigné par la CPNE en qualité de « certificateur ». En fait, ils s'adresseront souvent d'abord à un organisme de formation qui offre la possibilité de préparer et d'obtenir un CQP, c'est ce dernier qui inscrira alors préalablement le candidat à la certification.

L'organisme certificateur est mandaté par la CPNE pour organiser les actions d'évaluation de tel(s) ou tel(s) CQP. Celles-ci peuvent se dérouler dans un centre de formation, dans une

18 *Cf.* annexes 8 et 9.

ou plusieurs entreprises et/ou en tout autre lieu adapté. S'agissant de professionnalisation, l'évaluation en situation de travail est privilégiée par la plupart des branches, à défaut, des évaluations en situation professionnelle reconstituée peuvent être prévues.

La validation des compétences, le jury, la délivrance du CQP

L'organisme certificateur est chargé de mettre en place les moyens nécessaires pour les opérations de validation du CQP et de vérifier que les capacités et compétences professionnelles sont acquises par le candidat, en conformité avec le référentiel de certification.

Les personnes chargées de ces opérations ont normalement l'expérience professionnelle leur permettant d'effectuer ce travail. En outre, l'instauration d'un jury indépendant est une condition impérative de fiabilité d'une certification professionnelle. Ainsi, certaines branches disposent, par exemple, que le tuteur du candidat, s'il s'agit d'un contrat de professionnalisation, ne fasse pas faire partie du jury.

S'agissant d'un CQP, ce jury associe en principe des représentant.e.s des organisations d'employeur.euse.s et de salarié.e.s, désigné.e.s par celles-ci, pour une part, d'autre part, de professionnel.le.s. La loi n'apportant pas ces précisions, c'est à l'accord collectif instaurant les CQP de prévoir le jury, sa composition souhaitée, ses modalités de fonctionnement... La décision du jury est normalement souveraine dans la validation du CQP.

Cependant, pour faciliter l'opérationnalité de l'évaluation tout en donnant la plus grande légitimité à la certification, certaines branches dissocient :

- un jury de notation, composé des professionnels, qui effectue le contrôle opérationnel des acquis, conformément au référentiel de certification, et déclare ou non admissible le candidat ;
- un jury de délibération, la CPNE ou l'instance désignée par elle à cet effet, qui, après examen de la conformité et de l'état des opérations d'évaluation, déclare définitivement admissible ou non le candidat.

Le candidat est alors informé par l'organisme certificateur ou directement par la CPNE et, s'il est admis, il reçoit le certificat en main propre, souvent au cours d'une petite cérémonie.

Comme pour toute certification, le CQP n'est délivré que si toutes les exigences requises par le référentiel sont acquises. Toutefois, l'accord de branche ou la CPNE peuvent prévoir que lorsque le candidat n'a validé que partiellement ces exigences, il conserve le bénéfice des acquis validés, pendant un délai déterminé, afin de lui permettre de se représenter à une prochaine action d'évaluation du CQP.

L'organisation des jurys d'évaluation n'est pas toujours aisée, selon le lieu d'examen, les disponibilités des professionnels, etc. Aussi, certaines branches prévoient-elles une organisation par anticipation, avec une « réserve » de membres de jurys et un calendrier prévisionnel notamment.

Révision, suppression, mise en veille d'un CQP

L'accord de branche ou la CPNE peuvent prévoir librement les conditions de suppression ou de révision de leurs CQP. De plus en plus, les branches créent des CQP avec une durée de vie limitée pour permettre un examen périodique de leur pertinence et ainsi décider de leur

reconduction ou non et, en cas de reconduction, de leur révision éventuelle pour les adapter aux évolutions de l'activité concernée. Une révision doit s'accompagner de la date d'entrée en vigueur du CQP révisé sans préjudice des préparations en cours du CQP initial.

Pour juger du devenir pertinent du CQP, ces conditions peuvent s'appuyer sur des critères d'appréciation, notamment du flux de délivrance. Une révision devrait systématiquement pouvoir s'appuyer sur un nouveau rapport d'opportunité avec un référentiel d'activité actualisé pour permettre une décision éclairée de la CPNE, notamment en mettant en évidence les écarts entre le CQP à réviser et les propositions de son évolution. C'est ainsi que procèdent souvent les branches mais aucune obligation légale ne s'impose à elles. Ce sont donc dans les règles conventionnelles qui peuvent prévoir cette pratique.

Certaines branches, constatant l'absence ou le faible flux de préparations temporaires de délivrance d'un CQP, prévoient dans ce cas la possibilité de sa mise en veille. Dès lors celui-ci n'est plus actif (il ne peut plus être délivré), mais il pourra le redevenir si les demandes réapparaissent. C'est le cas notamment dans la métallurgie. Ce processus permet de ne pas encombrer la visibilité globale des certifications avec des CQP inactifs, tout en conservant leur existence à des fins de réactivation opportune.

Il convient également de signaler que les branches devraient systématiquement garder un référencement et une traçabilité des CQP délivrés afin de maintenir dans le temps la preuve de leur existence et de leur délivrance pour les bénéficiaires et les autres parties intéressées.

3. Financement de l'ingénierie, propriété et promotion des CQP

Les conditions financières de création et de mise en œuvre des CQP ont leur importance dans leur développement qui dépend également d'actions de promotion. Se pose en même temps la question de la propriété des CQP.

Le financement de l'ingénierie

L'ANI du 5 octobre 2009, article 27, prévoyait que dans le cadre de leurs missions, les OPCA puissent contribuer au financement de l'ingénierie de certification. L'article L. 6332-1-1 du code du travail a rendu possible ce financement en indiquant que les OPCA « *peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification* », l'article R. 6332-36 du code du travail précisant : « *dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle* ».

Il est des cas où le certificateur facture tout ou partie des coûts de la certification à l'entreprise ou à la personne certifiée. Il conviendrait de faire en sorte qu'il n'y ait aucun

reste à charge pour le bénéficiaire de la certification de telle sorte que cette pratique de facturation ne constitue pas un obstacle à l'accès à la formation[19].

La propriété des CQP

Les CPNE sont légalement chargées de créer les CQP et, en tout état de cause, devraient en être les propriétaires. Ne disposant pas de la personnalité juridique, elles n'en n'ont pas la possibilité. Les partenaires sociaux doivent donc préciser dans leur processus de création-régulation des CQP, qui en est propriétaire. Plusieurs situations existent : le syndicat patronal au nom de la CPNE, l'OPCA de la branche en accord avec ses partenaires sociaux, un organisme certificateur *ad hoc* désigné par la CPNE…

La question de la responsabilité juridique de l'organisme certificateur est aussi posée, en cas de contestation de ses décisions notamment. La loi ne prévoyant rien en la matière, c'est la jurisprudence qui s'en chargera ou un accord de branche qui doit le prévoir.

La promotion des CQP

La décision de création d'un CQP peut s'accompagner de son inscription sur la liste, établie par la CPNE, des certifications accessibles par le CPF, ce qui en facilite l'accès grâce aux ressources en temps disponibles sur le CPF du candidat et aux possibilités de son abondement, notamment par l'entreprise.

La décision de création d'un CQP peut aussi entraîner une demande de son inscription au RNCP qui permet, d'une part, l'accession par la VAE et son financement, d'autre part une visibilité renforcée du CQP dans le « paysage » des certifications.

Elle peut par ailleurs faire l'objet, le cas échéant, d'un classement dans la hiérarchie des classifications de la branche, ce qui renforce l'attractivité du CQP par sa reconnaissance conventionnelle.

Les offreurs de formation préparatoire du CQP sont aussi des agents naturels actifs de la promotion du CQP. Ce sont eux qui organisent souvent le recrutement, participent à la mise en relation de jeunes candidats à un contrat de professionnalisation avec des entreprises, et, plus largement concernant des demandeur.euse.s d'emploi, sont partie prenante d'un montage de financement ou en co-financement des formations et de la certification avec des organismes qui en ont la responsabilité (région et pôle emploi notamment).

Les branches, notamment dans le cadre de salons professionnels ou d'opération de valorisation de leurs métiers, en partenariat ou non avec des organismes de formation préparant des CQP, sont évidemment actrices de cette promotion.

Enfin, le dispositif de Conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi de 2014 sur la formation professionnelle, devrait devenir un important vecteur de promotion des certifications, y compris des CQP, dans sa fonction d'accompagnement gratuit de toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et construire son projet d'évolution professionnelle.

19 Entretien du rapporteur avec Francine Pierre, déléguée centrale CGT Thales Avionics, vice-présidente du CNAM, le 7 juin 2016.

E. Les différentes approches de la certification dans les branches professionnelles

Construction politique et sociale, les CQP sont la résultante et le fait de politiques paritaires de branches, diverses et variées. Les auditions et entretiens réalisés pour construire cet avis l'ont montré et permettent d'identifier différentes approches qui, sans probablement être exhaustives, rendent compte de cette diversité, apportant ainsi une réelle plus-value à l'observation du dispositif des CQP.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux assignent des rôles multiples aux CQP, qui peuvent varier selon les branches professionnelles mais qui sont loin d'être toujours exclusifs les uns des autres. Ces usages multiples sont souvent dans les discours rapportés à un objectif de professionnalisation. En effet, la plupart des interlocuteurs rencontrés au cours de la préparation de cet avis, qu'ils s'agissent de représentants des branches professionnelles, des entreprises, de personnes en formation préparant un certificat de qualification professionnelle ou de salarié.e.s déjà titulaires d'un CQP, évoquent une recherche de professionnalisation. Cette notion de professionnalisation est toutefois, selon les contextes et les stratégies des acteurs, chargée de sens différents.

1. La certification professionnelle comme réponse à un problème d'image et d'attractivité de branche

Certaines activités voient leur image ternie par l'absence de qualification reconnue à leurs salarié.e.s. Leur développement peut s'en trouver freiner. Des recrutements plus difficiles peuvent compromettre le renouvellement nécessaire de la main-d'œuvre.

La création de certificats de qualification professionnelle constitue ainsi une réponse à cette faible attractivité. La certification vise alors à fidéliser les salarié.e.s du secteur en les qualifiant comme le montre les trois exemples de branches suivants.

L'usage des CQP dans la branche de la propreté

Dans la branche de la propreté forte d'environ 480 000 emplois, l'accord sur la formation professionnelle signé en 2011 fait explicitement référence à l'objectif d'amélioration de l'attractivité du secteur et de fidélisation des salarié.e.s. La décision de se doter de CQP a été prise en 2003 après la réalisation d'un contrat d'étude prospective qui a débouché sur un travail d'identification des compétences du secteur. Une filière de 8 CQP a été construite pour être déployée en 2009[20]. Elle recouvre les niveaux des ouvriers qualifiés, des chefs d'équipe et de la maîtrise d'exploitation. A la fin de l'année 2015, 16 000 CQP avaient été délivrés majoritairement à des salarié.e.s travaillant déjà dans le secteur (62 %) et âgé.e.s

20 La filière actuelle est constituée des CQP suivants : agent machiniste classique (AMC) ; agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ; chef d'équipe en propreté (CEP) ; laveur de vitres (LV) ; agent de maintenance multi technique immobilière (AMI) ; chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ; chef de site (CS) ; responsable de secteur (RS).

de plus de 35 ans (à 75 %). Les contrats de professionnalisation comptent pour 27 % des certificats délivrés.

Les CQP de la propreté font systématiquement l'objet de demandes d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'enjeu majeur de cette inscription est la recherche de visibilité pour les métiers du secteur auprès des publics cibles et des prescripteurs de l'orientation.

La recherche d'une meilleure image « métier » associée à la création des CQP ne peut cependant être dissociée d'autres objectifs de la branche comme la professionnalisation et la montée en qualification de ses salarié.e.s qui constituent une garantie de qualité de la prestation auprès de leur client. Permettre aux salarié.e.s une évolution professionnelle et sécuriser leur parcours est aussi une des ambitions explicitement affichée dans l'accord de branche sur la formation. La certification dans la branche se trouve d'ailleurs associée à la perspective de faciliter l'évolution des salarié.e.s à temps partiel vers des emplois à temps plein.

Les huit CQP de la Propreté sont « modularisés » et construits de manière à favoriser des évolutions et des mobilités professionnelles. En outre, dans la même logique de structuration de parcours professionnels, la branche a initié la mise en place de passerelles avec d'autres certificateurs. Ainsi, à l'issue d'un important travail de comparaison des référentiels de compétences et de certification, une équivalence a été créée entre d'une part, les deux CQP cumulés d'agent machiniste et d'agent d'entretien et, d'autre part, le titre professionnel « d'agent propreté hygiène » du ministère du Travail.

La certification dans les branches des salarié.e.s du particulier employeur.euse et des assistant.e.s maternel.le.s : des titres professionnels et des CQP

Les partenaires sociaux de ces deux branches ont créé dans les années 2000 des outils de professionnalisation adaptés à une situation atypique caractérisée par une pluralité d'employeur.euse.s pour un.e même salarié.e et une large autonomie dans le travail dont le corollaire est un risque d'isolement. Sous l'effet d'évolutions profondes de la société - vieillissement de la population, augmentation du nombre de familles monoparentales notamment - les perspectives, à court et moyen terme, de création d'emplois dans l'aide à domicile et la garde d'enfants apparaissent très importantes, de l'ordre de 300 000 emplois supplémentaires à l'horizon 2022[21]. Dans ce contexte, la certification constitue un levier d'attractivité et de reconnaissance de la valeur de ces métiers.

Pour valoriser les métiers liés à l'accueil de la petite enfance, à la prise en charge du cadre de vie ou à l'assistance de personnes dépendantes, ces deux branches professionnelles ont créé avec « IPERIA l'institut », organisme de formation et de certification spécialisé dans les emplois de la famille, trois titres professionnels de niveau V, inscrits au RNCP. Il s'agit des titres d'« employé familial », d'« assistant de vie dépendance », d'« assistant maternel/garde d'enfants ».

Ils sont composés de trois blocs de compétences : sécurisation de l'espace professionnel ; développement de l'activité multi-employeur ; accueil et prise en charge des personnes au

21 DARES et France Stratégie, *Les métiers en 2022 : résultats et enseignements*, avril 2015.

domicile. Ce découpage autorise les candidats à valider partiellement leur certification et en conserver l'avantage pour obtenir ultérieurement la globalité du titre. Depuis 2009, ils ont donné lieu à la délivrance de plus de 12 000 certifications. Le taux de réussite aux épreuves frôle les 80 %.

Deux voies d'accès, la formation ou la VAE, sont offertes aux candidat.e.s qu'ils.elles soient déjà salarié.e.s du secteur, en reconversion professionnelle ou demandeur.euse.s d'emploi. La formation est dispensée par un organisme de formation labellisé par les deux branches professionnelles. Elle peut en partie être réalisée à distance. Sa durée est de 521 heures dont 105 heures de mise en situation professionnelle.

Plus récemment, les branches ont commencé à développer une démarche CQP pour répondre à une demande de certification sur des spécialités. Trois CQP ont ainsi été créés et devraient prochainement faire l'objet d'une demande d'enregistrement au RNCP. Il s'agit des CQP d'« assistant de vie handicap », d'« assistant maternel, garde d'enfant porteur d'un handicap » et d'« assistant de gouvernance familiale ». Les deux premiers ont vocation à compléter un titre ; celui d' « assistant de gouvernance familiale » pourra être validé sans le titre mais en intégrant des blocs de compétences du titre.

Les salarié.e.s du secteur peuvent, aussi, rechercher le titre du ministère chargé de l'emploi « assistant.e de vie aux famille » qui certifie des compétences nécessaires à des interventions « pour faciliter la vie quotidienne des personnes dites « fragilisées » comme les personnes âgées, malades ou handicapées, de famille avec de jeunes enfants ou tout simplement de toute personne qui les sollicite »[22]. Des « passerelles » entre les trois CQP précédemment évoqués et ce titre du ministère de l'emploi sont actuellement à l'étude[23].

L'objectif de professionnalisation des salarié.e.s apparaît central dans la démarche de création des CQP. Sans être exclusif, il est, en tout cas, partagé par un grand nombre de branches. Comme dans la propreté ou les services à la personne et emplois à domicile, les enjeux de professionnalisation et d'attractivité du secteur sont étroitement associés dans la branche du recyclage.

2. Les CQP comme modalités d'adaptation des compétences professionnelle au changement technique : le cas de la métallurgie

L'objectif d'adaptation de la main-d'œuvre aux changements techniques domine nettement dans la métallurgie, « super branche » regroupant 1,5 million de salarié.e.s et 43 000 entreprises recouvrant sept secteurs d'activité, depuis les produits informatiques jusqu'aux produits métalliques en passant par l'automobile. Le terme de « professionnalisation » y est également volontiers utilisé pour résumer la démarche de formation et de certification par la branche. Mais dans ce contexte, plutôt qu'à une simple reconnaissance et objectivation des acquis professionnels des salarié.e.s en poste, il renvoie à un objectif d' élévation du niveau

22 Code RNCP 4821.

23 Entretien du rapporteur avec Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM), le 9 mars 2016.

de compétences pour faire face à l'évolution technique et répondre aux nouveaux besoins des entreprises. Il correspond aussi à la volonté d'apporter la formation ou le complément de formation nécessaire à des postulants aux métiers de la métallurgie (jeunes demandeur.euse.s d'emploi et salarié.e.s en reconversion), souvent via le contrat de professionnalisation.

Le problème d'un défaut d'attractivité des métiers techniques et certaines difficultés rencontrées dans le renouvellement de la main-d'œuvre des entreprises industrielles n'en constituent pas moins une motivation supplémentaire de la politique de certification de la branche.

Depuis 1987, la métallurgie a créé plus de 150 CQP, dénommés CQPM (certificats de qualification paritaires de la métallurgie) qui ont donné lieu à quelque 120 000 validations. En 2015, environ 9 000 certificats ont été validés dans la branche.

La pratique de certification est très clairement articulée avec la politique emploi-formation de la branche dont l'objet principal est d'anticiper et d'accompagner l'évolution et les besoins en compétences des métiers des entreprises de la métallurgie. Elle s'appuie d'ailleurs sur un appareil de formation sectoriel très puissant, le réseau du « pôle de formation des industries technologiques », qui a développé, dans le cadre de l'alternance, des méthodes pédagogiques novatrices fondées sur l'individualisation des parcours et l'évaluation des compétences en situation professionnelle. Les représentants du secteur souhaitent aujourd'hui mettre en pratique l'idée que toute formation doit au minimum donner lieu à une évaluation et un récapitulatif des compétences acquises et, à terme, à une certification.

Les CQPM sont présentés comme une reconnaissance du professionnalisme de leurs détenteurs. Ils sont conçus comme des signaux forts sur les compétences acquises et sur le parcours professionnel des salarié.e.s, vis-à-vis des entreprises de la branche et même au-delà. Longtemps réticent à demander l'inscription des CQPM au RNCP, la métallurgie, désormais à la recherche d'une plus forte visibilité pour ses emplois et sa filière de formation, a récemment inversé cette tendance, en particulier pour les CQPM les plus utilisés. La politique de certification de la branche répond aussi à des besoins de recrutement dans certains métiers industriels réputés « en tension ». La part significative de demandeur.euse.s d'emploi parmi les récipiendaires de certificats (21 %) témoigne d'ailleurs de cet effort.

Les partenaires sociaux de la branche s'appuient actuellement sur le découpage de leur CQPM en blocs de compétences pour faire émerger un nouvel instrument de certification, le certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM) dont la vocation serait de compléter les CQPM par la reconnaissance de capacités professionnelles supplémentaires. Ces CCPM permettraient de répondre à des besoins très spécifiques exprimés par les entreprises.

Le développement précoce des CQP dans la métallurgie s'est parfois appuyé sur une vision critique des conditions de préparation et de délivrance des diplômes professionnels en formation initiale. L'idée que des CQPM puissent se substituer aux diplômes de l'Education nationale semble actuellement moins répandue alors que le réseau des organismes de formation lié à la branche est fortement investi dans la préparation en alternance des diplômes du CAP à la licence professionnelle et qu'il arrive que, dans le cadre d'une même

formation, les stagiaires soient préparés en même temps à un diplôme et à un CQP. Cette dernière pratique constitue une illustration de la relation complexe entre diplômes, titres professionnels et CQP comme marqueurs de la professionnalisation[24].

3. Les CQP des services de l'automobile. De la qualification de nouveaux salariés à la gestion dynamique des parcours professionnels des salarié.e.s en poste

La branche des services de l'automobile qui comptait, en 2015, 116 000 entreprises et près de 400 000 salarié.e.s fait actuellement évoluer son dispositif de certification dans le contexte de la mise en œuvre de la dernière réforme de la formation professionnelle. Le dispositif des CQP a commencé à y être développé dès la fin des années 1980, sous le contrôle des partenaires sociaux de branche, dans une logique d'intégration de titulaires de contrats de qualification et de recrutement de demandeur.euse.s d'emploi en formation.

La branche compte aujourd'hui près d'une centaine de CQP dont une trentaine fait l'objet d'une utilisation régulière et forte. De 1988 à 2015, environ 30 000 CQP, au total, ont été délivrés dans les services de l'automobile. 2 170 l'ont été pour la seule année 2015, avec un taux d'insertion dans l'emploi de 87 %. Jusqu'à présent, les CQP ont été principalement mobilisés dans une perspective de recrutement et de qualification de nouveaux. elles. salarié.e.s sur la base de contrats de professionnalisation et de la formation des demandeur.euse.s d'emploi[25.]

Cependant, l'évolution récente du cadre institutionnel de la formation professionnelle incite aujourd'hui la branche à ouvrir plus largement ses instruments de certification aux salarié.e.s en poste dans une logique de déroulement de carrière et de promotion. Après l'adoption de la loi du 5 mai 2014, la CPNE des services de l'automobile, en s'appuyant sur l'ANFA, OPCA du secteur, a entrepris une rénovation profonde de son système de qualification et de certification afin d'articuler les CQP avec le dispositif public du compte personnel de formation (CPF) et mobiliser ainsi les fonds de la formation professionnelle dans un objectif global de qualification.

La rénovation en cours s'appuie sur deux instruments paritaires de gestion des parcours professionnels de la branche :

- un répertoire national des qualifications (RNQSA) qui dresse la liste exhaustive et décrit les qualifications professionnelles. Il est annexé à la convention collective. La création et l'actualisation des fiches de qualification est du ressort de la CPNE ;

24 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Gilles Lodolo, directeur emploi formation des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), de Maurice Pinkus, directeur délégué et de Séverine Delavernhe, chef de service Education nationale/enseignement supérieur, le 3 février 2016.
Entretien du rapporteur avec Henri de Navacelle, directeur général de l'AFORP et Patrice Pabeau, directeur des opérations de l'AFORP, le 12 février 2016.

25 Il est à noter que la branche a néanmoins conservé, pour ses recrutements de premiers niveaux, un fort attachement au CAP et à l'apprentissage avec des effectifs de l'ordre de 20 000 par an, soit dix fois le nombre de délivrance de CQP.

– un répertoire national des certifications (RNCSA) qui récapitule les certifications reconnues par la branche dont l'obtention permet d'accéder à une qualification.

Avec les diplômes professionnels, les CQP constituent un type de certifications du RNCSA. Un avenant à la convention collective en date du 3 juillet 2014, précise que les actions de formation éligibles au CPF sont les formations sanctionnées par une certification inscrite au RNCSA ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles. Afin de favoriser l'utilisation du CPF et de mobiliser son financement pour obtenir un CQP, le dispositif d'accès aux CQP est, en effet, en voie de transformation à partir de leur reconstruction en blocs et unités de compétences. Dans la nouvelle architecture, les certifications (CQP, titres et diplômes) sont mises en correspondance avec les qualifications et les niveaux de classification de la convention collective. Pour chaque domaine d'activité, il existe des CQP découpés en blocs de compétences, hiérarchisés et articulés entre eux. Cette organisation intégrée doit permettre, la construction de véritables parcours professionnels pour les salarié.e.s de la branche.

L'ANFA, OPCA de la branche, est chargée, par délégation de la CPNE de mettre en œuvre ce cadre de formation et de certification rénové. Elle a notamment pour mission d'habiliter et d'évaluer les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre un CQP. Elle est ainsi garante de la qualité de la certification.

Concernant l'articulation des CQP avec les diplômes professionnels, leur positionnement au regard des qualifications et des niveaux de classification permettrait d'envisager un système de reconnaissance réciproque sur le fondement des blocs de compétence[26].

4. Faciliter les reconversions dans le cadre de restructurations sectorielles de grande ampleur tout en assurant les qualifications nécessaires à la montée en gamme d'un secteur : le cas des industries textiles

Le textile qui couvre une palette de secteurs très variés (filature, tissage, tricotage, produits non tissés, impression, teinture…) est la première branche à s'être lancée dans les contrats d'études prospectives mis en place par l'Etat dans les années 1980, dans un contexte de mutation de l'appareil productif, d'évolution technologique (automatisation) et de mondialisation des marchés. Le textile était alors une industrie de main-d'œuvre pour laquelle les coûts salariaux avaient une grande importance. Dans un contexte de restructuration de la profession, un accroissement de la qualification des personnels apparaissait comme un objectif évident. Les enjeux de reconversion à l'intérieur même du secteur étaient alors cruciaux pour satisfaire des besoins en termes d'innovation et de marketing.

Entre 1998 et 2015, le nombre des entreprises de la branche est resté stable (environ 2 000) mais le nombre de salarié.e.s a été divisé par deux (passant de 150 000 à 65 000). Au début des années 1990, la branche compte une forte proportion d'ouvriers (75 %) dont

26 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Karine Ceysson-Gillot, directrice du département compétences en ingénierie, Association nationale pour la formation automobile (ANFA), le 8 juin 2016.

la qualification est rarement formellement reconnue. En 2015, les ouvriers ne représentent plus que 43 % des emplois de la branche contre 41 % pour les ETAM et 16 % pour les cadres.

Pendant cette période, les efforts de qualification des salarié.e.s de la branche répondaient à un double objectif :

- faciliter leur reconversion dans la branche et à l'extérieur de la branche dans un contexte de forte diminution des emplois ouvriers ;
- créer les conditions d'une élévation du niveau de qualification et de la motivation des salarié.e.s pour accompagner une montée en gamme vitale pour les entreprises du secteur.

Avant les CQP : une démarche originale de certification des compétences acquises via un CAP par unités capitalisables

La branche a d'abord mis en place à partir de 1993 des PMQ, « parcours modulaires qualifiants ». Cette première réponse s'inscrivait dans un schéma classique de recherche d'un premier niveau de diplôme. Il s'agissait de conduire les salarié.e.s du niveau infra V au CAP. Pour y parvenir, la branche a été, en 1995, à l'origine de la création, dans le cadre d'un partenariat avec l'Education nationale, du CAPUC, CAP par unités capitalisables. Il s'agissait à l'époque d'un dispositif assez innovant qui anticipait à la fois sur la VAE et la modularisation actuelle des diplômes et des certificats en blocs de compétences.

Il fallait mobiliser des centaines d'heures de formation pour amener péniblement les gens au niveau d'un CAP. Pour les organismes, il s'agissait de vendre des heures de formation. Le CAPUC s'efforçait de rompre avec cette logique. Les métiers de la branche ont été retravaillés pour réaliser un croisement avec le programme des CAP, premier niveau reconnu. La collaboration avec un chef de travaux de l'éducation nationale, a été particulièrement fructueuse. Un référentiel commun pour le CAP, avec une procédure de certification des acquis, a été élaboré pour ce CAP. Cette démarche correspondait à la conviction que les salarié.e.s sans qualification reconnue n'étaient pas dépourvus de compétences. Elle a permis de faire sauter le verrou de l'examen final et de promouvoir une intervention conjointe des GRETA pour la formation et d'un organisme technique pour la phase de validation des compétences. L'idée centrale était de reconnaître que l'expérience professionnelle est elle-même formatrice. A l'issue d'un processus d'évaluation, on ne formait les gens que pour les compétences qui leur manquaient pour obtenir le diplôme. Si une personne satisfaisait au référentiel de compétences, elle obtenait son CAP. Cette méthode a permis de décerner 2 000 diplômes entre 1993 et 2008. 20 % des personnes évaluées avaient d'emblée le niveau du CAP.

La trame « métier », élaborée à l'époque, est actuellement utilisée dans le cadre des CQP/CQPI. Tout cela repose sur une vraie méthodologie d'évaluation des acquis.

Le développement des CQP, puis des CQPI dans les années 2000

Ce passage au CQP a été provoqué par la fin de la collaboration avec l'éducation nationale.

Les CQP du textile conçus, à partir de 2004, sur une maille large s'apparentent tout-à-fait à un CAP. La branche s'est, à partir de 2006, rapidement positionnée sur les CQPI pour

répondre aux besoins de reconversion externes. Elle s'est fortement investie dans la création de ces CQPI. Il est apparu, par exemple, qu'un « CQP process » spécifique à la branche textile ne se justifiait pas dès lors que la possibilité de créer le même CQP, commun à plusieurs branches, existait. Dans ce domaine, les gestes professionnels, les savoir-faire sont en effet identiques. L'intérêt du CQPI était d'apporter une certification utile, repérable à des gens susceptibles d'évoluer professionnellement hors de la branche.

Selon les responsables patronaux de la branche, le fil rouge de la pratique d'évaluation des acquis des salarié.e.s des entreprises textiles consistait à ne surtout pas apparaître comme une machine à alimenter les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les candidat.e.s à la certification étaient plutôt marqué.e.s par l'échec d'une scolarité antérieure et inquiet. ète.s des difficultés du secteur. Il était primordial de gagner la confiance. La détection des compétences devait donc se faire à la fois au regard des besoins de l'entreprise et des perspectives d'évolution personnelle.

Ce n'est que dans un second temps, qu'il est apparu que la démarche pouvait être utilisée à bon escient et, avec l'accord des organisations syndicales, dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi afin que les salarié.e.s qui quittaient l'entreprise le fassent avec une reconnaissance de leur qualification.

La branche textile compte aujourd'hui 10 CQP et est adhérente à 12 CQPI.

5 100 certificats ont été attribués au cours des 10 dernières années (4 500 CQPI et 600 CQP) par 35 jurys. L'objectif de certification est au cœur des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) du secteur, signés et financés par le ministère du travail. Une action de formation sur deux en entreprise dans le cadre de l'EDEC doit déboucher sur une certification.

La réussite des CQP et des CQPI est paradoxalement liée aux difficultés du secteur. Dans ce contexte, selon l'Union des industries textiles, le lien avec les classifications a pu paraitre relativement secondaire.

L'usage de la certification de branche et interbranche a permis de travailler en anticipation des besoins des entreprises.

Lorsque des entreprises ont dû délocaliser une partie importante de leur production pour ne pas disparaître, la préparation des CQP par les salarié.e.s a permis d'identifier des compétences ; ce qui a facilité la reconversion d'une partie des personnels de production dans des fonctions de vente.

La méthode des parcours modulaires qualifiants qui reste à la base de ces CQP permet une identification claire des compétences et la détection des points communs et des différences entre les parcours professionnels. Elle a été reprise dans l'agro-alimentaire et dans la plasturgie avec lesquelles les industries textiles ont développé le CQPI « process »[27].

27 Entretien du rapporteur avec Xavier Royer, directeur de la formation de l'Union des industries textiles, le 5 février 2016.

5. Des CQP pour compléter des diplômes professionnels

Le cas des industries de l'habillement

Les industries de l'habillement (prêt-à-porter, lingerie, vêtements de protection et de sécurité), avec 2 800 entreprises et 42 000 salarié.e.s dont 10 000 environ sont employés dans la production connaissent aujourd'hui un certain regain d'activité après plusieurs décennies de repli continu. Des besoins en matière de recrutement et de qualification sont actuellement ressentis. Toutefois, plus de 90 % des salarié.e.s de la branche sont déjà titulaires d'un diplôme (CAP, bac professionnel) ou d'un titre privé, d'où une approche très différente de l'ensemble des industries textiles (*cf*. infra).

Les CQP, « monteur(se) prototypiste en confection » et « opérateur(trice) multipostes en confection » s'inscrivent dans une logique de formation continue, en complément du diplôme et dans un objectif d'élévation de la qualification technique. Ils sont tous deux inscrits au RNCP[28]et dotés d'un niveau dans la grille de classification.

Une évolution dans l'usage des CQP semble cependant s'esquisser avec les difficultés de recrutement actuellement rencontrés par la branche. Un CQP d'entrée dans la profession devrait prochainement voir le jour, il s'adresserait en priorité à des demandeur.euse.s d'emploi et mobiliserait environ 400 heures de formation dans le cadre de la préparation collective à l'emploi (POEC) ou du contrat de professionnalisation. Il pallierait aussi en partie ce que les représentants de la branche considère comme l'inadaptation des diplômes obtenus en formation initiale (CAP, Bac professionnel et certains titres privés) à savoir l'insuffisance du temps de formation pratique ou même l'inadéquation du contenu des formations soit en raison de long délais de révision des référentiels, soit du fait de l'engouement excessif pour les formations de styliste lorsqu'il s'agit de l'offre privée[29].

L'évolution de l'usage des CQP dans le bâtiment et les travaux publics

Le bâtiment et les travaux publics créent et administrent leurs CQP dans des CPNE conjointes. Depuis 1996, près d'une centaine de CQP ont été créés. 63 d'entre eux sont aujourd'hui actifs, 31 pour le bâtiment, 23 pour les travaux publics et 9 pour le bâtiment et les travaux publics. Au début de l'année 2016, quatre CQP étaient inscrits au RNCP, deux pour le bâtiment (peintre anti corrosion et installateur-mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïque) et deux pour les travaux publics (constructeur en voierie urbaine et applicateur de revêtements routiers). Tous les CQP font l'objet d'un classement dans les grilles de classification des branches considérées.

Bien que constituant un ensemble assez étoffé, les certifications de branche ont connu un développement plutôt lent en raison d'un recours traditionnellement important aux diplômes de l'Education nationale et aux titres du ministère du travail dans le BTP. Au cours des quatre dernières années, les flux d'admissions ont été relativement modestes et stationnaires.

28 Codes RNCP 16264 et 16265.

29 Entretien du rapporteur avec Lionel Guérin, délégué général adjoint, directeur des affaires juridiques et sociales de l'Union des industries de l'habillement et Jean-Philippe Vauclair, président de l'Académie internationale de coupe de Paris (école supérieure des modélistes du vêtement), le 25 février 2016.

Tableau **3 : effectifs des CQP du BTP**

Année	2012	2013	2014	2015
Candidats	1 777	1 935	1 578	1 554
Admis	1 389	1 515	1 337	1 337

Source : CPNE conjointes bâtiment et travaux publics.

La plupart des CQP enregistre des flux d'admissions annuelles compris entre une et une vingtaine d'unités. Quelques-uns se distinguent par des effectifs plus importants, celui d'ouvrier cordiste de niveau 1 se plaçant largement en tête avec 546 admis en 2014 et 2015 devant celui d'installateur mainteneur des systèmes solaires et photovoltaïques (191 admis en 2013, 132 en 2014 et 94 en 2015).

Les certifications créées par ces branches ont donc plutôt été conçues pour reconnaître des compétences additionnelles aux diplômes et titres ou identifier des doubles compétences comme celle d'ouvrier cordiste. Les CQP permettent une réponse rapide à des besoins de qualifications nouvelles induites par les transformations techniques et les choix de société ; il en est ainsi du CQP d'installateur mainteneur en systèmes solaires enregistré au RNCP en 2011[30].

L'artisanat du bâtiment : le CQP comme réponse à un besoin de « niche professionnelle »

L'artisanat du bâtiment est historiquement attaché à la formation de sa main-d'œuvre par la voie de l'apprentissage sur des diplômes de niveau V et IV, CAP, BEP et désormais baccalauréat professionnel tout particulièrement au travers de la filière CAP-BP. Un premier CQP initié par la CAPEB et créé par les CPNE conjointes du BTP a été mise en place il y a seulement quelques années dans une approche très spécifique et complémentaire au diplôme. Il s'agit du CQP de couvreur « chaumier » créé pour pérenniser une compétence métier régionale pour laquelle les flux ne suffisaient pas à justifier la création d'un diplôme.

Un deuxième CQP a été créé en 2015 pour répondre à des besoins situés à la charnière de deux cultures professionnelles, celle du bâtiment et celle de l'artisanat des métaux. Il s'agit du CQP de fabricant-installateur d'ouvrages métalliques du bâtiment qui émane d'une demande des entreprises artisanales de la serrurerie métallerie dont la polyvalence d'activités n'est pas couverte par les CAP existants. En outre, y sont accueillis traditionnellement de nombreux.euses salarié.e.s en reconversion. Là encore, le CQP répond à une logique de niche de compétences et se situe sur un terrain duquel le diplôme est absent en raison de l'étroitesse de la demande.

La création de ces CQP est aussi à relier à la possibilité de former des salarié.e.s en poste, à partir de la situation de travail ouverte par la loi du 5 mars 2014. Dans ce contexte nouveau, l'artisanat du bâtiment a souhaité participer à une expérimentation conçue et pilotée par le ministère du travail, dénommée FEST (formation en situation de travail).

30 Entretien du rapporteur avec François Falise, directeur de la formation et Alix du Pelou, chef du département formation initiale de la Fédération Française du Bâtiment (FFB), le 12 janvier 2016.

Le ministère du Travail a ainsi invité les OPCA et des entreprises volontaires à « tester » le déploiement de projets centrés sur des actions de formation en milieu et situation de travail au bénéfice de salarié.e.s de TPE-PME et de leurs employeur.euse.s. L'idée qui sous-tend cette expérimentation est pour le.la salarié.e concerné.e, de s'engager dans un parcours complet et modulaire qui lui permette d'acquérir les compétences attendues au travers de situations de travail apprenantes réalisées au sein de l'entreprise artisanale. Il s'agit de prendre appui sur les pratiques de formation existantes au sein de l'artisanat du bâtiment mais jusqu'ici non reconnues et formalisées. L'expérimentation est en cours dans deux régions, Languedoc Roussillon Midi Pyrénées et Auvergne Rhône-Alpes[31].

6. Le CQP comme condition de l'exercice réglementaire d'une profession : les branches de l'animation et du sport

Les branches de l'animation, du sport et du tourisme social auxquelles correspondent un même syndicat d'employeurs, le CNEA, partagent une même démarche de certification. Cette dimension multisectorielle est en lien direct avec l'intérêt de ces professions pour la recherche d'interactions entre CQP et pour le développement des CQP Interbranches. Des discussions paritaires sur la certification se déroulent d'ailleurs régulièrement au sein de l'OPCA commun aux trois secteurs.

Au début des années 2000, le secteur sportif a connu une profonde reconfiguration de son environnement législatif. En effet, en 2003, l'Etat a ouvert la condition réglementaire de l'exercice de la profession d'éducateur sportif non plus aux seuls diplômes délivrés par l'Etat mais également aux CQP. Pour répondre à ce changement législatif et aux enjeux d'emploi et de formation, les partenaires sociaux ont rapidement conclu un accord national relatif au plan de formation et à la mise en œuvre des CQP. Le principe de non-concurrence entre les diplômes d'Etat et les futurs CQP a présidé à la création de ces derniers. Ainsi, les CQP doivent répondre à des besoins non couverts par des diplômes d'Etat. Ils sont également conçus comme un éventuel marchepied vers les diplômes dans le cadre de parcours professionnels cohérents. Ils font évidemment l'objet d'une demande systématique d'enregistrement au RNCP, ce qui implique, en fonction de l'obligation de renouveler la demande tous les trois à cinq ans, une révision de leurs contenus à partir des évolutions constatées dans la pratique sportive.

Les six premiers CQP de la branche ont vu le jour en 2008, après l'extension de la convention collective nationale du sport. Il en existe aujourd'hui 33 qui ont permis la délivrance de 37 000 certifications. Le flux annuel est d'environ 5 000 certifiés. La majorité de ces CQP relève de l'encadrement sportif.

Concernant les voies d'accès à la certification, 70 % des certifiés depuis 2008 ont obtenu leur CQP par le biais de la formation, 20 % par un régime d'équivalence et seulement 4 % par la VAE. En outre, la branche a inscrit l'ensemble de ses CQP sur sa liste des certifications

31 Entretien du rapporteur avec Jean-Christophe Repon, trésorier adjoint de la CAPEB, vice-président de CONSTRUCTYS, OPCA de la construction, Estelle Chambrellan, directrice formation de la CAPEB et Olivier Weber, chargé de l'apprentissage et de la certification à la CAPEB, le 5 février 2016.

éligibles au CPF ainsi que sur la liste nationale interprofessionnelle permettant aux demandeur.euse.s d'emploi et aux salarié.e.s des autres branches d'accéder à ces formations.

Les CQP constituent un outil de certification dont la relative souplesse répond aux besoins d'un secteur constitué majoritairement de petites structures et où la pratique d'emplois à temps partiel cumulés est très répandue. De surcroît, l'évolution de la pratique sportive conduit à la rapprocher des enjeux de la santé et du bien-être ce qui implique la reconnaissance de compétences nouvelles et plus transversales, adaptées à de nouveaux publics comme les seniors ou les personnes en situation de handicap. La branche qui compte en son sein un certain nombre de *start-up* qui se dédient au développement d'applications sur le sport et qui voit émerger, dans le champ événementiel, de nouveaux métiers en lien avec le développement durable, est également concernée par les transitions numérique et écologique[32].

7. CQP ou titre privé : le choix du secteur de l'habitat social

Les organisations professionnelles de l'habitat social ont confié, depuis 1972, le développement et la gestion de leur système de certification et de formation à une association paritaire, l'AFPOLS, dont le conseil d'administration est composé de représentants des neuf organisations syndicales et des six organisations professionnelles du secteur. Cette association se rapproche d'une CPNE pour ce qui concerne la certification mais elle n'en a pas le statut ni l'ensemble des prérogatives. Pour attester de la qualification des salarié.e.s des structures de l'habitat social, l'AFPOLS a fait le choix du titre privé plutôt que du CQP. Les raisons qui ont présidé à ce choix semblent tenir à l'antériorité d'un titre de gardien d'immeuble dans la profession.

Dans les faits, les modalités de fonctionnement et la philosophie des titres de l'habitat social sont très proches de celles des CQP. Il existe actuellement deux titres, inscrits au RNCP, gardien d'immeuble, niveau V et responsable de site, niveau III, pour lesquels ont été définis un référentiel d'activité et de compétences et un référentiel de certification.

Les titres sont présentés comme complémentaires au diplôme, le CAP de gardien d'immeuble, préparé dans le cadre de l'Education nationale, et ce à un double titre :

- ils sont spécialisés afin de correspondre aux besoins spécifiques qui sont ceux de l'habitat social ;
- ils apparaissent comme des certifications exclusivement accessibles par la formation continue, s'adressant soit à des salarié.e.s déjà en poste, soit à des demandeur.euse.s d'emploi. Il existerait donc un partage de fait avec le CAP, très majoritairement préparé en formation initiale.

Les deux titres inscrits au RNCP sont découpés en blocs de compétences. Les dirigeants de l'AFPOLS considèrent que la mise en place d'un système d'équivalences avec les diplômes

32 Audition devant la section du travail et de l'emploi de Franck Seguin, délégué général du Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) et de Sébastien Buisine, chargé de mission sport, le 17 février 2016.

professionnels correspondants seraient envisageables à partir d'une reconnaissance des blocs par les certificateurs.

Les principales différences avec le CQP résident dans l'affectation à ces titres d'un niveau de la nomenclature nationale des diplômes et des titres et, selon leurs promoteurs dans une appréhension plus globale du métier que celle des CQP. Dans cette situation d'inter branches, la procédure formelle de création d'un titre privé est, en outre, plus légère que celle de CQP qui fait appel à la CPNE.

Dans leur rapport à la formation, les deux titres sont conçus de la même façon qu'un CQP, ou du moins de ce qu'il doit être. La formation a en effet pour objet de combler l'écart entre l'individu et le référentiel d'activités et de compétences du titre. Les besoins en formation sont considérés comme différents selon les personnes. Dans sa gestion de la formation, l'AFPOLS s'efforce de lutter contre le travers - qui peut correspondre à l'intérêt des organismes de formation - consistant à affecter un nombre d'heures fixe à chaque certification[33].

