

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

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

I- Qu'est-ce que la certification ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II- Quelles certifications dans le code du travail ?

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

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

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

II-1 Les certifications enregistrées au RNCP

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

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

II-2 Les certifications délivrées par les CPNE

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

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

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

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

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

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

II-3 Les classifications des conventions collectives

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

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

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

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

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

II-4 La multiplicité des certifications, un atout ?

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

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

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

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

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

III- Les modalités d'accès à la certification

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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