8. Un dispositif de CQP en développement dans un nouveau contexte : le cas de la production agricole

Le secteur de la production agricole s'est doté, en 2002, d'un système de certification de type CQP sur la base d'un accord étendu. La volonté affiché par les signataires de l'accord consistait à positionner la certification de branche comme levier du développement de la formation professionnelle afin de renforcer l'adaptation des compétences des salarié.e.s, sécuriser ainsi leur parcours professionnel et répondre aux besoins des entreprises. Le dispositif visait à favoriser la qualification des personnes avant ou pendant leur recrutement (demandeur.euse.s d'emploi, jeunes et adultes en contrat de professionnalisation) et celle de salarié.e.s en activité (dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur.euse ou dans celui du CIF).

L'accord prévoit, pour justifier auprès de la CPNE du projet de création de chaque CQP, un rapport d'opportunité comportant une évaluation du flux de personnes concernées et de leurs perspectives d'emploi mais également, une appréciation de la compatibilité avec les diplômes et les titres existants.

En 2014, la profession agricole comptait une demi-douzaine de CQP « actifs », c'est-à-dire des certificats pour lesquels des jurys avaient été organisés et des candidats reçus. Il s'agissait des CQP d'« ouvrier qualifié de l'exploitation viticole, d'« ouvrier spécialisé de production légumière », d'« agent de service de remplacement » (pour assurer le remplacement du chef d'exploitation ou d'un salarié agricole), de « salarié qualifié en polyculture », d'« ouvrier paysagiste hautement qualifié en maîtrise paysagère et végétale », d'« ouvrier qualifié en construction d'ouvrage paysager ».

Cependant, ces six CQP sont aujourd'hui relativement peu utilisés au regard du nombre de candidat.e.s et du nombre de titres attribués ; un manque de communication a pu freiner leur développement. Entre 2003 et 2016 moins de 1 500 personnes se sont présentées.

33 Entretien du rapporteur avec Franck Martin, directeur de l'AFPOLS, le 27 janvier 2016.

De surcroît, le taux de réussite est étonnamment faible – seulement 600 certificats ont été délivrés - même si un nombre significatif de validations partielles ont été possibles (un peu plus de 300) du fait du découpage en modules de ces CQP. Cette faiblesse des taux de validation peut conduire à s'interroger sur la capacité à organiser les parcours de formation correspondant aux exigences de compétences pour ces CQP.

Seuls deux CQP sur les six, celui d'ouvrier d'exploitation viticole et celui d'ouvrier en constructions d'ouvrage paysager, ont finalement donné lieu à des certifications régulières et relativement importantes (entre 10 et 30 annuellement). Le second correspond à une « niche » de spécialité pour lesquelles l'offre de titre ou de diplôme est inexistante. Il s'agit aussi du seul des six certificats à présenter un taux de réussite aux épreuves élevé, supérieur à 80 %.

La mise en œuvre des dispositions de la loi de 2014 et particulièrement de la création du compte personnel de formation (CPF) a conduit la profession agricole à s'interroger sur la sous-utilisation de son offre de certification et à envisager une révision de l'architecture du dispositif actuel. Depuis le début de l'année 2015, la mise en place du CPF semble relancer la demande de certifications. Confrontés à la difficulté de répondre à de nouvelles demandes de formations certifiantes, les organismes de formation et les financeurs se sont tournés vers la profession agricole. La création de nouveaux CQP serait pour eux le moyen d'inscrire certains parcours sur les listes de formations accessibles au CPF. On peut également préciser que des centres de formation se sont saisis des référentiels des CQP pour construire des formations plus courtes et que les stagiaires de ces formations n'apparaissent pas dans les statistiques.

Dans ces conditions, la CPNE envisage de retravailler ses modules de certification afin de les rendre accessibles en 120-150 heures de formation maximum. La liste des compétences visées dans chacun des modules serait revue en conséquence. En outre, le nombre de modules constitutifs d'un CQP pourrait faire l'objet d'une réduction. Un CQP de niveau « ouvrier qualifié » compterait ainsi quatre modules au lieu de six ou sept actuellement. Une amélioration du processus de certification avec une planification plus efficace des sessions de jury et la création d'un outil informatisé de suivi des candidats est également à l'étude.

Un tel « recalibrage » des CQP en lien avec la mise en œuvre du CPF, permettrait non seulement d'augmenter les flux de la certification de la branche pour répondre à une demande de qualification renouvelée mais aussi de résoudre le problème spécifique de taux de validation anormalement faible qui peut, au moins en partie, être imputé à des référentiels d'activités et de certifications surdimensionnés[34].

34 A titre d'exemple, la durée de formation, sans acquis préalable, pour préparer le CQP d' « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » est actuellement de 700 heures, soit à peu près l'équivalent de ce qu'implique la préparation d'un diplôme.

9. La certification via les CQP des salarié.e.s des entreprises de travail temporaire : des modalités d'organisations et des enjeux spécifiques

En termes de besoins de qualification, le travail temporaire est le reflet de la demande des entreprises utilisatrices qui relèvent d'autres branches professionnelles. L'intérim est encore majoritairement industriel mais se développe rapidement dans le secteur des services. Il concerne une majorité d'hommes ouvriers mais avec une tendance à l'élévation de la qualification : les ouvriers qualifiés y sont aujourd'hui plus nombreux (41 % des salarié.e.s de l'intérim) que les ouvriers non qualifiés (37 %).

La CPNE de la branche du travail temporaire a envisagé, il y a quelques années, la création d'un CQP qui lui soit propre et qui se serait appuyé sur la valorisation de compétences spécifiquement développées dans le cadre de l'intérim. La CPNE y a finalement renoncé parce qu'elle craignait que les entreprises utilisatrices ne reconnaissent pas cette certification.

L'enjeu principal pour la branche du travail temporaire est en effet d'adapter les compétences et les qualifications de ses salarié.e.s aux demandes des entreprises utilisatrices. Pour les salarié.e.s concerné.e.s, il existe aussi un intérêt évident à rechercher une certification correspondant aux besoins des branches d'accueil. Il en va de la sécurisation des parcours professionnels en augmentant leurs chances de se voir proposer des missions ou même de se voir proposer un emploi stable dans une entreprise d'accueil.

La branche du travail temporaire a donc choisi de financer la formation et la certification des salarié.e.s intérimaires dans les branches utilisatrices sur le fondement d'un partenariat. En vue de permettre la délivrance de CQP créés dans d'autres champs conventionnels, la CPNE du travail temporaire a signé des conventions avec les principales branches utilisatrices. Le premier accord de ce type a été signé en décembre 2000 avec l'UIMM et les organisations syndicales de la métallurgie. Il a été suivi par un accord avec le BTP en 2003, les industries agro-alimentaires en 2004, la plasturgie et les composites en 2015. Cette dernière convention prévoit par exemple que les salarié.e.s intérimaires en mission dans des entreprises de la plasturgie puissent accéder aux neuf CQP de la branche et que les CQP qui seront créés à l'avenir leur seront également accessibles. La branche du travail temporaire a également joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de la Charte CQPI dont elle est partenaire. Elle a conclu à ce titre trois accords CQPI avec l'industrie textile en 2009, l'inter secteurs papiers-cartons en 2012 et les entreprises du médicament en 2015.

Les CQP peuvent être préparés par les intérimaires dans le cadre des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la branche du travail temporaire : contrat d'insertion professionnel intérimaire, contrat de développement professionnel intérimaire, contrat de professionnalisation intérimaire, période de professionnalisation intérimaire, préparation opérationnelle à l'emploi. Le FAF.TT ou fond d'assurance formation de travail temporaire qui est l'OPCA du secteur finance le coût pédagogique de la préparation du CQP dans les organismes de formation et le coût de la certification (de l'ordre de 300 à 700 € par personne). La possibilité de conduire des travailleurs temporaires à la certification de

branche est largement conditionnée par l'existence d'une offre de formation structurée comme celle de la métallurgie ou celle de l'AFPA pour certains domaines.

Le fait d'être titulaire d'un CQP facilite l'accès à l'emploi des intérimaires dans les branches correspondantes. Dans la métallurgie, et particulièrement dans le secteur aéronautique, nombre d'entreprises font du CQPM une condition d'ouverture de la mission[35].

En termes de volume, les CQP, CQPM et CQPI représentent environ 10 % des parcours de formation financés par la branche.

Tableau 4: **nombre de parcours de formation par type de validation en 2015**

Attestation de formation	CQP/CQPM/CQPI	Qualification CCN	Titre RNCP hors CQP	Total
3 643	1 486	7 314	4 160	16 603

Source : Prism'emploi.

10. D'une logique interbranches à une logique de branches : les entreprises de la restauration collective

La branche de la restauration collective se caractérise par une activité consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur des collectivités publiques ou privées. Certaines entreprises ont développé des activités plus larges de « services sur site » : la restauration, l'accueil, la propreté, la sécurité, la maintenance technique des installations et des matériel qui s'adressent tant à des entreprises, qu'à des administrations ou encore à des particuliers.

Ce secteur (100 000 salarié.e.s, 93 % en CDI) est confronté à une évolution de ses métiers et de ses compétences :

- des emplois qui ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations humaines, commerciales, de marketing... ;
- du développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluri-compétences à côté d'emplois spécialisés ;
- une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salarié.e.s.

Initialement, ces réflexions en matière d'emploi et de formation professionnelle se sont organisées au sein d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranches, dont le périmètre recouvre l'OPCA (FAFIH) en charge des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, d'activités de loisirs, du thermalisme. Une

35 Entretien du rapporteur avec Florence Lucas, directrice adjointe des affaires sociales de Prism'emploi et Denis Lullier, directeur adjoint du FAF.TT, le 19 février 2016.

dynamique de négociations de CQP est apparue dans chacune des branches relevant de l'OPCA.

Dès 2004, la branche de la restauration collective, confrontée à des difficultés de recrutement pour les niveaux IV, V et infra V a créé des CQP afin de les intégrer dans un parcours qualifiant. En 2011, les partenaires sociaux ont cartographié trente métiers repères et qualifié leur statut, leur niveau et les compétences requises. Douze parcours de professionnalisation, au sein de trois filières, ont ainsi été formalisés avec des passerelles entre métiers, filières et niveaux :

- filière logistique : CQP employé.e technique de service logistique qui est un CQPI en lien avec le CQP agent logistique ;
- filière cuisine : notamment, CQP officier de cuisine, CQP commis de cuisine, CQP cuisinier et un projet d'un CQP pâtissier ;
- filière service : CQP employé.e qualifié.e de restauration.

Compte tenu de la proximité de certains métiers entre les branches relevant du FAFIH, une réflexion a été engagée en interbranches pour créer des CQPI. Un premier CQPI « Employé.e technique service logistique » a été crée en 2015. Par ailleurs, la branche de la restauration collective a créé, par accord du 2 décembre 2014, une CPNE de la restauration collective en vue de « affirmer l'identité et les spécificités de la branche ».

L'usage des CQP est très divers selon les branches. La manière dont elles conçoivent un système de certification reflète leur réalité économique et sociale et leur stratégie. Dans le secteur de la métallurgie, les CQP sont très complémentaires des autres certifications (diplômes, titres). Dans d'autres, ils peuvent jouer, en l'absence d'autres certifications, un rôle de « pré diplômes ». Il existe également des CQP de niche de deux natures : certains pallient une autre certification qui n'est pas créée en raison de la faiblesse des flux ; d'autres comblent la disparition de certifications. Certains CQP structurent des métiers au sein d'une branche : l'ensemble des métiers de l'automobile sont ainsi couverts par une hiérarchie de CQP, c'est aussi le cas pour une large part des métiers de la restauration collective.

*
* *

Les partenaires sociaux, avec la construction empirique et progressive des CQP-CQPI, relèvent donc le défi que constitue la responsabilité de tout créateur de certifications professionnelles sur délégation du législateur. Le prolongement naturel de l'exercice de cette responsabilité réside dans les modalités de mise en œuvre et de développement des CQP. Tel est l'objet de la deuxième partie qui contribue à observer les effets des CQP et à mieux en évaluer les résultats.

II. LE DÉVELOPPEMENT ET LES EFFETS MESURABLES DES CQP

La mise en œuvre et le développement des CQP impliquent l'orientation professionnelle, la mobilisation de dispositifs de formation qui permettent d'accéder à la qualification et la reconnaissance des compétences dans les classifications.

Longtemps seul en charge de la certification, l'Etat a délégué aux partenaires sociaux de branche le soin de développer les certificats de qualification professionnelle dans la perspective de résultats positifs sur les qualifications et sur l'emploi. A ce titre, les effets des CQP devraient être précisément évalués. Or, la pratique de l'évaluation des certifications est loin d'être généralisée dans toutes les branches et les informations produites ne font pas encore l'objet d'une consolidation systématique et complète au niveau national.

Relevant de l'identification des besoins en compétences et du développement des qualifications, les CQP peuvent participer à une démarche prospective concernant les évolutions des métiers les plus significatives, en particulier celles liées aux transitions numériques et écologiques.

A. L'orientation professionnelle, la cohérence des certifications et des COP

Pour remplir son rôle, le système de certification doit être accessible, compréhensible et cohérent vis-à-vis de tous ses utilisateurs potentiels, y compris les moins avertis. Dans leur fonction de repère sur le marché du travail, les certifications, dont les CQP, sont des outils utiles aux individus, dans la construction de leur parcours professionnel, aux entreprises qui ont des emplois à pourvoir et des compétences à gérer, ainsi qu'à tous ceux qui sont en charge de l'orientation des personnes.

Donnant suite aux accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2013, portant sur la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi, et du 14 décembre 2013, portant sur la formation professionnelle, la loi du 5 mars 2014 met l'accent sur l'accès à la qualification en instaurant ou renforçant plusieurs dispositifs en ce sens.

1. Un ensemble de dispositifs d'aide au projet professionnel

Le compte personnel de formation, la période de professionnalisation et les mesures d'accompagnement des demandeur.euse.s d'emploi à visée qualifiante doivent être mis en relation avec les certifications disponibles. Cela peut passer par des dispositifs d'aide à l'orientation et au projet professionnel qui tiennent compte des personnes, de leurs activités et de leurs perspectives professionnelles.

L'entretien professionnel pour les salarié.e.s en emploi

L'entretien professionnel est un rendez-vous périodique entre l'employeur.euse et le.la salarié.e autour du projet professionnel de ce dernier. C'est l'occasion d'articuler ce projet et les besoins de l'entreprise, notamment de définir des projets de formation. L'employeur.euse, quelle que soit la taille de l'entreprise, a l'obligation de le proposer au.à la salarié.e. Le but de l'entretien est d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du ou de la salarié.e (compétences nécessaires, mobilité, promotion...), d'identifier ses besoins en formation, mais aussi d'accompagner le.la salarié.e en ce sens. Il a lieu au moins tous les deux ans et après une période d'interruption liée à un arrêt maladie de plus de six mois, à un mandat syndical, à un congé maternité, parental, d'adoption, de soutien familial ou sabbatique.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit permettre de réaliser un état des lieux approfondi et récapitulatif du parcours professionnel du.de la salarié.e. Il permet alors de s'assurer, qu'au cours des six dernières années, le.la salarié.e a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus, a suivi au moins une action de formation, a acquis un élément de certification professionnelle et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Un compte-rendu de cet état des lieux est rédigé et remis au.à la salarié.e.

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, lorsque le.la salarié.e, au cours des six dernières années, n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins deux des trois actions prévues (action de formation, certification ou VAE, progression), son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 100 heures, pour un travail à temps complet, et de 130 heures pour un travail à temps partiel.

L'entretien professionnel constitue donc une mission de l'encadrement qui est chargé de le réaliser et appelle la détention ou l'acquisition des compétences correspondantes pour en assurer pleinement la qualité et les objectifs.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est une aide à l'élaboration et à la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle. Il est prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail et est complémentaire à l'entretien professionnel. C'est un service d'accompagnement, assuré par des conseillers de certains organismes, gratuit et personnalisé, auquel toute personne peut recourir (salarié.e.s, demandeur.euse.s d'emploi, travailleurs indépendants, activité libérale, artisan…). Ce service gratuit offre les prestations suivantes : entretien individuel d'analyse de la situation professionnelle, conseil pour définir un projet professionnel, accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet. Il fait l'objet d'un document de synthèse, remis au bénéficiaire, qui récapitule son contenu (par exemple, une formation éligible au CPF, un bilan de compétence, une VAE…). L'employeur.euse, lors de l'entretien professionnel, doit informer ses salarié.e.s de la possibilité de recourir au CEP.

Cinq réseaux d'opérateurs sont actuellement habilités à réaliser le CEP : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF et le « CAP emploi » pour les personnes en situation de handicap. Les certifications, dont les CQP, jouant

un rôle de signal pour l'orientation et le conseil en évolution professionnelle, ces organismes doivent pouvoir en avoir une bonne connaissance.

Solliciter le CEP est une démarche personnelle, confidentielle et à l'initiative de la personne. Pour un.e salarié.e, l'employeur.euse n'est éventuellement informé.e que si la personne le souhaite.

La DGEFP recense 732 195 personnes ayant bénéficié d'un CEP en 2015, très majoritairement des demandeur.euse.s d'emploi[36]. Ce dispositif récent est en cours de montée en charge et le rapport d'information de l'Assemblée nationale du 9 mars 2016 relative à la mise en application de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle montre une appropriation inégale par les opérateurs. Afin de favoriser une qualité homogène de service, la commission des affaires sociales recommande ainsi de créer les conditions de l'émergence d'une culture commune avec une professionnalisation des opérateurs et le recours à des accès dématérialisés, à l'instar de la montée en puissance des tutorats et des formations en ligne. De son côté, le CNEFOP[37] souligne que la consolidation du déploiement du CEP passe par une animation coordonnée des opérateurs et qu'il convient de développer l'universalité d'accès au CEP dans le cadre du futur compte personnel d'activité (CPA).

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un.e salarié.e d'identifier ses compétences, aptitudes et motivations personnelles pour définir un projet professionnel, éventuellement un projet de formation.

Ce congé, au maximum de vingt-quatre heures consécutives ou non, permet de réaliser un bilan de compétences sur les heures de travail qui est alors rémunéré par l'OPACIF. Pour en bénéficier, il faut être salarié.e durant au moins cinq ans, consécutifs ou non, dont douze mois de présence dans l'entreprise auprès de laquelle est demandé le congé. Il faut attendre un délai de cinq ans pour en bénéficier de nouveau. Ce bilan peut aussi se dérouler en dehors des heures de travail et ne nécessite pas alors une autorisation de l'employeur.euse.

L'employeur.euse peut proposer au.à la salarié.e, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, de réaliser un bilan de compétences, l'accord de ce.cette dernier.ère est dans ce cas indispensable.

Le bilan comporte trois phases :

- une phase préliminaire pour confirmer l'engagement, définir et analyser la nature des besoins, informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes ;
- une phase d'investigation pour analyser les motivations professionnelles et personnelles, pour identifier les compétences et pour déterminer les possibilités d'évolution professionnelle ;
- une phase conclusive, pour prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation, recenser les facteurs favorables ou non du projet professionnel (ou de formation), prévoir les principales étapes de sa mise en œuvre. Cette phase

36 Enquête Flash DGEFP du 31 décembre 2015.
37 CNEFOP, Premier rapport sur la mise en œuvre du CPF et du CEP, adopté le 12 avril 2016.

s'accompagne d'un document de synthèse établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire est seul destinataire des résultats qui sont confidentiels.

Les organismes en charge de réaliser le bilan de compétence doivent eux aussi avoir une bonne connaissance des certifications professionnelles.

L'accompagnement des demandeur.euse.s d'emploi

Les certifications sont également un outil pour les organismes en charge de l'accompagnement des demandeur.euse.s d'emploi dont le nombre a connu une forte croissance depuis 2009. Certaines populations sont particulièrement touchées par le chômage, comme les jeunes et les seniors, et des demandeur.euse.s d'emploi de longue durée en difficulté pour retrouver un travail.

Un plan exceptionnel du Gouvernement prévoit le doublement du nombre d'actions de formations pour les demandeur.euse.s d'emploi, dès 2016, pour le porter à 1 million. Si ce plan réussit, 500 000 formations supplémentaires devront être assurées. L'offre de formation doit donc être entièrement mobilisée et avec elle les services d'accompagnement et d'orientation des demandeur.euse.s d'emploi ainsi que l'offre de certifications.

2. Un répertoire et un inventaire des certifications

La loi du 17 janvier 2002 a créé un Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour recenser les certifications accessibles par la VAE légale. Ce faisant, le RNCP constitue un instrument de visibilité des certifications. Cette même loi a également créé la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) chargée de tenir le RNCP. Le potentiel estimé du Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) est estimé à 15 000 certifications.

L'inscription d'une certification au RNCP ouvre accès au financement de la VAE par les fonds de la formation professionnelle. « *C'est le lien financier qui sert de colle entre les deux faces de la pièce que constituent VAE et RNCP* »[38].

Encadré 2 : composition de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Y sont représentés, 32 organismes qui peuvent exprimer un vote : 16 ministères ; 10 représentants des partenaires sociaux les plus représentatifs, au plan national (5 représentants des organisations d'employeur.euse.s et 5 représentants des organisations de salarié.es) ; 3 représentations consulaires ; 3 régions. En outre, elle comporte 11 personnalités qualifiées dont certaines sont des organisations syndicales, comme l'UNSA et la FSU, des partenaires sociaux au niveau européen, mais aussi des organismes -le CEREQ ou l'ONISEP. Au total, 43 organisations différentes la composent et elle est ainsi, de fait, interministérielle et partenariale.

38 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de George Asseraf, président de la CNCP, le 27 janvier 2016.

Le code de l'éducation et l'enregistrement des CQP

Le code de l'éducation responsabilise les organismes créateurs de CQP (art. L. 335-6) en stipulant que :

« *Les certificats de qualification professionnelle […] peuvent également être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la Commission nationale de la certification professionnelle. Ces organismes ou instances garantissent tout au long de la période de validité de l'enregistrement :*

1° La transparence de l'information donnée au public sur la certification qu'ils délivrent ;

2° La qualité du processus de certification ;

3° Lorsqu'ils sont à la tête d'un réseau d'organismes de formation qui délivrent la même certification, la qualité de la certification délivrée par chacun des membres du réseau.

Ces engagements sont précisés sur un cahier des charges défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, sur proposition de la Commission nationale de la certification professionnelle. »

Dans son article R. 335-18, le code de l'éducation fixe les conditions de l'enregistrement :

« *Pour un certificat de qualification, la demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles doit comporter :*

1° La décision et la date de création par la ou les commissions paritaires nationales de l'emploi qui le délivrent ;

2°La description de l'emploi et la description de la certification ;

3° La référence de la qualification conférée par le certificat de qualification dans les conventions collectives qui en font mention, ou du niveau dans la classification retenu par ces conventions ;

4° Les modalités de son obtention ;

5° Les correspondances reconnues ou souhaitées par la commission paritaire nationale de l'emploi ou par les commissions paritaires nationales de l'emploi avec d'autres certifications enregistrées dans le répertoire.

Une distinction de la CNCP selon les certifications

La CNCP a créé ses critères d'enregistrement au RNCP en distinguant les trois types de certification : diplômes et titres publics, titres privés, CQP.

Encadré **3 : la CNCP**

La CNCP fonde ses avis sur quatre critères qui fonctionnent par couple, critères 1 et 2 ensembles, critères 3 et 4 ensembles :

- critère 1 : la pertinence de la demande d'enregistrement de la certification. Quels besoins sur le marché du travail ? Qui sont les acteurs à l'origine de la demande (organisme de formation tout seul, entreprises, acteurs professionnels) ?
- critère 2 : l'insertion professionnelle, à travers l'examen des trois dernières promotions de titulaires de la certification à la sortie de l'organisme de formation, à six mois, un an et deux ans. Quels sont les emplois occupés, leur positionnement dans l'entreprise, le niveau dans la hiérarchie de l'organisation de façon à bien vérifier que la certification conduit à l'activité exercée ? Sont ainsi vérifiés, la performance de la certification en termes d'insertion et la pertinence du niveau demandé par le certificateur. En effet, les certifications sont enregistrées par niveaux en référence à la nomenclature de 1969, niveaux V, IV, III, II, I (une nouvelle nomenclature est en cours d'étude).
- critère 3 : l'ingénierie de la certification. Correspond-elle bien à une finalité professionnelle, et donc à une approche en termes de compétences ? Un référentiel d'activités décliné en référentiel de compétences est exigé ainsi qu'un référentiel de certification.
- critère 4 : la VAE. Il s'agit de vérifier les conditions réglementaires pour l'obtention de VAE, notamment si les jurys sont bien composés avec une part de représentants professionnels à parité salarié.e.s-employeur.euse.s, les modalités d'accompagnement des personnes, l'ouverture à toute personne qui se présenterait dans l'organisme pour accéder à la certification.

Diplômes, titres à finalité professionnelle et CQP peuvent être enregistrés au RNCP, selon trois régimes qui diffèrent en fonction des certificateurs :

- les diplômes professionnels et titres publics sont enregistrés de droit au Répertoire du fait qu'ils associent, dans leur élaboration, l'Etat et les partenaires sociaux dans le cadre d'une commission professionnelle consultative (CPC)[39] dont le rôle est de formuler des avis et des propositions concernant la définition des formations et la création ou la suppression des diplômes professionnels. Cinq ministères ont des CPC ou l'équivalent : éducation nationale (enseignement scolaire et supérieur), agriculture, jeunesse et sports, travail et emploi, affaires sociales et santé ;

39 Créées par un décret en 1972, les commissions professionnelles consultatives sont des instances placées auprès du ministre de l'éducation nationale pour formuler des avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels du CAP au BTS. Il en existe 14 organisées par grands secteurs professionnels. Chacune comprend 40 membres, répartis en quatre collèges : employeur.euse.s, salarié.e.s, pouvoirs publics et personnalités qualifiées. La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement par un.e représentant.e des employeur.euse.s et un.e représentant.e des salarié.e.s.

– les titres privés à finalité professionnelle doivent faire l'objet d'une demande d'enregistrement car ils n'ont pas été élaborés dans le cadre d'une procédure de consultation tripartite (Etat et partenaires sociaux) ;
– les CQP ne sont enregistrés que sur demande de la CPNE concernée. L'instruction par la CNCP est plus légère, ne portant que sur deux critères des quatre critères de la CNCP. Pour les critères « opportunité » et « insertion professionnelle », elle considère que les branches professionnelles ont construit un consensus pour définir un besoin et sont en pleine responsabilité concernant l'insertion.

La CNCP vérifie les deux autres critères sur la base des référentiels qui lui sont communiqués : « ingénierie répondant à une finalité professionnelle » et à une approche par compétences ; « VAE » ouverte à tout candidat. L'avis de la CNCP est ensuite transmis au ministre en charge de la formation professionnelle avec une décision valable pour cinq ans au plus avec perspective de renouvellement.

La distinction entre enregistrement de droit et enregistrement sur demande ne permet pas l'unification des règles et des procédures concernant les certifications, ce qui renvoie à la question du statut de la CNCP.

L'esquisse d'un rapprochement des procédures d'inscription au répertoire

Ce traitement différencié des certifications a été critiqué par des milieux professionnels considérant l'enregistrement de droit comme un avantage indu quand eux-mêmes étaient astreints à une procédure exigeante.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la sécurisation des parcours professionnels corrige en partie ce déséquilibre[40]. Alors que la CNCP donne un avis simple, qui ne lie pas la décision du ministre, cette loi, en matière de CQP, transforme l'avis simple en avis conforme, auquel le ministre ne peut plus s'opposer. Quant aux diplômes professionnels délivrés au nom de l'Etat, s'ils continuent d'être enregistrés de droit au Répertoire, l'opportunité de leur création doit désormais faire l'objet d'un avis public de la CNCP ; ce qui la positionne en acteur régulateur.

La loi de 2009 introduit aussi des modalités d'instruction de la demande d'enregistrement d'un CQP : d'une part la présentation d'« *un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et compétences nécessaires* », d'autre part, d'« *un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis* ».

40 L'article 22 de la loi modifie l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'avis de la CNCP

La Commission peut émettre des remarques, voire des décisions d'avis défavorables : 13 en 2014 sur 73 demandes d'enregistrement. Cela contraint alors la CPNE de branche concernée à modifier son dispositif et à reformuler une demande ultérieure. Les avis défavorables découlent souvent de l'insuffisance de l'ingénierie du CQP lorsqu'elle ne met pas en évidence la finalité des apprentissages et une logique de compétence, et reste dans une logique de formation.

Par exemple, n'ont pas été enregistrés des CQP qui étaient un empilement d'habilitations, notamment à la sécurité, une telle addition ne pouvant être considérée comme une certification professionnelle. En effet, à travers la procédure d'enregistrement au Répertoire, la CNCP veille à ce que les CQP se présentent comme des ensembles cohérents d'activités, c'est-à-dire des « métiers » lorsqu'ils peuvent être nommés (boucher par exemple) ou des «sphères d'activités» quand ils recouvrent un ou plusieurs types d'emplois (par exemple des services dont le nom n'est pas arrêté parce qu'ils mobilisent des compétences transverses).

Par ailleurs, la CNCP refuse l'enregistrement de CQP qui n'ont pas été « activés » pendant la période probatoire de trois ans précédant l'instruction de la demande. Il en va de même des CQP dont l'enregistrement doit être renouvelé mais qui n'auraient donné lieu qu'à trop peu de délivrances.

Le dépôt des CQP à la CNCP

La loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle invite toutes les branches professionnelles à déposer leur CQP à la CNCP, qu'il y ait demande d'enregistrement ou non. Deux catégories de CQP coexistent donc : une catégorie enregistrée au Répertoire et une catégorie simplement recensée dans une base de données distincte du RNCP, la CNCP n'étant alors que le dépositaire de l'information sans apporter de garantie quant à la conformité des référentiels de compétences et de certification.

A ce jour, dans cette deuxième catégorie, 532 CQP ont été déposés à la CNCP avec leur référentiel et leur dossier qui sont archivés. Ils concernent 33 branches professionnelles, et pour beaucoup la métallurgie dont plus de la moitié des CQP ne font pas l'objet d'une demande d'enregistrement au répertoire, mais simplement d'un dépôt. Dans cette branche, la CPNE souhaite construire des CQP pour répondre à des besoins identifiés mais s'est fixée pour règle de ne faire enregistrer que les certificats dont les référentiels d'activités et de compétences sont suffisamment larges. Elle considère que les CQP correspondant à des niches étroites d'emploi n'ont pas vocation à figurer au RNCP. Par conséquent, sur 168 CQP de la métallurgie, seuls certains d'entre eux ont fait ou feront l'objet d'une demande d'enregistrement.

Deux branches ont informé la commission qu'elles n'avaient aucun certificat de qualification : l'hospitalisation privée, sanitaire, médico-social, à statut commercial, et la quincaillerie.

L'inventaire des certifications et des habilitations

Avec la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle. »[41]. Cet inventaire spécifique a donc été créé afin de réaliser un recensement exhaustif des certifications et des habilitations mobilisées en situation de travail. Il prend aujourd'hui une importance accrue lorsqu'il s'agit pour les partenaires sociaux, dans le cadre du COPANEF, des CPNE et des COPAREF d'établir les listes de formations certifiantes éligibles au CPF.

Les CQP n'entrent évidemment pas dans cet inventaire, pas plus que les diplômes et titres.

Encadré 4 : inventaire des certifications et des habilitations

L'inventaire des certifications et des habilitations distingue trois types d'objets :

- en catégorie A, les habilitations qui découlent d'une obligation légale et réglementaire et qui sont nécessaires pour exercer tout ou partie de l'activité. Par exemple, les brevets maritimes, les habilitations électriques ou de soudage, certains éléments de diplômes du sport…) ;
- en catégorie B, les certifications correspondant à un domaine spécifique, normes de marché exigées par des entreprises au moment du recrutement ou du positionnement sur un emploi, par exemple les certifications informatiques (type Cisco) ou linguistiques (TOEFL, TOEIC, etc.) ;
- en catégorie C, les autres certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (utilité économique ou sociale attestée par une entité utilisatrice de la certification). La qualité de tuteur peut, par exemple, être attestée.

Pour son inscription à l'inventaire, demandée à la CNCP, la certification doit : sanctionner une maîtrise professionnelle ; faire suite à un processus de vérification de cette maîtrise ; émaner ou être cautionnée par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité ; être formalisée par une attestation matérialisée par un document. Outre les départements ministériels et les organisations représentées à la CNCP avec voix délibérative, les CPNE de branche ont le caractère d'autorité légitime.

41 Inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et dont les modalités de fonctionnement sont fixées par l'arrêté du 31 décembre 2014.

3. Les stratégies des branches à l'égard du RNCP et de la CNCP

Les branches apparaissent aujourd'hui plus volontaires dans leurs démarches d'enregistrement des CQP au Répertoire parce qu'il s'agit d'un repère national doté d'une importance en terme de visibilité.

Enregistrement ou simple dépôt

Dans les premiers temps du RNCP, seules trois branches professionnelles (particulier employeur, immobilier et poissonnerie) avaient déposé des demandes d'enregistrement pour leurs CQP. Cette situation n'était pas imputable à une hostilité des autres branches au principe du répertoire mais à une forme de protestation, notamment de l'UIMM, contre le fait que deux catégories de certifications enregistrées n'étaient pas traitées sur un pied d'égalité : les diplômes étant enregistrés « de droit » et les CQP, de même que certains titres, « sur demande ». La première procédure d'enregistrement relevait de la seule décision de l'Etat alors que la seconde exigeait le passage par des étapes de vérification successives.

Progressivement, depuis 2004, avec une accélération à partir de 2012, 88 branches ont formulé 435 demandes d'enregistrement de CQP ou CQPI. D'autres comme les industries alimentaires, le transport aérien, le vitrail n'ont jamais souhaité s'inscrire dans cette démarche bien qu'elles soient toujours créatrices de certifications.

Actuellement, sont en cours d'enregistrement ou de renouvellement d'enregistrement les CQP de 33 branches sur 88. Les branches qui ont le plus grand nombre de CQP enregistrés sont :

- les services de l'automobile : 63 certifications enregistrées dans le répertoire ;
- le sport : 40 certifications ;
- l'industrie hôtelière : 27 certifications.

Ces demandes s'inscrivent dans la durée. Ainsi, l'inscription des 63 CQP des services de l'automobile est réalisée au fur et à mesure de leur création et dans le cadre d'une réflexion sur l'ensemble des métiers de cette branche. D'autres branches utilisent le CQP, son enregistrement et la nécessité de le déposer, comme un outil de réforme et de réflexion sur ses propres métiers et la manière de les écrire.

Les CQP peuvent être enregistrés et actifs ou ne plus être actifs et dans ce cas faire l'objet d'un retrait à la demande de la branche. Pour certaines branches, l'enregistrement au répertoire est d'ailleurs envisagé sous conditions. Par exemple, la CPNE de la métallurgie considère qu'il est nécessaire de d'abord vérifier que le CQP est actif pendant au moins trois années avant d'envisager une demande d'enregistrement au répertoire. Elle vérifie ainsi que ce qu'elle construit a bien une utilité sociale dans la branche.

Quant au simple dépôt, en principe obligatoire, seule la branche en maîtrise l'initiative. La CNCP n'est pas actuellement en mesure, avec les moyens dont elle dispose, de s'assurer que tous les CQP existants sont bien déposés auprès d'elle.

L'augmentation du nombre des CQP enregistrés[42]

En 2010, 5 700 fiches de certifications, toutes catégories confondues, sont enregistrées au répertoire et accessibles au public (10 209 en 2014, 12 589 en 2015). Sur la même période, les certifications enregistrées de droit, notamment de l'enseignement supérieur, passent de 3 700 à près de 6 300 en 2014 et 8 295 en 2015. Pour les autres catégories de certifications, les demandes d'enregistrement passent de 1 960 à 3 921 en 2014 et 4 294 en 2015.

S'agissant des CQP, 42 étaient enregistrés en 2010, 24 supplémentaires en 2011 et 55 de plus en 2012. Les entrées dans le répertoire restent modestes même si le nombre de CQP continue de croître de manière stable. Au 26 janvier 2016, 895 CQP sont recensés par la CNCP dont :

- 363 CQP enregistrés au RNCP, dont 314 actifs et 49 devenus inactifs, c'est-à-dire qu'ils ne sont plus mis en œuvre par les branches mais la CNCP les conserve dans le répertoire afin de pouvoir continuer d'attester leur existence pour les personnes qui en sont titulaires ;
- 532 déposés à la CNCP mais non enregistrés au RNCP.

Par ailleurs, certaines branches se sont rapprochées pour développer les certificats de qualification interbranches (CQPI) dont neuf ont été créés par au moins deux des branches suivantes : le textile, l'habillement, la location d'articles textiles, la blanchisserie, la laverie, la location de linge, le nettoyage à sec, le pressing, la teinturerie et les cuirs et peaux. En janvier 2016, le COPANEF identifiait 33 branches dotées de CQPI, dont 12 CQI actifs, et 15 000 certifications délivrées à des salarié.e.s (dont la moitié au titre d'une première certification[43]).

Les motivations des branches pour l'enregistrement au RNCP

Elles sont diverses et peuvent être complémentaires. Selon George Asseraf[44], « *on arrive à les identifier à travers les échanges que l'on peut avoir avec les branches et la manière dont sont présentées les demandes d'enregistrement puisqu'elles sont toujours argumentées* » :

42 Audition de George Asseraf, précitée.
43 Audition devant la section du travail et de l'emploi de Laurence Martin et de Xavier Royer, représentant le COPANEF au titre de leur responsabilité d'animateurs du Comité observatoires et certifications (COC), le 3 février 2016.
44 Audition de George Asseraf, précitée.

- rendre plus visible et lisible l'offre de certification/qualification de la branche et faciliter le développement de la formation professionnelle. Souligner le caractère particulier du CQP, par exemple sa référence à la convention collective et/ ou à une grille de métier, ou encore signaler que c'est un CQP à caractère industriel. Ainsi, pour la branche de la transformation laitière qui a besoin d'attirer des personnes sur des qualifications explicites, existantes et qui créent pour cela des CQP, leur enregistrement au RNCP va donner un signal de reconnaissance à valeur nationale ;
- actualiser ses propres référentiels de CQP dans le cadre des exigences de l'enregistrement à la CNCP ;
- accéder au financement de la démarche de VAE par les fonds de la formation professionnelle, objectif initial du répertoire, notamment à l'usage des salarié.e.s qui ne sont pas qualifiés ;
- professionnaliser les salarié.e.s en lien avec un projet de montée en gamme du secteur ;
- utiliser le répertoire, référence des certifications pour la France, comme un signal au niveau européen, auprès de ses partenaires de branche professionnelle, pour faire valoir que le CQP devrait constituer la base minimum de compétences que tout.e salarié.e devrait posséder dans la branche au niveau européen. Par exemple, la manutention portuaire est dans cette démarche ;
- répondre à une réglementation qui oblige la branche à demander l'enregistrement de ses CQP au RNCP. C'est le cas de la branche du sport dans laquelle le bénévolat est reconnu comme une activité d'accompagnement et d'animation, sous réserve que son exercice soit limité à un certain nombre d'heures. Au-delà, il faut pouvoir justifier de compétences, notamment en matière de santé et de sécurité, afin de bénéficier d'une rémunération et, dans ce cas, les CQP enregistrés s'avèrent nécessaires pour l'exercice de l'activité ;
- identifier les blocs de compétences issus de la loi de mars 2014 et déclinants des certifications professionnelles enregistrées au RNCP. Cela devrait concourir au développement du CPF et, dans ce cadre, au financement des formations pour l'obtention de ces blocs.

B. Les CQP et la formation professionnelle

Si, en principe, les CQP ne sont pas, en tant que tel, un cursus de formation construit mais un mode de validation de compétences adossé à un référentiel et à des épreuves de certification, dans les faits ils s'accompagnent quasi systématiquement de formation. Les CQP questionnent aussi beaucoup l'offre de formation et son adaptation, y compris économique à leur spécificité, la construction de parcours pédagogiques, l'accès et le financement de la formation.

1. Des caractéristiques essentielles de la formation continue

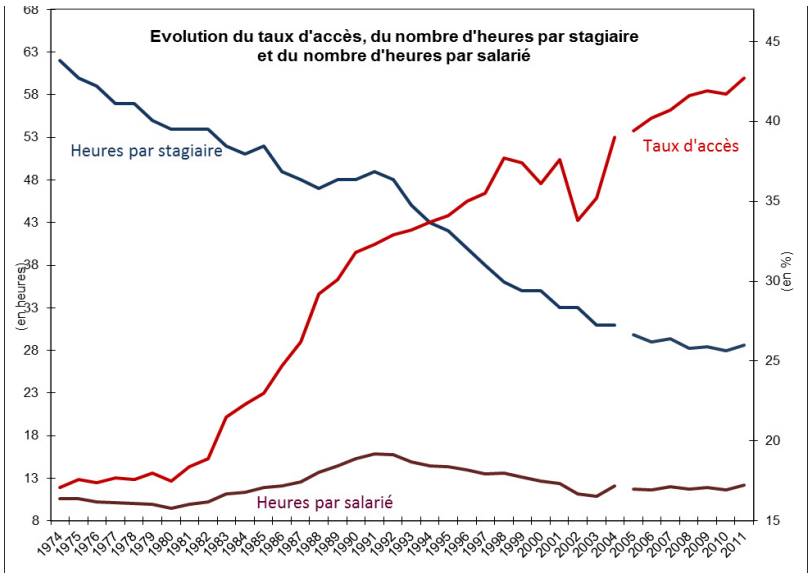
Sans entrer dans un bilan de la formation professionnelle continue en France, trois éléments sont significatifs d'une situation qui doit évoluer pour faire face aux enjeux de la qualification : la logique d'adaptation à l'emploi, l'atomisation de l'offre de formation et l'articulation de financements multiples.

L'adaptation à l'emploi, longtemps privilégiée

Dans les pays anglo-saxons, l'école donne aux personnes une formation initiale très généraliste et à visée peu professionnelle. A partir de cette formation scolaire, ce sont ensuite l'activité professionnelle et l'entreprise qui ont pour fonction d'adapter le.la salarié.e au poste de travail. Ainsi, tout nouvel entrant y est considéré comme une ressource en vue de « l'enrichissement et du requestionnement pour l'entreprise[45] ». En France, la tendance a été de déléguer la formation professionnelle initiale à l'école et de réduire la formation continue dans l'entreprise à l'adéquation au poste de travail.

Le graphique ci-dessous est édifiant. Si au fil du temps, depuis les lois fondatrices de la formation continue, le nombre de salarié.e.s accédant à la formation a constamment progressé en valeur relative et a été multiplié par plus de trois, le nombre d'heures de formation par stagiaire a connu une tendance inverse tandis que le nombre d'heures par salarié.e stagnait.

Graphique **2 : évolution du taux d'accès, du nombre d'heures par stagiaire et du nombre d'heures par salarié.e**



Source : « Formation et emploi » INSEE référence édition 2013.

45 Entretien du rapporteur avec Yves Lichtenberger, précité.

Notre système d'enseignement professionnel s'est construit sur une logique d'orientation précoce sur un métier précis à l'école (et souvent comme une voie de garage) puis sur une logique d'adaptation à l'emploi[46]. La France est en outre caractérisée par l'élitisme et la faible mobilité ascendante ainsi que le peu de considération pour les métiers manuels.

Une atomisation des offreurs de formation

Le constat est frappant depuis longtemps, comme le relevaient déjà Pierre Cahuc, Francis Kramarz et André Zybelberg en 2008 : en France, l'offre de formation est caractérisée « *par une complexité effrayante, propre à décourager ses utilisateurs, qu'il s'agisse des salariés, des employeurs ou des demandeurs d'emploi. […] une offre pléthorique et incontrôlée, sans rapport avec son efficacité. Dans ce maquis, la recherche d'une formation de qualité est devenue un véritable parcours du combattant.* La DARES recence 58 668 prestataires de formation professionnelle publics et privés, à titre principal ou secondaire, en 2011, pour un chiffre d'affaires (CA) de 13,1 milliards d'euros et 23,8 millions de stagiaires. 98 % sont privés et réalisent 78 % du CA pour 86 % des stagiaires. Cependant 1 % des organismes de formation réalise 44 % du CA global[47].

Derrière ce foisonnement, rien, ni personne ne garantit une offre de qualité et qui corresponde aux besoins des personnes et des employeur.euse.s. Par exemple, certaines branches rencontrent des difficultés dans la préparation de leur CQP, du fait de l'éloignement géographique entre le.la candidat.e et l'offre de formation.

Selon Paul Santelmann, la qualité se joue au moins autant sur l'offre de formation que sur l'offre de certification. Pour une entreprise implantée sur un bassin d'emploi, c'est la renommée de l'organisme de formation qui fait référence. Paul Santelmann estime qu'il faut agir sur ce levier de l'offre de formation en désignant, par exemple sur un territoire, un organisme de formation tête de réseau des différents organismes de formation et interlocuteur des financeurs de la formation professionnelle. Aujourd'hui, les entreprises ne perçoivent pas assez les offreurs de formation comme des compléments aux services de recrutement. Par ailleurs, une logique de parcours de qualification devrait être retenue pour sortir d'un régime de rétribution des organismes de formation sur « l'heure stagiaire » et aller vers un modèle du « forfait parcours » qui serait construit sur la base d'heures de formation, d'accompagnement et de montée en compétences[48].

Une pluralité de financeurs de la formation professionnelle continue

Le système français de formation professionnelle compte également une pluralité de financeurs directs ou indirects ayant chacun leurs publics, leurs règles et leurs priorités : Pôle emploi et les régions pour les demandeur.euse.s d'emploi, l'Etat, les organismes paritaires collecteurs agréés, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les entreprises, les personnes… Cette situation ne contribue pas à simplifier l'accès à la

46 Entretien du rapporteur avec Paul Santelmann, responsable veille emploi et qualification à l'AFPA, le 4 février 2016.
47 Ibid.
48 Dares Analyse, *Les prestataires de formation continue en 2011*, octobre 2013.

formation et peut créer une interférence dans les choix de formation au vu des opportunités financières des prescripteurs et des financeurs.

La question du rapport qualité/coût se pose aussi, notamment, pour les CQP : quels sont les critères imposés à l'organisme de formation ? C'est pourquoi la dernière réforme de la formation professionnelle responsabilise les différents acteurs.

Formation et égalité professionnelle femmes-hommes

Concernant l'accès à la formation, de fortes disparités entre les femmes et les hommes sont globalement constatées. Les femmes salariées les moins qualifiées et les plus précarisées sont celles qui bénéficient le moins de la formation continue. Au plan sectoriel, les données disponibles sont assez rares. Cependant, les chiffres publiés par l'observatoire des métiers de la propreté révèlent une forte disparité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation continue : alors que les hommes ne représentent que 33 % des employé.e.s de propreté, ils comptent pour 51 % des effectifs formés. Les deux CQP donnant accès à un statut « assimilé cadre » sont majoritairement préparés par des hommes, dans un milieu professionnel où les femmes sont très majoritaires : 60 % d'hommes pour le CQP de « chef d'équipe en propreté » et 100 % d'hommes pour le CQP de « chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière »[49]. L'objectif d'un égal accès à la formation et à la certification professionnelle apparaît donc déterminant quant à la présence des femmes dans les postes à responsabilités.

2. Les dispositifs de formation permettant d'accéder à la qualification et aux CQP

En France, les voies d'accès à une qualification professionnelle sont multiples : formation initiale et formation continue, formation en alternance, comme demandeur.euse d'emploi ou comme salarié.e. Dans le cadre des CQP, ce sont les dispositifs de la formation continue qui sont mobilisables et le choix du dispositif le plus adapté s'établit à partir de la durée de formation, du statut de la personne qui le prépare et des possibilités de financement. L'enseignement professionnel et l'apprentissage ne sont pas ouverts aux CQP.

Rappelons que la voie professionnelle du système d'enseignement national propose, après la classe de troisième du collège, la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP en 2 ans) ou d'un baccalauréat professionnel (Bac pro en 3 ans), avec une certification intermédiaire, le brevet d'études professionnelles (BEP). L'enseignement professionnel supérieur permet d'obtenir un brevet de technicien supérieur (BTS) en lycée et de poursuivre des études à l'université (pour obtenir une licence professionnelle et/ou un master et/ou un doctorat), ou dans une école d'ingénieur. Le système d'enseignement professionnel est en relation avec le monde professionnel et ses métiers. Les CQP ne sont donc pas concernés par l'enseignement professionnel initial.

Une autre voie d'acquisition d'une certification professionnelle est possible sous statut salarié : de 16 à 25 ans, en formation alternée, générale, théorique et pratique, dans le cadre

49 *Les chiffres clés*, édition 2013, publié par Le monde de la propreté des acteurs engagés.

d'un contrat de travail dit « contrat d'apprentissage », en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Cette voie est cependant incompatible avec la préparation d'un CQP.

Le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage et les CQP

Le contrat de professionnalisation, contrat de travail qui vise l'insertion professionnelle dans le cadre de la formation continue, s'adresse, soit à des jeunes de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de formation, soit à des demandeur.euse.s d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi. Les CQP sont une des finalités visées par le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage est un autre contrat de travail de formation en alternance qui vise les jeunes, mais il s'inscrit dans la formation initiale avec pour finalité l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

L'existence de deux contrats de travail différents en matière d'alternance est très largement identifiée par les entreprises comme une complexité qui handicape l'accueil des jeunes, notamment parce que l'encadrement administratif, règlementaire et financier des deux contrats est trop différent et instable. Actuellement, le contrat d'apprentissage exige des conditions de mise en œuvre dans l'entreprise, plus rigoureuse ; le contrat de professionnalisation fait l'objet de conditions de financement différentes moins avantageuses pour l'entreprise. Certains demandent une fusion des deux contrats. Ils ont cependant, l'un et l'autre, des spécificités qui justifient qu'avant toute nouvelle évolution, une réflexion approfondie soit engagée. D'autres souhaiteraient que l'apprentissage puisse viser un CQP, ouverture parfois envisagée pour augmenter les flux d'apprentis. Sauf exception expressément motivée, le CESE n'est pas favorable à une telle ouverture, considérant qu'elle brouillerait l'image respective de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation et qu'elle présenterait un risque d'entrée des CQP dans la formation initiale en substitution des diplômes dont la vocation différente va au-delà de la professionnalisation. Rien ne s'oppose toutefois, à ce que, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'apprenti.e prépare, conjointement au diplôme ou titre visé et sans préjudice à leur égard, un CQP qui sera un supplément à ce dernier et élargira son *curriculum vitae*.

Encadré **5 : le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, donc assorti d'une formation, qui s'adresse, soit aux jeunes de 16 à 25 ans, soit aux demandeur.euse.s d'emploi âgé.e.s de 26 ans ou plus. En outre, depuis la loi du 24 novembre 2009, il s'adresse également aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Il a pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue ou un complément à la formation initiale par une qualification afin d'améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des bénéficiaires. Il vise à permettre l'acquisition d'une certification enregistrée dans le RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Ainsi les CQP sont accessibles par la voie du contrat de professionnalisation.

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il comporte des périodes alternées et qualifiantes, de travail et de formation (la durée de formation obligatoire étant plus courte que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage). Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même. Leur durée est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée (sans pouvoir être inférieure à 150 heures). La durée minimale du contrat ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires et selon la qualification préparée.

Pour les jeunes jusqu'à 25 ans révolus, la rémunération est calculée en pourcentage du Smic et selon l'âge et le niveau de formation (entre 55 et 65 % entre 16 et 20 ans, entre 70 % et 80 % entre 21 et 25 ans). Pour les salarié.e.s âgé.e.s de 26 ans ou plus la rémunération ne peut être ni inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Les accords de branche peuvent prévoir des rémunérations plus favorables.

Il est financé par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche concernée. En cas d'embauche d'un.e demandeur.euse d'emploi âgé.e de 45 ans ou plus, l'employeur.euse bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le Smic. Les employeur.euse.s qui embauchent un.e demandeur.euse d'emploi inscrit à Pôle emploi de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire de Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des douze mois précédant la date d'embauche, l'entreprise n'ait pas procédé à un ou plusieurs licenciements pour motif économique (200 €/mois dans la limite de 2 000 euros par contrat). Lorsqu'elles ne comptent pas au moins 5 % de jeunes en alternance (en contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans leurs effectifs, les entreprises de 250 salarié.e.s ou plus sont soumises à une contribution supplémentaire à l'apprentissage. Inversement, les entreprises qui dépassent ce seuil bénéficient d'un bonus de 400 euros/an par contrat.

La préparation opérationnelle à l'emploi

Pour les demandeur.euse.s d'emploi, en vue de leur embauche, la préparation opérationnelle à l'emploi, individuelle (POEI) ou Collective (POEC) peut avoir pour objectif l'obtention d'un CQP.

Encadré **6 :** la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE est destinée aux personnes demandeur.euse.s d'emploi dont le profil ne correspond pas exactement au poste de travail pour lequel elles peuvent être recrutées en CDI ou CDD de plus de 12 mois, par un.e employeur.euse public ou privé qui a déposé une offre à Pôle emploi.

La POE individuelle (POEI) permet la mise en place, avec l'employeur.euse, d'une formation, de 400 h maximum, interne ou externe à l'entreprise ou au service, de préparation à cette prise de poste pour résorber l'écart constaté entre les compétences de la personne et celles requises par l'emploi. Elle permet de financer tout ou partie des frais correspondants.

La POE collective (POEC) est également une action de formation (de 400 heures maximum pour elle aussi) pour permettre à plusieurs demandeur.euse.s d'emploi l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Elle comprend un tiers de temps au plus d'immersion en entreprise. Elle vise l'accès rapide à un emploi durable, sans nécessairement le dépôt préalable d'une offre d'emploi. Elle concerne prioritairement les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur ou visant à renforcer des savoirs de base et compétences sociales nécessaires à l'intégration en emploi ou dans un parcours de formation qualifiant.

La formation continue et les CQP

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, l'employeur.euse peut proposer au.à la salarié.e de préparer un CQP dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Mais un.e salarié.e peut aussi, de sa propre initiative, demander à son employeur.euse de bénéficier d'une période de professionnalisation, dans le cadre du plan de formation et, si elle le souhaite, en utilisant son CPF, par exemple pour préparer un CQP, y compris lorsque cette certification n'est pas inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. Par contre, si cette personne souhaite bénéficier du congé individuel de formation (CIF), le CQP devra, dans tous les cas, être enregistré au RNCP.

Encadré **7 : la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salarié.e.s les moins qualifié.e.s ou en seconde partie de carrière, et de ceux définis par accord de branche, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou encore à la demande du.de la salarié.e qui peut mobiliser son CPF à cette fin. Elle a pour finalité les formations qualifiantes enregistrées au RNCP ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou un CQP de branche ou interbranches, ainsi que les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

L'article D. 6324-1 du code du travail stipule que la durée minimale de la formation « est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires. Cette durée minimale ne s'applique pas : 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ; 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ; 3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ».

Le dispositif nouveau du CPF et les CQP

Conscient des enjeux économiques et sociaux, les partenaires sociaux, avec l'ANI du 14 décembre 2013, et les pouvoirs publics, avec la loi du 5 mars 2014, ont fait le choix majeur de développer une nouvelle logique de financement de la formation professionnelle avec la volonté de faire de la qualification professionnelle un objectif central de la formation continue. Pour cela, ils ont créé le compte personnel de formation (CPF), en place à compter du 1er janvier 2015, qui ouvre des droits transférables, attachés à la personne et non à son statut, et portables tout au long de la vie professionnelle. Ce compte est librement activé et utilisé par son détenteur avec la possibilité d'abondements financiers. C'est donc un pas significatif vers la formation et la qualification tout au long de la vie, dans un objectif d'emploi et de sécurisation des mobilités professionnelles.

Encadré **8 : le compte personnel de formation (CPF)**

Le CPF est alimenté automatiquement chaque année (proportionnellement au temps de travail réalisé) d'un crédit de 24 heures, dans la limite de 120 heures puis d'un crédit de 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Un.e salarié.e à temps plein acquière donc 120 heures en 5 ans, puis 30 heures supplémentaires en deux ans et demi. Pour un.e salarié.e à temps partiel, l'alimentation est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir des dispositions plus favorables. Des abondements en heures sont possibles à tout moment, que le plafond soit ou non atteint, notamment par l'employeur.euse ou dans le cadre d'un accord de branche par l'OPCA. Dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, le compte est abondé de 100 heures complémentaires pour un.e salarié.e à temps plein et 130 heures pour un.e salarié.e à temps partiel, si l'employeur.euse n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les deux ans et que le.la salarié.e n'a pas obtenu, pour chaque période de six ans, au moins deux des trois éléments suivants : une certification, une formation ou une progression salariale ou professionnelle.

Le financement des actions dans le cadre du CPF (coûts pédagogiques et frais annexes) pour un.e salarié.e, est assuré par l'OPCA (qui peut avoir fixer un plafond), par l'employeur.euse en complément ou en substitution de l'OPCA, par le FPSPP si le CPF est mobilisé dans le cadre d'un CIF et par le.la salarié.e lui.elle-même le cas échéant. La rémunération est assurée par l'employeur.euse si la formation a lieu sur le temps de travail ; l'entreprise est alors remboursée par son OPCA dans la limite de 50 % des coûts pédagogiques. Pour un.e demandeur.euse d'emploi, c'est le FPSPP qui assure indirectement le financement.

Le CPF peut être mobilisé pour les actions suivantes : formations inscrites sur une liste établie soit par la CPNE de la branche du.de la salarié.e, soit au niveau de la région par le COPAREF, soit au niveau national par le COPANEF ou dans le cadre de la préparation à la VAE. Les CQP font partie des formations éligibles au CPF, qu'ils soient ou non enregistrés au RNCP, et doivent figurer sur une des listes mentionnées ci-dessus.

Sont également éligibles au CPF :

- de droit, le socle de connaissance et de compétence du COPANEF (CléA) ;
- sous réserve de leur inscription sur l'une des listes ;
- les formations visant un titre ou un diplôme ou un bloc de compétence inscrit au RNCP ;
- sous réserve de leur inscription à l'inventaire des certifications et habilitations de la CNCP, les certifications et habilitations ;
- ainsi que les formations des plans régionaux.

En janvier 2016, les données de Centre Inffo et Cegos (les chiffres de la formation professionnelle en 2015) permettent de dresser un bilan encourageant du démarrage du CPF. Un an après sa mise en place, 75 % des salarié.e.s ont été informé.e.s et 51 % déclarent savoir qu'ils doivent créer leur compte sur www.mon compte formation.fr. Avec plus de 6 000

nouvelles inscriptions quotidiennes, 2 283 558 personnes (23 %) ont activé leur compte en ligne.

S'agissant des moyens mobilisés pour le CPF, 9 DRH sur 10 ont l'intention de compléter le financement de la formation par l'OPCA dans le cadre du CPF. 8 DRH sur 10 déclarent avoir mis en place l'entretien professionnel (64 % pour les cadres et seulement 35 % pour les ouvriers). Le CPF bénéficie en priorité aux demandeur.euse.s d'emploi dont la durée moyenne des formations en 2015 s'élevait à 585 heures en moyenne contre 151 heures pour les salarié.e.s. 12 746 formations ont été certifiées et sont éligibles au financement par le CPF. Néanmoins, le rapport d'information de l'Assemblée nationale du 9 mars 2016 relative à la mise en application de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle met en lumière la complexité et la rigidité des listes de formations éligibles au CPF. Si ces listes constituent une réponse au besoin de régulation de l'offre de formation et de ses financements, il apparaît que, selon les régions ou les branches, l'accès aux mêmes formations est inégal selon les offres de formation présentes sur le territoire. Outre ces difficultés d'accès, le système reste peu lisible pour les salarié.e.s et les demandeur.euse.s d'emploi ; l'Assemblée propose ainsi de simplifier ce mécanisme en fusionnant l'ensemble des listes dans un document unique et en renforçant leur régulation à l'échelle nationale.

Les CQP, du fait notamment de la durée modérée de formation qu'ils impliquent, sont bien adaptés à la mobilisation du CPF ainsi qu'à un abondement de celui-ci par l'employeur.euse dans le cadre d'un co-investissement sur un projet de formation. La multiplication des formations financées devrait potentiellement augmenter la demande de certification.

Il convient enfin d'ajouter que les branches développent fréquemment des dispositifs d'évaluation préformative, parfois nommés pré positionnement, qui permettent de situer la personne par rapport à l'objectif de formation et d'ajuster en conséquence le contenu et la durée du parcours de formation ainsi personnalisé.

C. Les CQP et les classifications

Les classifications donnent au travail une valeur en positionnant chaque emploi dans la hiérarchie définie par la convention collective qui les classe les uns par rapport aux autres dans une « grille » de classifications. Ce classement, opéré sur la base d'une description du travail du.de la travailleur.euse, de l'évaluation de son contenu et de la qualification, détermine le salaire de base minimal.

1. Certifications et classifications

Certifications et classifications constituent un mode différent de reconnaissance d'une qualification : la reconnaissance d'une qualification personnelle pour les certifications et la reconnaissance d'une qualification contractuelle pour les classifications.

Les enjeux des classifications

La détermination de la classification est un élément majeur de la relation de travail entre un.e. salarié.e et son employeur.euse. En effet, la classification est la reconnaissance contractuelle de la qualification du salarié.e ; c'est elle qui fixe les contours de ses obligations

et de ses droits professionnels. Elle participe de son identité professionnelle, de la sécurisation de son parcours professionnel et détermine sa position dans la hiérarchie des emplois et dans le niveau de sa rémunération de base.

Les classifications sont au cœur des conventions collectives de branche dont elles constituent une clause légale obligatoire, au moins par la définition d'une méthode de classement. Ces opérations de repérage des emplois participent de la qualité des relations professionnelles, évitent les distorsions salariales et régulent le « marché du travail » et la concurrence.

Les liens classifications/formation/parcours professionnel

L'analyse des contenus du travail permet d'améliorer la connaissance mais aussi d'identifier les besoins en compétences qui en résultent. Elle n'est donc pas sans lien avec les objectifs de formation qui peuvent être exprimés par une certification à obtenir et, par conséquent, une formation certifiante tel qu'un CQP.

Analyse du travail et positionnement de l'emploi dans la classification constituent des repères qui facilitent la gestion prévisionnelle des compétences, les déroulements de carrière et les mobilités internes dans l'entreprise ou dans la branche.

Sauf le cas de professions réglementées qui exigent légalement l'obtention d'un diplôme ou certificat, les certifications ne sont opposables à l'employeur.euse que dans le cadre des dispositions de la convention collective. L'employeur.euse détermine donc largement la classification du.de la salarié.e en fonction du poste qu'il occupera effectivement dans l'entreprise.

On distingue, en France, deux approches différentes des classifications : celle qui classe les personnes indépendamment de leur activité effective ; celle qui établit une qualification du travail, essentiellement selon deux systèmes de classification :

- le système dit « Parodi », quasi général à partir de 1945, qui repose sur une identification des emplois*, a priori*, avec des listes de postes ou de métiers, en général en référence à des diplômes professionnels considérés comme preuve de l'aptitude du titulaire ;
- le système « à critères classants », devenu progressivement majoritaire à partir des années 70 avec l'évolution des emplois, qui permet une analyse et une appréciation de ceux-ci, en situation de travail, selon des critères standards prédéterminés, notamment un critère « connaissance » (requise mais pas nécessairement acquise) qui souvent renvoie aux niveaux de diplômes professionnels.

En 1971 (art. 13 de la loi du 16 juillet 1971), dans un but de valoriser l'enseignement technique, le lien diplômes et classifications est consacré légalement comme clause obligatoire des conventions collectives qui, en vue de leur extension, doivent intégrer « les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels

ou à leur équivalence ». Cette obligation sera supprimée, en 2008, dans le nouvel article L. 2261-22 du code du travail.

Néanmoins, les classifications établissent encore souvent un lien avec les certifications professionnelles, mais de manière inégale selon les conventions collectives. Le plus souvent, les certifications jouent surtout un rôle au moment de l'entrée dans l'emploi et lors de la rédaction du contrat de travail. Sur les 160 branches entrant dans le champ de l'étude du Céreq[50], 24 branches prévoient des niveaux de classement minimum pour accueillir les diplômés (seuils d'accueil). Par ailleurs, 120 branches font mention d'au moins un diplôme dans leur grille de classification à titre de référence pour classer les emplois. Le CAP, présent dans 97 grilles, reste le diplôme le plus cité, devant le BEP et le BTS.

2. La prise en compte des CQP dans les classifications

Un enjeu des négociations de branche

Dès la création des premiers CQP, la question de leur reconnaissance dans les grilles de classifications s'est posée. Les pratiques sont différentes selon les branches mais il est évident que la relation entre CQP et classifications est un des enjeux très présents dans la négociation des accords collectifs qui instaurent ou actualisent une démarche de certification.

Bien qu'aucune obligation ne s'impose aux partenaires sociaux, la création de CQP s'accompagne fréquemment de garanties conventionnelles de classement au profit de leurs titulaires. Des accords assimilent donc les CQP à :

- soit à un niveau de classification spécifique et/ou en associant des garanties de classement ;
- soit à un seuil de classement d'accueil des titulaires de CQP[51] ;
- soit à des critères d'évaluation des emplois dans le cadre des grilles à critères classants.

Sur les 60 branches qui mentionnent[52] un CQP dans leur grille, 38 définissent des seuils d'accueil ou des garanties de classement pour leurs titulaires. Il s'agit de la modalité de reconnaissance la plus solide dans la mesure où elle établit un lien fort entre certification et classification.

En 2001, la reconnaissance des CQP dans les accords de classifications était encore marginale : seulement quatre accords de branches portant sur les classifications mentionnaient les CQP. L'évolution est ensuite spectaculaire : près de 40 % des accords négociés depuis 2005 prennent en compte des CQP dans leurs grilles.

Sur les 160 branches professionnelles entrant dans le champ de l'étude réalisée en 2011-2012 par le Céreq, 60 mentionnent des CQP dans leur grille de classification. Le nombre de CQP cités dans ces accords varient énormément d'une branche à l'autre : les

50 *Cf.* Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, « La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches. Des évolutions sans révolution. » *Bref du Céreq*, n°339 octobre 2015.

51 Ainsi, par exemple, la métallurgie classe ses CQP en positions A, B, C, C* qui correspondent aux différents niveaux de classement de sa classification.

52 Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, « La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches. Des évolutions sans révolution. » *Bref du Céreq*, n° 339, octobre 2015.

branches comme la métallurgie, les industries agro-alimentaires, le bâtiment, les services de l'automobile, le commerce ou encore le sport définissent un nombre de CQP supérieur à six. La métallurgie en compte à elle-seule 140. Vingt-deux branches professionnelles ne mentionnent qu'un ou deux CQP et trente et une branches entre trois et cinq CQP.

Un moyen de valoriser la formation continue

Un certain nombre d'accords de branche prévoient une reconnaissance de l'effort de formation, qui précède souvent le CQP, sous différentes formes : attribution d'une prime ponctuelle ou pérenne (par exemple dans la plasturgie ou le commerce de gros[53]), classement à un emploi supérieur en cas d'obtention de la certification (référence à un seuil d'accueil notamment) sous réserve que l'emploi effectif corresponde à la certification, priorité d'embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation sous réserve de l'obtention de la certification... Certaines branches vont même jusqu'à positionner les CQP dans la nomenclature nationale des niveaux de formation en leur attribuant un niveau au côté des diplômes de l'Education nationale.

Cette reconnaissance des CQP leur confère un rôle dans l'insertion des jeunes par la professionnalisation et la requalification des salarié.e.s. Loin de concurrencer les diplômes dans la reconnaissance des qualifications, les CQP s'inscrivent plutôt dans un rapport de complémentarité. Alors que la reconnaissance des diplômes ne s'opère généralement qu'au moment de l'accès à l'emploi, les CQP peuvent produire leurs effets tout au long du déroulement de la carrière des salarié.e.s. A cet égard, l'articulation entre la politique de formation des entreprises et la reconnaissance des compétences acquises dans le système de classement des emplois, qui se développe dans les années 2000, permet d'expliquer la bonne prise en compte des CQP dans les accords de classification. Ainsi, dans un nombre de cas significatifs, les accords relatifs à la formation intègrent la politique de certification de la CPNE de branche et les conséquences en sont tirées dans les accords de classifications.

La question de la neutralité en genre des référentiels de CQP en amont de la classification

Les emplois majoritairement occupés par des femmes sont souvent concentrés dans le bas des grilles de classifications. L'accès aux postes à responsabilité est, en règle générale, plus rare pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, 13,8 % des femmes salariées sont des cadres alors que 19,1 % des hommes salariés sont dans cette catégorie d'emploi[54].

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) travaille actuellement sur une analyse des critères d'évaluation retenus dans les classifications afin de repérer ceux qui sont susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

En amont de la classification, les référentiels de CQP, parce qu'ils impliquent une analyse fine de l'activité de travail et des compétences correspondantes, peuvent jouer un grand rôle pour objectiver les compétences « naturalisées » des femmes et en faire des éléments reconnus de la qualification. L'étude EVADE, portée par le Céreq, a notamment permis

53 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Nathalie Quintero, chargée d'études au Céreq, le 13 janvier 2016.

54 *Cf.* INSEE, enquête Emploi.

de mettre à jour les nombreuses compétences mobilisées par les femmes en situation de travail et considérées par les directions des ressources humaines comme des qualités intrinsèquement féminines (la stabilité, l'organisation, la pédagogie, la négociation) mais aussi, à l'inverse, des défauts perçus comme spécifiques (l'absence de résistance à la pression, le manque de concentration etc.).

D. Les effets des CQP sur l'accès à la qualification et à l'emploi

L'impact des CQP, sur l'accès à la formation et à la qualification, l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi, est difficilement mesurable faute d'études approfondies et de statistiques globales. Au plan général et national, ce sont les données de la DARES, concernant le contrat de professionnalisation, qui sont les plus significatives des pratiques des entreprises dans l'usage de CQP. Pour les autres salarié.e.s, il faut se reporter aux données diverses des branches lorsqu'elles sont disponibles.

1. Les CQP comme finalité du contrat de professionnalisation

Dédiés spécifiquement, à leur origine, à donner une finalité aux contrats de travail en alternance, les CQP poursuivent cette logique mais les situations sont très inégales selon les branches et les domaines de formation.

Données générales sur les contrats de qualification en 2014

177 277 nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés :

- dont 33 % par des établissements de plus de 250 salarié.e.s (part en constante hausse depuis 2010) ;
- 98 % en CDD ;
- et 78 % avec des jeunes de moins de 26 ans.

Les contrats de professionnalisation préparent majoritairement (71 %) à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle reconnu par l'Etat à travers son enregistrement au RNCP. S'agissant de personnes plus âgées ayant déjà travaillé, ces contrats préparent à d'autres certifications, notamment les CQP.

La durée de formation est en moyenne de 600 heures, soit 28 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI. Elle est deux fois plus longue pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre reconnu par l'État (700 heures contre 300).

Caractéristiques des contrats de professionnalisation et CQP[55]

En 2014, 9,8 % des bénéficiaires préparent un CQP.

Tableau 5 : caractéristiques des contrats de professionnalisation

Données	2012	2013	2014
Nombre de nouveaux contrats	178 828	172 892	177 277
Mode de reconnaissance de la qualification (en %)			
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	66,6	67,0	71,1
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	**14,0**	**11,9**	**9,8**
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	19,4	21,1	19,1

Les entrants qui visent un CQP sont principalement des demandeur.euse.s d'emploi (16,2 %) ou des personnes en inactivité (15,5 %).

Tableau 6 : mode de reconnaissance de la qualification et situation avant l'entrée en contrat en 2014

(en %)

Mode de reconnaissance de la qualification	Scolarité, Université	Contrat aidé	Salarié.e	DE	Inactivité	Total
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'1 CQP	88,9	78,3	63,4	53,1	66,5	71,1
CQP	**3,6**	**10,8**	**8,1**	**16,2**	**15,5**	**9,8**
Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	7,4	10,9	28,5	30,8	18,0	19,1

DE : demandeur.euse d'emploi.

Les domaines de spécialité professionnelle visée par un CQP, sont principalement et, de loin, la métallurgie, la mécanique-électricité-électronique et l'accueil-hôtellerie-tourisme.

55 DARES analyse, octobre 2015, n° 080.

Tableau 7 **: mode de reconnaissance selon la spécialité de formation préparée**

	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	Certificat de qualification professionnelle (CQP)	Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP Part de la spécialité
Domaines de la production	58.8	15.6	25.6
Transformations agro-alimentaires	65,0	10,8	24,2
Métallurgie	53,7	**31,1**	15,2
Génie civil, construction, bois, bâtiment	57,4	**3,2**	39,4
Mécanique, électricité, électronique	56,7	**31,3**	12,0
Autres domaines de la production	58,8	**15,6**	25,6
Domaines de services	73,9	**8,7**	17,3
Transport, manutention, magasinage	60,1	**4,6**	35,3
Commerce, vente	65,6	**12,4**	22,0
Comptabilité, gestion	91,0	**2,4**	6,6
Autres spécialités échanges et gestion	84,4	**6,5**	9,1
Secrétariat, bureautique	79,2	**9,3**	11,5
Santé, travail social	88,9	**5,3**	5,8
Accueil, hôtellerie, tourisme	56,8	**26,1**	17,0
Autres spécialités des services	83,6	**3,1**	13,3
Total	71,1	**9,8**	19,1

Les taux d'insertion en emploi durable sont très proches quelle que soit la certification préparée.

Tableau 8 **: situation à six mois selon le type de certification préparée**

	Emploi	Emploi durable	Chômage	Formation	Inactivité
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	71,9	*53,9*	22,1	4,7	1,2
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	**70,0**	**52,9**	**25,8**	**2,6**	**1,6**
Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	72,8	*56,2*	23,4	2,6	1,3

2. Données chiffrées de quelques branches

Les logiques de recours aux CQP dans les branches sont diverses mais s'inscrivent dans une finalité de professionnalisation des salarié.e.s, de réponse à des besoins en compétence selon les emplois et leur évolution et d'intégration de nouveaux salarié.e.s.

Le suivi de leurs trajectoires professionnelles au niveau des branches professionnelles fait l'objet, le plus souvent de travaux dans le cadre des CPNE et des OPMQ. Force est de constater que des analyses de cohortes de salarié.e.s lauréats de CQP ne sont pas observées dans la durée par les branches et, encore moins, dans le cadre d'étude au niveau national. Néanmoins, des initiatives sont prises au niveau de branches voire d'entreprises pour analyser les effets des CQP sur l'emploi.

Les entreprises de la propreté et des services associés

Ce secteur confronté à des difficultés d'attractivité a construit une politique de certification pour assurer l'acquisition d'une qualification et de perspectives d'évolution professionnelle en s'appuyant sur des CQP imbriqués les uns dans les autres.

La politique de certification conduite depuis 20 ans dans la branche a ainsi transformé la structure de l'emploi. Si en 1996, 69 % des salarié.e.s de niveau V et infra ne détenaient aucune certification professionnelle (CQP, titre, diplôme), cette part est aujourd'hui de l'ordre de 58 %. Sur la même période, la branche a également doublé son taux de niveau IV et III et a multiplié, par presque trois, le nombre de ses niveaux II et I. L'article 5 de l'avenant n° 7 du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle fixe un engagement des partenaires sociaux à « *disposer d'un système de certification professionnelle de branche adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, ouvert vers l'extérieur pour favoriser les mobilités professionnelles et l'employabilité, et enfin piloté par la branche pour en garantir la conformité à*

ses exigences. Ainsi, ils s'engagent à poursuivre le développement des CQP à un rythme de 2 000 par an.

Considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les partenaires sociaux considèrent que le développement des certificats auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail. »

Le taux de réussite à l'obtention du CQP tend à se stabiliser à plus de 80 % et, selon une enquête de l'observatoire de la propreté (décembre 2011), cette certification a permis aux salarié.e.s de bénéficier d'un changement de poste (8,9 % des salarié.e.s) ou d'une promotion (4,7 %), ainsi que d'une augmentation de salaire (21,6 % des salarié.es) ou d'un changement de classifications (18,4 %).

Les entreprises du secteur du travail temporaire

Selon une enquête réalisée par Prism'emploi auprès de 2 400 personnes, le taux d'emploi des personnes en activité, 6 mois après une formation (toutes formations confondues), est de l'ordre de 72 %. L'obtention d'un CQP permettrait de majorer ce taux d'emploi (77 %) mais ces chiffres doivent être analysés avec prudence dans la mesure où 226 réponses ont été recueillies sur la question portant spécifiquement sur les certifications. Il est à noter que ce taux d'insertion dans l'emploi s'accroît pour les demandeur.euse.s d'emploi (91 % pour les POEC) et pour les salarié.e.s en contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) qui sont tous en emploi 6 mois après leurs formations.

Les entreprises de la métallurgie

Alors que les taux de réussite aux CQP sont de l'ordre de 90 %, le taux d'insertion des bénéficiaires du contrat de professionnalisation, six mois après leur formation, est important : 85 % sont salarié.e.s en entreprise (*cf.* enquête réalisée par l'UIMM en 2013). Cette insertion se réalise essentiellement sur des emplois stables puisque près des deux tiers des effectifs en emploi ont déclaré occuper un CDI. Deux tiers des salarié.e.s restent dans le secteur de la métallurgie et la moitié des effectifs en emploi déclare avoir été embauchée dans l'entreprise où le contrat de professionnalisation a été réalisé. Pour les autres, près de 80 % d'entre eux ont trouvé un emploi en moins de trois mois.

Si le contrat de professionnalisation permet prioritairement l'accès à l'emploi, il s'inscrit aussi dans des parcours de formation de plus longue durée. Plus de 15 % de bénéficiaires ont déclaré poursuivre une formation après le contrat de professionnalisation.

Ce taux d'insertion dans l'emploi des détenteurs de CQPM (toutes catégories confondues) est proche de celui des niveaux de formation les plus élevés.

3. Le point de vue des employeur.euse.s et des salarié.e.s

Les résultats d'une enquête conduite auprès d'entreprises du textile

Le rapporteur de la saisine a procédé à une enquête par questionnaire auprès des entreprises utilisatrices des CQP et des personnes préparant ce type de certification.

Concernant les entreprises, le questionnaire a été transmis au sein de la branche textile par l'intermédiaire d'OPCALIA. Sept entreprises y ont répondu. Cet échantillon comprend deux ETI (1 000 et 400 salarié.e.s) et cinq PME dont l'effectif est compris entre 10 et 123 salarié.es. Ces sept entreprises sont réparties sur l'ensemble du territoire national : entre la Picardie au nord et Midi-Pyrénées au sud, l'Alsace à l'Est et les Pays-de-Loire à l'ouest. Ces entreprises couvrent une large gamme d'activités textiles : habillement prêt à porter, filature, produit maille, textile médical, emballage.

Les réponses à la question portant sur la stratégie de l'entreprise en matière de qualification et de certification renvoient à deux objectifs principaux :

- **reconnaitre de manière officielle les connaissances et les savoirs faire des salarié.e.s.** Une démarche de sécurisation des parcours professionnels est évoquée par une partie des entreprises : un des objectifs assigné aux CQP est de reconnaitre des compétences professionnelles pour les rendre transférables dans d'autres entreprises voire dans une autre branche. Des réponses évoquent l'ancienneté, l'expérience et les compétences acquises « sur le tas » par les salarié.e.s. Une PME rappelle une expérience d'un plan social pour justifier sa réponse.
- **élever le niveau de qualification des salarié.e.s** pour faciliter l'adaptation de l'entreprise à de nouvelles techniques, à une nouvelle organisation du travail : sont évoqués des besoins de « polyvalence et d'autonomie », « de montée en compétences », « d'innovation et de performance ». La nécessité d'un développement des compétences en relation avec nouveau marché, en l'occurrence celui du luxe est précisément évoqué par des entreprises de l'habillement.

Ce que disent les entreprises textiles de leur stratégie dans l'usage des CQP est tout à fait cohérent avec la manière dont est décrite la politique de la branche par ses principaux acteurs : les CQP et CQPI développés dans un contexte de restructuration ont été mis au service de la reconversion des salarié.e.s dans et à l'extérieur de la branche, en valorisant des compétences acquises de longue date ; mais ils sont utilisés pour répondre à des besoins d'acquisitions de compétences nouvelles et de motivation des salarié.e.s dans une perspective de modernisation et de repositionnement des entreprises sur des marchés porteurs.

Une autre raison d'utiliser les CQP, clairement signalée par trois entreprises de l'échantillon, réside dans l'intérêt du financement externe des formations certifiantes que permet la loi du 5 mars 2014.

Interrogées sur les motifs plus immédiats du recours à la certification de branche, les entreprises insistent sur le caractère opérationnel des compétences certifiées, sur l'assurance que la certification correspond effectivement à la maîtrise de savoir-faire adaptés aux besoins des entreprises.

Les sept entreprises disent avoir été accompagnées par un conseiller ou une conseillère de l'OPCA dans la mise en œuvre des CQP et des formations associées. Elles soulignent l'absence de difficultés rencontrées et la facilité d'utilisation du dispositif. La seule réserve exprimée par une entreprise multi établissement tient aux déplacements vers les lieux de certification et/ou de formation.

Le cas de Renault Flins : l'inscription des CQP dans la politique d'emploi et de gestion des compétences[56]

Pour le constructeur automobile, l'intérêt des certificats de qualification de la métallurgie (CQPM) réside dans le fait que les référentiels d'activités et les référentiels de certification garantissent effectivement la maîtrise des compétences validées et par conséquent la capacité de la personne à tenir le poste de travail correspondant.

Dans une conjoncture qui s'améliore, le groupe Renault utilise la certification de branche pour mettre à niveau les ouvrier.è.s qu'il recrute à nouveau en assez grand nombre depuis 2015. C'est notamment le cas sur le site de Flins où près de 230 recrutements en CDI sont en cours pour l'année 2016. L'usine est située dans un bassin d'emplois caractérisé par le faible niveau de formation de sa population. Une majorité des postulants aux emplois offerts sont sans diplôme. Or, la pratique instituée du groupe Renault est aujourd'hui de ne recruter que des diplômés, titulaires, au minimum, d'un CAP. A Flins, la solution a été de faire préparer un CQPM aux candidat.e.s non diplômé.e.s ou peu diplômés reçus aux tests de sélection. En 2016, 60 personnes préparent ainsi le CQPM d'opérateur de production dans le réseau de formation de l'AFORP, lié étroitement à la métallurgie. Pour les salarié.e.s, cette première certification présente l'intérêt d'attester d'une qualification transférable, au minimum dans le secteur de la métallurgie. Le fait d'obtenir une première certification et d'avoir renoué avec la formation est généralement vécu de façon très positive ; cette étape peut marquer une réconciliation durable avec les apprentissages. Pour l'employeur.euse, l'obtention de la certification constitue l'assurance que les compétences qui correspondent à l'emploi proposé sont bien acquises.

Les personnes formées sont en majorité « pré-recrutées » en contrat de professionnalisation. La formation au CQPM d'opérateur de production correspond à environ 150 heures. Une forte proportion des personnes préparant ce certificat ont déjà effectué des missions d'intérim sur le site de Flins.

56 Entretien du rapporteur avec Marie-Laure Greffier, chef du service ressources humaines du site Renault à Flins, le 13 juin 2016.

Renault utilise d'autres CQPM en lien avec la formation continue des salarié.e.s en place, quoique de façon plus limité que son homologue et concurrent PSA. Ainsi, un CQPM s'adresse spécifiquement aux ingénieurs de l'entreprise et vise à attester de capacités managériales. Les épreuves de certification sont précédées d'une formation de quatre semaines.

Les CQPM ne correspondent donc pas uniquement à des qualifications ouvrières ; ils sont hiérarchisés et classés par niveau dans les grilles de classification de la métallurgie à l'intérieur desquelles sont également situés les diplômes professionnels.

La réforme de la formation professionnelle intervenue en 2014, qui a mis l'accent sur les formations qualifiantes, devrait inciter à élargir l'usage des CQPM au sein du groupe, dans la mesure où la préparation de ces derniers permet l'accès aux fonds mutualisés de la formation professionnelle. Pour des salarié.e.s, le fait de pouvoir mettre en avant l'obtention d'un ou plusieurs CQPM, à côté d'un diplôme vient à l'appui des compétences décrites dans le *curriculum vitae* et constitue un signal positif vis-à-vis des employeur.euse.s de la branche.

Les résultats de deux enquêtes par questionnaires auprès de candidats et de titulaires de CQP dans les branches de la métallurgie et du textile

Au cours du travail préparatoire sur les CQP, le CESE a réalisé une enquête par questionnaire auprès de personnes visant l'obtention ou ayant obtenu récemment un CQP. Ce questionnaire a été diffusé d'une part, à des salarié.e.s de la branche textile-habillement, par l'intermédiaire d'OPCALIA et d'autre part, à des personnes en formation à l'AFORP (centre de formation aux métiers de la métallurgie de la région Ile-de-France). Vingt réponses ont été obtenues dans le champ d'OPCALIA et dix-neuf par l'intermédiaire de l'AFORP.

L'âge moyen est très proche dans les deux échantillons : 41 ans pour les stagiaires de l'AFORP et 39 ans pour ceux de la branche textile. Dans l'un et l'autre cas, les plus jeunes ont une vingtaine d'années tandis que les plus âgés dépassent la cinquantaine.

« *Le CQP est important pour se reconvertir dans des métiers et des secteurs quel que soit l'âge*[58] ».

Les stagiaires de l'AFORP sont tous des hommes, ce qui correspond à la prédominance masculine constatée dans les métiers de la métallurgie. La répartition par sexe des répondants de la branche textile est plus équilibrée : huit femmes et douze hommes.

Les deux populations se distinguent l'une de l'autre quant au rapport numérique entre demandeur.euse.s d'emploi ou personnes en insertion professionnelle via un contrat de professionnalisation et salarié.e.s en poste. La part des demandeur.euse.s d'emploi est très réduite parmi les répondants du textile (10 %) alors qu'elle est significative lorsqu'il s'agit des personnes formées par l'AFORP aux métiers de la métallurgie (37 %). En dépit de la taille très réduite des deux échantillons, cette différence peut être rapprochée de la situation et de la stratégie de chacune des branches :

- la métallurgie met en avant ses besoins de recrutement de personnes formées à côté de la nécessité d'élever la qualification des salarié.e.s en poste ;

57 Entretien du rapporteur avec un stagiaire de l'AFORP le 7 avril 2016.

– le textile insiste sur la reconnaissance des qualifications des salarié.e.s en poste dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et d'adaptation aux transformations du secteur[58].

Dans l'échantillon OPCALIA, une personne a été orientée et accompagnée par Pôle emploi et une autre par une mission locale dans le cadre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) alors que dix-huit salarié.e.s déclarent avoir eu connaissance du CQP par leur employeur.euse. Une réponse fait état d'un « choix stratégique de l'employeur.euse » articulé avec le projet professionnel de l'intéressé : « devenir responsable de boutique ». Parmi ces dix-huit salarié.e.s, douze indiquent avoir suivi une formation prise en charge par le plan de formation de l'entreprise, quatre par une période de professionnalisation ; deux déclarent avoir fait usage de leur CPF et une s'être présentée aux évaluations du CQP sans formation préalable.

Parmi les personnes formées à l'AFORP ayant répondu aux questionnaires, sept se définissaient comme demandeur.euse.s d'emploi, deux comme titulaires d'un contrat de professionnalisation et dix comme des salarié.e.s en formation continue (sur le plan de formation de l'entreprise ou en période de professionnalisation). Dans le groupe formé par les demandeur.euse.s d'emploi et les personnes en insertion professionnelle, trois ont été orientés par Pôle emploi tandis que les autres ont mentionné le « bouche à oreille », une assistante sociale, une rencontre avec une représentante de l'AFORP dans un forum des métiers, l'AFPA, le stagiaire lui-même. Cinq personnes de ce groupe disent avoir rencontré des difficultés dans leur recherche de formation du fait de leur relatif isolement. Les salarié.e.s en poste mentionnent très majoritairement l'employeur.euse comme l'origine de la proposition de formation conduisant au CQP.

« Améliorer ses compétences et ses connaissances professionnelles » constitue le motif de l'engagement dans la préparation du CQP le plus souvent cité aussi bien par le public du textile que par celui de la métallurgie. « Trouver un travail » est une motivation très présente parmi les stagiaires de l'AFORP, en cohérence avec la forte représentation des demandeur.euse.s d'emploi dans l'échantillon. La dimension d'adaptation au changement et la préparation ou l'accompagnement d'une reconversion est très présente chez les salarié.e.s du textile-habillement. Obtenir la reconnaissance d'une expérience professionnelle par la certification (« un diplôme de branche ») relève d'une démarche de sécurisation du parcours dont les personnes enquêtées dans la branche textile sont très conscientes : « *Quand on a de l'expérience, il faut essayer de valider une reconnaissance si elle existe* » ; « *C'est sur mon CV s'il arrive quelque chose à l'entreprise* ». Moins prégnant parmi les candidat.e.s ou les titulaires des CQP de la métallurgie cet aspect de la « sécurisation » n'est cependant pas absent : pour certains, il s'agit de « conserver le poste actuel ».

58 Voir *supra*.

« *J'ai toujours travaillé dans ce secteur et j'ai acquis une expérience. Mais les moyens se modernisent et la programmation numérique est l'avenir.* »[60]

« *Je suis ébéniste de formation et, suite à un problème de santé, je ne pouvais plus exercer mon activité. Après des recherches sur internet, et le soutien de cap emploi, je me suis orienté vers un CQP de commande numérique dans le secteur de la métallurgie car il n'en existe pas dans le secteur du bois.* »[61]

Ces motivations défensives de la qualification et de la certification sont cependant fréquemment associées avec l'expression de perspectives d'avenir : un stagiaire envisage la préparation d'un diplôme professionnel de l'enseignement supérieur (BTS), un autre considère le CQPM comme l'instrument d'une reconversion professionnelle dans un « secteur (la métallurgie) en pleine expansion et innovation » ; un autre encore souligne son désir de parfaire sa maîtrise professionnelle : « cela fait des années que je voulais faire cette formation dans le but de compléter le métier de tourneur que j'exerce »… et de préciser qu'il souhaite évoluer de l'emploi de « tourneur conventionnel » qu'il occupe actuellement à celui d'«opérateur régleur en commande numérique » ou de « programmeur ». Dans l'échantillon « textile », la moitié des candidats à un CQP, c'est-à-dire cinq personnes, envisageaient un enchaînement sur une autre formation. Parmi les titulaires de CQP, trois sur neuf prétendaient exercer des responsabilités professionnelles plus élevées (« devenir superviseur », « devenir responsable boutique ») tandis que sept sur neuf se projetaient vers une autre formation (informatique, management, cycle technique incendie, CQPI opérateur de qualité, CQPI opérateur en maintenance industrielle).

Une partie significative des candidats ou des titulaires récents de CQP/CQPI étaient déjà en possession d'une autre certification, le plus souvent un diplôme. Parmi les réponses aux questionnaires diffusés dans la branche textile-habillement, seize personnes ont déclaré une certification antérieure : un CQPI et quinze diplômes du certificat de formation générale (CFG) au DUT. Les diplômes de l'enseignement supérieur court sont assez fortement représentés : trois BTS et un DUT. Certaines spécialités associées à ces diplômes témoignent d'une reconversion via le CQP préparé ou obtenu, par exemple le CAP métallier, le BTS chaudronnerie ou le BTS secrétariat.

Le degré de satisfaction exprimé par les candidats et titulaires de CQP est globalement élevé. Parmi les stagiaires et anciens stagiaires de l'AFORP, la formation est unanimement appréciée.

59 Entretien du rapporteur avec un stagiaire de l'AFORP le 7 avril 2016.
60 Entretien du rapporteur avec un stagiaire de l'AFORP le 7 avril 2016.

« *Je viens du Canada et en France, on facilite l'accès à la formation. L'approche est différente car on utilise beaucoup plus les équipements. En moins de 6 mois, j'ai appris à réparer des pannes alors que j'avais dû attendre 2 ans au Canada pour approcher des machines* »[62].

A la question « Etes-vous satisfait d'avoir fait le choix d'un CQP ? », dix-huit personnes de l'enquête sur dix-neuf font une réponse clairement positive tandis que une (il s'agit d'un.e demandeur.euse d'emploi) apporte une réponse mitigée : « *Oui parce que la formation est bien construite et non parce que je n'ai pas de revenu pour l'instant* ». Pour le textile, sept candidats à un CQP sur dix apprécient la formation dispensée. Ceux qui ont déjà obtenu le CQP porte un regard positif sur cet aspect de leur parcours : il a permis de « *reconnaître des compétences acquises sur le tas, par la pratique professionnelle* » ; le fait d'avoir obtenu un CQPI « *me conforte dans mon poste* » ; « *il a permis d'accéder à de nouvelles responsabilités* ». Néanmoins, des réserves sont parfois exprimées quant à l'absence de promotion consécutive à l'obtention du certificat : « *de nouvelles responsabilités mais sans promotion ni reconnaissance* ».

E. Eléments de prospective au regard des évolutions professionnelles et des transitions numérique et écologique

Une observation de la mise en œuvre et des effets des CQP nécessite aussi une approche prospective des évolutions des qualifications professionnelles. C'est l'objet du présent chapitre, partiellement, à travers quatre éléments qui constituent des enjeux spécifiques en termes de réussite des mutations numérique et écologique, de réduction des inégalités professionnelles femmes-hommes et de perspectives européennes.

1. Les CQP dans la transition numérique

La révolution numérique modifie en profondeur les façons de produire et de consommer. Ses conséquences sur les besoins en compétences et la formation sont fortes, comme l'a mis en évidence un avis du CESE en 2015[62], cela est vrai aussi pour les certifications professionnelles. Cependant, si 83 % des français utilisent internet[63], seulement 20 % des entreprises organisent des formations numériques pour leurs salarié.e.s.

Les enjeux du numérique pour le travail et les CQP

Robotisation et Internet des objets, systèmes d'intégration et de communication horizontaux et verticaux, intra et inter-entreprises, big data et cloud, fabrication additive[64] et simulation 3D, cyber-sécurité, etc., les technologies et les applications foisonnent derrière le terme générique « numérique ». Une transformation qui modifie « les conditions d'exercice

61 Entretien du rapporteur avec un stagiaire de l'AFORP le 7 avril 2016.
62 Avis adopté par le CESE le 13 octobre 2015 sur « Les nouveaux rapports industrie/services à l'ère du numérique », rapport présenté par Marie-Josée Kotlicki au nom de la section des activités économiques.
63 Eurostats cité par France Stratégie
64 Avis adopté par le CESE le 24 mars 2015 sur « Innovations technologiques et performance industrielle globale : l'exemple de l'impression 3D », rapport présenté par Renée Ingelaere-Werwaerde au nom de la section des activités économiques.

des métiers, donc des compétences nécessaires et de leur apprentissage », qui bouleverse « l'organisation traditionnelle du travail : explosion du travail à distance mais aussi méthodes de travail plus collaboratives et espaces de travail plus ouverts » ; diffusion massive « de nouveaux outils de travail (smartphones, tablettes et applicatifs professionnels, mais aussi les réseaux sociaux » comme le relève le rapport Mettling[65]. Ce rapport constate que la plupart des entreprises seront touchées : celles qui sont au cœur de l'économie numérique (5,5 % du PIB, 3,3 % des emplois), les secteurs déjà fortement impactés (édition, musique, finance…, 12 % du PIB), ceux en cours de transformation (commerce, industrie, administration, enseignement…, 60 % du PIB), ceux dont l'impact sur l'emploi est le plus lointain (agriculture, bois, services à la personne, restauration…, 22 % du PIB). Ce rapport souligne que la réussite de cette transition passe par le développement de l'éducation numérique et la formation initiale et continue, mais également par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui développe la qualification et la reconversion. Cette évolution, c'est aussi un rapprochement et une imbrication de différents métiers (électronique, mécanique, tertiaire, etc.), et l'apparition de nouveaux métiers, par exemple celui de « chief digital officier », fonction spécifique chargée de définir les priorités en matière de numérique. C'est au sein de l'entreprise que se repèrent d'abord ces évolutions ; à charge pour les branches, dans leur mission d'observation et d'anticipation des évolutions professionnelles, de traiter ces questions.

Si les qualifications sont impactées par ces mutations, les certifications le seront elles aussi. S'agissant de la capacité de réaction à des évolutions rapides, à des exigences de mobilité voire de reconversion professionnelle, à des changements qui concernent partiellement des métiers sur des compétences immédiatement opérationnelles, les CQP peuvent donc être des instruments utiles dans cette mutation. Ils peuvent permettre l'identification par les professionnels de ces évolutions et des compétences nouvelles, de stimuler la demande de formation continue par l'attractivité d'une certification qui participera à la validation des compétences nécessaires pour cette mutation. Il faut aussi considérer que la formation continue est le principal moyen formalisé qui permette d'acquérir ces compétences nouvelles et de les valider, pour toutes les personnes en emploi qui ne les possèdent pas, notamment pour les plus jeunes qui sont sortis du système scolaire sans avoir pu les acquérir. Par ailleurs, les évolutions transversales des métiers impliquent un dépassement de la réflexion en silo des branches professionnelles, vers la recherche d'une synergie interbranches à partir d'une coopération entre les CPNE et pouvant s'appuyer sur les CQP. Les CQPI mais aussi le travail des comités stratégiques de filière et des CPC peuvent favoriser ces rapprochements.

Les technologies numériques, la formation et les certifications

Dans le domaine de la formation[66], 53 % des structures organisées ont intégré l'association du digital et de la formation (40 % pour les plus de 250 salarié.e.s, 80 % pour les plus de 5 000). Ce mode d'apprentissage mixte (*blended learning* en anglais) désigne

65 Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au* travail, rapport à Madame la Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, septembre 2015.

66 Selon *Les chiffres 2015 du digital learning*, enquête menée auprès de 400 structures organisées par l'Institut supérieur des technologies de la formation et e-doceo.

l'utilisation conjointe du e.Learning et du mode présentiel. Les centres de formation partagent leurs modes de formation à égalité entre le présentiel simple et le reste qui fait appel au digital. Le tutorat des apprenants à distance améliore considérablement l'efficacité de ces formations.

Au plan des outils en ligne, sont apparus et sont en plein essor les MOOC (massive open online courses), qui peuvent être traduits par « cours en ligne interactifs gratuit »[67] et qui s'appuient sur des réseaux de contenus et d'individus, mais seulement 2 % des structures utilisent des MOOC. Leur dérivé, les SPOC (*Small private online courses*), qui peuvent être traduits par « petits cours privés en ligne », s'organisent en petits groupes accompagnés. Selon certains spécialistes, le numérique sera bientôt une composante essentielle de la formation. Au départ, très académiques, ces outils sont de plus en plus développés pour la formation professionnelle continue. Outre une pédagogie collaborative de qualité, ils présentent des avantages évidents, tels un nombre illimité de formés, des économies substantielles, une plus grande souplesse dans la gestion du temps (liberté pour les utilisateurs de choisir leur moment). Cependant, la formation continue s'organise et se finance encore majoritairement en séquences pédagogiques présentielles.

Un autre pas est maintenant franchi, bien qu'encore modeste, avec la certification en ligne. Beaucoup d'organismes proposant des formations en ligne ne délivrent encore qu'une attestation de suivi des différentes composantes du cours. Leur prochaine étape sera la certification. OpenClassrooms[68], une start-up de 35 salarié.e.s installée à Paris, qui propose des MOOC (dont la moitié en partenariat avec des écoles publiques et privées), est la première en France et parmi les quelques premières au monde, à offrir des certifications en ligne, aux particuliers et, de plus en plus, aux entreprises pour leurs salarié.e.s. Elle délivre déjà des certificats de compétences pour l'ensemble de ses MOOC, à partir d'un dispositif de contrôle avec webcam et surveillance des examens. Les MOOC étant par définition gratuit, son modèle économique repose en partie sur le paiement de ces certificats, avec des abonnements dont le prix augmente en fonction du degré de certification et d'accompagnement : 30 € pour la certification d'un petit module (une centaines à ce jour) inscrit à l'inventaire de la CNCP, 90 € pour un mentorat en petits groupes et un certificat de parcours (une dizaine à ce jour), 300 € pour un mentorat individuel et une certification enregistrée au RNCP (trois titres à ce jour mais d'autres en projet avancé). Cette entreprise commence à déposer des dossiers d'enregistrement de certaines formations certifiées au RNCP. Actuellement, 3,5 millions de personnes se forment chaque mois sur le site d'OpenClassrooms qui semble appelé à un grand développement en partenariat avec les détenteurs historiques des certifications, écoles, universités environ 50 000 personnes y sont certifiées tous les ans.

67 Un MOOC est fait de séquences vidéo, dans lesquelles le.la formateur.trice en exercice est filmé.e, accompagnées de documents, d'exercices et de devoirs, auxquelles s'ajoute une dimension interactive avec d'autres formés, voire un tuteur.

68 Entretien du rapporteur avec Pierre Dubuc, cofondateur d'*OpenClassrooms*, le 29 mars 2016.

En outre, en vue de partenariat, OpenClassrooms est en discussion avec certaines branches sur leur CQP (Syntec). Cependant, les dirigeants de cette entreprise ont identifié des freins à la mise en ligne de CQP : leur volume qui n'est pas toujours suffisamment significatif et l'insuffisante réactivité des CPNE et des OPCA dans leur création et leur actualisation même si les procédures sont plus rapides que pour les diplômes voire les titres. « *Il faut que les entreprises acceptent une logique de choix individuel de leurs salarié.e.s pour passer d'un financement de l'heure de formation au forfait pour une prestation complète* », selon Pierre Dubuc, cofondateur d'OpenClassrooms. Il souligne aussi que le modèle modulaire des formations-certifications facilite considérablement la compatibilité avec le travail, car les salarié.e.s ne peuvent passer tout leur temps à se former.

Saisi par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pour formuler ses propositions sur les problématiques du numérique dans le travail[69], le Conseil national du numérique recommande de « mobiliser pleinement les dynamiques pair à pair. Dans une société numérique de réseaux, où les frontières de l'activité professionnelle et les métiers se redéfinissent, le développement du capital relationnel prend une importance d'un autre niveau. Dans ce contexte, le numérique peut être mobilisé à plein pour susciter des croisements fertiles entre cultures et origines professionnelles à priori éloignées. Il est possible de s'appuyer pour cela sur les logiques de réseau pour faciliter l'échange pair à pair ».

Mais le numérique et le web sont aussi le monde des *hackerspaces* et des *mackers* acteurs des *fab labs*, qui anticipent sans doute une part du travail de demain, plus autonome, plus collaboratif, plus libre. Selon Michel Lallement[70], ils sont aussi des innovateurs en matière sociale, créant un plaisir du travail, intégrant des coopérations directes horizontales, prônant « autonomie au travail et autonomie du travail », « créant du lien social grâce au faire ». Ils ont « une aspiration démocratique à se réapproprier le monde ». D'où une question : pourquoi pas un jour des certifications entre pairs qui se reconnaissent sur le web, sans intermédiaire et sans autre forme que la réputation d'une compétence démontrée, accréditée par le nombre de ceux qui la reconnaisse ? Dans une telle hypothèse, qui serait garant de tels « labels » communautaires ?

2. Les CQP dans la transition écologique

Un nouveau modèle de développement émerge, orienté vers les usages, vers l'optimisation de nos consommations, vers l'écoconception et les pratiques écoresponsables. Digitalisation, énergies renouvelables, économies fonctionnelle, collaborative et circulaire participent à cette émergence qui entraîne ou qui passe par des évolutions du travail. Pour anticiper et accompagner ces évolutions, les systèmes de formation vont s'adapter pour répondre à l'apparition de nouveaux métiers mais également à l'intégration, dans les activités existantes, de nouvelles compétences liées à l'écologie et à la lutte contre le dérèglement climatique, à la diminution de l'intensité d'utilisation des ressources pour une

69 Rapport du Conseil national du numérique, *Travail emploi numérique Les nouvelles trajectoires*, janvier 2016.
70 Michel Lallement, *L'Age du faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris, Seuil, 2015.

production donnée. Il est donc nécessaire d'encourager l'acquisition et la certification de savoirs, de savoirs faire et de comportements favorables à cette transition.

Des politiques publiques et de branche pour accompagner la transition écologique

La stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive intitulée Europe 2020, adoptée par l'Union européenne en 2010, vise à promouvoir et développer une économie avec un fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale, basée sur la connaissance et l'innovation, une économie plus efficiente dans l'utilisation des ressources, plus compétitive et plus verte.

La stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020 (SNTEDD) souligne la nécessité d'une adaptation des programmes de formation à la transition écologique et appelle à « orienter davantage la formation professionnelle vers les métiers de l'économie verte », avec un engagement à modifier l'offre de formation continue en concertation avec les OPCA et les partenaires sociaux[71].

Dans sa délibération, du 26 janvier 2015, portant avis sur le projet de SNTEDD, concernant son axe 5 « Accompagner la mutation écologique des activités économiques », le Conseil national de la transition écologique souligne « le rôle essentiel de la formation pour contribuer à la réussite de la transition écologique, notamment au niveau local, en tenant compte des besoins des tissus économiques. L'anticipation et l'accompagnement des mutations doit, avec l'ensemble des acteurs, aller au-delà des éco-activités afin de poursuivre la structuration des métiers de l'environnement, de transformer durablement l'ensemble des secteurs d'activités et de sécuriser les parcours et les transitions professionnels ».

En complémentarité avec les politiques publiques, les branches ont aussi leur rôle à jouer en matière d'anticipation et d'accompagnement des évolutions des métiers. L'avis du CESE adopté le 26 mai 2015 rappelait les recommandations du CNEFOP en faveur « d'une stratégie explicite des branches pour accompagner la transition écologique notamment en favorisant une montée en compétences »[72]. Les CQP comptent parmi les instruments dont disposent les branches pour déployer leur politique de qualification.

Activités professionnelles et métiers sont impactés par la nécessaire transition écologique

La transition écologique impacte le contenu des activités professionnelles et les métiers. Dans le recensement de la population et l'enquête emploi de l'INSEE, sont distingués les métiers verts et les métiers verdissants que le Commissariat général du développement durable définit ainsi :

- « les métiers verts sont les métiers dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages à l'environnement », soit 140 000 professionnels dans les métiers verts recensés ;

71 *La stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2014-2020. Priorité 16 : accompagner les transitions professionnelles*, ministère de l'Écologie et du développement durable, mars 2014.

72 Avis adopté par le CESE le 26 mai 2015 sur *L'emploi dans la transition écologique*, rapport présenté par Bruno Genty et Marie-Béatrice Levaux au nom de la section du travail et de l'emploi.

– « les métiers verdissants sont ceux dont la finalité n'est pas environnementale mais qui intègre de nouvelles «briques de compétences» pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier », soit 3 700 000 professionnels dans les métiers verdissants recensés.

Frédéric Melki, président-fondateur de l'entreprise Biotope (activités d'écologie terrestre, aquatique et marine), auditionné par le CESE en 2015, remarquait que des métiers nouveaux apparaissent et d'autres, très anciens dont la disparition était programmée, reprennent vie : botanistes, entomologistes, chiroptérologues, ornithologues, batrachologues, hydrobiologistes, malacologues, ichtyologues, paysagistes, cartographes, etc.

Tous les secteurs seront impactés par les transitions énergétique et écologique, spécialement les énergies renouvelables, la construction et la rénovation énergétique des bâtiments, la mobilité et les transports durables, les secteurs qui sont dans leur sillage comme la production d'électricité, le transport de gaz, le chauffage urbain, les industries ferroviaires, automobiles, aéronautiques, des équipements mécaniques et électriques, les industries de matériaux (aciers, verres, matériaux d'isolation, etc.)[73]. Par exemple a été créé, parmi les premières certifications dans ce domaine, le CQP de technicien de maintenance en énergie éolienne, qui a précédé la création d'une option d'un BTS dans ce domaine. Pour d'autres secteurs, les impacts sur l'emploi seront négatifs, d'où l'importance d'anticiper et de préparer les reconversions.

L'avis du CESE de 2015 souligne que les projections chiffrées d'emplois liés à la transition écologique sont incertaines. Suite au Grenelle de l'environnement en 2009, le cabinet BCG avançait le chiffre de 600 000 créations d'emplois d'ici à 2020 mais les cabinets Syndex et Alpha sont plus mesurés car ils considèrent aussi que des activités seront impactées négativement. Un dialogue prospectif doit donc se développer, associant toutes les parties prenantes, pour considérer les évolutions des activités ou des métiers, afin de mesurer leur portée, anticiper les risques et les opportunités, pour permettre d'opérer un rapprochement entre l'offre et la demande de formation et de certifications, et de développer leur accès au plus grand nombre.

Dans les branches professionnelles, les observatoires prospectifs sont ou doivent être mobilisés, les négociations sont ou doivent s'engager sur la GPEC, liée à la transition écologique, pour fixer des priorités stratégiques aux OPCA, au système de formation et de certification, notamment dans le cadre de CQP. Un verdissement des certifications est d'ores et déjà amorcé mais avec des moyens très inégaux en fonction des branches et des régions qui, parallèlement, se saisissent aussi progressivement des enjeux de la transition écologique.

Le cas du recyclage

Les filières du tri et de la valorisation des déchets sont en perpétuelle mutation : mécanisation, automatisation (tri des matériaux par reconnaissance optique ou infrarouge), écoconception, renforcement de la réglementation européenne donnant la priorité à la

73 Etude Syndex & Alpha, Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie dans le contexte d'une économie verte, avril 2011.

prévention et à la valorisation des déchets, émergence de nouveaux marchés et progression du tonnage… 33 millions de tonnes par an sont ainsi retirées du flux des déchets et transformées en 26 millions de tonnes de matières premières.

A horizon 2020, une croissance des emplois est attendue mais la branche (2 300 entreprises employant 27 322 salarié.e.s) est confrontée à des difficultés de recrutement : d'une part, en raison du manque d'attractivité des métiers du recyclage caractérisé par le faible niveau de qualification (21 % des salarié.e.s sans diplôme et 38 % titulaires d'un CAP ou d'un BEP) et de conditions de travail souvent difficiles, et d'autre part, par le manque de candidats en formation initiale pour occuper des emplois qualifiés.

Au vu des enjeux structurants de protection de l'environnement et de valorisation des matières premières, il s'agit moins pour le secteur de créer de nouveaux métiers que de faire évoluer des compétences spécifiques (connaissance des matières, des process et des outils…) qui sont le plus souvent acquises « sur le tas ».

Face à cette demande de professionnalisation accrue, l'offre de formation a été adaptée pour accompagner un parcours de formation évolutif avec la création d'un CAP opérateur des industries du recyclage, 2 CQP (opérateur de tri manuel et mécanisé) et 3 CQPI (animateur. rice d'équipe, opérateur.rice maintenance et conducteur.rice d'équipements industriels) et un bac professionnel « gestion des pollutions et protection de l'environnement ».

Les CQP, initiés dans le cadre d'une démarche ADEC, ont fait l'objet d'un accord de branche du 9 juillet 2015 qui a également permis de les positionner dans la grille de classification.

Leur promotion est assurée par des actions de communication et par une forte implication de l'OPCA de branche (identification de référents CQP recyclage, création d'une hotline et d'une foire aux questions pour capitaliser sur les expériences, conception de fascicules d'informations l'un à destination des employeur.euse.s, et l'autre à destination des salarié.e.s…).

3. La mixité des métiers[74]

L'avis du CESE *Agir pour la mixité des métiers*[75] a mis en évidence que la progression vers une plus grande mixité des métiers[76], déclarée comme une priorité, tant par le Gouvernement qu'au plan européen, était un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un enjeu de justice sociale, un enjeu économique aussi

74 Ce chapitre de l'avis a été rédigé en coopération avec la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE.

75 Avis adopté par le CESE le 25 novembre 2014 sur *Agir pour la mixité des métiers*, rapport présenté par Patrick Liébus au nom de la section du travail et de l'emploi.

76 Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes ou les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.

« en terme d'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises ainsi que des potentiels de recrutements et de candidatures à la formation et à l'emploi ».

Les CQP ont un rôle spécifique à jouer pour la professionnalisation, la promotion et la mobilité positive des femmes, tant aux niveaux intra-entreprise qu'inter-entreprises, en valorisant les compétences, y compris les plus invisibilisées.

La tendance à la féminisation des métiers va se poursuivre, avec une montée en qualification à laquelle les CQP peuvent participer

Selon le rapport de France stratégie « Les métiers en 2022 », la part des femmes dans l'emploi global a déjà progressé significativement depuis les années 1960 et atteint 47,7 % de l'emploi global en 2012, chiffre qui devrait s'accroître à 49,1 % à l'horizon 2022. Le rapport indique que les femmes devraient aussi accroître leur présence dans les professions les plus qualifiées, à la fois dans les métiers où elles sont majoritaires ou à parité avec les hommes (communication, administration, médecine, professions juridiques…) et ceux où elles demeurent encore minoritaires (cadres des transports, de la logistique, du bâtiment, architectes, ingénieurs ou chercheurs dans l'industrie…) : 46,4 % de femmes occuperaient un poste de cadre en 2022 contre 43,6 % en 2012 et 37,5 % en 1992 ; 23 % de femmes dans l'ensemble des postes ouvriers peu qualifiés contre 24,5 % en 2012 et 28,9 % en 1992.

Selon ce même rapport, un double mouvement contribuerait à la poursuite de la féminisation des emplois : d'une part, la dynamique de création d'emplois dans le secteur très féminisé des soins et de l'aide à la personne ; d'autre part, cette tendance compenserait les disparitions d'emplois féminins peu qualifiés, d'employée et d'ouvrière.

Féminisation des métiers et CQP

Alors que les femmes sont très représentées dans les emplois peu qualifiés, peu de CQP les visent directement : sur 160 branches ayant créé des CQP[77], environ 5 sont des branches où les femmes sont majoritaires et parmi les CQP proposés par une même branche, leur intitulé s'adresse très peu aux femmes sauf pour des emplois du type « assistante ». Pourtant, les CQP, tout comme les classifications de métiers actuellement en cours d'examen au Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, sont aussi potentiellement des leviers puissants pour une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Toutefois, pour que les CQP puissent devenir un outil de l'égalité professionnelle, les spécificités touchant les carrières des femmes doivent être prises en compte dans leur élaboration. Le temps de vie des femmes, malgré leur entrée massive dans le monde professionnel, est marqué du poids des tâches domestiques et de la charge parentale qui leur incombent encore très majoritairement. De ce fait, l'évaluation de leurs compétences restant largement dominée par des critères androcentrés, comme la disponibilité ou le présentéisme, qui rendent plus difficiles leur accès à la formation continue. Les salarié.e.s qui voudront s'engager dans des formations donnant accès au CQP pourront voir leurs horaires

77 CEREQ.

et leur lieu de travail modifiés, le temps passé dans les transports et les frais engendrés augmentés, ce qui est préjudiciable aux femmes.

Deux exemples de CQP au public surtout féminin permettent d'éclairer l'attention qui doit être portée au référentiel de CQP

1°/ Le CQP d'agent machiniste dans la branche de la propreté : le répertoire national des certifications professionnelles met en évidence dans la description des activités principales du métier les compétences organisationnelle et communicationnelle (capacité à organiser son chantier, à communiquer avec les clients). Mais, si la liste des compétences attestées par le CQP reconnaît objectivement la compétence communicationnelle (« se présenter et développer des relations cordiales avec le client »), il n'y est en revanche pas fait mention de la compétence organisationnelle. On a donc ici un exemple d'objectivisation par un CQP d'une compétence essentielle dans le domaine des services, mais aussi un cas où une compétence indispensable, mobilisée au quotidien, n'est pas objectivée, donc pas valorisée, invisibilisée et donc pas exportable. Notons pourtant que la capacité d'organisation est bien certifiée et objectivée par le CQP de technicien électricien électronicien automobile (au public majoritairement masculin) puisqu'elle est citée dans la description du métier et dans la liste de compétences attestées. Dans un cas, la capacité à s'organiser est invibilisée et réduite au rang de qualité (personnelle ou naturelle), dans l'autre cas elle est reconnue comme une véritable compétence, déliée à la nature de l'individu.

2°/ Le CQP employé.e familial.e polyvalent.e ne fait mention, ni dans la description du métier ni dans la liste des compétences attestées, du fait que les employé.e.s doivent porter et manipuler les personnes aidées alors que la description du CQP d'ouvrier docker, (et bien que la manutention soit désormais largement mécanisée), inclut la « manutention de charges lourdes ou de marchandises » : la force physique, qualité « naturellement » attribuée aux hommes, est donc objectivée et rendue visible dans un CQP concernant plutôt des hommes, mais invisibilisée dans un CQP concernant surtout des femmes, bien qu'elle soit nécessaire dans les deux cas. Il y a donc bien un enjeu pour les CQP : celui d'identifier les compétences naturalisées et/ou invisibilisées des femmes, souvent non-reconnues par les classifications professionnelles, et d'en faire de véritables qualifications.

4. Les CQP et le cadre européen de certification

Le cadre européen de certification

Au niveau européen, la recherche de lisibilité et d'accroissement de la mobilité des travailleur.euse.s a conduit les pays à s'inscrire dans une démarche de cadre européen de certification(CEC)[33]. Cette voie de correspondances entre niveaux pose néanmoins des difficultés car le CEC s'appuie sur 8 niveaux de référence décrivant le savoir, les aptitudes et les compétences d'un.e apprenant.e et allant du niveau de base (niveau 1) au niveau avancé (niveau 8) alors que la France ne connaît que cinq niveaux de certification (niveaux V à I). Ainsi, les niveaux les plus bas du cadre national français ne peuvent correspondre aux niveaux 1 et 2 du CEC[78] car il existe un consensus pour estimer qu'aucune certification

78 *Cf.* annexe 11.

à visée professionnelle ne pouvait avoir un niveau inférieur au niveau de la certification professionnelle la plus basse délivrée par le ministère de l'Education nationale. Ce référencement est toujours en cours de mise en œuvre par la CNCP et l'option a été retenue d'établir une correspondance entre les niveaux de « bloc à bloc », c'est-à-dire en faisant correspondre à chaque niveau du cadre français un niveau du cadre européen, lorsque ceci s'avère possible. Les CQP qui n'ont pas d'affectation dans les niveaux de la nomenclature nationale de formation ne peuvent faire l'objet d'un classement dans le cadre européen de certification.

Pour ces derniers, une autre option pourrait consister à s'appuyer sur une dynamique d'accords sectoriels européens qui conduirait à une reconnaissance mutuelle de certifications entre les branches[79]. Les comités de dialogue sectoriel européen serviraient de cadre à une telle démarche.

Les récentes évolutions

Le 10 juin 2016, le Conseil de l'Union européenne a proposé une révision de la recommandation de 2008, notamment, pour renforcer le processus actuel de mise en correspondance des systèmes et niveaux de certifications avec le CEC, mais également améliorer la transparence, la comparabilité et l'intelligibilité des certifications décernées. Un des objectifs est de « soutenir des filières d'apprentissage modulables et faciliter les transitions à l'intérieur des systèmes d'enseignement et de formation et entre eux, et entre l'enseignement et la formation et l'emploi. »

Ce souhait d'amélioration de la cohérence des correspondances établies dans les différents pays fait l'objet d'une série de propositions qui reposent moins sur des règles de droit, que sur la formulation de principes communs, d'exigences en matière de qualité de la formation et de fiabilité d'application. Le Conseil encourage ainsi « les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi, les prestataires d'enseignement et les pouvoirs publics à se servir du cadre européen des certifications pour faciliter la comparaison des certifications et contribuer à la transparence des acquis d'apprentissage concernés ».

Le Conseil de l'Union européenne n'envisage pas, dans l'immédiat, de donner des niveaux à des certifications nationales du type CQP. A court terme, les certifications sectorielles internationales sans niveau seraient référencées dans le système ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) et dans un second temps, après concertation, des niveaux pourraient leur être attribués. Le secteur de l'automobile serait le premier secteur à expérimenter cette démarche.

La formation continue et son corollaire, les certifications, sont indispensables à l'accompagnement des transitions professionnelles des salarié.e.s et contribuent à ce qu'elles soient choisies plutôt que subies. L'organisation et le contenu des activités de travail doivent permettre des espaces de développement des compétences, la validation de qualifications et une évolution de carrière. Ainsi, l'OCDE préconise notamment de doubler le temps de formation continue des actifs pour le porter à 10 % du temps de travail, ce qui accroît le

79 Dans l'esprit de la recommandation du Parlement Européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

besoin de certification. Doivent être mieux prises en compte les formations informelles assurées dans la pratique professionnelle car les limites du temps, particulièrement dans les petites entreprises ou liées à des contraintes hors travail, sont un obstacle à la formation. Les CQP, comme la VAE, en tant que processus de validation de capacités acquises en situation de travail, participent des solutions partielles d'économie de temps pour mieux ajuster celui nécessaire à la formation.

*
* *

Les CQP, progressivement, ont donc pleinement intégré le système national de certifications professionnelles. Leur originalité, à travers leur construction paritaire, au niveau des branches, n'est pas spontanée. Elle requiert des acteurs professionnels qui en sont créateurs, une capacité d'observation et d'analyse prospective des métiers et des qualifications, donc d'anticipation, une capacité de régulation et donc de dialogue. La grande liberté qui leur est donnée par le cadre législatif est un atout pour tout cela. En même temps, pour se consolider et pour consolider le dispositif des CQP, cette liberté implique, de leur part et dans son exercice, un devoir de qualité et d'efficience.

III. LES RECOMMANDATIONS

- **Le contexte**

Dans un monde caractérisé par de multiples mutations d'ordre économique, technologique, écologique et organisationnel, le travail connaît aussi de profondes évolutions : transformation des métiers, exigence de nouvelles compétences ou qualifications, nouvelles conditions de performance des activités… mutations auxquelles doit répondre, dans un contexte de mobilités accrues, la nécessaire sécurisation des parcours professionnels. La qualification et la certification constituent ainsi des enjeux majeurs, pour les personnes, les entreprises et la collectivité dans son ensemble.

Par ses dispositions novatrices et importantes, la loi du 5 mars 2014, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, manifeste la volonté des pouvoirs publics de privilégier la formation qualifiante. Les dispositifs ainsi créés (compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel) et les modalités de financement du CPF traduisent concrètement cette volonté de promouvoir les certifications professionnelles, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP), et d'en faire un outil important des politiques de l'emploi et de développement des compétences.

Le CESE a donc souhaité se saisir de la question de la certification de branches que constituent les CQP au service de la qualification.

La qualification professionnelle consiste à qualifier, c'est-à-dire à consolider ou à acquérir des compétences, par l'exercice d'une activité, par l'organisation qualifiante du travail et par la formation. La qualification est aussi un état, celui des capacités professionnelles d'une personne. De ce point de vue, la qualification est intimement associée à la certification professionnelle qui permet de l'objectiver. En France, le système national des certifications professionnelles est pluriel : diplômes et titres publics, titres privés, certificats de qualification professionnelle des branches et interbranches.

Cet avis traite de la certification de branche, les CQP, tout en les resituant dans l'architecture générale de la certification. Avec les CQP, la politique publique de certifications, relevant initialement de la seule compétence de l'Etat, a été ouverte aux partenaires sociaux de branches qui se sont vus confier et se sont appropriés une fonction de création de certifications au plus près de la réalité des activités et des métiers. Il s'agit d'une reconnaissance supplémentaire de la légitimité et de la compétence des partenaires sociaux qui appelle en retour une responsabilité de ces derniers pour garantir la qualité et l'efficience de cette troisième voie de certification.

- **Forces et faiblesses des CQP**

Les CQP ont progressivement intégré le système national de certifications professionnelles. Ils se caractérisent par **des atouts spécifiques et originaux** à sécuriser, consolider et promouvoir **du point de vue de leur conception** :

- une volonté et une maîtrise paritaire au niveau des branches, résultat d'un dialogue social ;
- une proximité avec les professionnels et les entreprises (au sens salarié.e.s et employeur.euse.s) qui permet une grande réactivité de réponse à leurs besoins

et leur implication directe dans les processus de création et dans les opérations de certification, y compris pour répondre à des besoins de qualification limités en nombre mais stratégiques pour certaines activités et certains métiers ;

- une rapidité de création (un à deux ans), d'actualisation et de mise en œuvre ;
- une conception fondée sur la professionnalisation, en référence à une situation de travail et en rapport étroit avec elle, privilégiant les savoir-faire opérationnels sans exclure des possibilités complémentaires d'accès formalisé à d'autres savoirs ;
- une mobilisation de compétences combinées en situation de travail qui met l'accent sur l'autonomie professionnelle ;
- une certification clairement dissociée, dans sa formalisation, d'un parcours de formation, intégrant la possibilité d'évaluation directe et accessible aussi par la VAE ; en conséquence, et en fonction du pré-positionnement du candidat, la formation peut être modulée et personnalisée ; son coût et sa durée peuvent être ainsi optimisés ;
- le travail sur les CQP s'alimente et alimente, en outre, d'autres travaux paritaires de branche et interprofessionnel (analyse prospective des métiers, GPEC, formation, classifications…), nourrissant ainsi le dialogue social ;

… et du point de vue de leurs finalités :

- par leur caractère professionnalisant et moins théorique, un accès facilité pour des publics adultes et, lorsqu'il s'agit de premiers niveaux de qualification, pour des personnes peu qualifiées, des « décrocheurs » ou des personnes confrontées à des difficultés de retour à l'emploi ou de repositionnement professionnel ;
- pour ces derniers, un moyen de se réconcilier avec la formation et, éventuellement, d'accéder à d'autres certifications ;
- une souplesse et une liberté de conception qui permet de répondre à des besoins de certification très divers et spécifiques : professionnalisation d'emplois jusqu'ici mal reconnus ou émergents, suppléance à l'absence ou à la disparition d'autres certifications, spécialisation technique complémentaire à une certification antérieure ;
- le renforcement de la dimension qualifiante du plan de formation des entreprises avec des objectifs divers : la montée en qualification, la reconversion, la mobilité, la sécurisation de l'emploi, etc. ;
- la promotion sociale et professionnelle lorsque les CQP sont pris en compte dans les classifications de branche ou donnent lieu à une évolution professionnelle ;
- l'accès à l'emploi lorsqu'ils s'adressent à des demandeur.euse.s d'emploi, notamment par la voie du contrat de professionnalisation ou de la POE ;
- une contribution à la conception d'autres certifications (diplômes, titres, programmes de l'enseignement professionnel initial ou de la formation continue) en facilitant la prise en compte de l'évolution des métiers.

Les CQP présentent aussi **des faiblesses**, qui tiennent pour une part à leur nature, mais qui peuvent être corrigées ou compensées par les modalités de leur création et de leur mise en œuvre :

- l'absence de reconnaissance des certificats au-delà de la branche qui les délivrent ; les CQP interbranches peuvent toutefois pallier, en partie, cette insuffisance ;
- la difficulté de certaines entreprises, voire de certaines branches lorsqu'il s'agit de CQPI, à concilier la mobilité de leurs salarié.e.s avec leur fonctionnement à court terme ;
- les risques de doublons inutiles entre les différents types de certifications (accrus avec la création de l'inventaire des certifications professionnelles) ou l'obsolescence des CQP dont les référentiels ne correspondent plus aux normes de qualité actuelles et aux exigences du RNCP, ce qui appelle une forme de régulation plus efficace ;
- les difficultés pour certaines branches, compte tenu de leur taille et des moyens dont elles disposent, d'atteindre les exigences requises en matière d'ingénierie de certification (construction et délivrance des CQP) ; la mutualisation interbranches, les CQPI et les possibilités d'appui et d'accompagnement constituent cependant des réponses possibles ;
- le fait que la cohérence des CQP, au sein de certaines branches, ne soit pas toujours atteinte, notamment en raison de l'accumulation de CQP en réponse à des besoins sectoriels étroits ;
- pour certains certificats, des flux de candidats très réduits ; ce qui témoigne, soit d'une réalité de niche, soit d'une évaluation préalable des besoins insuffisante ou mal réalisée au moment de la conception du CQP, soit d'un déficit d'information auprès des entreprises et des salarié.e.s ;
- un cloisonnement supplémentaire des certifications, en silo, en fonction des certificateurs et des logiques d'acteurs : des passerelles entre les certifications étaient inexistantes, il y a peu encore, et le premier développement de systèmes d'équivalence se heurte toujours à l'insuffisance de coopération entre les acteurs ; cette question du cloisonnement existe au sein même de la certification de branches, bien que la création de CQPI ou la mutualisation de certains CQP puissent constituer la réponse à certains problèmes ; la possibilité donnée aux certificateurs, de construire leurs certification en blocs de compétences pourrait aussi constituer une piste de solution à explorer en faveur de passerelles entre les différents types de certifications mais également au sein de chacun d'eux ;
- l'absence de positionnement des CQP dans la nomenclature nationale des niveaux de formation et de certification peut constituer, selon certains, un frein à la reconnaissance réciproque avec les titres, voire avec les diplômes ; les modalités originales d'accès à la certification de branche rendent cependant délicat un tel positionnement dans la mesure où la définition de ces niveaux repose principalement sur des durées de formation ;

– la faible notoriété de ce type de certifications quasi inconnu des salarié.e.s, méconnu des employeur.euse.s et des acteurs de l'orientation professionnelle des adultes ;
– la diversité des pratiques de branches en matière d'intégration des CQP dans les grilles de classifications et leurs conséquences en termes de promotion professionnelle et de rémunération ;
– le recours à la VAE, quasi inexistant, pour obtenir un CQP ;
– un lien incertain avec une offre de formation de qualité et de proximité, dans un paysage atomisé des organismes de formation.

- **Le sens des recommandations**

Il apparaît donc essentiel au CESE, au regard des enjeux de la qualification et des forces et faiblesses des CQP, de favoriser à travers les recommandations qui suivent, la visibilité, les convergences, la qualité méthodologique et la reconnaissance dans la relation de travail des certifications professionnelles.

En ce sens, le CESE retient cinq axes de recommandations pour consolider et sécuriser le dispositif des CQP :

– s'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP ;
– ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications, en respectant leur spécificité ;
– veiller d'une part, à la reconnaissance des CQP et, d'autre part, à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans leur construction et leur mise en œuvre ;
– garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP ;
– favoriser la convergence européenne en s'appuyant sur le dialogue social européen.

A. S'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP

La visibilité et la cohérence des certificats de qualification professionnelle (CQP) concernent directement les salarié.e.s, les demandeur.euse.s d'emploi et les employeur.euse.s ainsi que les acteurs de l'orientation professionnelle des adultes. En effet, la connaissance des certifications constitue une information nécessaire, pour les salarié.e.s, dans la construction de leur projet professionnel, pour les employeur.euse.s, dans leur politique des ressources humaines, pour les acteurs de l'orientation professionnelle des adultes dans l'exercice de leur mission.

1. Améliorer la connaissance des CQP pour les rendre visibles

S'agissant des CQP, les informations sont détenues par les branches professionnelles qui ont la faculté de demander l'enregistrement de leurs certifications au RNCP. Indépendamment de ces demandes d'enregistrement, elles ont l'obligation, depuis 2009, de déclarer tous leurs CQP à la CNCP (art. L. 6314-2 du code du travail). Aujourd'hui, cette obligation n'est que partiellement mise en œuvre.

L'information globale sur les CQP, leurs nombres, leurs fonctionnements, leurs résultats… apparaît très lacunaire. Centre Inffo, entre autre, a publié la liste de 120 branches ayant créé au moins un CQP, à partir d'une base de données qui est actualisée, sans aucune interface institutionnelle avec les branches ou le niveau interprofessionnel.

Recommandation 1

Le CESE recommande aux CPNE des branches professionnelles de réaliser un état répertoriant leurs CQP existants et de l'actualiser au moins annuellement en fonction des créations et des suppressions. Le Conseil leur demande de transmettre cet état à la CNCP et invite cette dernière à en assurer la publication sur son site.

Cette démarche permettrait en outre à la CNCP, de disposer d'un recensement exhaustif des CPNE créatrices de CQP.

Afin de parvenir à un dispositif d'ensemble plus cohérent et plus lisible, toute nouvelle création de CQP devrait viser l'enregistrement de ce dernier au RNCP.

Concernant les diplômes et les titres professionnels, le 4° de l'article R. 335-17 du code de l'éducation prévoit l'établissement d'« un état des emplois occupés et de leur niveau, par au moins trois promotions de titulaires de la certification » comme condition d'instruction de la demande d'enregistrement au RNCP. Cette obligation ne concerne pas les CQP, la CNCP considère que leur caractère paritaire implique que les branches jugent elles-mêmes de leur pertinence en termes d'insertion professionnelle.

En ce sens, il serait utile que les branches se dotent de leurs propres critères en la matière.

Recommandation 2

Le CESE préconise que les branches établissent leurs critères de mesure de l'insertion dans l'emploi des titulaires de CQP, afin de :

- réaliser leur propre évaluation ;
- alimenter leur rapport annuel ;
- mieux mesurer la pertinence de chaque CQP ;
- demander ou non l'inscription d'un CQP au RNCP pour ne pas « encombrer » celui-ci avec des certifications trop peu ou pas utilisées.

A titre d'exemple, la définition d'un flux annuel minimum est une solution pratiquée par certaines branches. Cette mesure pourrait se faire sur une cohorte annuelle. Pour les CQP de niche, une pratique de minima exprimés en pourcentage de l'emploi concerné pourrait être instaurée par les branches.

La demande de renouvellement du CQP continuerait d'intervenir aux termes de 3 à 5 ans à compter du premier enregistrement.

Le CESE demande également à la CNCP et au COPANEF (via le Comité observatoires et certifications) de définir, en concertation avec les branches, un socle d'indicateurs d'évaluation commun aux branches.

Recommandation 3

Pour faciliter l'enregistrement au RNCP, le CESE recommande à la CNCP de veiller à l'ergonomie et à l'actualisation de son guide procédural en ligne.

Recommandation 4

Le CESE recommande que les branches assurent la promotion des CQP auprès des entreprises et des salarié.e.s, ainsi que des acteurs de l'orientation professionnelle des adultes.

A cette fin, le CESE recommande aux branches de produire, avec le concours de leur OPCA, des outils de promotion (information, formation, communication…) et d'en assurer la diffusion.

A cet égard, le CESE recommande aux branches de tester ces outils de promotion auprès des destinataires, en associant salarié.e.s, employeur.euse.s et divers acteurs de l'orientation professionnelle des adultes, pour apprécier la qualité et la clarté de l'information délivrée.

En outre, le CESE invite les entreprises à présenter les possibilités de certification de la branche dans leurs processus d'intégration et à l'occasion de l'entretien professionnel.

Dans le nouveau contexte de la loi du 5 mars 2014 qui responsabilise chaque acteur. rice, de la qualification, les outils d'information numérisés accessibles aux « usagers » (salarié.e.s et demandeur.euse.s d'emploi, employeur.euse.s et acteur.rice.s de l'orientation et du conseil professionnels des adultes) devraient être, au plus vite, adaptés à leurs usages et présenter des conditions optimales de fiabilité.

Sont notamment concernés le cas de l'« emploi store » de Pôle emploi, de « certif'info » du réseau CARIF-OREF, du portail internet de la CNCP, du site « orientation pour tous » associant Etat, régions, COPANEF, du site « monorientationenligne » de l'ONISEP, et du site « moncompteformation » de la Caisse des dépôts et consignations et du site à venir du FPSPP.

Recommandation 5

Le CESE recommande que les sites numérisés d'information sur les qualifications, et à destination des salarié.e.s, des demandeur.euse.s d'emploi, des entreprises et des responsables de l'orientation, leur fournissent des éléments précis sur les certifications et sur les formations correspondantes.

Le CESE recommande, en outre, que des informations relatives aux blocs de compétences susceptibles de constituer les éléments des certifications soient intégrées et accessibles sur ces sites pour les certifications correspondantes.

Enfin, le CESE demande aux responsables des différents sites d'information sur les qualifications de collaborer pour partager leurs données et en faciliter l'accès aux différents utilisateurs. Par ailleurs, le CESE leur demande de créér des liens internet entre leurs sites.

Le CESE invite les responsables de ces sites d'information à tester leur ergonomie auprès des usagers.

2. S'assurer d'une évaluation des effets du dispositif des CQP

Du point de vue de l'intérêt des salarié.e.s, les CQP constituent un outil de sécurisation des parcours professionnels, à travers la reconnaissance de la qualification qu'il procure.

Recommandation 6

Le CESE préconise que les CPNE des branches professionnelles, en s'appuyant notamment sur leur observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et leur OPCA, assurent, dans le cadre d'un tableau de bord, une analyse des profils des candidat.e.s au CQP, un suivi de l'insertion dans l'emploi et des parcours professionnels des titulaires de CQP.

Le CESE recommande, en outre, que les informations contenues dans ce tableau de bord soient intégrées dans l'état annuel des CQP transmis à la CNCP (*cf*. recommandation 1).

France stratégie**,** dans le cadre de son Réseau emploi et compétences (REC), réunit des représentants de l'État, des partenaires sociaux, des régions, des observatoires de branches, des organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective afin, notamment, de concevoir des méthodologies et/ou des outils techniques communs destinés à faciliter les travaux de projections sur l'emploi, des observatoires régionaux ou de branches.

Recommandation 7

Le CESE invite France stratégie, dans le cadre de ses travaux et de son Réseau emploi et compétences réunissant l'ensemble des acteurs concernés, à utiliser les données disponibles, notamment l'état annuel des CQP et le tableau de bord établi par les CPNE (*cf*. recommandations 1 et 6), pour analyser l'impact des CQP sur l'anticipation des transformations des métiers.

Recommandation 8

Le CESE invite le CNEFOP à intégrer l'approche de la certification de branche dans ses travaux prospectifs des activités et des métiers. Le CESE invite également les CREFOP à intégrer cette approche dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau des territoires.

Dans cette optique, la réalisation d'études évaluatives pourrait être confiée à des organismes comme le CEREQ. Elles auraient pour objet d'apprécier l'usage que font les entreprises des CQP et d'analyser, dans la durée, les évolutions professionnelles des titulaires de CQP.

3. Permettre à la CNCP d'accomplir pleinement ses missions

Les missions de la CNCP sont nombreuses et diverses (définies à l'article R. 335-30 du code de l'éducation) :

- répertorier l'offre de certifications professionnelles (avec le répertoire national des certifications professionnelles) ;
- informer les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au RNCP et sur les certifications reconnues dans les états membres de la communauté européenne ;
- veiller à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail ;
- émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle ;
- signaler les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes ;
- rendre un avis public préalablement à l'élaboration et à la création des certifications professionnelles enregistrées de droit dans le répertoire national ;
- réaliser l'évaluation publique des certificats de qualification professionnelle ;
- recenser dans un inventaire spécifique les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ;
- élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés ;

– contribuer aux travaux internationaux sur la transparence des qualifications. A ce titre, elle constitue le point national de coordination dans le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

En outre, la CNCP est chargée de l'instruction des demandes d'enregistrement des blocs de compétences conformément à la loi du 5 mars 2014.

Ces multiples fonctions font de la CNCP une instance majeure dans le système national des certifications professionnelles. Cette commission participe de l'émergence d'une culture commune de la certification. En ce sens, elle doit organiser son fonctionnement de manière à remplir efficacement ses missions de recommandations à l'attention des différents certificateurs et de signalement des correspondances entre les certifications enregistrées au RNCP.

Cependant, ses moyens sont faibles au regard de ces missions et, de ce fait, certaines ne sont pas remplies comme il le faudrait ou ne le sont pas dans des délais satisfaisants, notamment pour assurer la visibilité et la cohérence du système national de certification.

Les référentiels d'activité et les référentiels de certification de l'ensemble des CQP (y compris de ceux non enregistrés au RNCP) doivent normalement être systématiquement transmis à la CNCP (art. L. 6314-2 du code du travail). De surcroît, la CNCP a pour mission de réaliser une évaluation publique des certificats de qualification professionnelle (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

En janvier 2016, la CNCP dispose de 895 référentiels d'activités et de certification de CQP dont 363 enregistrés (314 actifs). Pour sa part, Centre Inffo recense globalement 1 072 CQP. Le principe de transmission à la CNCP des référentiels d'activités et de certification des CQP non enregistrés au RNCP semble aujourd'hui connaître une mise en œuvre très variable selon les branches professionnelles. Ne disposant pas de l'ensemble des référentiels concernés, la CNCP n'a pas été, par conséquent, en mesure de produire d'évaluation publique des CQP, telle que prévue dans le code de l'éducation.

Par ailleurs, dans un contexte où la mise en œuvre de l'inventaire des habilitations et des certifications est très chronophage pour ses services, les 17 emplois (ETP) dont dispose la CNCP ne suffisent pas pour assurer une telle mission.

Recommandation 9

Au regard de la diversité, selon les branches professionnelles, des méthodes d'ingénierie des CQP, de leurs logiques de mobilisation et de leurs usages, le CESE recommande à la CNCP :

- d'organiser son process d'examen des certifications en fonction des objectifs de qualité et de visibilité qui leur sont attachés, ainsi que de signalement des correspondances qu'elles peuvent entretenir entre elles ;
- de réaliser l'évaluation des CQP, conformément à sa mission et, à cette fin, d'initier des travaux d'études dans un cadre multipartite tel que la composition de la CNCP le permet.

Pour ce faire, outre une systématisation de la transmission des référentiels de l'ensemble des CQP à la CNCP, il conviendrait que la CNCP soit dotée de moyens humains adaptés pour remplir ses missions.

Malgré ces importantes missions, la CNCP, actuellement directement rattachée au ministère chargé de la formation professionnelle, ne dispose, ni de la personnalité juridique ni d'un budget propre. Son budget de fonctionnement s'élève à environ 30 000 €/an (hors coûts de personnel et d'informatique) et s'intègre dans le programme budgétaire géré par la DGEFP du ministère du travail, avec un plafond d'emplois. Cette situation rend longs et difficiles les ajustements des moyens aux besoins constatés.

La perspective d'aller vers un groupement d'intérêt public (GIP) pourrait constituer une des solutions possibles en garantissant à la CNCP des moyens propres afférents à ses missions, une autonomie budgétaire et la maîtrise de ses développements. Cette hypothèse d'évolution de la CNCP en GIP a été évoquée en 2002, lors de la création de la CNCP, mais elle est restée jusqu'à présent sans suite. La loi du 24 novembre 2009 prévoyait toutefois que cette question du statut de la CNCP devait faire l'objet, sous 12 mois, d'un rapport du gouvernement au Parlement, rapport qui n'est toujours pas intervenu.

Recommandation 10

Le CESE considère que les moyens de la CNCP ne sont pas en adéquation avec les missions qui lui sont confiées et que la réforme de la formation professionnelle, axée sur le développement de la qualification et de formations certifiantes, accroît la charge de travail de la CNCP. Le CESE recommande en conséquence au gouvernement d'étudier une évolution de l'organisation, voire du statut, de la CNCP, afin de lui permettre de remplir efficacement toutes ses missions dans le cadre d'une plus grande autonomie de gestion et d'une indépendance mieux assurée, notamment en renforçant la place des partenaires sociaux.

B. Ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications, en respectant leur spécificité

1. Inciter à la modularisation des CQP en blocs de compétences

Aux termes de l'article L. 6323-6 du code du travail, un bloc de compétences est défini comme « *une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire (RNCP)*».

Selon la CNCP, les blocs de compétences doivent constituer des ensembles homogènes et cohérents, identifiables par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre leur utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Toute certification (diplômes, titres ou CQP) peut se composer d'un nombre restreint de blocs (à titre indicatif entre 4 et 7 blocs de compétences).

Le découpage en blocs de compétences doit se faire sans préjudice des savoirs fondamentaux dans les diplômes professionnels. Il peut faciliter l'accès à la formation professionnelle continue compte tenu des volumes annuels d'heures de formation effectivement mobilisables. Ainsi, dans le cadre du CPF, une personne est susceptible d'accumuler, en 6 ans, un droit à 150 heures de formation, ce qui est loin de pouvoir couvrir l'intégralité du nombre moyen d'heures de formation nécessaires pour l'acquisition d'un diplôme (environ 700 heures) ou même d'un CQP (environ 300 heures).

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 confie au COPANEF la mission de « *favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles… et, plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications* ». La note sur les certifications professionnelles et les blocs de compétences inscrits au RNCP, adoptée par le COPANEF le 9 juin 2015, rappelle que les blocs de compétences, parties intégrantes d'une certification, peuvent être communs à plusieurs certifications professionnelles ou spécifiques à une certification particulière. Le COPANEF, dans *le* même document, a exprimé le souhait que soit engagé rapidement un travail relatif au principe d'écriture des référentiels d'activité et de certification entre les principaux certificateurs afin de favoriser non seulement une meilleure visibilité du système mais des « passerelles » inter-certifications.

A titre d'illustration, le CESE constate qu'un travail sur les référentiels de compétences a été récemment réalisé entre le ministère du travail et la branche de la propreté ; cette démarche a permis d'établir des passerelles entre deux CQP de cette branche, « agent machiniste classique » et « agent en entretien et rénovation en propreté », et le titre professionnel « agent propreté hygiène. »

Recommandation 11

Le CESE considère que la recherche de passerelles, via les blocs de compétences, d'une part, entre les CQP au sein d'une même branche ou entre différentes branches, d'autre part, entre les CQP, les diplômes et les titres, constitue une voie prometteuse pour décloisonner ces différents types de certifications, sous réserve de la compatibilité des différentes conceptions des blocs de compétences. Pour le CESE, les blocs de compétences, par la progressivité qu'ils permettent, doivent encourager les candidat.e.s à obtenir la certification concernée en totalité.

C'est pourquoi le CESE invite les certificateurs à collaborer, en particulier au sein de la CNCP pour la conception de référentiels métiers qui intègrent la définition de blocs de compétences et qui présentent une compatibilité pour permettre que ces derniers puissent être, autant que possible, communs à plusieurs certifications, que celles-ci relèvent d'une même catégorie ou appartiennent à des catégories différentes.

Le CNEFOP réunissant les acteurs concernés par la qualification pourrait apporter sa contribution puisque, par l'intermédiaire de sa commission « qualité, développement des compétences », il conduit des travaux intéressant à la fois les branches professionnelles et les autres certificateurs.

Par ailleurs, le CESE recommande, pour favoriser l'obtention de la globalité de la certification concernée, de ne pas autoriser l'inscription de blocs de compétence à l'inventaire de la CNCP.

Pour une prise en compte de l'ensemble des secteurs, le CESE demande au gouvernement d'examiner la possibilité d'intégrer à la composition de la CNCP la dimension multiprofessionnelle, sous réserve de l'équilibre paritaire.

2. Promouvoir et encadrer les CQP interbranches (CQPI)

Le CQPI constitue la référence générique déclinée, dans une ou plusieurs branches, d'une qualification professionnelle commune. Cette démarche a pour objectifs de reconnaître des compétences, des qualifications et de structurer des politiques de gestion des ressources humaines au sein de secteurs voire de filières.

Au vu de la proximité des métiers, des enjeux d'employabilité et de mobilité des salarié.e.s par une valorisation de leurs acquis professionnels, le CPNFP (devenu depuis le COPANEF) a initié, en 2006, une charte paritaire des CQPI qui permet aux branches de partager des référentiels d'activités et de compétences communs, tout en restant maître de leur propre dispositif d'évaluation et de certification. En outre, le Comité observatoires et certifications (COC) veille à la bonne application de la charte et a également pour mission de proposer la création de nouveaux CQPI et des actions de communication.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 charge le COPANEF de veiller à donner une plus grande lisibilité aux certifications par la recherche d'une meilleure cohérence et d'une meilleure complémentarité entre elles.

Recommandation 12

Le CESE considère que la charte des CQPI contribue à leur développement et à une meilleure lisibilité du système, ce qui favorise la mobilité interbranches. Par ailleurs, au vu de ses exigences méthodologiques, elle constitue un cadre de référence en matière de qualité de la certification.

En ce sens, le CESE préconise que la charte du COPANEF soit l'instrument général de l'encadrement des CQPI. Il recommande donc aux branches professionnelles qui souhaiteraient mettre en commun leurs certifications d'adhérer, préalablement, à la charte des CQPI du COPANEF et de ne pas créer une autre charte.

Dans cette démarche, elles pourraient s'appuyer sur son Comité observatoires et certifications (COC) dont une des missions est de faciliter la transversalité entre les branches dans le domaine de la formation et de la qualification.

L'émergence et la consolidation, dans le cadre des filières industrielles d'une réflexion prospective sur les besoins en compétences et sur la formation, posent la question de son articulation avec le rôle opérationnel dévolu aux branches professionnelles qui sont, sur ces matières, le lieu du dialogue social institué. Les périmètres des filières et des branches professionnelles donnent lieu à des regroupements multiples qui ne se superposent jamais.

Selon les orientations fixées par la feuille de route de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, la section thématique « emplois et compétences » du Conseil national de l'industrie conduit des travaux prospectifs sur les emplois et les compétences utiles aux acteurs des filières ainsi que sur la transférabilité des compétences entre filières industrielles.

Recommandation 13

Le CESE considère que les CQPI peuvent contribuer à une mise en cohérence des démarches prospectives concernant l'évolution des compétences et des métiers élaborés tant dans les branches que dans les filières.

Cette réflexion pourrait être articulée avec l'approche inter-branches des CQPI. A cet égard, un point de contact entre le CNI et le COPANEF mériterait d'être créé pour évoquer les questions de certification.

3. Accompagner les démarches de branches professionnelles en matière de création de CQP

La création de CQP répond très souvent, pour les entreprises, à des enjeux de recrutement, d'attractivité et de fidélisation des salarié.e.s, ainsi que de montée en compétences et en qualification.

Certaines branches disposent toutefois de moyens insuffisants pour mettre en œuvre leur politique de certification. Certains secteurs ont cependant pu bénéficier du soutien du ministère en charge de l'emploi dans le cadre des actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) dont l'objet est de soutenir des démarches de mutation en matière

d'emploi (prioritairement sur les premiers niveaux de qualification), dans des secteurs émergents, des territoires revitalisés…

Le paysage des branches est par ailleurs en forte évolution. La lettre paritaire du 28 janvier 2016 fixe les principes et les critères de leur restructuration. Dans ce contexte de rapprochement des branches, les services de l'Etat sont garants du respect de ces principes et de la facilitation du dialogue social.

Recommandation 14

Le CESE considère que l'Etat doit apporter son concours aux partenaires sociaux de branches, dans la mise en œuvre de leur politique de certification, en particulier pour la réalisation des études d'opportunité préalables à la création des CQP. Ce concours doit être apporté dans le respect de la spécificité et de l'autonomie des branches.

En ce sens, le CESE recommande que, dans le cadre de la redéfinition du contour des branches professionnelles, l'Etat apporte un financement au titre des ADEC pour faciliter la création et la mutualisation de l'ingénierie des CQP dans les nouvelles branches constituées. De ce fait, ce financement devrait entrer dans le dialogue social de branche.

C. Actionner tous les leviers de reconnaissance des qualifications

1. Participer à l'égalité professionnelle femmes-hommes à travers les référentiels de CQP

Dans un contexte d'élévation des compétences requises par le système productif, il importe aussi d'analyser les CQP sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La certification de branche peut permettre à des salarié.e.s, dans des branches employant majoritairement des femmes et dans lesquelles les qualifications sont souvent insuffisamment reconnues, de lutter contre les stéréotypes de genre en objectivant des compétences aujourd'hui invisibles et en favorisant leur reconnaissance.

Malgré un cadre juridique étoffé en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (droit européen, droit constitutionnel, code du travail), les inégalités persistent. Agir, à tous les niveaux, pour des pratiques plus effectives est donc essentiel. Au niveau des branches, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une négociation triennale obligatoire qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle (article L. 2241-3 du code du travail). En toute logique, pour remplir cette obligation, mais surtout pour que ces objectifs soient atteints, une articulation devrait être établie entre d'une part, cette négociation et d'autre part, les accords de branche portant sur les CQP.

Recommandation 15

Le CESE recommande aux branches et aux entreprises, notamment dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et dans leurs accords collectifs, de porter une attention particulière :

- au développement des CQP pour des activités employant majoritairement des femmes afin de parvenir à un rééquilibrage du niveau général de qualification femmes-hommes ;
- à une égalité d'accès aux CQP pour les femmes et les hommes, notamment pour les personnes à temps partiel.

Les CQP doivent aussi permettre une reconnaissance plus juste des compétences des femmes grâce à une évaluation objectivée et donc égalitaire. La loi Roudy précise que « *les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques et nerveuses* » doivent être valorisés et rémunérés de manière égale.

Recommandation 16

Le CESE recommande aux négociateurs de branche que, lorsqu'il y a positionnement de CQP dans les grilles de classification, celui-ci s'opère selon un principe d'évaluation objective des compétences et de « valeur égale » femmes-hommes. Il s'agit ainsi d'éviter une hiérarchisation « androcentrée » des emplois et des qualifications.

Aujourd'hui, beaucoup d'intitulés de CQP sont formulés exclusivement « au masculin », notamment les emplois à responsabilités, ce qui est susceptible de décourager les femmes qui seraient tentées de s'y engager. On parle « d'agent d'entretien » et de « chef d'équipe » même lorsque le public potentiel est majoritairement féminin. A l'inverse, les intitulés de certains emplois sont d'emblée féminisés, entérinant ainsi les stéréotypes de ségrégation genrée des métiers.

Recommandation 17

Le CESE recommande aux partenaires sociaux de branche de prévoir, dans leurs dispositions conventionnelles et leurs travaux paritaires d'encadrement et de mise en œuvre de leur dispositif de CQP, des modalités de description et de rédaction permettant :

- une information genrée dans le rapport d'opportunité pour évaluer plus finement les besoins de CQP et les publics concernés ;
- un contenu des référentiels d'activités et de certification professionnelle sans stéréotype de sexe, qui prennent en compte toutes les compétences, y compris celles communément attribuées aux genres et considérées comme naturelles ;
- pour les emplois majoritairement occupés par des femmes et faisant l'objet d'un CQP, une habilitation de l'ensemble des compétences et pas seulement celles communément considérées comme « féminines » ;
- dans l'intitulé des CQP, l'utilisation de la forme féminine à côté de la forme masculine, des tournures neutres et des termes épicènes ;
- de rendre compte de la mise en œuvre des CQP, dans leurs études, statistiques, tableaux de bord et évaluations, en intégrant des données et comparaisons genrées (accès aux CQP, formation, effet sur l'emploi et la carrière, etc.), participant de la mesure de l'égalité professionnelle, avec des indicateurs pertinents.

Enfin, la présence de femmes dans les instances en charge des CQP participe de la prise en compte effective des recommandations du présent avis en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Recommandation 18

Le CESE recommande aux partenaires sociaux de branche de veiller à la mixité dans la composition de leurs instances concernées par la création et la mise en œuvre des CQP, c'est-à-dire leurs commissions paritaires nationales de l'emploi ou les instances *ad hoc*, ainsi que les jurys de certification.

2. Participer à la reconnaissance des qualifications dans les classifications

Les CQP qui constituent une certification directement établie par les partenaires sociaux de leurs branches devraient logiquement trouver une place dans le système de classifications par un positionnement dans la hiérarchie des emplois définie par la grille (pour mémoire, les classifications sont une clause obligatoire des conventions collectives, sans dérogation possible au niveau de l'entreprise).

C'est une demande constante des représentants des salarié.e.s lorsque se mettent en place des CQP mais elle n'est pas toujours suivie d'effet. Certaines branches justifient notamment cette situation par des considérations d'équilibre salarial entre nouveaux embauchés, titulaires de CQP et salarié.e.s ayant une certaine ancienneté mais dépourvu.e.s de certification ou encore par le risque de voir les entreprises de la branche se détourner des CQP.

L'attitude des représentants des salarié.e.s peut varier entre deux options : soit ils privilégient les garanties qu'apportent ces CQP en terme de reconnaissance de la qualification et ainsi, en terme de sécurisation des parcours professionnels, soit ils s'opposent dans le cadre de la CPNE à la création de CQP qui ne trouveraient aucune traduction au regard de la promotion et de la rémunération.

Recommandation 19

Le CESE recommande aux partenaires sociaux de branche d'examiner, dans le cadre de l'accord de branche étendu portant sur la création d'un dispositif de CQP et dans le cadre de la négociation quinquennale portant sur les classifications, l'intégration de ces certifications dans la grille de classification de la branche.

Recommandation 20

Le CESE recommande aux employeur.euse.s et aux représentant.e.s des salarié.e.s dans les entreprises, de veiller à l'inscription des CQP dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences (article L. 2241.6 du code du travail).

3. Participer à la reconnaissance de la qualification par la VAE

Le CESE constate que la voie de la validation des acquis et de l'expérience pour faire valider un CQP reste peu utilisée à ce jour.

Ses modalités actuelles la rendent difficilement accessibles aux publics les moins qualifiés.

Recommandation 21

Le CESE recommande, qu'à titre expérimental et en lien avec le COPANEF, des branches professionnelles soient autorisées à définir les modalités de mise en œuvre de la VAE pour leurs CQP inscrits au RNCP.

Le CESE recommande aux branches d'organiser, avec le concours de leur OPCA, un accompagnement à la VAE, renforcé et personnalisé, en vue d'obtenir un CQP, en particulier pour les publics les moins qualifiés ou prioritaires (jeunes, actifs sur des métiers en déclin, personnes en reprise d'activité…).

Pour les publics les moins qualifiés, le CESE recommande, en outre, aux branches et aux entreprises, de développer les VAE collectives, qui font la preuve de leur pertinence pour ces publics.

D. Garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP

1. Inclure systématiquement le dispositif des CQP dans un accord de branche étendu

Si la mise en place d'un dispositif de CQP est fréquemment engagée dans le cadre d'un accord collectif de branche, cela n'est cependant, ni une obligation légale, ni une pratique systématique, puisque l'article L. 6314-2 du code du travail se borne à mentionner que « les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle ».

Cependant, les CPNE n'ont pas la capacité de négocier et de poser un acte conventionnel au sens de l'article L. 2211-1 du code du travail. Elles n'ont pas, en outre, le caractère de personnalité morale et, de ce fait, elles n'ont ni la capacité juridique de posséder les CQP qu'elles créent, ni d'être civilement responsable en matière d'acte de certification. Si l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi précise les missions des CPNE, leur fonctionnement n'est pas garanti par la législation. Faute d'étude récente (pré-enquête du CEREQ d'Anne-Marie Charraud du 5 décembre 1990), il n'est pas possible d'en évaluer précisément l'effectivité même si elles se sont progressivement généralisées au niveau des branches.

Cet état de la législation n'est pas satisfaisant au regard de la sécurisation juridique des CQP et n'offre pas de garanties suffisantes pour les négociateurs, les acteurs du processus de certification ainsi que pour les salarié.e.s.

Recommandation 22

Le CESE préconise de modifier l'article L. 6314-2 du code du travail pour conditionner la création d'un dispositif des CQP à l'existence d'un accord collectif de branche étendu qui le prévoit. Cet accord devrait prévoir expressément la délégation de la création du dispositif des CQP à la CPNE de la branche.

Cet accord devrait établir également le règlement général de fonctionnement du dispositif des CQP de la branche.

Dans l'hypothèse de création de CQPI, l'accord collectif étendu de chaque branche concernée devrait préciser le rôle de sa CPNE.

Cet accord de branche étendu pourrait se confondre avec un accord de branche étendu portant sur la formation, la GPEC, ou les classifications.

2. Etablir systématiquement un rapport d'opportunité en préalable à la création d'un CQP

Le système national de certification est la cible de critiques récurrentes et justifiées sur le foisonnement des certifications qui en rend plus difficile la lisibilité. Concernant les CQP, il est *a priori* indispensable d'évaluer, en amont de leur création, le bien-fondé et la pertinence du projet de création de la certification à travers une étude d'opportunité : analyse des besoins, en termes de compétences et de qualifications, de secteurs d'activité, de type d'entreprises et de territoires potentiellement intéressés, des volumes et flux potentiels des publics concernés, de la cohérence avec les certifications existantes, de la faisabilité au regard de l'ingénierie de certification nécessaire, de l'offre de formation existante… Si la création du CQP était décidée au vu de cette étude, cette dernière donnerait lieu à une synthèse dans le cadre d'un rapport d'opportunité validé par la CPNE concernée.

Aujourd'hui, cette pratique existe dans certaines branches mais elle est loin d'être systématique. Les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6314-2 du code du travail se bornent à prévoir que les CQP : « s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Les certificats de qualification professionnelle ainsi que les référentiels mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle ».

L'existence de ce rapport d'opportunité, s'il était transmis lui aussi à la CNCP, permettrait en outre de compléter les informations de celle-ci.

Recommandation 23

Le CESE préconise de modifier la législation pour conditionner la création des certifications, notamment des CQP, à l'établissement préalable d'un rapport d'opportunité.

L'article L. 6314-2 du code du travail pourrait intégrer l'idée que les CQP doivent s'appuyer premièrement sur un rapport d'opportunité, deuxièmement sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail, et troisièmement, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ce rapport et les référentiels mentionnés ci-dessus seraient transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

3. Préparer et accompagner les acteurs de la branche, créateurs de CQP, à l'exercice de cette fonction

L'exercice politique et opérationnel de création et de validation d'une certification exige des compétences spécifiques :

- une capacité d'observation et d'analyse prospective des métiers et des qualifications, donc une capacité d'anticipation ;
- une capacité d'expertise, de dialogue et d'écoute réciproque entre partenaires sociaux de branche ;
- une connaissance du cadre juridique et de l'environnement institutionnel de la certification.

Concernant la procédure de validation, les membres de jurys doivent avoir une bonne connaissance du référentiel de certification (fonction et contenu) et une connaissance suffisante du domaine professionnel concerné. Ils doivent également offrir les garanties d'impartialité nécessaires au bon exercice de leur mission, leur indépendance étant une des garanties essentielles de la qualité de la certification.

En outre, pour tous ces acteurs (négociateurs de branche, membres de CPNE ou autres instances participant à la certification, membres de jury de certification…), les conditions matérielles satisfaisantes doivent être assurées pour l'exercice de leur mission (autorisation d'absence pour les salarié.e.s, sans préjudice des rémunérations et des droits afférents et à congé, délai de prévenance, calendrier, indemnisation des frais inhérents, etc.).

L'exigence de qualité implique aussi une autorégulation volumétrique du nombre des CQP, de la part de la branche pour ne pas franchir les limites de ses capacités opérationnelles.

Recommandation 24

Le CESE recommande que l'accord collectif de branche étendu prévoit des clauses relatives à l'information et la formation des négociateurs et des représentants paritaires tout au long du processus des CQP, de leur création jusqu'à leur délivrance. Cet accord devrait également organiser la prise en charge des moyens matériels correspondants en étudiant les possibilités de concours de l'OPCA de la branche.

Le CESE recommande aux partenaires sociaux, dans le cadre du COPANEF, de définir un contenu de formation des acteurs de branche, créateurs de CQP.

Pour les mêmes raisons que celles invoquées ci-dessus mais aussi pour assurer une effectivité du paritarisme et une qualité du processus de création et de validation des CQP, il serait utile d'établir à cette fin un guide méthodologique de construction technique des référentiels de CQP (d'opportunité, d'activité et de compétences et de certification), à usage des acteurs de branche.

Le COPANEF apparaît, *a priori* et sauf avis contraire, bien indiqué pour le faire, en complément des outils qu'il a déjà produits allant dans le même sens.

Ce guide méthodologique constituerait en outre une des références pour déterminer les critères d'évaluation de la qualité, de la mise en œuvre et des effets des CQP.

Recommandation 25

Le CESE recommande aux partenaires sociaux d'étudier, dans le cadre du COPANEF, et sans ignorer la dimension multiprofessionnelle, la faisabilité et la réalisation d'un guide méthodologique de construction technique des différents référentiels de CQP à usage des acteurs de branche.

E. Favoriser la convergence européenne en s'appuyant sur le dialogue social européen

Le Conseil de l'Union européenne a recommandé dans le programme national de réforme de la France pour 2016, en date du 18 mai 2016, « *un renforcement des liens entre l'éducation et le marché du travail, notamment une réforme du système de la formation professionnelle qui mette l'accent sur des personnes peu qualifiées.* »

Les CQP, dispositif original porté par les partenaires sociaux français, constitue un moyen efficace pour favoriser l'accès des personnes peu qualifiées à la certification et à la qualification.

Des travaux européens sont également conduits pour réviser la recommandation de 2008 relative à la certification européenne afin de renforcer le processus actuel de mise en correspondance des systèmes et niveaux de certifications afin de « *soutenir des filières d'apprentissage modulables et faciliter les transitions à l'intérieur des systèmes d'enseignement et de formation et entre eux, et entre l'enseignement et la formation et l'emploi.* »

Dans l'immédiat, le Conseil de l'Union européenne envisage de répertorier des certifications nationales du type CQP dans le système ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*).

Une phase d'expérimentation dans plusieurs secteurs professionnels est envisagée.

Recommandation 26

Le CESE recommande aux instances européennes compétentes que toute expérimentation sur un ou des secteurs d'activité, notamment en vue d'un référencement des certifications sectorielles internationales dans le système ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*), prenne en compte les démarches de CQP et implique le comité de dialogue social sectoriel européen concerné ou toute autre instance tripartite interprofessionnelle ou transversale à plusieurs secteurs.

Plus généralement, dans le cadre des comités de dialogue social sectoriel européen, le CESE invite les partenaires sociaux à étudier les conditions d'une reconnaissance mutuelle en matière de certifications professionnelles de branche.

Agriculture

Cet avis sur les CQP est un travail inédit qui fait le point sur tous les aspects de la question, il constitue un texte de référence qui sera très intéressant pour les acteurs concernés. Il sera diffusé et utilisé par le réseau des professionnels de l'agriculture.

Dans le secteur agricole, les CQP, bien que pertinents et répondant aux besoins, ne sont pas très nombreux et sont insuffisamment utilisés ; l'avis rend compte, de manière objective, des difficultés et des obstacles qui existent en agriculture.

Lors des travaux de la section, le groupe a insisté sur la nécessité de tenir compte des spécificités du secteur agricole. Les accords interprofessionnels ne répondent pas toujours à nos besoins et nos attentes. Un traitement spécifique des certifications et des diplômes est tout à fait indispensable dans le secteur agricole et plus globalement pour le multi professionnel.

Nous sommes sensibles à l'ensemble des préconisations et plus particulièrement à la première d'entre elles qui vise à améliorer la connaissance des CQP. Les partenaires sociaux peuvent être dans ce cadre d'excellents relais, tant auprès des entreprises que des salarié.e.s, au bénéfice de tous.

Pour rendre les CQP plus attrayants et accessibles, nous espérons que le travail en cours visant à les recentrer sur leur cœur de métier et à toiletter les compétences, permettra d'obtenir des résultats.

De même, pour permettre aux salarié.e.s de progresser dans la qualification, nous pensons que des CQP de niveaux différents et articulés permettront d'y parvenir. Toutefois, nous tenons à rappeler que les CQP sont avant tout un moyen de rentrer dans le métier.

Enfin, comme cela est évoqué dans le cadre de la contribution élaborée par la section de l'éducation, de la culture et de la communication, il nous paraîtrait intéressant de travailler activement la question de la reconnaissance des blocs de compétences, tout en la situant dans le débat social sur ce que l'on entend, aujourd'hui en France, par qualification professionnelle.

Pour nous, la qualification professionnelle est le résultat de compétences acquises tant par la formation que par l'expérience. À ce titre, les CQP sont des outils très importants, d'autant plus depuis qu'ils sont reconnus par les partenaires sociaux et surtout par le répertoire national des certifications professionnelles.

Le groupe de l'agriculture a voté en faveur du texte.

Artisanat

Alors que la qualification est désormais reconnue comme un objectif central de la formation professionnelle, les Certificats de qualification professionnelle (CQP) peuvent représenter un outil essentiel pour répondre à cet enjeu, d'autant qu'ils comportent de nombreux atouts pour les salariés comme pour les entreprises.

En effet, ils permettent aux salarié.e.s de renforcer leur employabilité et de faciliter leur mobilité professionnelle et aux entreprises de se doter des compétences pour faire face à de nouveaux enjeux économiques ou répondre aux mutations technologiques ou environnementales

Mais surtout, en tant que dispositifs créés et mis en œuvre par les branches, les CQP représentent un avantage primordial : celui de s'inscrire pleinement dans le contexte et les spécificités du secteur d'activité concerné.

Ainsi, par exemple, l'artisanat du bâtiment a récemment conçu un CQP portant sur la fabrication et l'installation d'ouvrages métalliques afin de répondre à des besoins de main d'œuvre sur des savoir-faire précis ne pouvant être satisfaits par aucune autre certification. En outre, pour faciliter sa mobilisation par les TPE, il est prévu que cette certification puisse s'acquérir entièrement en situation de travail.

Cette particularité, propre aux CQP, de laisser aux branches la maîtrise de leur conception et de leur mise en œuvre, en s'appuyant sur des besoins identifiés au niveau sectoriel, est un gage d'efficacité largement plébiscité par les entreprises.

De plus, contrairement aux autres certifications, un CQP peut être rapidement actualisé dans son contenu ; or, cette souplesse est essentielle dans une période où les entreprises doivent pouvoir être réactives face aux évolutions du marché.

Pour le groupe de l'artisanat, il est donc indispensable de préserver cette liberté des partenaires sociaux de la branche, dans la création et la gestion des CQP. De même, la détermination des modalités de reconnaissance des qualifications liées à l'obtention d'un CQP doit continuer de résulter du dialogue social, et ainsi s'articuler avec la stratégie d'emploi de la branche.

Sans renier cette autonomie de la branche, l'avis propose une série de mesures pour favoriser à la fois le développement de cette voie de qualification, mais aussi la reconnaissance de sa pertinence au regard des enjeux d'adaptation ou d'évolution des emplois comme de sécurisation des parcours professionnels.

Tout d'abord, accroitre la visibilité et donc la connaissance des CQP.

En effet, salarié.e.s en poste, demandeur.euse.s d'emploi et entreprises, doivent pouvoir repérer plus facilement les possibilités de qualification qu'offrent les CQP.

Pour répondre à cet objectif, l'avis fait des propositions que nous approuvons, à l'attention des branches, de la CNCP et des acteurs de l'orientation : inviter notamment chaque branche à dresser un état des lieux de l'ensemble de ses CQP, mais aussi assurer auprès des entreprises la diffusion et la promotion des certifications de son champ.

Poser également des règles d'élaboration et de suivi des CQP, afin d'en assurer l'efficience et la qualité.

Il importe en effet de garantir que chaque nouveau CQP réponde à un besoin réel en compétences, à travers l'élaboration d'un « rapport préalable d'opportunité ». De même, qu'il est nécessaire que chaque branche organise un suivi du parcours professionnel des titulaires de CQP dans son champ.

Si la plupart des branches professionnelles organisent déjà de telles évaluations « amont et aval », les rendre systématiques contribuerait à renforcer la connaissance des opportunités d'emploi attachées à ces certifications.

Pour le groupe de l'Artisanat, cet avis – *outre son mérite de dresser une analyse très complète sur les CQP* – formule des propositions visant à consolider cette catégorie de certification et à l'inscrire parmi les modalités privilégiées de qualification, tout en préservant la liberté des branches au sein de ce dispositif.

Le groupe de l'artisanat a approuvé une telle orientation et a voté l'avis.

Associations, environnement et nature , organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Facteur de promotion sociale pour certains, billet d'accès ou de retour à l'emploi pour d'autres, fruit d'un dialogue social fertile, le certificat de qualification professionnelle (CQP) présente de nombreux atouts, comme en témoigne sa forte expansion. Il se différencie des autres certifications professionnelles (titres et diplômes) notamment par son aspect pragmatique, professionnalisant et peu théorique, en se fondant sur l'expérience acquise par le travail.

De la sécurisation des parcours professionnels au renforcement de l'attractivité des métiers, en passant par les reconversions dans le cadre de restructurations sectorielles, il se décline en de multiples usages pour les différentes branches professionnelles qui en assurent la conception et la mise en œuvre. De fait, le CQP va jusqu'à servir d'outil de réforme et de réflexion prospective sur les métiers, notamment pour prendre toute sa part dans les grandes mutations écologique et numérique.

Pour autant, force est de constater que le CQP s'inscrit dans un système de certification très complexe. Qu'il s'agisse de la pluralité des moyens (hors filières classiques) permettant d'acquérir des compétences, des différents types de certification, ou encore de la multiplicité tant des offreurs de formation que des financeurs (de la formation professionnelle continue), il est souvent bien difficile de s'y retrouver !

Les groupes des associations, environnement et nature et celui des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse souhaitent donc, en premier lieu, insister sur la nécessité d'assurer clarté, cohérence et lisibilité de l'ensemble. Plusieurs préconisations de l'avis vont dans ce sens, notamment celle requérant la production systématique d'un rapport d'opportunité, préalablement à la validation d'un CQP. Cela permettrait de clarifier le contexte, les besoins réels, le contenu ou encore la complémentarité de ce dernier avec d'autres CQP ou certifications professionnelles.

Nous adhérons également à toutes les recommandations visant à accroître la visibilité des CQP : inscription effective, mise à jour et centralisée de tous les CQP dans le Répertoire national ; information et promotion par les branches auprès des utilisateurs potentiels ; positionnement des CQP dans la grille de classification de la branche chaque fois que possible.

En second lieu, il nous apparaît crucial de garantir toutes les conditions d'accès à la qualification, à destination de l'ensemble des publics concernés, et particulièrement ceux en situation de fragilité : cela concerne aussi bien les jeunes, dont il faut rappeler qu'ils sont 140 000 chaque année à quitter le système scolaire sans qualification, que les personnes éloignées de l'emploi ou les salarié.e.s peu qualifié.e.s. Plusieurs obstacles doivent impérativement être levés :

- celui du coût de la qualification et/ou de la formation tout d'abord, qu'il concerne la personne ou l'entreprise (il doit être le plus faible possible, voire gratuit si possible) ;
- celui de l'accès, parfois non garanti, au service public de l'orientation et aux dispositifs d'accompagnement à la construction du projet professionnel ;
- celui des moyens insuffisants dont disposent certaines branches pour mettre en œuvre une politique de certification : afin d'assurer une égalité de traitement et d'accès aux CQP pour tous les salarié.e.s, indépendamment de leur branche d'origine, il est nécessaire que l'État apporte son soutien à la conception et au déploiement des CQP, via les actions de développement de l'emploi et des compétences.

En troisième lieu, nous estimons fondamental qu'il soit donné tous les moyens nécessaires à la commission nationale des certifications professionnelles pour remplir ses missions de manière satisfaisante. Celles-ci jouent en effet un rôle central dans le dispositif de certification : recensement de l'offre de certifications, information des personnes et entreprises, veille à la qualité, à la cohérence et à la complémentarité des certifications. Nos groupes sont ainsi favorables à la proposition de l'avis consistant à transformer la CNCP en GIP.

En outre, nos trois groupes se félicitent des recommandations relatives au renforcement et à la responsabilisation des branches professionnelles. Nous rappelons l'importance du paritarisme de gestion tant en matière de formation professionnelle, de gestion des emplois et des compétences que de protection sociale. On ne saurait en effet anticiper les mutations fondamentales qui s'annoncent sans mobiliser les partenaires sociaux qui sont au plus près des réalités économiques en entreprise. En outre, toute ambition œuvrant à une meilleure articulation et transférabilité des compétences-socle d'une branche à l'autre nous paraît fondamentale. Nous souhaitons simplement qu'elle soit la plus ouverte possible et qu'elle couvre aussi le vaste domaine des compétences acquises dans le cadre de la création d'entreprise, d'une part, de l'engagement civique, associatif ou syndical, d'autre part.

Enfin, et bien que les branches associatives de l'animation, du sport et du tourisme social constituent un exemple de bonne entente et de synergie interbranche, en rassemblant un même syndicat d'employeurs, une même démarche de certification et une recherche constante d'interaction entre CQP, nous ne pouvons que regretter le développement inégal

des CQP selon les branches, en particulier dans le reste des champs de l'économie sociale et solidaire et de l'écologie. C'est pourquoi nous espérons que le présent avis, à forte visée pédagogique, permettra aux organisations concernées de se saisir de cette opportunité pour renforcer l'attractivité et le niveau de qualification des divers métiers issus de leurs branches respectives.

Les groupes des associations, environnement et nature et celui des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse ont voté l'avis.

CFDT

Il ne fait pas de doute que la sécurisation des parcours professionnels passe par la détention de compétences acquises et reconnues en formation initiale ou continue, et en situation d'activité.

Pas de doute,non plus, pour la CFDT, que le développement des compétences est un enjeu clé dans la compétitivité, nationale et d'entreprises. C'est la condition du maintien et du développement d'un haut niveau de vie et d'emploi de qualité.

Pas de doute, enfin, que les mutations profondes, liées notamment aux transitions écologiques et numériques, nécessitent une évolution rapide des métiers et des qualifications, et donc des certifications qui en attestent.

C'est pourquoi, les certificats de qualification professionnelle représentent un enjeu, comme objectif d'anticipation, de formation, de promotion, de sécurisation et d'adaptation professionnelles.

L'avis proposé par la section du travail et de l'emploi resitue les certification de qualification professionnelle dans l'ensemble du système national de certification. Ce dernier est complexe, peu lisible pour les salariés et les employeurs. La priorité doit donc être donnée à sa cohérence et à sa connaissance.

Il importe de créer des connexions solides entres certifications. Il est donc indispensable de modulariser des certifications, facilitant leur acquisition tout au long de la vie et la coopération des différents acteurs de la certification.

S'agissant d'une production paritaire des branches, pour répondre à leurs réalités professionnelles et leurs besoins en compétences, il est important de prévoir les conditions de qualité du processus de développement des certificats de qualification professionnelle, le suivi, l'évaluation et l'accompagnement technique dans leur démarche si les partenaires sociaux le souhaitent.

En toute logique, puisqu'ils sont avec les certificats de qualification professionnelle au cœur du contenu de leurs activités professionnelles définies par eux-mêmes, les partenaires sociaux doivent aborder, simultanément à l'instauration de ces certifications, la question de leur reconnaissance dans les classifications.

Comme nous l'avions déjà constaté, avec les classifications, dans l'avis *Agir pour la mixité des métiers* de 2014, les référentiels de certifications peuvent eux aussi receler des stéréotypes de genres. L'avis, avec l'apport de la délégation aux droits des femmes, insiste sur la responsabilité des certificateurs pour faire de ces référentiels des outils d'égalité professionnelle, notamment en faisant apparaître les compétences invisibles.

La CFDT approuve l'ensemble des propositions de cet avis et l'a voté.

CFE-CGC

Nous défendons depuis toujours une vision de la formation professionnelle qui doit assurer la sécurisation des parcours professionnels des individus. Dans le même esprit, la CFE-CGC considère que l'élévation du niveau de qualification de la population salariée française est essentielle pour sécuriser le parcours professionnel des personnes et développer la compétitivité des entreprises.

Les CQP participent donc pleinement au processus de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Notre groupe partage globalement le constat et les analyses contenus dans l'avis présenté par le rapporteur au nom de la section du travail et de l'emploi. De même il considère que les recommandations formulées sont pertinentes et réalistes. Il apportera un vote positif à cet avis.

De manière plus générale, la CFE-CGC estime indispensable compte tenu de la multiplication des textes de loi, dispositifs et nouveaux outils en matière de formation professionnelle que des efforts importants soient réalisés par les pouvoirs publics, les entreprises et les organisations syndicales permettant une réelle lisibilité.

Les politiques fortes d'information, d'accompagnement et d'orientation doivent être mises en oeuvre permettant une meilleure information sur les dispositifs et les droits des salarié.e.s en particulier en matière de certificat de qualification professionnelle pour leur permettre d'être réellement acteurs de leur formation professionnelle et donc de leur avenir professionnel.

Cela est évidemment indispensable pour les publics les plus en difficultés, donc les plus éloignés du travail mais également pour les salarié.e.s de l'encadrement, les techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs et les trois fonctions publiques que la CFE-CGC représente.

CFTC

En choisissant de traiter des certificats de qualification professionnelle, notre assemblée a fait l'option d'un sujet très précis et très technique. Ce choix est heureux. Loin de produire un avis sur un segment limité du dispositif français de formation, notre assemblée est invitée à s'interroger, à partir d'une réalité très concrète et relativement récente, sur ce qui en fait la performance et l'utilité, tant pour les salariés que pour les entreprises.

Tout est dit ou presque de la réponse, dans la définition des CQP qu'en donne en introduction l'avis, reprenant le rapport d'un universitaire, M. Patrick Guilloux.

Apparus dans les années 1990, les CQP sont aujourd'hui près d'un millier qui partagent deux caractéristiques importantes.

La première est que ce sont des titres *créés et délivrés au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire*. Dans une société où, depuis Napoléon 1er, l'enseignement a toujours été conçu comme dépendant d'une logique d'État, il est heureux de voir qu'au plus près des branches et des métiers, les acteurs organisent eux-mêmes, avec sérieux et avec succès, de telles formations. Et que la démarche paritaire, si décriée aujourd'hui, permet d'établir les équilibres fructueux entre logique patronale et logique salariale.

La CFTC, très attachée à la liberté de la formation et à la responsabilité des acteurs, appuie cette démarche.

La seconde caractéristique tient dans son caractère opérationnel : *attester d'une qualification dans un emploi*, à l'issue d'un parcours de formation finalisé. En trente ans, de 1982 à 2012, la part des emplois très qualifiés dans l'économie française est passée de 39 % à 50 %. Notre besoin de performance et de compétitivité se conjugue au besoin de combattre l'échec scolaire (140 000 « décrocheurs » chaque année) et de mettre en place de nouveaux moyens de promotion des personnes.

Le groupe de la CFTC approuve le diagnostic que l'avis établit sur les CQP, leurs forces et leurs faiblesses, ainsi que les 26 recommandations émises, autour de cinq grands axes.

La CFTC appuie tout particulièrement la 26e recommandation visant à favoriser la convergence européenne, en s'appuyant sur le dialogue social sectoriel européen.

Parce que le marché du travail est mondial et au minimum européen et parce que, en Europe, la formation professionnelle est grandement l'affaire des acteurs sociaux et petitement celle des administrations centrales, il importe de renforcer cette dynamique du succès que portent les CQP : davantage d'Europe, moins d'État et davantage de partenaires sociaux.

Le groupe de la CFTC a voté l'avis.

CGT

Pour cet avis sur les CQP, la CGT préconisait de partir tout d'abord d'une analyse de leur utilité sociale et économique puis de les resituer dans le système français de certification professionnelle, dans son architecture générale, en relation avec les diplômes et les titres avec lesquels ils entrent parfois en concurrence.

Nous pensions nécessaire de comprendre pourquoi, alors que dans nombre de branches les CQP s'inscrivent aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes et les titres professionnels, dans d'autres ils étaient utilisés pour affaiblir leur prise en compte dans les grilles salariales dans une individualisation excessive de la rémunération du.de la salarié.e.

Or substituer les CQP aux autres certifications professionnelles comme tentent de le faire certaines organisations patronales serait un véritable recul pour les salarié.e.s en termes de réelle possibilité de mobilité en dehors de la branche condition essentielle de sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'avis, et nous nous en félicitons, va nettement dans le sens d'une analyse objective du dispositif des CQP et avance une série de préconisations qui devraient permettre de l'encadrer utilement. Il préconise notamment :

- que toute mise en place d'un dispositif de CQP dans une branche fasse l'objet d'un accord étendu ;
- de modifier la législation pour que toute création d'un CQP fasse l'objet d'un rapport d'opportunité et, qu'en amont, soit réalisée une analyse de ses effets attendus pour les bénéficiaires en termes d'insertion et d'évolution professionnelles ;
- que s'impliquent dans cette analyse non seulement les CPNE, les OPCA et les observatoires des branches mais également les institutions concernées de l'État en s'appuyant sur les travaux menés par le CEREQ ;
- et plus nettement encore « *il recommande à la CNCP de réaliser l'évaluation des CQP* » et demande au gouvernement « *d'étudier une évolution de l'organisation, voire du statut, de la CNCP, afin de lui permettre de remplir efficacement toutes ses missions… »*.

Par ailleurs, alors que certains proposent l'inscription des blocs de compétences à l'inventaire de la CNCP, nous nous félicitons particulièrement que l'avis recommande de ne pas autoriser cette inscription afin de « *favoriser l'obtention de la globalité de la certification concernée* », comme il le précise très justement.

Mais alors que certaines branches ont institué un classement des salarié.e.s, notamment nouvellement embauché.e.s, en fonction de leurs diplômes, titres et CQP, cette évolution, pourtant signalée positivement dans l'avis aurait nécessité d'être encouragée par une recommandation de reconnaissance d'un niveau dans les grilles de classification avec le coefficient et le salaire qui s'y attachent. Nous regrettons de n'avoir pas été suivis sur ce point.

Cela renvoie à une autre recommandation sensible, l'expérimentation de la VAE pour les CQP qui ne peut être acceptable pour notre organisation que si elle est réservée aux CQP dotés d'un niveau dans une grille de classification. Cette condition importante pour la reconnaissance des salarié.e.s a fait l'objet d'ailleurs d'un amendement déposé par la CGT.

Malgré la qualité de l'analyse et des préconisations de cet avis, le refus de préconiser la reconnaissance des CQP dans les grilles de classification, confirmé par le rejet de notre amendement sur l'expérimentation VAE, a conduit le groupe CGT à s'abstenir.

CGT-FO

Dans une période ou le paritarisme est remis en cause, critiqué caricaturé, notamment lorsqu'il a trait au sujet de la formation professionnelle, il est important de mettre en avant les constructions paritaires, les CQP qui sont l'objet de cet avis en sont une illustration exemplaire.

Cet avis souligne le travail paritaire effectué par les interlocuteurs sociaux dans les branches professionnelles sur un sujet totalement créé et géré par eux qui est la certification par les branches professionnelles.

En décrivant le processus paritaire, en soulignant les objectifs notamment d'augmentation des niveaux de qualification, de complémentarité des CQP avec les autres certifications, en insistant sur le chainage certification - dispositif de formation - reconnaissance dans l'emploi, cet avis met la lumière sur une création paritaire indispensable et en expose les forces et les faiblesses.

S'agissant des parties prenantes et des acteurs, il nous semble important de souligner que les partenaires sociaux travaillent depuis un certain temps sur ces thématiques notamment par le biais des travaux du COC (Comité observatoires et certifications) sur l'amélioration de la connaissance des CQP et sur la nécessaire évaluation des dispositifs ainsi que sur le sujet du paritarisme qui est au cœur des travaux du COC.

Ce dernier en effet fait un travail de clarification des différentes notions en lien avec la certification dans un souci de mise en cohérence : la charte sur les CQPI, la note du COPANEF de 2015 la charte nationale de la certification professionnelle du COPANEF de 2016 et des travaux actuellement en cours sur les certifications transverses.

Les recommandations qui sont préconisées vont dans le sens d'une meilleure visibilité.

Le groupe FO suggère que les préconisations qui sont faites pour les CQP puissent s'appliquer à l'ensemble du champ de la certification. Le degré d'exigence est de plus en plus important s'agissant des certifications professionnelles, il semblerait qu'il soit moindre pour les diplômes et titres de formation initiale.

Le groupe FO reste néanmoins réservé sur la recommandation 14 préconisant le concours de l'État dans la mise en œuvre des politiques de certification des interlocuteurs sociaux, le mélange des genres pouvant nuire au paritarisme à terme.

Par ailleurs, le groupe FO appuie fortement les recommandations sur les CQPI, notamment celle sur l'attention particulière à apporter à une égalité d'accès aux CQP pour les femmes et les hommes et plus spécialement pour les personnes à temps partiel.

Il est important de souligner, ce qui est fait dans cet avis, le lien entre CQP et classifications : l'intégration de ces certifications dans les grilles de classifications est une revendication du groupe FO, et nous aurions souhaité que cela soit bien plus qu'une recommandation à examiner dans l'avis.

En ce qui concerne les préconisations visant à une meilleure information et la formation des négociateurs, la question du financement et de ses modalités se pose et demeure sans réponse.

Enfin une réserve sur la recommandation relative à la convergence européenne qui ne nous semble pas être au même niveau que les autres recommandations.

Le groupe FO tient particulièrement à souligner le travail et les débats constructifs sur le sujet dans la section ainsi que l'écoute du rapporteur qui a su faire évoluer l'avis dans une version finale moins académique et avec des préconisations dans leur majorité très concrètes.

Pour l'ensemble de ces raisons, le groupe FO vote favorablement cet avis.

Coopération

Le développement des compétences et des qualifications constitue un enjeu majeur en tout premier lieu pour les salarié.e.s qui ont besoin d'acquérir les compétences nécessaires à leur sécurisation dans l'emploi et à leur évolution professionnelle et, à ce titre, le film introductif en est une parfaite illustration. C'est un enjeu majeur également tant du point de vue de la lutte contre le chômage que de la compétitivité des entreprises. Il s'agit notamment de faire coïncider les besoins des salariés avec les attentes des employeurs et ce dans un contexte de mutation du monde du travail :

- montée en puissance de la qualification des métiers ;
- problème d'attractivité dans certains secteurs ;

– besoin de sécurisation des parcours professionnels.

La Loi du 5 mars 2014 développe de nouveaux outils en matière de formation professionnelle et de qualification : dans ce cadre, les CQP viennent enrichir des dispositifs de formation appelés à évoluer.

Au regard d'un état des lieux dégageant les forces et les faiblesses de ce dispositif, nous partageons la volonté d'améliorer la connaissance des CQP pour les rendre plus visibles ; c'est notamment le rôle des branches qui doivent en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés dans un contexte de foisonnement des certifications.

L'avis souligne la spécificité de cette démarche paritaire au sein des branches, qui relève donc de la responsabilité des acteurs professionnels, situés au plus près des métiers et de leurs évolutions. Les entreprises coopératives sont particulièrement attachées à cette approche. Dans cet esprit, nous partageons les recommandations relatives à l'accompagnement des acteurs des branches.

L'exemple de la mutualisation des CQP au sein de la filière alimentaire, qui intègre notamment les coopératives agricoles, nous paraît une voie intéressante à explorer dans le cadre du débat sur les certificats de qualification professionnelle interbranches. A été récemment engagée une rénovation des CQP de cette filière, dans le champ d'OPCALIM, OPCA commun à une trentaine de branches. La démarche repose sur un fonds mutualisé et une reconnaissance mutuelle d'outils de certification dans le cadre de leur rénovation.

Cet exemple illustre bien la contribution des CQP pour répondre aux besoins de professionnalisation, de reconnaissance des compétences ou de reconversion des salariés. C'est aussi un outil au service de la structuration des démarches de formation des entreprises.

Les mutations liées au numérique interrogent fortement l'évolution des métiers et des compétences. L'avis souligne l'importance d'intégrer le digital dans les apprentissages. Mais au-delà, le numérique bouleverse la notion même de travail et de parcours professionnels. La coopération, très attachée à la valorisation du capital humain, est attentive à la sécurisation des parcours des individus qui prendront des formes de plus en plus diversifiées avec des alternances de période de salariat, de travail indépendant, et parfois malheureusement de chômage… Le décloisonnement des CQP est à ce titre très important pour faciliter les passerelles d'un métier à l'autre, en développant dans le même temps les pratiques de VAE.

Le groupe de la coopération a voté en faveur de cet avis.

Entreprises

Si l'on partage l'idée que les salarié.e.s doivent monter en compétence, se former tout au long de leur vie et que cette formation leur est profitable comme elle l'est pour les entreprises et le pays tout entier, le certificat de qualification professionnelle est un très bel outil. Fruit d'un accord entre les partenaires sociaux, il est mis en place depuis le début des années 1990 par les branches professionnelles et le temps était venu d'étudier les possibilités de renforcement de ce dispositif et les améliorations et/ou simplifications que nous pourrions lui apporter.

La présentation qui vient d'en être faite et son illustration montrent à l'évidence la pertinence d'un dispositif accessible et valorisant. Les partenaires sociaux ont joué le jeu prouvant ainsi leurs capacités à agir au plus près de la réalité des métiers.

Les CQP sont donc reconnus pour les entreprises et appréciés par les salarié.e.s mais ils souffrent aussi d'un certain nombre d'imperfections qu'il faut faire disparaître dans la mesure du possible pour améliorer le dispositif. Le premier mérite de cet avis est de faire une liste exhaustive des forces et des faiblesses de l'outil CQP. Difficulté pour certaines entreprises de concilier la mobilité des salarié.e.s avec leur fonctionnement à court terme, flux de candidats très réduits pour certains CQP, méconnaissance des CQP et positionnement par rapport aux diplômes, voilà parmi d'autres les principaux obstacles à un développement plein et entier des CQP.

Sur un sujet que nous avons abordé de façon collective et constructive, le rapporteur a su faire émerger des propositions fortes qui seront utiles pour l'avenir. Il nous faut, par exemple, définir, en concertation avec les branches, un socle d'indicateurs d'évaluation commun. Dans le même esprit, il est utile que le CESE invite les certificateurs à collaborer, en particulier au sein de la CNCP pour la conception de référentiels métiers qui intègrent la définition de blocs de compétences et qui présentent une compatibilité pour permettre que ces derniers puissent être, autant que possible, communs à plusieurs certifications. Nous ne pouvons qu'adhérer à ces préconisations.

Le CQP est un outil qui concoure à la construction des parcours professionnels et à leur sécurisation. Cet avis a le mérite d'en décrire avec précision le mode de fonctionnement.

Un des enjeux à venir est sans doute de réfléchir à une meilleure articulation entre les blocs de compétences des CQP et les blocs de compétences des diplômes dans l'optique d'un véritable parcours professionnel de chaque individu. Le CQP doit rester un outil proche du terrain, simple, accessible car c'est à ce prix qu'il se développera et sera utile aux salariés et aux entreprises.

Les préconisations du rapporteur allant dans ce sens, le groupe des entreprises votera cet avis sous réserve qu'aucun amendement n'en dénature le sens…

Mutualité

Une enquête menée par la DARES soulignait que la probabilité de retrouver un emploi suite à une formation augmente lorsque l'objectif affiché est de « se perfectionner dans son métier ou d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle », alors que les formations visant à « se remettre à niveau » sont moins bénéfiques. C'est donc bien la formation certifiante qui est favorable à l'emploi… sauf qu'elle est encore trop peu accessible, notamment aux salarié.e.s.

Or, c'est tout particulièrement l'objectif des certificats de qualification professionnelle que d'apporter une réponse aux besoins de professionnalisation, de reconversion ou d'évolution des métiers.

Créés dans les années 1990, les CQP ont la particularité d'être co-construits par les branches et donc par les partenaires sociaux, employeur.euse.s et salarié.e.s, qui sont au cœur de l'identification des besoins et de l'adaptation aux évolutions.

C'est ainsi que, dans l'objectif de développer et reconnaître les compétences des salarié.e.s pour répondre aux nouveaux besoins des mutuelles face aux changements en cours, de faciliter la mobilité professionnelle et de former les nouveaux.elles salarié.e.s, la branche de la Mutualité a décidé de s'engager, dès 2005, dans un processus de reconnaissance des qualifications à travers la création de 7 certificats de qualification professionnelle. En dix ans, le bilan est le suivant : 1 490 candidat.e.s pour 1 448 certifications, 85 % de femmes, 74 % des candidat.e.s ont entre 31 et 55 ans.

Les certifications professionnelles constituent des indicateurs de qualification sociale servant notamment de repères aux employeur.euse.s, dans le cadre de leur politique de gestion des ressources humaines, et d'outils de reconnaissance pour les salarié.e.s.

À ce titre, et comme le souligne l'avis, l'un des enjeux des CQP, c'est donc la reconnaissance des qualifications dans la classification des branches, c'est pourquoi il recommande d'examiner une meilleure intégration des CQP dans les grilles de classification professionnelle.

Si les femmes sont très représentées dans les emplois peu qualifiés, peu de CQP les visent directement. En effet, sur 160 branches ayant créés des CQP, seules 5 ont des salarié.e.s qui sont majoritairement des femmes. Si l'objectif des CQP est de participer à la qualification, ils peuvent être des leviers puissants pour une meilleure égalité professionnelle femmes-hommes. Ils doivent aussi, comme le souligne l'avis, permettre l'identification des « *compétences naturalisées et/ou invisibilité des femmes, souvent non reconnues par les classifications professionnelles et en faire de véritables qualifications* ».

L'enjeu de la certification pour le secteur des services à la personne, majoritairement occupé par des femmes sur des emplois trop souvent non qualifiés, est à ce titre important pour la reconnaissance et la valorisation de ces métiers ainsi que pour leur attractivité, représentant également un levier de rééquilibrage entre les femmes et les hommes exerçant

ces métiers. La formation représente donc ici un enjeu d'investissement pour ce secteur et un levier d'accompagnement de la modernisation de la branche.

Dans ce cadre, la valorisation des acquis de l'expérience, dont l'objectif est de faire reconnaître son expérience, doit être mieux et plus intégrée dans la validation des CQP. C'est le sens de l'une des préconisations de l'avis, que le groupe de la mutualité partage.

Enfin, dans un contexte caractérisé par des mutations multiples d'ordre technologique, ou écologique qui transforment les métiers et l'organisation du travail, les CQP et les CQPI ont un rôle essentiel à jouer aussi bien dans la construction des parcours professionnels que pour l'attraction et l'adaptation au changement de certaines branches.

Le groupe de la mutualité a voté pour l'avis.

Outre-mer

L'avis rappelle que les compétences et qualifications professionnelles constituent, dans un monde en constante évolution, des enjeux majeurs pour les salariés, les entreprises et notre société. C'est particulièrement vrai dans nos sociétés ultra-marines où la problématique générale d'amélioration de la formation professionnelle, des compétences et de la sécurisation des parcours se pose de manière préoccupante. D'abord, en amont, parce que le nombre de jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme est particulièrement élevé. Ensuite, pour ceux qui accèdent au marché du travail, les questions de la sécurisation des parcours et des mobilités professionnelles, de l'amélioration des compétences, du renouvellement et de la montée en qualification, sont de véritables enjeux pour les salarié.e.s comme pour les entreprises dans les Outre-mer.

Le système de certification professionnelle, efficient, adapté aux besoins des salarié.e.s et aux attentes des employeurs, doit pouvoir y répondre en constituant une des bases du dialogue social. Un système de CQP performant renvoie nécessairement à une bonne structuration et un bon fonctionnement normalisé des branches professionnelles. Il renvoie également à une culture du dialogue social. Or, dans notre Outre-mer, il reste beaucoup à faire sur ces deux sujets majeurs. S'agissant des DOM, il s'agira que les syndicats locaux soient pleinement associés dans les négociations portant application, extension et adaptation aux départements ultra-marins des accords et conventions.

Il faut également rappeler que la prédominance des PME et TPE dans les économies locales ultra-marines rend nécessaire l'amélioration des outils de la formation professionnelle, fondée sur une connaissance plus fine des besoins de formation.

Enfin, un volet de formation sur le dispositif CQP devrait être mis en place, afin d'inciter les salarié.e.s, notamment les jeunes, à s'orienter vers l'acquisition d'un CQP, qui est un moyen pour faire reconnaître leurs compétences, à côté des diplômes.

Le groupe de l'Outre-mer considère que des moyens spéciaux doivent être conférés aux structures paritaires pour réaliser cette mission, en particulier collecter des cotisations en vue d'organiser et de financer la formation professionnelle et d'accompagner les personnes formées.

Le groupe de l'Outre-mer partage la majeure partie des recommandations portées dans cet avis. Il souligne que le chemin restant à parcourir dans les Outre-mer est considérable. Par conséquent, il le votera.

Personnalités qualifiées

Marie-Béatrice Levaux : « Je salue l'initiative et le travail de notre section et de notre rapporteur pour la mise en visibilité et l'actualisation d'un sujet comme celui des CQP, souvent identifiés comme le « parent pauvre » des dispositifs de certification en France, trop souvent méconnus et ayant parfois fait l'objet de menaces de disparition ! Cet avis lui donne une nouvelle place. Vous l'avez compris, je voterai l'avis !

Je voudrais insister sur quelques points pour étayer mon vote : Le premier concerne le rôle et l'action des partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles : les CQP sont un symbole de la capacité créative du dialogue social de branches, une fierté à mettre au crédit du paritarisme si souvent décrié par ailleurs ! Les CQP formalisent une qualification définie paritairement, et parfois cela dérange…

En France en particulier, les dispositifs de formation professionnelle sont devenus, au fil des nombreuses réformes, des dispositifs complexes, très techniques pour les non-initiés et peu accessibles pour celles et ceux qui en ont le plus besoin. Les CQP sont plus lisibles car leurs finalités professionnelles plus immédiatement comprises.

L'avis, très complet, redonne au CQP sa valeur, son utilité et insiste largement sur sa finalité professionnelle et son rôle irremplaçable pour accompagner l'employabilité et les enjeux de transformation des organisations.

L'avis précise que jusqu'en 2002, seuls les diplômes professionnels d'Etat étaient là référence quasi exclusive de la qualification individuelle ; depuis, la certification est comprise comme un objectif global qui englobe les diplômes, les titres et les CQP et permet l'accès par la VAE. La hiérarchie entre ces modes de certification s'estompe au profit de logiques plurielles, nécessaires pour accompagner la complexité et la pluralité des mondes du travail aujourd'hui.

Comme le souligne l'avis, les dispositifs CQP permettent une adaptation rapide aux évolutions, qu'il s'agisse de métiers en émergence, de métiers de «niche» ou de compétences transversales à partager entre plusieurs branches, tels que le prévoit les CQPI. Dans ce contexte, le CQP constitue un levier d'attractivité et de reconnaissance, de valorisation des emplois parfois exclus des dispositifs de certification traditionnels, souvent parce que très féminisés et non identifiés comme porteurs de compétences.

Je ne peux m'empêcher de citer à ce titre l'exemple des branches professionnelles des salarié.e.s et assistant.e.s maternel.le.s du particulier employeur ! Reconnaître les emplois

familiaux au domicile, comme des emplois qualifiés et professionnalisés, est un symbole de l'utilité des CQP dans une démarche de valorisation ; au même titre que dans d'autres branches ils répondent aux besoins d'anticipation, de spécialisation ou d'attractivité.

Enfin l'avis insiste à juste titre, dans ses 26 recommandations, sur la nécessaire qualité de l'ingénierie, du déploiement et de la délivrance des CQP. Il met l'accent sur les points forts mais aussi sur certaines faiblesses à corriger.

Je voudrais insister sur ce dernier point : bien sûr , il faut rechercher une meilleure lisibilité, la cohérence entre les certifications, le décloisonnement, d'une certaine manière, les CQP doivent « rentrer dans le rang » pour être stabilisés et mieux reconnus, c'est légitime, mais attention à ne pas prendre le risque, dans cette recherche d'homogénéité, de perdre le sens au profit de l'unicité et parfois d'une logique technocratique.

La pluralité est une richesse, et en matière de CQP il faut la préserver ! Pour ne pas risquer de perdre ce qui fait la valeur des dispositifs partiaires de certification : innovation, adaptation et flexibilité.

Les CQP sont créés à partir d'une réflexion paritaire à « haute valeur ajoutée humaine », nous devons la préserver ; les jurys sont des moments forts, car constitués de pairs, tant du côté employeur que salariés ; et la remise des certifications fait souvent l'objet d'une mise en valeur lors d'une «cérémonie», moment symbolique de fierté, d'appartenance et de réussite pour des publics souvent moins qualifiés.

Les CQP portent tout cela, ils représentent une «pépite» de notre système de certification et de professionnalisation, soyons attentifs à en préserver le sens ».

Hélène Adam : « Monsieur le Président, cher Dominique, chère Sylvie, cher.e.s collègues, j'interviens au nom de l'Union syndicale solidaires que je représente ici.

Au regard des problèmes de formation professionnelle et de qualifications, dans une situation de chômage massif mais aussi de déréglementations et de remises en cause du code du travail, un sujet comme celui des CQP a toute son importance.

Je voudrais tout d'abord féliciter le rapporteur, Dominique Gillier, et l'ensemble de la section, pour la qualité du travail effectué et la richesse des débats menés.

Au travers de définitions précises et fouillées cet avis étudie attentivement la réalité de la qualification des emplois, son évolution récente, les dispositifs de formation professionnelle et de certification.

Il souligne l'augmentation significative de la proportion d'emplois qualifiés dans notre société sans oublier les inégalités, notamment les inégalités de genre, et les exclus des dispositifs.

Les CQP sont l'un des dispositifs mis en place dans les années 2000, alors que dominait jusque là le système des diplômes.

Les limites de ce dispositif sont largement soulignées dans l'avis. Toutes les préconisations qui s'efforcent de remédier au caractère trop spécifique d'un CQP, réduit à

une branche, une entreprise, voire à un poste, pour en faire des références plus larges et plus pérennes, vont dans le bon sens.

Mais la question fondamentale pour notre organisation syndicale est celle de reconnaissance des CQP dans les grilles de classification des conventions collectives, offrant des garanties pour les salarié.e.s en termes de promotion et de salaires en rapport avec la qualification reconnue et obtenue.

L'avis souligne ainsi que les « *CQP devraient logiquement trouver une place dans le système de classifications par un positionnement dans la hiérarchie des emplois définie par la grille* » mais, faute de consensus, la préconisation 19 ne peut que « recommander » aux partenaires sociaux d'examiner cette possibilité.

Le problème est le même pour la recommandation concernant l'obtention de CQP dans le cadre de la VAE. L'effort consenti par le.la salariée pour s'engager dans cette démarche, effort très important, devrait conduire à une évolution de sa classification.

Les dispositions prises dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel sur la sécurisation des parcours professionnels ont conduit à une augmentation de la flexibilité du travail dans l'unique objectif de l'amélioration de la compétitivité des entreprises avec des plans de mobilité interne et une modification du droit encadrant le licenciement au détriment du.de la salarié.e.

Le dispositif sur les CQP s'inscrit donc dans un cadre très dégradé, où le risque est grand que l'on demande toujours davantage aux salarié.e.s sans la moindre contrepartie, les mettant finalement dans la difficile situation de fournir tous les efforts pour démontrer leur « employabilité » sans engranger de retour ni sur le plan de la classification, ni sur celui du salaire, ni sur celui de la pérennité des emplois.

Force est de constater que ces dispositifs, très inégalement mis en place au bon vouloir des branches, n'ont pas eu d'effets positifs sur l'emploi, ni pour combattre les inégalités hommes-femmes ou le chômage de longue durée.

Pour toutes ces raisons, nous ne voterons pas l'avis proposé sur les CQP ».

Professions libérales

Transition numérique, nouvelles compétences, évolution des métiers ou encore spécialisation… chacun, salarié.e.s comme chef.fe.s d'entreprises, est concerné par ces mutations.

Pour faire face à ce nouveau monde, formation ou qualification professionnelle sont indispensables.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont une réponse adaptée des partenaires sociaux. Privilégiant le savoir-faire, ils collent au plus près de la réalité, de l'évolution de plus en plus rapide des métiers, tout en offrant une alternative ou un complément à la filière diplômante traditionnelle, laquelle bien souvent tarde à répondre aux besoins de professionnalisation du secteur.

Depuis leur arrivée, il y a moins de 30 ans, ils ont apporté un double progrès :

- progrès pour les salarié.e.s, d'une part, auxquels ils permettent de renforcer leurs compétences, ouvrent des perspectives de progression professionnelle et favorisent la reconnaissance des métiers ;
- progrès pour les entreprises, aussi car les CQP leur permettent de favoriser le recrutement en intégrant de nouveaux salarié.e.s, de faire face à l'évolution de certains métiers et de pallier l'absence de diplômes dans une profession ou de titres correspondant à des compétences spécifiques.

Ainsi et en dépit d'une faible notoriété tant auprès des salariés eux-mêmes que des employeur.euse.s, les CQP se sont largement imposés en France comme le dispositif de formation privilégié pour les salarié.e.s en poste.

Les professions libérales se sont emparées du sujet depuis plusieurs années et ont mis en place plusieurs CQP par le biais de la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Ceux d'auxiliaire vétérinaire, d'aide dentaire ou de comptable-taxateur en sont des exemples. À ce jour, 11 CQP ont été déployés avec le soutien technique d'Actalians, OPCA des professions libérales qui a également mis en place une plateforme e-VAE qui accompagne à distance les salarié.e.s à la validation de leurs acquis et dont le bilan est largement positif.

Le groupe des professions libérales partage les cinq axes de recommandations de cet avis mais souhaite insister sur deux points :

- le nécessaire développement des CQP interbranches compte tenu du besoin de mobilité des salarié.e.s ;
- l'indispensable réduction de la durée moyenne de mise en place des CQP, qui est actuellement de deux ans. Plus de réactivité est souhaitable.

Fin 2016, selon l'INSEE, le nombre de demandeur.euse.s d'emploi devrait atteindre en France métropolitaine 9,5 % de la population active. Face à ce chômage de masse, les CQP sont un dispositif adapté qu'il convient de soutenir et de développer. Nombre d'entre-eux sont d'ailleurs ouverts aux demandeur.euse.s d'emploi dans certaines branches.

Il s'agit d'un sujet très technique, et pas toujours facile à suivre. Certaines auditions au sein de notre section ont été parfois peu intelligibles aux non-initiés, et les discussions ont parfois tourné au débat d'experts.

Néanmoins, il faut ici féliciter et remercier le rapporteur qui a tout fait pour simplifier les choses et les rendre presque digestes. Saluons aussi le fait qu'il a échangé avec un large panel d'interlocuteurs, et en particulier les professions libérales.

Le groupe des professions libérales a voté l'avis.

UNAF

En traitant du sujet des certificats de qualification professionnelle, l'avis a le mérite de leur donner de la visibilité. L'enjeu est important car le texte pointe : « *leur faible notoriété* », « *quasi inconnu des salarié.e.s* », « *méconnu des employeur.euse.s et des acteur.trice.s de*

l'orientation professionnelle ». Il est essentiel que l'avis soit l'amorce d'un nouvel élan pour leur développement et l'amélioration de leur gestion.

Compte tenu de la compétition internationale, les certificats de qualification constituent un outil pour l'adaptation aux métiers Ils répondent à l'aspiration des Français au développement et à la reconnaissance professionnels dans un environnement de sous-emploi, qui touche de trop nombreuses familles.

Cet avis est arrivé à décrire tout à la fois les enjeux de la qualification, l'histoire des CQP, les diverses réalités qu'ils recouvrent dans les branches professionnelles et l'hétérogénéité des stratégies, des processus d'élaboration, d'animation et de suivi.

Le groupe de l'UNAF souscrit aux recommandations de l'avis, qui visent à davantage mobiliser, organiser et développer les CQP en France. Il souhaite tout particulièrement insister sur certaines d'entre-elles :

- le renforcement des dynamiques et outils d'évaluation. Pour les CQP comme dans beaucoup d'autres domaines, toute décision doit s'appuyer sur un pilotage, une évaluation détaillée, actualisée des dynamiques et des effets ;
- une promotion active des CQP auprès des salarié.e.s comme des entreprises avec de nouveaux outils de communication ;
- la nécessaire redéfinition du statut, du rôle et des missions de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), organisme tout à fait central dans le dispositif des CQP par lequel passent toutes les branches professionnelles ;
- l'égalité d'accès aux CQP pour les femmes et les hommes, et tout particulièrement pour les salarié.e.s à temps partiel ;
- la meilleure prise en compte de la Valorisation des acquis de l'expérience (VAE), notamment pour les mères et les pères de famille en reprise d'activités et pour les jeunes. La VAE mériterait d'ailleurs que l'on s'y intéresse plus largement tant les parcours de vie se diversifient ;
- un accompagnement par l'État des démarches des branches professionnelles en matière de création de CQP.

Les CQP permettent aux entreprises de répondre aux attentes de leurs salarié.e.s, en termes de qualification et d'adaptation à leur métier. Ils sont aussi un plus pour les salarié.e.s eux-mêmes dans leur développement professionnel et leur employabilité. Le groupe de l'UNAF souhaite que cet avis soit un catalyseur pour donner une impulsion nouvelle auprès des différents acteurs concernés.

Le groupe de l'UNAF a voté l'avis.

UNSA

L'UNSA tient à souligner la qualité de l'avis rendu par le CESE. En effet sur un objet technique aux enjeux socio-économiques forts, la compilation des informations et des analyses produites dans cet avis contribuent à une lecture et une compréhension juste du sujet.

Face à un marché du travail en évolution, marqué par des ruptures professionnelles, par la précarité de l'emploi et des mutations technologiques, il est tout à fait pertinent de s'interroger sur la place des CQP dans un paysage polymorphe de l'offre, ô combien pléthorique, des certifications professionnelles.

La fragmentation des métiers en de multiples spécialités a entrainé une très grande variété de contenus de formations et des conditions de leur validation. Par ailleurs, la transformation des qualifications, dans un contexte de perpétuel changement, a fait de la formation et de la certification un enjeu central de la négociation collective de branches.

Si les CQP sont conçus pour répondre à des signaux de qualification pour les salarié.e.s, ils sont toujours liés à des champs d'activités qui eux mêmes sont référés dans des conventions collectives. Les compétences ou capacités attestées sont avant tout focalisés sur une dimension d'opérationnalité immédiate. La colonne vertébrale d'un CQP est axée sur une approche à court terme et centrée sur un registre de travail. Pour les entreprises, la certification apporte la preuve lisible et visible de la qualification des personnes.

Par ailleurs, la loi de 2002 dite Loi de modernisation sociale avec l'introduction de la VAE et les créations de la CNCP et du RNCP mettaient déjà l'accent sur la certification et non plus sur les processus d'accès à la certification. La formation devient un moyen et non plus une fin. L'ANI de 2009 précise que les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. La loi de 2009 sur la formation professionnelle permet à la CNCP d'émettre un avis conforme sur l'enregistrement des CQP au RNCP. Nous saisissons l'objectif visé : rendre l'offre des CQP plus homogène, élever la qualité de l'objet et ainsi favoriser une écriture plus rigoureuse des compétences. Avec la loi du 5 mars 2014, la formation professionnelle se voit assigner un objectif essentiel : la qualification. Avec les nouveaux dispositifs (CPF, entretien professionnel et financements) les CQP peuvent jouer un rôle essentiel dans l'accès à la qualification et la sécurisation des parcours professionnels pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et faiblement qualifiées.

Parce que la place des CQP se trouve au carrefour d'intérêts et d'acteurs multiples : entreprises, image et attractivité de secteurs professionnels (exemple : la propreté, la restauration…) les jeunes sans qualification, les salarié.e.s et demandeur.euse.s d'emploi, mobilité, employabilité, il convient d'agir sur plusieurs leviers.

L'UNSA partage l'approche constructive et la pertinence des recommandations du rapporteur.

Néanmoins nous tenons à réaffirmer que les CQP s'adressent en premier lieu au.à la salarié.e, au.à la demandeur.euse d'emploi jeune ou adulte. Compte tenu de la diversité et la complexité du champ de la certification professionnelle, l'UNSA soutient les recommandations formulées dans l'avis. L'UNSA n'a eu cesse de revendiquer plus de lisibilité dans l'offre de certification. Pour ce faire, un recensement des CQP actifs dans chaque branche doit être réalisé.

La CNCP, dotée de moyens nouveaux doit être l'instance d'évaluation des CQP. Pour l'UNSA, l'échelon territorial est pertinent pour développer les accords de branches sectoriels sur les volets formation et certification. Par ailleurs, nous manquons considérablement d'études statistiques sur le suivi des effets de l'obtention d'un CQP en termes de valorisation du salaire, de mobilité dans l'entreprise et d'employabilité.

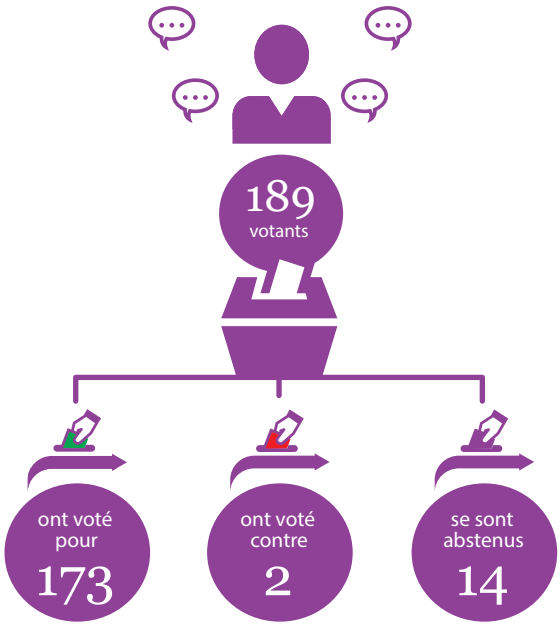
L'UNSA insiste sur le fait de rechercher à créer des CQPI dans l'objectif de sécuriser au mieux le.la salarié.e.

Enfin, l'UNSA a toujours défendu la promotion d'une construction européenne sociale et humaniste. Ainsi pour encourager la mobilité des travailleur.euse.s citoyen.ne.s, l'UNSA considère qu'il est essentiel dans le cadre du dialogue social sectoriel européen, de favoriser les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications et prendre en compte les démarches de CQP dans les expérimentations sectorielles conduites dans le cadre du système ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*).

L'UNSA a voté l'avis.

Scrutin

Sur l'ensemble du projet d'avis présenté par Dominique Gillier



L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public
lors de la séance plénière du Conseil économique, social et environnemental
le 13 septembre 2016

Ont voté pour : 173

Agriculture	Mme Beliard, M. Bernard, Mme Bonneau, M. Cochonneau, Mme Cottier, M. Dagès, Mme Dutoit, M. Épron, MM. Gangneron, Roguet, Mme Valentin, M. Verger.
Artisanat	Mme Amoros, M. Crouzet, Mme Foucher, MM. Fourny, Le Lann, Mme Marteau, M. Quenet, Mme Sahuet, M. Stalter.
Associations	MM. Jahshan, Mme Lalu, M. Lasnier, Mmes Martel, Sauvageot, M. Serres, Mme Trellu-Kane.
CFDT	M. Blanc, Mme Blancard, M. Cadart, Mmes Château, Duboc, M. Duchemin, Mme Esch, M. Gillier, Mmes Hervé, Houbairi, M. Mussot, Mme Nathan, M. Nau, Mmes Pajéres y Sanchez, Prévost, MM. Quarez, Ritzenthaler, Saint-Aubin.
CFE-CGC	M. Artéro, Mmes Biarnaix-Roche, Couvert, MM. Delage, Dos Santos, Mme Roche.
CFTC	Mmes Coton, Lecerf, Roger, MM. Sagez, Vivier.
CGT-FO	Mmes Brugère, Chazaud, Derobert, Desiano, Fauvel, Gillard MM. Grolier, Homez, Kottelat, Legagnoa, Pérès, Pihet, Mme Ragot, M. Techer.

Coopération	M. Argueyrolles, Mme Blin, M. Lenancker, Mmes Lexcellent, Roudil.
Entreprises	MM. Asselin, Bartholomé, Mme Boidin Dubrule, MM. Cavagné, Chanut, Mmes Couderc, Dubrac, Duhamel, M. Dutruc, Mme Escandon, MM. Gailly, Gardinal, Grivot, Guillaume, Mme Ingelaere, M. Lejeune, Mme Pauzat, M. Pottier, Mmes Prévot-Madère, Roy, Tissot-Colle.
Environnement et nature	MM. Abel, Badré, Beall, Mme de Béthencourt, MM. Bougrain Dubourg, Compain, Mmes Denier-Pasquier, Ducroux, MM. Genty, Le Bouler-Le Quilliec, Lê Van Truoc, Mmes Martinie-Cousty, Popelin.
Mutualité	MM. Caniard, Junique, Mme Vion.
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse	MM.Blanchet, Coly, Mme Delair, M. Dulin.
Outre-mer	M. Antoinette, Mmes Biaux-Altmann, Bouchaut-Choisy, MM. Cambray, Guénant-Jeanson, Rivière, Togna, Vernaudon.
Personnalités qualifiées	MM. Adom'Megaa, Aschieri, Mme Autissier, MM. Bennahmias, Bontems, Mme Brunet, MM. Cabrespines, Cambacérès, Mmes Castaigne, Collin, Djouadi, MM. Duval, Eledjam, Mmes Gibault, Goujon, Grard, MM. Grosset, Guglielmi, Mme Jaeger, MM. Joseph, Jouzel, Kettane, Mmes Le Floc'h, Léoni, Levaux, MM. Molinoz, Pilliard, Thieulin, Mmes Thiéry, Verdier-Naves, M. Warnier.
Professions libérales	MM. Chassang, Noël, Mme Riquier-Sauvage.
UNAF	Mmes Allaume-Bobe, Blanc, MM. Chrétien, Clévenot, Feretti, Mmes Gariel, Koné, MM. Marmier, Renard, Tranchand.
UNSA	Mme Arav, MM. Bérille, Chevalier, Mme Vignau.

Ont voté contre : 2

Personnalités qualifiées	Mme Adam, M. Thomiche.

Se sont abstenus : 14

CGT	Mmes Cailletaud, Chay, Cru, MM. Fourier, Garcia, Mmes Garreta, Lamontagne, Manière, MM. Marie, Meyer, Naton, Mme Robert, M. Teskouk.
Personnalité qualifiée	M. Pasquier.

N° 1 COMPOSITION DE LA SECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

✓ **Présidente** : Sylvie BRUNET

✓ **Vice-présidents** : Patrick LENANCKER et Dominique GILLIER

❒ **Agriculture**

✓ Marianne DUTOIT

✓ André BERNARD

❒ **Artisanat**

✓ Albert QUENET

❒ **Associations**

✓ Yann LASNIER

❒ **CFDT**

✓ Véronique CHATEAU

✓ Dominique GILLIER

✓ Brigitte PRÉVOST

❒ **CFE-CGC**

✓ Régis DOS SANTOS

❒ **CFTC**

✓ Bernard VIVIER

❒ **CGT**

✓ Michèle CHAY

✓ Lionel MARIE

✓ Maurad RABHI

✓ Djamal TESKOUK

❒ **CGT-FO**

✓ Cristelle GILLARD

✓ Jacques TECHER

❒ **Coopération**

✓ Patrick LENANCKER

❒ **Entreprises**

✓ Dominique CASTÉRA

✓ Alain CORDESSE

✓ Jean-Michel POTTIER

❒ **Environnement et nature**

✓ Florent COMPAIN

❒ **Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse**

✓ Emelyn WEBER

❒ **Outre-mer**

✓ Jean-Etienne ANTOINETTE

❒ **Personnalités qualifiées**

✓ Hélène ADAM

✓ Sylvie BRUNET

✓ Marie-Béatrice LEVAUX

✓ Jean-François PILLIARD

✓ Sophie THIÉRY

❒ **Professions libérales**

✓ Michel CHASSANG

❒ **UNAF**

✓ Laurent CLÉVENOT

❒ **UNSA**

✓ Luc BÉRILLE

❒ **Personnalités associées**

✓ Farouk ALOUANI

✓ Bernard CIEUTAT

✓ Noël DAUCÉ

✓ Ibrahima DIAWADOH

✓ Françoise MILEWSKI

✓ Sébastien NADOT

✓ Bruno PALIER

✓ Michel RÉGEREAU

N° 2 LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

✓ **Carole Sintès**

directrice générale de la Fédération des entreprises de propreté accompagnée de Fabienne Estrampes, directrice de la formation ;

✓ **Chantal Labruyère**

chargée de mission au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), accompagnée de Nathalie Quintero et Patrick Venau, chargés d'études au département formation certification ;

✓ **Pascal Saunier**

directeur d'Arcalliance ;

✓ **George Asseraf**

président de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

✓ **Christian Lerminiaux**

délégué général de l'Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT), auteur du rapport à Madame la ministre et Monsieur le secrétaire d'Etat chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur des bacheliers professionnels (sept. 2015) ;

✓ **Laurence Martin (FO) et Xavier Royer (Medef)**

représentant le Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation (COPANEF) au titre de leurs fonctions d'animateurs du comité « Observatoires et certifications » ;

✓ **Gilles Lodolo**

directeur Emploi formation à l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) accompagné de Maurice Pinkus, directeur délégué et de Séverine Delavernhe, chef de service Education nationale/enseignement supérieur/ITII profession-nalisation ;

✓ **Franck Seguin**

délégué général du Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) accompagné de Sébastien BUISINE, chargé de mission Sport ;

✓ **Karine Ceysson-Gillot**

directrice du département compétences en ingénierie à l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA).

N° *3* LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES[80]

✓ **Amal...**
stagiaire AFORP, centre de Drancy

✓ **Françoise Amat**
vice-présidente nationale de l'association française pour le développement de l'éducation thérapeutique (AFDET), ancienne secrétaire générale du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)

✓ **Michel Blachère**
secrétaire général de l'association française pour le développement de l'éducation thérapeutique (AFDET)

✓ **François Bonaccorsi**
membre de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)

✓ **Ambroise Bouteille**
consultant-PDG, cabinet Ambroise Bouteille et associés

✓ **Pierre Burban**
secrétaire général de l'UPA

✓ **Pascal Caillaud**
chargé de recherche au CNRS, laboratoire Droit et changement social (UMR-CNRS), directeur associé au Céreq des pays de la Loire

✓ **Estelle Chambrelan**
directrice du pôle Formation, CAPEB

✓ **Anne-Marie Charraud**
ancienne rapporteure générale de la CNCP, Association française pour le développement de l'enseignement technique (AFDET)

✓ **Michel Charbonnier**
responsable du service juridique emploi et formation à la CTFC

✓ **Mikaël Charbit**
chef de la mission de suivi et d'appui de l'AFPA, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),

✓ **Michel Chassang**
président de l'UNAPL, membre de la section du travail et de l'emploi du CESE

✓ **Carine Chevrier**
déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGEFP)

80 Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Annexes

- ✓ **Bruno Colin**
  secrétaire général de l'Académie internationale de coupe de Paris (AICP)
- ✓ **Philippe Couteux**
  secrétaire confédéral CFDT, responsable du service emploi et sécurisation des parcours professionnels
- ✓ **Eric Daguilh**
  stagiaire AFORP, centre de Drancy
- ✓ **Géraldine Deschins**
  responsable formation, Sodexo formation
- ✓ **Alhassane Doumbia**
  stagiaire AFORP, centre de Drancy
- ✓ **Pierre Dubuc**
  co-fondateur d'Open Classerooms
- ✓ **Maxime Dumont**
  secrétaire confédéral CFTC
- ✓ **Mohamed El Barqioui**
  collaborateur du secrétaire général de l'UPA
- ✓ **Laurence Eslous**
  membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)
- ✓ **François Falise**
  directeur de la formation, Fédération Française du bâtiment (FFB)
- ✓ **Gérald Gang**
  directeur formation, Sodexo formation
- ✓ **Christine Gavini-Chevet**
  membre de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)
- ✓ **Gérard Goupil**
  négociateur des affaires sociales à l'UNAPL
- ✓ **Marie-Laure Greffier**
  responsable de la formation, Renault Flins
- ✓ **Lionel Guérin**
  délégué général adjoint, directeur des affaires juridiques et sociales, Union française des industries de l'habillement
- ✓ **Eric Guitard**
  stagiaire AFORP, centre de Drancy
- ✓ **Jean-Marc Huart**
  chef de l'instruction publique et de l'action pédagogique, ministère de l'Education nationale

✓ **Gilbert Keromnès**
président de la commission ressources humaines, Coop de France

✓ **Saqeb Khalil**
stagiaire AFORP, centre de Drancy

✓ **David Knabe**
stagiaire AFORP, centre de Drancy

✓ **François Lacoste**
responsable communication de l'AFORP

✓ **Serge Laurier**
stagiaire AFORP, centre de Drancy

✓ **Marie-Béatrice Levaux**
présidente de la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM), membre de la section du travail et de l'emploi du CESE

✓ **Yves Lichtenberger**
sociologue, professeur émérite Université Paris-Est Marne-la-Vallée, consultant à la Conférence des présidents d'Université

✓ **Aurélie Lorrain-Itty**
conseillère auprès de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

✓ **Jérôme Lorton**
coordinateur U.S.S branche caoutchouc, Union syndicale Solidaires

✓ **Florence Lucas**
directrice adjointe des affaires sociales, de la formation et de l'emploi, Prism'emploi

✓ **Denis Lullier**
adjoint au directeur du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT), Prism'emploi

✓ **Jean-Marie Luttringer**
conseil en droit et politiques de formation

✓ **Amadou Ly**
stagiaire AFORP, centre de Drancy

✓ **Amal O'Krongley**
stagiaire AFORP, centre de Drancy

✓ **Antoine Magnier**
membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

✓ **Franck Martin**
directeur de l'AFPOLS

✓ **Laurence Martin**
conseillère technique nationale formation professionnel CGT-FO

Annexes

- ✓ **Yan Mokrzycki**
  stagiaire AFORP, centre de Drancy
- ✓ **Henri de Navacelle**
  directeur général de l'AFORP
- ✓ **Séverine Omnès**
  chargée d'études emploi-formation, FNSEA
- ✓ **Patrice Pabeau**
  directeur des opérations, centre de formation industrielle et technologique, AFORP Ile-de-France
- ✓ **Emmanuel Paris**
  directeur des affaires sociales, Coop de France
- ✓ **Alix du Peloux**
  chef du département formation initiale, Fédération Française du bâtiment (FFB)
- ✓ **Francis Petel**
  professeur affilié à ESCP Europe, membre du comité exécutif du Comité exécutif de la Fédération des dirigeants commerce de France
- ✓ **Francine Pierre**
  déléguée Centrale CGT Thales Avionics, vice-Présidente du CNAM
- ✓ **Tristan Poullouaec**
  maître de conférences en sociologie, Université de Nantes
- ✓ **Jean-Christophe Repon**
  trésorier adjoint, CAPEB
- ✓ **Olivier Repon**
  vice-président Constructys, OPCA de la Construction
- ✓ **Nadine Richard**
  conseillère alternance et formation professionnelle auprès de la secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- ✓ **Fabien Rondeau**
  stagiaire AFORP, centre de Drancy
- ✓ **Xavier Royer**
  secrétaire général du FORTHAC (OPCA du textile-habillement)
- ✓ **Elodie Salin**
  conseillère ingénierie de formation, pilotage et systèmes d'information associés auprès de la secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- ✓ **Paul Santelmann**
  directeur de la veille « emploi & qualifications », Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

✓ **Christine Savantre**
conseillère nationale de l'UNSA

✓ **Françoise Savy**
chef du service formation initiale, FNSEA

✓ **Brigitte Trocmé**
adjointe à la sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie, direction générale de l'enseignement scolaire, ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

✓ **Martine Vignau**
secrétaire nationale de l'UNSA, présidente du groupe UNSA au CESE

✓ **Jean-Philippe Vauclair**
président de l'Académie internationale de coupe de Paris (AICP)

✓ **Olivier Weber**
en charge de l'apprentissage et de la certification, CAPEB

N° 4 CONTRIBUTION DE LA SECTION DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION SUR LES BLOCS DE COMPÉTENCES ET CQP

La section de l'éducation, de la culture et de la communication a souhaité apporter une contribution à l'avis du CESE sur « Les certificats de qualification professionnelle » (rapporteur : Dominique GILLIER). Le bureau du CESE du 24 mai a accepté le principe de cette contribution sur les blocs de compétences et les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Comme le rappelle le rapport annuel sur l'état de la France en 2016 « Croire toujours en la *France* » (rapporteur : Pierre-Antoine Gailly et co-rapporteur Benedict Donnely) « *Toutes les études le montrent : les inégalités socio-économiques impactent fortement les chances de réussite scolaire.* »

« *Les ruptures technologiques, les transitions numériques et écologiques doivent être davantage anticipées et accompagnées pour mettre à niveau les compétences professionnelles et prévenir les risques de déclassement et d'exclusion du marché du travail.*

La réponse passe notamment par une montée en qualification de l'appareil de formation professionnelle. Former et développer les compétences des salariés répond à cet objectif, comme l'obligation d'un bilan régulier des parcours professionnels au sein des entreprises ».

Après avoir mis en avant l'évolution rapide des métiers et dressé un tableau des formations qualifiantes, la contribution examinera les différentes approches de la notion de compétences en questionnant celles de compétences transversales et transférables. Enfin, les relations possibles entre CQP blocs de compétences et diplômes seront examinées au regard de la notion de parcours professionnels et de mobilité choisie.

Il est nécessaire de faire face à l'évolution rapide des métiers notamment liés à la transition numérique et écologique mais aussi aux besoins des entreprises et de la société française, par exemple en terme de vieillissement et de services à la personne. Selon France Stratégie, la France a créé 944 000 emplois entre 2011 et 2014 dans le domaine des services aux entreprises, aux personnes, d'utilité collective et d'intermédiation.

En effet, le travail connaît de profondes mutations tant dans son contenu que dans ses formes. Selon les projections France Stratégie/Dares, d'ici à 2022, près d'un poste à pourvoir sur cinq pourrait concerner des métiers non qualifiés (par exemple, agents d'entretien, aides à domicile...)[81].

En parallèle, les métiers de cadres et professions intermédiaires devraient augmenter, notamment dans le secteur des services (plus de 42 % des emplois en 2022).

Ce phénomène dit de « polarisation des emplois » semble avoir été jusqu'aux années 2000 moins marqué en France que dans d'autres pays européens ou aux États-Unis. Il pourrait néanmoins s'accélérer dans les dix ans qui viennent avec le développement du numérique et des échanges internationaux. Ce mouvement peut à la fois augmenter la part

81 Note de France Stratégie, « Quels leviers pour l'emploi », mai 2016.

des emplois non qualifiés et favoriser la réalisation à distance ou en mode collaboratif de tâches cognitives hautement qualifiées. Combiné à l'automatisation, le numérique va faire émerger de nouvelles activités économiques, en rendre d'autres obsolètes mais également transformer radicalement le contenu de certains emplois et concourir à valoriser certaines compétences non automatisables comme les capacités d'abstraction ou d'interaction sociale[82]. Il est toutefois difficile de prévoir avec certitude quelles seront ces évolutions et la plus grande prudence s'impose s'agissant notamment des qualifications intermédiaires et de leur devenir.

L'effet global de ces changements technologiques sur la structure et le niveau d'emploi est incertain et débattu. Certains travaux prédisent que 40 % des emplois existants sont menacés de destruction à moyen terme par l'automatisation, d'autres plus récents ramènent cette proportion à 9 % pour la France.[83]

Pour répondre à ces défis, en matière de formation qualifiante notre pays dispose de plusieurs moyens de reconnaissance : le diplôme, le titre et le certificat de qualification professionnelle.

Selon la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), le diplôme est un « document écrit établissant des droits. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié ». Les termes « diplômes nationaux » et « diplôme d'Etat » s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles (Education nationale, agriculture…). Dans le domaine professionnel il repose sur l'acquisition de connaissances et de pratiques professionnelles (savoir et savoir-faire)[84]. Les diplômes professionnels voient leurs référentiels revus au minimum tous les 5 ans.

Les titres enregistrés sur demande au Répertoire national de certification professionnel (RNCP) sont des certifications délivrées par des organismes privés ou publics (CCI, CMA…) ou par des ministères non dotés d'instance consultative (Défense, Culture…). Le titre, notamment des Chambres de commerce et d'industrie (CCI) est historiquement organisé par compétences car cette règle a été appliquée dès la mise en place du RNCP. Les CCI ont défini des compétences transversales intégrées qui ont été décrites dans leur référentiel de certification.

Le CQP est une certification mise en place par une branche professionnelle « pour répondre à ses besoins spécifiques ». Il « atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé ». Il peut être au niveau ou infra par rapport au diplôme dans la grille des qualifications. Si l'on souhaite que chaque jeune entrant sur le marché du travail puisse développer des parcours professionnels et une mobilité choisie, alors même que les métiers évoluent, il

82 Ibidem.
83 Ibidem.
84 Au sein des diplômes de l'Education nationale on mentionne les « compétences et savoirs associés ».

importe de veiller à ce que les compétences acquises dans le cadre de la formation initiale puissent être transférables voire transversales.

Les compétences transférables sont des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée qui peuvent être mises en œuvre dans d'autres contextes professionnels.

Comme le rappelle le Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO) « *trop d'élèves engagés dans la voie professionnelle n'ont pas les compétences nécessaires pour s'adapter au monde de l'entreprise. Des modules d'acquisition de compétences sociales et comportementales doivent être créés et directement connectés aux apprentissages en situation de travail* »[85].

Comme dans l'Education nationale, les comportements sont liés à la résolution de problèmes et à des compétences apprises et développées dans l'action, liées à un contexte donné et combinées à d'autres éléments. Elles peuvent être travaillées dans et par des situations professionnelles ou générales. La réflexion sur les blocs de compétences pourrait prendre en compte cette spécificité.

Le CESE a rendu plusieurs avis dans le domaine de l'éducation qui affirmaient la nécessité pour tous les jeunes d'acquérir le socle commun de compétences, de connaissances et de culture qui est défini aux articles D. 122-1 et D. 122-3 du code de l'éducation. Il y est notamment défini, dans une annexe, la notion de compétences qui est l'aptitude d'un élève à mobiliser ses ressources (connaissances, capacités, attitudes) pour accomplir une tâche ou faire face à une situation complexe inédite ce qui peut être qualifié de compétences transversales. Les compétences transversales sont mobilisables dans des situations professionnelles différentes, ou acquises en dehors de l'activité professionnelle (activité associative, syndicale, sportive…) mais utiles, voire indispensables à l'exercice de certains métiers.

C'est dans ce cadre qu'il est utile de développer, comme c'est déjà le cas dans les diplômes de l'Education nationale, en formation initiale comme en formation continue, les compétences transversales (au-delà des savoirs et des savoir-faire) : apprendre à apprendre, esprit critique, capacité d'initiative, capacité à travailler en équipe, à interagir et à travailler avec les autres. Il s'agit de permettre le développement de compétences possédant un fort potentiel de transfert au-delà des contextes professionnels connus.

L'acquisition du socle commun de compétences, de connaissances et de culture doit être validée en fin de scolarité obligatoire et normalement conduire le jeune à poursuivre ses études et obtenir au moins un diplôme de niveau V. Pour permettre à tous les jeunes de réussir, la loi de programmation et d'orientation de juillet 2013 pour la refondation de l'école de la République prévoit en premier lieu que tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles doit pouvoir poursuivre des études afin d'acquérir ce diplôme ou ce titre.

85 Dossier de synthèse, « expériences internationales, projets innovants en France, de vraies solutions pour l'enseignement professionnel, CNESCO, juin 2016.

Elle prévoit ensuite que tout jeune sortant du système éducatif, sans diplôme, bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante.

Par ailleurs, dans une perspective de ressources humaines dans une entreprise, le socle de connaissances et de compétences professionnelles que certifie le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) regroupe « l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ».

Pour mettre en œuvre une formation qualifiante, la loi de mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a instauré un compte personnel de formation qui s'appuie sur la notion de blocs de compétences. La ministre de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, a présenté au Conseil supérieur de l'éducation de mars 2016, les principes établis pour transformer les unités de formations constitutives de diplômes en blocs de compétences dans le cadre de la formation continue et de la VAE. Comme le rappelle le CNESCO notre pays est particulièrement en retard en matière de modularité des diplômes[86].

Le bloc de compétences peut être un ensemble de compétences attribuées à un ensemble cohérent d'activités professionnelles connexes. Les situations professionnelles sont décrites en termes de données de la situation, de ressources et de résultats attendus pour les activités conduites. Chaque bloc associe des savoirs[87].

On peut également rattacher ces définitions successives au système européen ECVET (european credit system for vocational education and training) qui pose le principe de diplômes découpés et décrits en unités d'acquis d'apprentissage exprimées en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences.

Au niveau européen, il a été constaté que les parcours d'apprentissage flexibles (par exemple, apprentissage à distance, mixte, modulaire, etc.) encourageaient les adultes à participer mais que, bien souvent, l'offre disponible n'était pas adaptée à leurs besoins. Il apparaît que dans les États membres qui offrent des programmes modulaires flexibles, la part d'adultes atteignant un niveau de deuxième cycle d'enseignement secondaire après l'âge de 25 ans est plus importante[88].

Pour le Conseil de l'union européenne un «savoir» est le résultat de l'assimilation d'informations grâce aux apprentissages. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques lié à un domaine de travail ou d'étude. Le cadre européen des certifications fait référence à des savoirs tant théoriques que factuels.

« L'aptitude » est la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes. Le cadre européen des certifications fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative)

86 Dossier de synthèse, « expériences internationales, projets innovants en France, de vraies solutions pour l'enseignement professionnel, CNESCO, juin 2016.

87 Rapport inspection générale de l'éducation nationale et inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche « l'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels, novembre 2015.

88 Recommandation du Conseil de l'Union européenne 2016 /0179 (NLE), 13 juin 2016.

ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments)[89].

Dans ce cadre, le ministère de l'agriculture délivre des diplômes de niveau V reconnus par l'Education nationale en s'appuyant sur des référentiels qui permettent de certifier des capacités générales et professionnelles par unités capitalisables qui font appel à des situations professionnelles significatives[90]. Ce cadre ne vaut pas pour la formation initiale.

Sur la base de ces exemples de mise en œuvre des blocs de compétences ou équivalents au sein de diplômes ou de titres on peut s'interroger sur les possibilités d'équivalence entre certains blocs de compétences de CQP et certains blocs de compétences de diplômes ou de titre pour des profils d'emplois proches. Dans ce cadre la validation d'un bloc de compétences pourrait permettre l'obtention d'un CQP. Cette possibilité fait débat entre celles et ceux qui considèrent que la validation d'un élément de diplôme que serait un CQP faciliterait l'insertion ou la reprise de formation, et celles et ceux qui considèrent qu'un tel dispositif fragiliserait les diplômes, qui intègrent nécessairement un enseignement général essentiel pour l'insertion et la formation tout au long de la vie. D'autres enfin affirment que les CQP et les diplômes de l'éducation nationale sont de nature très différente et que le ministère de l'éducation nationale ne doit pas avoir un droit de regard sur les CQP qui relèvent des branches professionnelles.

La question peut se poser de l'articulation ou des interfaces entre les divers dispositifs afin de permettre aux jeunes et aux salariés de construire des parcours et favoriser la reprise de formations initiales diplômantes. On pourrait concevoir que cette problématique soit examinée au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) composées de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, et de représentants du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui élaborent les diplômes professionnels, notamment le référentiel d'activités professionnelle. On pourrait également envisager une instance ouverte au monde du travail et de l'éducation qui permettrait une réflexion sur l'articulation entre CQP, blocs de compétences et diplômes. Cela pourrait être le Conseil national éducation-économie ou le Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP).

Le développement de CQP interbranches est susceptible de favoriser la définition de blocs de compétences qui permettent la mise en œuvre de compétences transférables et transversales.

Pour ce faire, la section de l'éducation, de la culture et de la communication souhaite évoquer les secteurs du sport et de l'animation socio-culturelle qui lui semble deux domaines où les CQP peuvent être des éléments susceptibles de mener à la diplomation et permettre des évolutions de carrières pour les personnes concernées.

Dans le domaine sportif, si l'on observe la description du CQP animateur de loisir sportif, il est composé de 3 options : activités gymniques d'entretien et d'expression ; activité de

89 Annexe du document de la recommandation du Conseil de l'Union européenne citée plus haut.

90 Instruction générale relative à l'organisation des examens de l'enseignement agricole conduisant à des diplômes délivrés par unités capitalisables (UC), ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, 15 janvier 2016.

randonnée de proximité et d'orientation ; jeux sportifs et jeux d'opposition. Le CQP confère à son titulaire des compétences professionnelles dans l'animation des activités physiques de loisir dans les domaines évoqués ci-dessus.

Dans chacun des trois domaines, l'animateur possède les capacités suivantes :

- évaluer les capacités et les motivations des différents publics ;
- repérer les comportements à risques et veiller à l'intégrité physique et psychologique des personnes ;
- préparer, animer et encadrer une animation en toute sécurité.

Ces capacités sont par nature transférables et font apparaître des compétences transversales.

On pourrait donc se demander si elles ne sont pas intégrables au sein de blocs de compétences.

La validation renforce ces deux notions car elle comprend une épreuve d'expression écrite et orale permettant d'évaluer les capacités du candidat à mettre en place un projet d'animation en adéquation avec les objectifs préconisés par sa structure d'accueil. L'autre épreuve est une épreuve pratique permettant d'évaluer la capacité à animer et encadrer un groupe en toute sécurité et à maîtriser les outils techniques de l'activité.

Le CQP peut permettre l'entrée en formation pour obtenir le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports (BPJEPS).

L'autre exemple concerne l'animation socio-culturelle avec le CQP animateur périscolaire créé en 2011. Cet animateur travail 15 à 20 h par « semaine scolaire » avant ou après la classe et auprès d'enfants de 3 à 12 ans.

Les trois blocs d'activités attribués au CQP sont : l'accueil des enfants et de leurs familles dans les temps périscolaires ; la conception de projet d'activités ; la conduite de temps d'animation périscolaire en direction des publics enfants.

Les modalités d'évaluation sont la présentation d'un compte rendu d'animation ; l'observation du poste de travail suivie d'un entretien avec le jury en ce qui concerne la mise en œuvre d'actions d'animation et la maîtrise des outils et des techniques.

La création de CQP interbranches que souhaitent les représentants du Conseil national des employeurs d'avenir auditionnés par la section du travail et de l'emploi en février 2016 peut contribuer à permettre la construction de parcours professionnels pour les titulaires des CQP du domaine sportif et celui de l'animation socio-culturelle. Se pose la question de leur articulation avec les diplômes en évitant le risque de sous diplômes.

Conçus par les branches pour répondre, sous la voie de la formation continue, à des besoins spécifiques en compétences professionnelles, les CQP peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'une formation initiale complémentaire à un diplôme. Des jeunes suivant leurs cursus ont ainsi accès à la CCI Paris Ile-de-France à certains de ces diplômes. Deux exemples pratiques qui se situent après le baccalauréat : Concepteur réalisateur graphique (CRG), à l'école de Gobelins, Technicien expert après-vente automobile (TEAVA), au CFI. Dans les deux cas, il s'agit avant tout de répondre à des demandes des entreprises et de mettre en place la formation la plus adaptée à leurs besoins. Dans les deux cas, le public formé

est composé très majoritairement de jeunes qui finissent leurs cycles de formation initiale. Dans les deux cas, les matières d'enseignement général, ou compétences transverses, s'ajoutent aux enseignements professionnels afin de garantir l'acquisition d'une culture générale absolument nécessaire aux deux métiers (notions de design, de tendances, de communications par exemple pour le CRG ; enseignements de mathématiques et de physiques intégrés aux formations techniques pour le TEAVA). Dans les deux cas, nul n'est besoin d'opposer tel diplôme à tel autre. De même la branche des Services de l'automobile est favorable à un principe d'équivalence réciproque puisqu'elle reconnaît d'autres certifications que les CQP comme permettant d'accéder à la qualification du métier visée alors que cela semble fonctionner à sens unique puisque les CQP ou des parties de CQP de la branche des services de l'automobile n'ont aucune équivalence avec les diplômes de l'Education nationale.

Ces questions se posent dans une perspective, celle de permettre à chaque jeune de développer un parcours professionnel, de reprendre une formation initiale ou de mettre en œuvre une VAE.

Comme le développait l'étude du CESE sur « L'alternance en éducation » (rapporteur Jean-Marc MONTEIL), partir des situations professionnelles est une voie d'acquisition de savoirs et de méthodes, d'appropriation de concepts scientifiques et techniques, par un mouvement qui va de l'expérience aux savoirs et complète le mouvement qui va du savoir aux situations.

Dans son avis *40 ans de formation professionnelle : Bilan et perspectives* (rapporteur : Yves URIETA), le CESE proposait de mieux articuler formation initiale et continue et notamment d'instaurer un droit à la formation initiale différée. Pour la section de l'éducation, de la culture et de la communication une meilleure articulation entre les blocs de compétences des CQP et les blocs de compétences des diplômes apparait comme une voie à expertiser dans l'optique d'un véritable parcours professionnel de chaque individu.

N° 5 GLOSSAIRE CQP[91]

Activité
L'activité professionnelle est une des composantes d'un emploi type. Elle est composée d'un ensemble de tâches que le titulaire de la certification est en capacité de réaliser.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée.
Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé.
L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

Certification
Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.
Ne seront considérées ici que les certifications concernant le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat.
Ne sont pas considérées ici les certifications s'appliquant aux entreprises (par exemple de type ISO).

Certification professionnelle
Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une «qualification» c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un «référentiel».
Ne pas confondre avec : norme, label qualité, habilitation pour certaines activités...
Les "certifications" relatives à des habilitations nécessaires pour l'exercice d'une activité réglementée ne sont pas enregistrées au RNCP.

Commission professionnelle consultative (CPC)
Créées par un décret en 1972, les commissions professionnelles consultatives ont pour fonction d'élaborer les référentiels des diplômes et titres professionnels. Elles sont composées de représentants des ministères qui les organisent, de représentants des partenaires sociaux, d'enseignants. Leurs travaux sont généralement animés et réalisés par des experts des domaines de formation, des métiers et des secteurs visés par la certification. Cinq ministères ont mis en place des CPC (ou des structures équivalentes), les ministères chargés de l'Education nationale (du CAP au BTS), de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports, de l'Emploi, des affaires sociales et de la santé.

Compétence
Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle.
Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné.

91 Source : Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Annexes

Diplôme
Document écrit établissant des droits (selon les cas : accès aux concours, poursuite d'études...). Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'Etat. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié.
Si les termes «diplôme nationaux» et «diplôme d'Etat» s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles, le mot «diplôme», entendu comme terme générique, définit une certification, voire le parchemin remis aux lauréats.

Equivalence
Reconnaissance d'une valeur égale entre deux certifications, établie sous la responsabilité des seuls certificateurs concernés. Lorsqu'elle est officielle, elle est mentionnée dans le Répertoire national des certifications professionnelles au sein du résumé descriptif de la certification (cadre «Liens avec d'autres certifications»).
Attention, la plupart des équivalences attribuées renvoie à la reconnaissance d'un niveau équivalent et non à la reconnaissance d'une équivalence de contenu.

Habilitation
Autorisation administrative à exercer une activité.
Exemples : Permis de conduire, CACES, habilitation électrique...
La réglementation relative aux autorisations d'exercer les actes ou les activités nécessitant une habilitation est généralement définie par un décret ou un arrêté ministériel. La durée de validité de ces habilitations peut être limitée de une à plusieurs années seulement.
Une habilitation n'a pas vocation à être enregistrée seule au RNCP.

Niveau(x)
Les certifications sont positionnées en fonction de niveaux permettant de situer la qualification d'une personne ayant réussi avec succès les évaluations permettant l'octroi d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Ces niveaux s'échelonnent de I à V, dans un ordre décroissant : le niveau I correspondant au niveau de qualification le plus élevé.
La grille des niveaux actuelle a été construite en 1969 en s'appuyant sur une grille établie en 1967 pour classer les formations conduisant aux diplômes de l'Éducation nationale.
La nomenclature de 1969 permet deux usages :
l'un définit une hiérarchie sur la base d'un parcours de formation (il est exprimé généralement en nombre d'années d'étude) ;
l'autre définit une hiérarchie sur la base d'une correspondance avec le positionnement des emplois que pourraient occuper les titulaires de la certification en fonction du métier visé ou des fonctions susceptibles d'être assumées avec des degrés de responsabilité et d'autonomie définis. Le RNCP recense les certifications concernées par ces deux usages.

Partenaires sociaux
Organisations professionnelles représentatives d'employeurs et de salariés.
Exemple : MEDEF, UIMM pour les employeurs, CGT, CFDT pour les salariés.

Passerelle
Une passerelle est un lien entre certifications. Ce lien qui établit un principe de reconnaissance peut prendre des formes diverses ; ainsi les passerelles peuvent se traduire par des équivalences totales, des équivalences partielles qui aboutissent à la reconnaissance d'unités de certification et une articulation entre certifications de niveaux différents qui donne la possibilité de passer d'un niveau à l'autre.
Les passerelles peuvent être établies selon différentes combinaisons entre les certifications professionnelles : diplômes, titres, et CQP.
Elles concrétisent un accord formalisé entre certificateurs et sont définies dans un cadre conventionnel. Lorsqu'il s'agit de passerelles établies entre ministères, elles se traduisent par un texte réglementaire (arrêté), lorsqu'elles sont établies entre des certifications de matières différentes elles se traduisent par des conventions écrites.
Les acteurs s'engagent à rechercher une réciprocité.
Ces accords peuvent enfin prévoir des dispenses de formation, les conditions de réciprocité…

Qualification
La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : une approche collective et une approche individuelle.
Dans le premier cas, reconnaissance sociale de la maitrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.
Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.
(La validation des acquis de l'expérience : mode d'emploi - Centre Inffo 2005)
La qualification peut être acquise par la formation et attestée par un diplôme, un titre ou un CQP.

Référentiel
Selon la logique de construction d'un diplôme, titre ou autre certificat, les différents référentiels (activité, certification...) recouvrent des significations différentes.
D'une manière générale, c'est un document descriptif utilisé comme référence, dont le contenu (concepts utilisés, signification des termes, composantes, articulations entre les différents éléments...) est différent selon les cas. Le choix d'un référentiel implique donc que ses utilisateurs en partagent le même sens.
Les référentiels sont des supports essentiels dans une logique de certification.

Référentiel de certification
Dans certains cas, c'est un document qui décrit précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée. Il indique les situations dans lesquelles celles-ci peuvent être appréciées, les niveaux à atteindre, les critères de réussite, qui permettent de situer la performance du candidat. Il indique ce qu'il faut évaluer, les modalités de l'évaluation ainsi que les évaluateurs ou jurys qui y seront impliqués.
Dans d'autres, il identifie les combinaisons de compétences dont il s'agit de vérifier la maîtrise (objectifs de certification).

Annexes

Référentiel emploi
Dans le contexte du RNCP, document descriptif du contenu et du mode de réalisation des activités et des tâches, des conditions d'exercice, des buts, objectifs ou finalités visés par une certification. Il peut constituer le descriptif de l'emploi type, dans la mesure où il regroupe l'analyse d'un ensemble de situations professionnelles suffisamment proches pouvant constituer une entité, un emploi ou un métier générique d'un ou plusieurs secteurs professionnels. Dans certains cas il peut constituer le descriptif d'un ensemble de fonctions.

Savoir
Ensemble des connaissances théoriques et pratiques. (*cf*. norme NF X 50-750)

Savoir faire
Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. (*cf*. norme NF X 50-750)

Savoir être
Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. (*cf*. norme X 50-750)

Titre professionnel
La certification professionnelle délivrée par le ministre chargé de l'emploi est appelée « titre professionnel ». Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. (Art. 1 du décret n° 2002-1029 du 2 août 2002).

N° *6* NOTICE TECHNIQUE DES RÈGLES ET DES PROCÉDURES DE CRÉATION ET DE MISE EN ŒUVRE D'UN CQP DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

-

CPNE

Commissions Paritaires
Nationales
de l'Emploi conjointes
du Bâtiment
et des Travaux Publics

33 avenue Kléber
75784 Paris cedex
Tel : 01 40 69 53 41
Fax : 01 40 69 53 40

Certificat de Qualification Professionnelle

NOTICE TECHNIQUE

Règles et procédures de création et de mise en œuvre

PRINCIPES REGISSANT LA CREATION DE CQP DANS LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Les Partenaires Sociaux du BTP confient la création, la délivrance, le suivi, le renouvellement, la suppression aux CPNE conjointes.

- ⇨ Le CQP correspond à un emploi existant qui peut être identifié,
- ⇨ Le CQP offre une garantie de qualification reconnue nationalement,
- ⇨ Le CQP ne doit pas faire doublon avec un diplôme du Ministère de l'Education Nationale ou un titre du Ministère de l'Emploi,
- ⇨ Chaque CQP est rattaché à un niveau minimal d'accueil des classifications du BTP,
- ⇨ Les demandes de création de CQP sont présentées par les organisations membres des CPNE,

PROCEDURE DE CREATION

☑ TRANSMISSION DE LA DEMANDE

Les demandes de création de CQP sont présentées par les organisations professionnelles nationales membres, en leur nom sur proposition de leurs structures régionales ou de spécialités.
Elles comportent un courrier de saisine et une note d'opportunité de 2 pages.
Elles sont adressées au :

Secrétariat des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics
33 avenue Kléber - 75784 PARIS Cedex
☎ 01.40.69.52.25 Fax : 01.40.69.53.40

☑ NOTE D'OPPORTUNITE

Les demandes de création enregistrées par le secrétariat des CPNE, sont envoyées aux membres des CPNE.
Si l'opportunité de création est validée, le dossier sera examiné en GTP-CPNE.

☑ DOSSIER TECHNIQUE

Le dossier de création d'un CQP du BTP comprend 9 fiches construites par les CPNE :
Ces fiches précisent :
Fiche 1 : origine de la demande,
Fiche 2 :...

☑ EXAMEN PAR LE GTP – CPNE

Après vérification de la forme et du respect des procédures, le secrétariat réunit le GTP-CPNE. Ce GTP est constitué d'un représentant de chacune des 9 organisations membres. Il étudie le dossier d'opportunité.
Il examine, entre autres, la proposition de classement au vu des caractéristiques de l'emploi défini et en référence aux conventions collectives nationales du BTP (CCN), le référentiel d'activités et de compétences, le référentiel de certification, etc.
L'organisation demandeuse et l'organisation porteuse du projet présentent leur demande et justifient leur dossier.

☑ LA CREATION

Au vu de la proposition du GTP-CPNE, les CPNE décident de créer, ou non, le CQP.
Le CQP peut être Bâtiment, Travaux Publics ou BTP selon le champ qu'il couvre.
Les CPNE procèdent au classement définitif du CQP dans les Conventions Collectives Nationales.

Le secrétariat des CPNE :

- transmet la fiche d'identité (ou fiche synthétique) du CQP nouvellement crée à l'OPMQ du BTP qui tient à jour le « Répertoire des Certifications du BTP », et diffuse les données aux utilisateurs sous la forme décidée par le Comité de pilotage de l'OPMQ du BTP.
- transmet le dossier de création validé et informe officiellement l'organisation demandeuse du CQP des décisions prises et des responsabilités qui lui incombent.

☑ DURÉE

Le CQP est créé pour une durée de 3 ans renouvelables. Au terme de cette durée, l'organisation professionnelle initiatrice peut demander sa reconduction en fournissant un bilan argumenté aux CPNE et en signifiant, le cas échéant, les modifications qu'elle propose d'y apporter.
La décision de reconduction est prise par les CPNE. Le CQP est reconduit pour 5 ans sauf autre durée fixée par les CPNE.
L'échéance de renouvellement peut être l'occasion d'une actualisation du dossier technique des CQP.

☑ DÉLIVRANCE

Les CPNE sont destinataires des procès-verbaux établis par les jurys lors des séances d'évaluation. Le secrétariat des CPNE enregistre les candidats admis. Le GTP-CQP les examine et valide les PV de délibération des jurys. Il soumet aux CPNE les cas particuliers. Un bilan de l'instruction est présenté en CPNE. Après la validation du bilan, le secrétariat des CPNE réalise les «certificats» et les remet à l'organisation qui a mis en place les jurys, à charge pour elles de les remettre aux récipiendaires.

PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

Pour garder l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire et la sûreté des procédures relatives aux CQP dans le BTP, les CPNE précisent les modalités de fonctionnement : compositions de jurys paritaires, établissements des PV des jurys, appui sur les organismes de formation, fiches utilisées par les jurys, etc.

La **fiche officielle du procès verbal** établie par les CPNE est à compléter et signer par le jury.

Ce PV type est désormais le seul accepté pour examen par le GTP-CQP pour validation.

Composition du jury :

☞ le jury doit **obligatoirement** utiliser le PV de délibération validé par les CPNE,

☞ le jury doit être obligatoirement **paritaire** : composé de 2 employeurs et de 2 salariés,

☞ le jury désigne un **président** ayant voix prépondérante si nécessaire,

☞ le CQP est une qualification. A ce titre, seuls des **représentants d'entreprises** sont légitimes pour évaluer et statuer à partir du **référentiel validé par les CPNE**,

☞ les **membres des jurys** sont des **professionnels** exerçant ou ayant exercé le métier concerné à un niveau de qualification au moins égal à celui du CQP et des personnes encadrant des salariés exerçant le métier visé par le CQP.

*Pour éviter tout blocage lors de l'instruction/validation des PV de délibération sans remettre en cause les règles rappelées ci-dessus, il est convenu que pourra **exceptionnellement** se prononcer :*

- *un jury réduit (soit 2 au lieu de 4) ou un jury non équilibré (soit 3 au lieu de 4) à condition de justifier les absences dans le PV,*
- *un jury avec un membre de la même entreprise qu'un candidat, à condition que ce membre ne se prononce pas sur le cas du candidat en question et d'en attester sur l'honneur dans le PV.*

Par ailleurs, il est également admis qu'un membre du jury venant d'une filiale ou d'un autre établissement de l'entreprise de rattachement du candidat puisse valablement prendre part au jury.

*Ces **mesures dérogatoires** sont accordées **à titre exceptionnel**.*
Les organisations d'employeurs et de salariés du BTP pourront revenir sur ces décisions.

*La **justification de ces situations** pourra prendre la forme, au choix : d'une mention manuscrite sur le PV de délibération signé du président du jury ou d'une attestation sur l'honneur isolée jointe au PV de délibération adressée par les organisations porteuses des CQP au secrétariat des CPNE conjointes du BTP.*

Organisation du jury :

☞ la convocation, la désignation des membres du jury, la mise à disposition de la fiche officielle d'identité validée par les CPNE, le bon déroulement des phases d'évaluation, de l'établissement du PV avec les signatures, sont de la responsabilité pleine et entière de l'organisation « porteuse » du CQP.

☞ la signature des PV par les candidats est supprimée, l'**attestation de présence** suffit,

☞ la **procédure d'évaluation** relève d'une Validation de compétences acquises par rapport à un référentiel validé. Le jury comme les CPNE font abstraction du fait qu'il y ait eu ou pas de formation préalable.

☞ **seules les CPNE sont habilitées à délivrer le CQP**. Les certificats sont adressés à l'organisation « porteuse ».

N° 7 DOSSIER D'OPPORTUNITÉ DU CQP DE PILOTE DE MACHINE À COFFRAGE GLISSANT. CPNE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

FICHE N°1 : ORIGINE DE LA DEMANDE

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
De **PILOTE DE MACHINE À COFFRAGE GLISSANT**

• **Demandeur(s)**	Fédération Nationale des Travaux Public 3, rue de Berri 75008 Paris ☎ : 01 44 13 31 44

• **Responsable(s) du dossier**	**SPECBEA** 9, rue de Berri 75008 Paris ☎ : 01 44 13 32 01

Secteur d'activité	**Travaux Publics**

• **Description sommaire de l'emploi**

Le pilote d'une machine à coffrage glissant fait partie d'une équipe de 5 à 6 personnes. Il est en charge du pilotage de la machine à coffrage glissant qui comprend l'entretien courant, le montage des moules en fonction des profils, la conduite en sécurité et l'alimentation du béton dans le moule et ce, dans le respect strict de la sécurité et des règles de l'Art, y compris les techniques professionnelles *spécifiques liées à la conduite de la machine*. Il est placé directement sous l'autorité d'un chef d'équipe.

Dans ce cadre, il effectue les principales activités suivantes :

- ✓ Montage des différents moules, pervibrateurs et palpeurs sur la machine
- ✓ Gestion de l'approvisionnement du béton, de la vitesse d'avancement de la machine et de sa puissance de vibration.
- ✓ Réalisation de l'entretien courant de la machine (graissage, vérification des niveaux, nettoyage de la machine…)

La bonne exécution des travaux implique une parfaite connaissance du matériel, du béton extrudé et caractéristiques des différents ouvrages.

Le pilote est amené à travailler sur chantiers neufs ou sous circulation, en site restreint sous balisage en co-activité.

Dénomination de la Qualification	Pilote de machine à coffrage glissant

Classement Dans la (les) Convention(s) Collective(s) Nationale(s)	**Niveau III position 1** dans la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics

FICHE N°2 : IDENTIFICATION DES CPNE DÉLIVRANT LE CQP

Dénomination	**Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics**
Sigle	CPNE du B et des TP
Adresse	Secrétariat des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics 33 avenue Kléber - 75784 PARIS Cedex ☎ 01.40.69.52.25 Fax : 01.40.69.53.40
Responsable du dossier (au sein de l'institution porteuse du CQP)	Nom : FALISE Prénom : François Fonction : Secrétaire des CPNE Tél. : 01 40 69 53 41 Adresse : 9 rue de la Pérouse 75 784 PARIS CEDEX 16
Autres CQP délivrés par les CPNE	Voir liste en annexe

FICHE N°3 : OPPORTUNITÉ – CIRCONSTANCE DE LA CRÉATION DU CQP

3.1. Etude d'opportunité

3.1.1. Présentation succincte du contexte économique de la filière d'activité

La technique et les machines à coffrage glissant ont été importées des États Unis en France, dans les années 70.

La croissance du réseau français ces vingt dernières années, en particulier le développement et l'aménagement des réseaux routier et autoroutier nationaux et des infrastructures aéroportuaires, a participé à développer la technique du coffrage glissant. Aujourd'hui, le parc français représente environ 70 machines réparties dans une vingtaine de sociétés.

Cette technique permet de réaliser aussi bien des dispositifs de retenue routiers (GBA, DBA,...), que des assainissements de surface (caniveaux à fente, en U, bordures,...) et des chaussées en béton pour les routes et aéroports.

Les clients sont tous les grands donneurs d'ordre publics (collectivités locales, Etat, RFF/SNCF, ...) et privés (sociétés d'autoroute, aéroports ...).

3.1.2. Les entreprises, les acteurs de la profession

La profession regroupe une vingtaine d'entreprises, réparties entre filiales de grands groupes et PME indépendantes. Ces entreprises du TP sont pour la majorité des PME. Elles sont pour moitié multi activités en intégrant les métiers de l'aménagement de la route.

Ces structures sont regroupées au sein du SPECBEA (Spécialiste de la Chaussée en Béton et des Aménagements) qui est un des syndicats de spécialité de la FNTP.

3.1.3. L'évolution des marchés et les perspectives de croissance

Ces dernières années, le marché a beaucoup évolué sous l'impulsion :

- du besoin d'amélioration des infrastructures existantes
- de l'augmentation du trafic dans le transport aérien
- de la forte demande des collectivités territoriales sur les Transports en commun en site propre (TCSP) : tramways, Bus à Haut Niveau de Service,...
- de l'évolution de la législation (Loi sur l'eau, Règlementation nationale des équipements de la route,...)
- des problématiques liées au développement durable
- du développement de cette technique à l'international
- et à moyen terme, de l'utilisation du coffrage glissant dans la réalisation des voies ferrées sans ballast.

3.1.4 Les évolutions techniques

L'évolution des machines à coffrage glissant, intégrant informatique et électronique, nécessite des compétences spécifiques pour leurs pilotes.

Par ailleurs, du fil de guidage au système 3D, les systèmes de guidage de la machine ont eux aussi évolué, améliorant ainsi la précision et la qualité des ouvrages. Ces nouvelles techniques imposent une montée en compétences des pilotes.

Les machines sont elles-mêmes de plus en plus modulables et flexibles :

- transformation par élargissement ou démontage d'éléments
- rééquilibrage par éloignement des chenilles
- adaptation aux chantiers pour alimentation du béton
- problème de dénivelé ou de déport du moule.

Cette flexibilité de la machine permet la réalisation de nouveaux ouvrages, plus complexes et plus techniques.

3.1.5 Repérage du besoin

Il n'existe aucune formation sur les machines à coffrage glissant contrairement aux engins des Travaux Publics tels que les pelles, niveleuses et autres machines complexes.

Outre les compétences techniques et technologiques en évolution, le pilote doit également faire preuve d'une importante vigilance. Les conditions de réalisation de l'ouvrage et de mise en œuvre du chantier sous circulation et en co-activité, exposant le pilote, l'équipe, voire les usagers, à un certain nombre de risques, imposent en effet une certification des collaborateurs chargés de la machine à coffrage glissant.

Enfin, la machine à coffrage glissant a également pour particularité de transformer directement une matière première, le béton, en un ouvrage spécifique répondant à une commande. Le CQP visé évaluera donc également des connaissances et des compétences liées à la réalisation de ces ouvrages dans leur spécificité.

3.1.6 Des travaux d'expertise

Les ouvrages réalisés en coffrage glissant doivent pour la plupart répondre à des exigences normatives et réglementaires. Ils nécessitent une connaissance particulière du béton, matériau de base de la technique.

Il n'existe pas de parcours de formation initiale en matière de pilotage de machine à coffrage glissant, pas plus que de formation professionnelle continue. La formation s'est toujours faite en interne des entreprises par voie orale, de pilote chevronné à novice.

Or depuis quelques années, avec l'évolution du matériel, on constate une perte de compétences de nos conducteurs de machine, c'est pourquoi la profession a décidé de s'engager dans une démarche de création d'un CQP « pilote de machine à coffrage glissant ».

3.1.7. Caractéristiques de l'emploi au sein des entreprises, évolution prévisible de cet emploi :

Le pilote de la machine à coffrage glissant occupe une place essentielle au sein de l'équipe. Sa mission consiste à gérer l'avancement de l'atelier tout en garantissant la qualité et la conformité des ouvrages exécutés, sous l'autorité du chef d'équipe.

Dans ce cadre, il effectue les principales activités suivantes :

- ✓ Entretenir la machine (nettoyage, entretien courant,…)
- ✓ Réceptionner le béton
- ✓ Monter et régler les moules, pervibrateurs et palpeurs
- ✓ Alimenter la machine avec le béton pour assurer la qualité de l'ouvrage et les rendements attendus

Il doit également :

- ✓ Contrôler la qualité de son travail
- ✓ Rendre compte de son travail pour une exploitation efficace du chantier

La bonne exécution des travaux implique d'avoir une bonne connaissance de la machine à coffrage glissant et des caractéristiques des ouvrages à exécuter (qualité et spécification de béton, caractéristiques géométriques, implantation…).

L'opérateur est amené à travailler sur site propre ou sous circulation avec une co-activité. Il doit avoir conscience de la sécurité et un bon esprit d'équipe. Il sait appliquer les consignes et travailler avec méthode, rigueur et soin.

3.1.8. Renseignements pouvant être utile aux CPNE :

Via cette reconnaissance de l'activité par un Certificat de Qualification Professionnelle, la profession souhaite valoriser le candidat au CQP et sécuriser sa trajectoire professionnelle.

La profession souhaite détenir un référentiel commun à toutes les entreprises qui garantira la sécurité des collaborateurs, la qualité de l'ouvrage et l'image des spécialistes en chaussées en béton et des aménagements.

3.2. Rapport des évolutions professionnelles avec la certification demandée

Plusieurs raisons militent en faveur de la création de ce CQP :

- ✓ Certifier les compétences reconnues par l'ensemble des entreprises : bâtir un référentiel commun correspondant aux exigences du domaine d'activité
- ✓ Encourager la motivation des collaborateurs, grâce à la reconnaissance formelle des compétences liées à leur emploi
- ✓ Qualifier les ouvriers (approfondir notamment leurs connaissances théoriques…), pour leur permettre de faire face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles en assurant un emploi pérenne dans la branche
- ✓ Favoriser la mise en place de plans de progression adaptés, grâce à la formalisation des compétences au sein des équipes
- ✓ Valoriser et garantir auprès des clients la compétence du personnel des entreprises et la sécurité des hommes sur le chantier.

Le CQP permettra d'offrir aux salariés en poste comme aux nouveaux entrants une certification reconnue par la branche avec un dispositif de formation approprié et spécifique.

Le CQP peut être validé, soit par une formation pour les nouveaux entrants et les salariés en poste le nécessitant, soit par validation directe pour les professionnels plus compétents et immédiatement opérationnels.

La Profession estime le nombre annuel de candidats potentiels au CQP à 20.

FICHE N°4 : MÉTIER, FONCTION OU EMPLOI VISÉS

4.1 Désignation : Pilote de machine à coffrage glissant

4.2 Définition synthétique du niveau de la classification correspondant :

NIVEAU	POSITION	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE / INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION / EXPÉRIENCE
III	1	Organise les travaux de sa spécialité, à partir de directives. Possibilité d'aides.	Autonomie dans la spécialité. Rend compte à sa hiérarchie	Respect des règles de l'art. Analyse et prise en compte des contraintes liées à l'environnement	Diplôme professionnel reconnu ou spécifique ou expérience acquise à la position précédente

4.3 Fiche ROME la plus proche :

F1302 – Conducteur / conductrice d'engins de terrassement et de carrière

4.4 Secteur d'activité et taille des entreprises employeurs :

La profession regroupe une vingtaine d'entreprises, avec un parc d'environ soixante-dix machines, réparties entre filiales de grands groupes et PME indépendantes. Ces entreprises des Travaux Publics sont pour la majorité des PME.

Ces structures sont regroupées au sein du SPECBEA (Spécialiste de la Chaussée en Béton et des Aménagements) qui est un des syndicats de spécialité de la FNTP.

4.5 Réglementation d'activité : CACES R372m catégorie 5

N° *8* RÉFÉRENTIEL DU CQPM – TECHNICIEN.NE D'ATELIER EN INSTALLATION AUTOMATISÉES (TAIA)

COMMISION PARITAIRE NATIONALE
DE L'EMPLOI DE LA METALLURGIE

Qualification : **1988 06 69 0001**
Catégorie : B
Dernière modification : 07/11/2007

REFERENTIEL DU CQPM

TITRE DU CQPM : Technicien (ne) d'Atelier en Installations Automatisées (T.A.I.A.)

I OBJECTIF PROFESSIONNEL DU CQPM

Le (la) technicien(ne) d'Atelier en Installations Automatisées intervient[1] sous l'autorité d'un responsable hiérarchique. Il (elle) est généralement le (la) référent(e) technique, interface entre l'utilisateur et le système automatisé de la machine, en lien avec les services supports.

Il (elle) a en charge, en relation permanente avec les utilisateurs, l'exploitation de l'automatisation des systèmes de production.

Les missions ou activités confiées au titulaire peuvent porter à titre d'exemples non exhaustifs sur :

- La mise en œuvre technique (assistance à la conduite, au réglage, à la maintenance de niveau 2[2]) ;
- Le suivi et la mise à jour des données et paramètres d'exploitation automatisées ;
- L'amélioration technique liée à l'amélioration continue ;
- La contribution dans la mise en place de la maintenance préventive.

Pour cela, il (elle) doit être capable de :

1) **Analyser le fonctionnement d'un cycle machine**
2) **Traiter les problèmes d'exploitation liés au cycle machine**
3) **Transmettre aux utilisateurs les bonnes pratiques d'exploitation sur l'équipement**
4) **Effectuer des réglages et mise en cadence machine**
5) **Diagnostiquer un dysfonctionnement lié au système automatisé**
6) **Effectuer un échange standard d'un sous-ensemble fonctionnel de l'installation**
7) **Identifier des pistes d'améliorations possibles et proposer des solutions**
8) **Transmettre les informations liées à son activité aux différents interlocuteurs**

[1] *La mise en œuvre de la qualification nécessite préalablement les habilitations pour intervenir sur les équipements et les autorisations pour manipuler les équipements ou appareils de manutention nécessaires.*
[2] *De la norme AFNOR* ***X 60-000***

II REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence	Modalités d'évaluation
1. **Analyser le fonctionnement d'un cycle machine**	Sur une ou plusieurs installations automatisées mettant en œuvre plusieurs technologies (électrique, pneumatique, hydraulique...) La documentation est mise à disposition : • Documentation technique de l'installation automatisée mise à disposition du candidat (caractéristiques du système automatisé, plans, schémas... propres à l'installation...) • Documentations de production	□ L'ensemble des paramètres techniques de l'installation est connu et mis en œuvre : • paramètres standards de fonctionnement • méthodologies de conduite et de réglage • mode automatique, pas à pas, marches dégradées... □ L'analyse du fonctionnement s'appuie sur une méthode structurée et itérative des paramètres : • cadences de production, • sécurité machine, qualité • avis des utilisateurs et/ou des services concernés... □ La justification du résultat de l'analyse est donnée à partir des données de référence et en s'appuyant si nécessaire sur des données complémentaires (recherche d'évènements liés à la qualité, la sécurité, la productivité...)	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise
2. **Traiter les problèmes d'exploitation liés au cycle machine.**	Sur un système automatisé mettant en œuvre plusieurs technologies (électrique, pneumatique, hydraulique...) et piloté par un automate La documentation technique de l'installation automatisée et les documentations de production sont mises à disposition.	□ Les principales dérives de fonctionnement et d'exploitation ainsi que leurs causes sont identifiés et les problèmes d'exploitation décelés par les utilisateurs sont recueillis, analysés et traités, dans le respect des urgences et impératifs de production. □ L'analyse des causes s'appuie sur une méthode structurée (formulation d'hypothèses, vérifications, mesures, constats, indicateurs de productivité, qualité,...) □ Les causes sont identifiées et les solutions à mettre en œuvre tiennent compte des impératifs, des contraintes (sécurité, sauvegarde du produit...) et des instructions : • interventions immédiates (changements composants, réglages, informations utilisateurs...) • interventions différées dans l'attente d'une correction définitive du problème. (solutions palliatives, alerte, traçabilité interventions,...)	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence	Modalités d'évaluation
3. **Transmettre aux utilisateurs les bonnes pratiques d'exploitation sur l'équipement**	Sur un système automatisé mettant en œuvre plusieurs technologies (électrique, pneumatique, hydraulique...) et piloté par un automate. La documentation technique de l'installation automatisée est mise à disposition.	□ L'ensemble des informations nécessaires à l'exploitation de l'équipement est transmis dans un langage adapté à l'utilisateur : • Caractéristiques liées au processus de production (déroulement des modes opératoires, des cycles de production, niveaux de performances attendus...) • Mise en évidence des points de vigilances de prévention des sources d'erreurs de conduite et de réglage (messages d'alertes, repères visuels, systèmes anti-erreur...)	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise
4. **Effectuer des réglages et mises en cadence machine**	Sur un système automatisé mettant en œuvre plusieurs technologies (électrique, pneumatique, hydraulique...) et piloté par un automate La documentation technique de l'installation automatisée est mise à disposition du candidat. Les exigences d'exploitation attendues sont fixées (cadence, temps de cycle...).	□ Les principaux paramètres de réglages nécessaires à l'action sont identifiés. □ Les ajustements ou corrections apportés sont réalisés méthodiquement : • référence aux valeurs standards, • mode de réglages (modification d'un paramètre à la fois, opérations itératives, retour à la référence en cas de dérive, exploitation du système automatisé...), • respect des exigences de sécurité homme/ machine et des procédures existantes, • traçabilité des actions réalisées... □ Les réglages sont fiables (reproductibilité, performance de l'équipement, stabilité) et répondent aux exigences d'exploitation en terme de productivité, qualité et sécurité.	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence	Modalités d'évaluation
5. Diagnostiquer un dysfonctionnement lié au système automatisé	A partir d'une demande écrite ou verbale Sur un système automatisé mettant en œuvre plusieurs technologies (électrique, pneumatique, hydraulique...) et présentant un dysfonctionnement La documentation technique de l'installation automatisée est mise à disposition.	☐ Le diagnostic est conduit méthodiquement en s'appuyant sur les symptômes constatés et hypothèses formulées et permet d'aboutir logiquement à la cause racine du dysfonctionnement : • Sur le plan fonctionnel : analyse de la fonction et actions non réalisées (analyse des données entrée / sorties interface, des réceptivités automate, chaînes de commandes, chaînes d'actions...) • Sur le plan séquentiel : analyse de l'ordre logique des étapes • Sur le plan matériel : Identification et analyse du sous ensemble défaillant ☐ Les avis des différents interlocuteurs ont été recherchés et pris en compte (degré de gravité du dysfonctionnement, fréquence....). ☐ Les conséquences potentielles du dysfonctionnement sont correctement appréciées (productivité, qualité, sécurité, environnement, délai,...) et les mesures et actions à prendre sont identifiées et proposées en fonction des différentes contraintes.	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise
6. Effectuer un échange standard d'un sous-ensemble fonctionnel de l'installation	Sur un composant standard accessible et facile à changer (vérin, capteur, pièces d'usures, courroie...) Les moyens matériels (outillages et composants) et la procédure détaillée de l'intervention sont mis à disposition	☐ L'échange du sous-ensemble fonctionnel est réalisé méthodiquement à l'aide des moyens et outillages adaptés dans le respect de la procédure de maintenance et dans le temps imparti. L'ensemble est fonctionnel à l'issue de l'intervention. ☐ Les paramétrages et règlages réalisés après intervention permettent de revenir aux conditions d'origine. ☐ La méthode de réglage, s'appuie sur une démarche structurée et itérative, avec pour référence une valeur connue. ☐ L'intervention est réalisée dans le respect de règles et procédures de consignation et condamnation (vérification d'absence d'énergie et séparation mécanique des sources d'énergie). ☐ La sécurité individuelle et collective est respectée, les EPI sont portés tout au long de l'intervention.	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence	Modalités d'évaluation
7. **Identifier des pistes d'amélioration possibles et proposer des solutions.**	Sur un système automatisé mettant en œuvre plusieurs technologies (électrique, pneumatique, hydraulique...) et présentant un dysfonctionnement La documentation technique de l'installation automatisée est mise à disposition. Dans le cadre de l'activité professionnelle habituelle	☐ Les dérives ou écarts de fonctionnements sont signalés ou identifiés (arrêts de cycles, perte de cadence, micro arrêts, marches à vides, marches dégradées, non qualité, sécurité...). Ils sont pris en compte de manière spontanée dans la démarche d'amélioration. ☐ Des solutions pertinentes sont proposées : • sur le plan technique (modifications, réglages, propositions de modifications éventuelles de plans, schémas, programmes et dossiers machines....) • justification de l'ordre de grandeur coût/efficacité • impératifs de qualité, sécurité et productivité pris en compte • avis des utilisateurs	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise
8. **Transmettre les informations liées à son activité aux différents interlocuteurs**	Dans le cadre de l'activité professionnelle habituelle	☐ L'ensemble des acteurs impactés par l'amélioration ou la modification est informé : • des informations techniques de retour d'exploitation • des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre • des états d'avancements et orientations techniques • de la nécessité d'adaptation et de mise à jour des supports d'exploitation (procédures, manuels d'utilisation, maintenance de 1er niveau...) ☐ Les informations sont transmises selon les instructions au bon interlocuteur et dans un langage adapté.	Evaluation en situation professionnelle réelle Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et avis de l'entreprise

III CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour que le candidat[3] soit déclaré admissible par le jury de délibération l'ensemble des capacités professionnelles décrites dans le référentiel de certification doit être acquis.

IV MODALITES D'EVALUATION

IV.1 Conditions de mise en œuvre des évaluations en vue de la certification

- Tout engagement dans une démarche ayant pour objet le CQPM (formation, validation des acquis..) implique l'inscription préalable du candidat à la certification auprès de l'UIMM territoriale centre d'examen.

- L'UIMM territoriale centre d'examen et l'entreprise ou à défaut le candidat (VAE, demandeurs d'emploi...) définissent dans un dossier qui sera transmis à l'UIMM centre de ressource, les modalités d'évaluation qui seront mises en œuvre en fonction du contexte parmi celles prévues dans le référentiel de certification.

- Les modalités d'évaluation reposant sur des activités ou projets réalisés en milieu professionnel sont privilégiées. Dans les cas exceptionnels où il est impossible de mettre en œuvre cette modalité d'évaluation et lorsque cela est prévu dans le référentiel de certification, des évaluations en situation professionnelle reconstituée pourront être mises en œuvre.

IV.2 Mise en œuvre des modalités d'évaluation

Les capacités professionnelles sont évaluées à l'aide des critères avec niveau d'exigence et selon les conditions de réalisation définies dans le référentiel de certification.

A) Validation des capacités professionnelles

L'acquisition de chacune des capacités professionnelles est validée par une commission d'évaluation sur la base :

- des différentes évaluations
- de l'avis de l'entreprise
- de l'entretien avec le candidat

[3] Le terme générique « candidat » est utilisé pour désigner un candidat ou une candidate.

B) Définition des différentes modalités d'évaluation

a) Evaluation en situation professionnelle réelle

L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :

- une observation en situation de travail
- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat

b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel

Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités.

La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.

c) Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée

L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :

- par observation avec questionnements

Ou

- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat

d) Avis de l'entreprise

L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.

N° 9 CQP ASSISTANT TECHNICIEN DE CHANTIER À OPTION MÉTIERS COUVERTURE, PLOMBERIE, MAÇONNERIE, PEINTURE...

C.P.N.E
COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE L'EMPLOI CONJOINTES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

FICHE D'IDENTITE
CQP 074 – 2010.03.04

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Assistant technicien de chantier
à option métiers
Couverture , Plomberie, Maçonnerie, Peinture...

Numéro du CQP	074 2010 03 04
Date d'échéance	Décembre 2016
Créé par les CPNE du	4 mars 2010

Autorité responsable de la certification :	CPNE Conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics 33 avenue Kléber 75784 Paris Cedex
Responsable :	François Falise 01 40 69 53 41 falisef@national.ffbatiment.fr

Porteur du dossier :	Fédération Française du Bâtiment	
Responsables :	UNCP,(Couverture et Plomberie) 9 rue La Pérouse 75116 Paris Philippe Giron 01 40 69 53 07	FFB des Pays de la Loire 37 bis quai de Versailles 44000 NANTES Nadia Gérard 02 40 20 19 70

Secteur d'activité	Bâtiment

Description de l'emploi :	L'Assistant Technicien de Chantier est la courroie de transmission entre le chantier et le service Etudes et Suivi des affaires de l'entreprise lors de la préparation du chantier mais également pour sa gestion et au moment de sa clôture. Il s'appuie sur de solides compétences techniques dans son métier. Les relations humaines qu'il développe autour de lui, sa capacité à prendre en compte et à mettre en œuvre les règles de sécurité, à organiser le travail sur le chantier, à anticiper et gérer les approvisionnements constituent ses points forts.

Dénomination de la Qualification	Assistant technicien de chantier à option métiers : Couverture, Plomberie, Maçonnerie, Peinture ...

Classement	Niveau D CCN des ETAM du Bâtiment

CQP n° 074 2010 03 04
Assistant technicien de chantier à option
Référentiel d'activités

ACTIVITES	COMPETENCES
A- PREPARER LE CHANTIER	
Prendre connaissance du dossier de chantier, s'en approprier les différents éléments	• A partir du dossier de chantier, identifier les points sensibles pouvant être rencontrés dans l'exécution de l'ouvrage (technique/sécurité)
Effectuer un état des lieux du chantier	• Etudier la configuration du chantier et apprécier sa conformité au dossier pour repérer les écarts et les risques d'aléas • Signaler à sa hiérarchie les éventuels écarts observés
Aider sa hiérarchie à évaluer les risques, à rédiger le PPSPS et les modes opératoires, à l'élaborer le PAQ	• Evaluer les risques (techniques-sécurité) et envisager les moyens de les prévenir • Préparer avec sa hiérarchie la rédaction du PPSPS, des modes opératoires et du PAQ
Participer à l'installation du chantier après avoir assisté aux réunions de maîtrise d'œuvre	• Agencer de manière rationnelle le chantier pour optimiser le déroulement de l'ouvrage • Savoir entretenir de bonnes relations avec la maîtrise d'œuvre
Planifier les approvisionnements	• Déterminer les matériels, matériaux, outillage et consommables nécessaires en tenant compte des autres intervenants • Etablir les commandes de produits courants après s'être assuré des disponibilités du stock • Fixer le planning et les lieux de livraison • Identifier les déchets et connaître les catégories • Installer les zones de tri des déchets
Participer à la constitution des équipes de production	• Déterminer les tâches requises par la réalisation de l'ouvrage • Evaluer les besoins de main d'œuvre pour les transmettre au responsable du chantier
B- GERER LE CHANTIER	
Accueillir les équipes sur le chantier	• Présenter le chantier aux compagnons pour leur permettre de prendre possession de l'ouvrage en indiquant les points sensibles et délicats sur le plan technique, environnemental et en matière de sécurité
Suivre et faire évoluer les dispositifs d'hygiène et de sécurité sur les chantiers	• Veiller à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité • Développer la prévention sur le chantier • Transmettre des propositions de modifications à sa hiérarchie, relatives à un mode opératoire ou à un nouveau risque détecté.
Opérer le contrôle technique, suivre l'avancement des travaux en suivant les consignes sa hiérarchie	• Evaluer la conformité de l'exécution des ouvrages par rapport au DTU • Faire des propositions à sa hiérarchie en fonction des constats
Participer aux réunions de chantier par délégation de sa hiérarchie	• Représenter son entreprise en expliquant les problèmes rencontrés et en recueillant les informations utiles pour la suite du chantier
Gérer, en concertation avec sa hiérarchie, la coordination, les relations avec les autres corps d'état	• Préparer la coordination des activités en tenant compte des contraintes des autres métiers, du respect des règles de l'art et du planning • Transmettre ces consignes au responsable de chantier • entretenir de bonnes relations avec les autres

	métiers pour faciliter la coordination des activités
Gérer en suivant les consignes de sa hiérarchie les relations avec les organismes de contrôle (Inspection du travail, CRAM, OPPBTP, Coordinateur sécurité…)	• Veiller à l'application de la réglementation du travail et de la sécurité pour ne pas exposer l'entreprise à des sanctions • Savoir dialoguer avec des personnes extérieures au chantier
Réaliser les relevés sur chantier des consommations et des dépenses et transmettre les éléments pour établir les situations	• Effectuer le métré des travaux réalisés ou à réaliser • Suivre les consommations en nombre d'heures, en matériels et matériaux • Vérifier les factures des fournisseurs • Transmettre à la hiérarchie les éléments pour une facturation intermédiaire ou l'établissement de devis pour les travaux modificatifs ou supplémentaires
Suivre l'avancement quantitatif des travaux effectués	• Evaluer la réalisation des travaux par rapport au planning • Estimer les temps restants à produire pour transmettre à la hiérarchie des éléments fiables et utiles pour la bonne gestion du chantier
C- CLOTURER LE CHANTIER	
Préparer la réception des travaux et la livraison de l'ouvrage effectuées par la hiérarchie	• Pré réceptionner l'ouvrage avec le responsable de chantier pour éviter le maximum de réserves et faciliter la réception • Transmettre à la personne chargée de la réception les informations recueillies lors de la pré réception
Assurer le suivi pour la levée des réserves après la réception	• A partir des consignes issues de la réception, suivre les travaux pour garantir la levée des réserves dans les délais • Transmettre les consignes à l'équipe chargée de lever les réserves
Préparer le DOE en vue de la constitution du DIUO	• S'assurer de l'actualisation et de la formalisation soignée des pièces du DOE • Remettre le DOE au client
D- CONSTRUCTION DURABLE	
Enjeux et règlementation	• Connaître les enjeux environnementaux • Connaitre l'impact d'un bâtiment sur l'environnement • Connaître la réglementation thermique et ses conséquences techniques, logistiques…
Définition et validation des choix techniques	• Identifier les points sensibles, les interactions à maîtriser (isolation, ventilation, perméabilité à l'air…) • Identifier les Interfaces entre corps d'état, comprendre les enjeux d'interactions
Contrôle technique	• Savoir réceptionner un support de la part d'un autre corps d'état • Autocontrôler son travail

CQP n° 074 2010 03 04
Assistant technicien de chantier à option
Référentiel de certification

Compétences	*Carnet de validation*	*QCM/ Etude de cas*	*Dossier de soutenance*	*Entretien jury*	*Total des points*
TECHNIQUE					*75*
Technique chantier	18	10	12	18	
A partir du dossier de chantier, identifier les points sensibles pouvant être rencontrés dans l'exécution de l'ouvrage (techniques/sécurité)					
Etudier la configuration du chantier et apprécier sa conformité au dossier pour repérer les écarts et les risques d'aléas					
Identifier les Interfaces entre corps d'état, comprendre les enjeux d'interactions					
Savoir réceptionner un support de la part d'un autre corps d'état					
Autocontrôler son travail					
Evaluer la conformité de l'exécution des ouvrages par rapport au DTU					
Effectuer le métré des travaux réalisés ou à réaliser					
Evaluer la réalisation de travaux par rapport au planning					
Pré réceptionner l'ouvrage avec le Responsable de chantier pour éviter au maximum les réserves et faciliter la réception		5			
A partir des consignes issues de la réception, suivre les travaux pour garantir la levée des réserves dans les délais					
Technique sécurité					
Evaluer les risques et envisager les moyens de les prévenir en collaborant avec le Chargé d'affaires		6			
Veiller à la bonne application de la législation du travail et des règles d'hygiène et de sécurité		6			
ORGANISATION					*75*
Gestion de chantier	21	6	20	21	
Agencer de manière rationnelle le chantier pour optimiser le déroulement de l'ouvrage					
Déterminer les matériels, matériaux, outillage et consommables nécessaires					
Préparer la coordination des activités en tenant compte des contraintes des autres métiers, du respect des règles de l'art et du planning					
Gestion des hommes					
Evaluer les besoins en main d'œuvre pour les transmettre au Chargé d'affaires					
Participer à la constitution des équipes de façon à optimiser le travail					
Gestion analytique					
Estimer les temps restants à produire pour transmettre à la hiérarchie des éléments fiables et utiles pour la bonne gestion du chantier		7			
COMMUNICATION					*50*
Transmission d'informations	21		8	21	
Transmettre à l'écrit et à l'oral des informations liées au chantier					
Formulation de propositions					
Présenter et argumenter des propositions à sa hiérarchie					
Représentation de l'entreprise					
Représenter son entreprise en véhiculant une image positive et en défendant ses intérêts					
Adaptation à l'interlocuteur					
Savoir communiquer en s'adaptant à son interlocuteur					
TOTAL GENERAL DE POINTS	60	40	40	60	*200*

N° *10* ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL ET DU CODE DE L'ÉDUCATION

CQP dans le code du travail

Article L. 6313-11

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L. 6314-1

Modifié par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 (V)

Modifié par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 22

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, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Article L. 6314-2

Créé par Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 22 (V)

Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires

et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les certificats de qualification professionnelle ainsi que les référentiels mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article L. 6323-6

Modifié par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 (V)

I. - Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

II. - Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article L. 6323-16

Modifié par la Loi 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 (V)

I. - Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

1° La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la

formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre Ier du titre III du présent livre ;

2° Une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

3° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4162-1.

II. - Les listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article sont actualisées de façon régulière.

III. - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article.

Article L. 6323-21

Modifié par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 (V)

I. Les formations éligibles au compte personnel de formation sont, pour les demandeurs d'emploi, les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

1° La liste arrêtée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation mentionnée au 2° du I de l'article L. 6323-16 ;

2° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié, après diagnostic et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent. Cette liste est élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1. Le comité paritaire interprofessionnel régional peut, eu égard à la situation de l'emploi dans la région, ajouter ou, par décision motivée, retrancher des formations par rapport à ce programme régional. A défaut d'adoption de cette liste, les formations figurant sur le programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la

région et les institutions mentionnées aux mêmes articles L. 5312-1 et L. 5214-1 sont éligibles. Cette liste est actualisée de façon régulière.

II. - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1° et 2° du I du présent article.

III. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

Article L. 6411-1

La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article D. 5211-6

Créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les organismes dispensant des formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle mettent en œuvre les adaptations, notamment en faisant évoluer leur propre réglementation.

Article R. 6353-2

Créé par le décret n° 2010-530 du 20 mai 2010 - art. 6

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments figurant au 1° de l'article R. 6353-1 font l'objet d'une convention avec la personne qui bénéficie de la formation Article R. 6353-1

Créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les conventions, les bons de commande ou factures mentionnés à l'article L. 6353-2 précisent :

1° L'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités du déroulement et de sanction de la formation ;

2° Le prix et les contributions financières éventuelles de personnes publiques.

CQP dans le code de l'éducation

Art. L. 335-6

Les certificats de qualification professionnelle établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent également être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la Commission nationale de la certification professionnelle. Ces organismes ou instances garantissent tout au long de la période de validité de l'enregistrement : 1° La transparence de l'information donnée au public sur la certification qu'ils délivrent ; 2° La qualité du processus de certification ; 3° Lorsqu'ils sont à la tête d'un réseau d'organismes de formation qui délivrent la même certification, la qualité de la certification délivrée par chacun des membres du réseau. Ces engagements sont précisés sur un cahier des charges défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, sur proposition de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article R. 335-17

Pour un diplôme ou un titre, le dossier de demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles doit comporter :

- une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié, élaboré avec la participation des professionnels concernés ;
- une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées attestant d'une qualification, et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi décrit au 1° ;
- la composition du jury de certification ;
- un état des emplois occupés, et de leur niveau, par au moins trois promotions de titulaires de la certification.

L'organisme doit s'engager à mettre en place un dispositif de suivi des titulaires du titre ou du diplôme afin de vérifier la relation entre les emplois occupés et le descriptif d'emploi.

Article R. 335-18

Pour un certificat de qualification, la demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles doit comporter :

- la décision et la date de création par la commission paritaire nationale de l'emploi qui le délivre ;
- la description de l'emploi et la description de la certification ;
- la référence de la qualification conférée par le certificat de qualification dans les conventions collectives qui en font mention, ou du niveau dans la classification retenu par ces conventions ;
- les modalités de son obtention ;
- les correspondances reconnues ou souhaitées par la commission paritaire nationale de l'emploi avec d'autres certifications enregistrées dans le répertoire.

N° *11* TRANSPOSITION DU CEC DANS LE CADRE NATIONAL FRANÇAIS

Nomenclature 1969	Grille CEC
I Grade de Doctorat	8
I et Grade de Master	7
II et Grade de Licence	6
III	5
IV	4
V	3
Sans objet	2
Sans objet	1

Source : rapport 2010 du président de la CNCP au Premier ministre.

N° 12 SITOGRAPHIES

Sitographie relative à la formation professionnelle

Intitulé	Activités	Adresse du site internet
CARIF-OREF	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation -Observatoires régionaux emploi formation	www.intercariforef.org
CEDEFOP	Centre Européen pour le développement de la formation professionnelle	www.cedefop.europa.eu/fr
Centre Inffo	Centre pour le développement de l'information sur la formation professionnelle Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle et l'apprentissage	www.centre-inffo.fr Les derniers textes de loi : www.droit-de-la-formation.fr La recherche d'accords de branche ou d'entreprise : www.ressources-de-la-formation.fr
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications	www.cereq.fr
Certificat Cléa	Présentation et modalités d'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles	www.certificat-clea.fr
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle	www.cncp.gouv.fr Pour consulter le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et l'inventaire
CPF	Compte personnel de formation	www.moncompteformation.gouv.fr Pour ouvrir et consulter son CPF
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	www.fpspp.org Pour accéder également au site du COPANEF et du CNEFP Pour consulter les sites web à jour des OPCA et OPACIF (dont FONGECIF)
Orientation pour tous	Information et orientation sur les formations et les métiers	www.orientation-pour-tous.fr

Sitographie des branches professionnelles évoquées dans l'avis

Secteur professionnel	Adresse internet du site
Animation et sport	www. cnea-syn.org
Automobile	www.services-automobile.fr
Industries de l'habillement	www.ifth.org
Emplois de la famille	www.iperia.eu
Habitat social	www.uniformation.fr
Métallurgie	www.uimm.fr
Industries textiles	www.textile.fr
Production agricole	www.afpols.fr
Propreté	www.services-proprete.fr
Restauration collective	www.snrc.fr
Entreprises de travail temporaire	www.prismemploi.eu

Annexes

N° *13* TABLE DES SIGLES

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFNOR	Association française de normalisation
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Association pour l'emploi des cadres
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCPM	Certificat de compétences professionnelles de la métallurgie
CEC	Cadre européen de certification
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CIPI	Contrat d'insertion professionnel intérimaire
Clé-A	Socle de compétences et de connaissance défini par le décret 2015-172 du 13/02/2015
COC	Comité observatoires et certifications
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNN	Conseil national du numérique
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CPA	Compte personnel d'activité
CPC	Commission professionnelle consultative
CPE	Conseil en évolution professionnelle
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle interbranches
CQPM	Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CTH	Commission technique d'homologation
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
ESCO	*European skills, competences, qualifications and occupations*
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Instance représentative du personnel
ISO	Organisation internationale de normalisation
IUT	Institut universitaire de technologie
MOOC	*Massive open online courses*
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications
PLIE	Plan local d'insertion pour l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
REC	Réseau emploi et compétences
RGE	Reconnu garant de l'environnement
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SPOC	*Small private online courses*
TPE/PME	Très petites et petites entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Annexes

N° *14* BIBLIOGRAPHIE

AFPA, *Evaluer et certifier en formation professionnelle*, hors-série AFPA 2016 coordonné par Paul Santelmann.

Johanne Aude, Patrick Pommier, *Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer,* Dares, Formation et emploi, édition 2013.

Marie-Christine Bureau, Solveig Grimault, Yves Lochard, Marie-Christine Combes, Nathalie Quintero, Carole Tuchszirer, *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, Centre d'études de l'emploi (CEE), n° 46, mai 2008.

Pascal Caillaud, *Le droit à la qualification enfin effectif*, Droit social, décembre 2014.

Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, *La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches. Des évolutions sans révolution*, Bref du Céreq, n° 339, octobre 2015.

Pascal Caillaud, Valérie Gosseaume, Renaud Garrigues, Christelle Grumeau (avec la collaboration de Gaëlle Labarrade), Paul Kalck, Chantal Labruyère, Josiane Padeu, *Place et rôle des professionnels dans la conception des diplômes professionnels*, étude du CEREQ commandée par la direction générale de l'enseignement scolaire (DCESCO) du ministère de l'Education nationale, mars 2012.

Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud produit dans le cadre d'une convention avec la Dgesco, Céreq, *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ?* Rapport de janvier 2014.

Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), rapports annuels au Premier ministre, 2013 et 2014.

CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, rapport adopté à la séance plénière du 12 avril 2015.

CPNEF Sport, *Données statistiques CQP sport au 31 décembre 2014*, 8 avril 2015.

Conseil national du numérique, *Travail, emploi numérique. Les nouvelles trajectoires*, janvier 2016.

Dares Résultats, *La validation des acquis de l'expérience dans les ministères certificateurs*, n° 028, juin 2016.

Dares Analyses, *Le contrat de professionnalisation en 2014. Reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie*, n° 080, octobre 2015.

Laurence Eslous et Antoine Magnier, membres de l'IGAS et François Bonaccorsi et Christine Gavini-Chevet, membres de l'IGAENR, *Evaluation de la politique de certification professionnelle*, projet de cahier des charges, janvier 2016.

Bruno Genty et Marie-Béatrice Levaux, *L'emploi dans la transition écologique,* avis adopté par le CESE le 26 mai 2015, brochure n° 15.

Patrick Guilloux, *Les certificats de qualification professionnelle*, CERSEFOPP, 1996 ; « Validation et reconnaissance de la qualification par les branches », 1992.

Renée Ingelaere-Werwaerde, *Innovations technologiques et performance industrielle globale : l'exemple de l'impression 3D*, avis adopté par le CESE le 24 mars 2015, brochure n° 17.

Isabelle de Kerviler, *La compétitivité : enjeu d'un nouveau modèle de développement*, avis adopté par le CESE le 19 octobre 2011.

Marie-José Kotlicki, *Les nouveaux rapports industrie/services à l'ère du numérique*, avis adopté par le CESE le 13 octobre 2015, brochure n° 27.

Michel Lallement, *L'Age du Faire. Hacking, travail, anarchie*, collection La couleur, Paris, Le Seuil, 2015.

Christian Lerminiaux, *Améliorer la poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur des bacheliers professionnels* rapport à madame la ministre de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et à monsieur le secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement supérieur et de la recherche, septembre 2015.

Patrick Liébus, *Agir pour la mixité des métiers,* avis adopté par le CESE le 25 novembre 2014, brochure n° 24.

Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail,* rapport à madame la ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, septembre 2015.

Ministère de l'Écologie et du développement durable, *La stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2014-2020*. Priorité 16 : accompagner les transitions professionnelles, mars 2014.

Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, *Compte personnel de formation*, Document d'information, décembre 2015.

Réflexions sur les processus de production des qualifications et des certifications, document de travail pour l'AGEFA-PME, sous la direction de Jean-Marie Luttringer, avec le concours de Sébastien Boterdael (Sémaphores), 20 novembre 2013.

Cabinet Syndex & Alpha, étude sur la *Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie dans le contexte d'une économie verte*, avril 2011.

Yves Uriéta, *40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives*, avis adopté par le CESE le 13 décembre 2011, brochure n° 15.

Dernières publications de la section du travail et de l'emploi



Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental



Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

www.lecese.fr

Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15e,
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental.
N° 411160008-000916 - Dépôt légal : septembre 2016

Crédit photo : Istock photos

PEFC 10-31-2190 IMPRIM'VERT®

LES AVIS DU CESE



Sous leur dénomination générique, les certifications professionnelles recouvrent les diplômes, les titres professionnels et les certificats de qualification professionnelle (CQP). Ces derniers, apparus au début des années 1990, peuvent être créés dans les branches, au plus près de la réalité des activités et des métiers. La compétence et la légitimité ainsi reconnues aux partenaires sociaux dans un champ qui, il y a peu encore, relevait exclusivement de l'État appellent, en retour, une responsabilité quant à la qualité et à l'efficience de cette troisième voie de certification.

Pour saisir la réalité et la diversité des politiques paritaires de branche en matière de certification, le CESE a réalisé un état des lieux des CQP. Il a ensuite construit ses recommandations avec une triple préoccupation : garantir la liberté des branches, gage de réactivité et d'innovation dans la construction des CQP ; assurer la qualité de ces certifications ; faire en sorte qu'elles puissent répondre aux besoins stimulés par une politique de formation professionnelle résolument orientée vers la qualification et sa reconnaissance.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00
www.lecese.fr

N° 41116-0008 prix : 31,40 €
ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-151085-2



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre
Direction de l'information légale et administrative

Diffusion
Direction de l'information légale et administrative
Les éditions des ***Journaux officiels***
tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr