



Les enjeux de la certification

La certification constitue une reconnaissance juridique des compétences des salarié-e-s. L'enjeu est énorme, dès lors que cette reconnaissance doit donner lieu à une classification et une rémunération correspondante dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle.

On fait souvent référence aux «grilles Alexandre Parodi»¹ créées en 1945, qui permettent le classement des emplois dans une convention collective. Mais le patronat, à l'offensive pour détruire tous les repères collectifs, promeut les CQP et les CQPI* (lexique* des sigles, p 4) en substitut des diplômes et titres d'Etat délivrés par les ministères. Sur le lieu de travail, ce sont «polyvalence», «compétences transverses» et «savoir être», qui brouillent les cartes, pour mieux individualiser les emplois et diviser le salariat !

Le MEDEF ne cesse de critiquer avec virulence le dispositif de formation professionnelle et son système de certification, ces attaques étant trop souvent relayées par le gouvernement.

La déclaration à l'issue de la conférence sociale de juillet 2014, à laquelle la CGT a refusé de participer, reprend l'objectif de « rénovation » des Commissions Consultatives Professionnelles, les CPC*, dans lesquelles sont construits les diplômes du ministère de l'Education nationale et de différents ministères certificateurs : Jeunesse et Sports, l'Agriculture, la Santé. Loin d'une revalorisation du rôle des CPC, il s'agit pour le MEDEF de relativiser le quadripartisme -salariés / employeurs / enseignants / Ministère - qui permet un équilibre dans la construction des référentiels des diplômes.

Avec le MEDEF, c'est toujours au regard de la prétendue pertinence avec le marché de l'emploi, qu'il faut tirer vers le bas les qualifications et leurs certifications.

Sous prétexte que « les grilladins » trouvent des emplois dans les chaînes de Fast Food, fi du métier de cuisinier, de sa formation et de sa reconnaissance par un titre opposable en droit pour se faire payer

comme il se doit ! Le moyen aussi de contourner «le diplôme» comme bagage nécessaire dans un parcours professionnel : le cuisinier peut changer de type de restaurant, quid du « grilladin » ?

En juillet 2015 Manuel Valls a demandé qu'une mission interministérielle, dans le cadre de la MAP- Modernisation de l'Action Publique- lui rende un rapport complet pour le premier semestre de l'année 2016 sur « la politique de certification professionnelle ».

Pourquoi un tel intérêt de la part du MEDEF comme du gouvernement sur le processus de certification ? Pour le patronat l'objectif est de reprendre totalement la main sur la formation professionnelle et d'en définir seul ses contenus, pour les réduire au maximum en conservant essentiellement l'employabilité. Il trouve malheureusement un appui du côté gouvernemental.

Patrons et salarié-e-s n'ont pas les mêmes intérêts lorsqu'il s'agit de discuter de contenu de formation, pour le salariat aussi la certification représente un enjeu extrêmement important. Pas question de laisser le patronat balayer ce que nous lui avons imposé depuis 70 ans !

Pour défendre nos salaires, il faut défendre la reconnaissance de la qualification professionnelle et lutter pour que la formation soit un véritable vecteur d'émancipation.

¹ Cf. *Bref du CEREQ N° 339, octobre 2015*

SOMMAIRE

P 1 : Edito
P 2-3 : Formation-qualification- certification : quelle articulation ?
Loi du 5 mars blocs de compétences
Les différentes certifications : diplômes, titres, CQP
Les modes d'accès :
Formation Initiale / Formation Continue/ VAE
Les CPC : des outils à défendre
P 4 : Encart lexique

Formation - qualification - certification :

Le débat resurgit aujourd'hui, en particulier, suite à la loi du 5 mars 2014 sur la Formation professionnelle tout au long de la vie. En effet, l'attribution d'un CPF* à tou-te-s les salarié-e-s impose que cette formation se déroule sur des certifications labélisées par les COPAREF* et le COPANEF*, les fameuses «listes CPF»! L'enjeu économique est énorme pour les organismes de formation privés, puisque dans l'absolu, ce sont 150h de formation pour 25 millions de salarié-e-s! On avait déjà connu une situation similaire en 200X, lors de la loi Pery sur la VAE*, qui avait donné naissance au RNCP*.

LE RNCP mis en place en 2002, était principalement constitué par des Titres et Diplômes délivrés par les ministères: environ 600 pour celui de l'éducation nationale, 250 pour le ministère du travail, 190 dans l'agriculture, 40 pour la jeunesse et le sport et une petite quinzaine pour les affaires sociales où les professions sont réglementées ! « L'Université » et les écoles d'ingénieurs ne sont pas avares avec respectivement plus de 10 000 certifications et 800 titres d'ingénieurs! On peut se poser la question si trop de diplômes ne tue pas le diplôme? Comme si cela ne suffisait pas, on a créé en 2009, « l'Inventaire » [art. L.335-6 du code de l'éducation] qui n'atteste pas d'une qualification, mais d'une maîtrise professionnelle évaluée par une autorité légitime qui délivre une attestation. Il y a 3 catégories d'attestation: les réglementaires (par exemple le CACES), celles qui relèvent des « normes du marché » (par exemple Microsoft) et enfin celles qui relèvent d'une utilité économique et sociale! L'inscription à l'inventaire se fait au travers d'un dossier constitué par l'organisme demandeur auprès de la CNCP.

Enfin est apparu en ce début 2016 , «CLEA»¹ qui n'est pas un acronyme, mais le nom du «socle de compétences» (avec 7 domaines: français, calcul, ... et 108 critères d'évaluation!) qui reconnaît le minimum de connaissances et de compétences professionnelles pour des personnes peu qualifiées, n'ayant pas de certifications professionnelles, pour leur permettre de rester en contact avec l'emploi!

La conférence sociale de 2014 a mis en avant la notion de BLOCS DE COMPÉTENCE, déjà mentionnés dans la loi du 5 mars.

¹ Au cours d'une conférence de presse où était surélevée la 1ère certification interprofessionnelle élaborée par les partenaires sociaux ! Le décret date lui du 13 février 2005.

Ils sont proposés comme éléments constitutifs des diplômes professionnels. Il faudrait donc les découper en « blocs de compétence » pour rendre plus accessibles les diplômes professionnels délivrés par les ministères.

Mais à quoi vont correspondre ces blocs, à quels types de compétences vont –ils renvoyer, puisque les référentiels ont été construits dans un ensemble cohérent ? Découper tous les diplômes comporte un risque important pour la formation initiale (en LP comme en CFA). En effet ce découpage risque de favoriser les sorties prématurées d'élèves ou d'apprentis de la formation initiale qui pourraient se contenter d'un ou deux blocs et renonceraient alors à la fin de la formation et à l'obtention complète du diplôme.

LES TITRES PROFESSIONNELS sont délivrés, au nom de l'État, par le ministère chargé de l'Emploi. Ils attestent que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier. Ils sont enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ils s'obtiennent, 100 000 par an, au terme d'un parcours de formation professionnelle continue ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Principalement préparés à l'AFPA, qui organise aussi les sessions d'examen, ils visent l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi des candidats. Les titres professionnels sont composés de blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP). Ils existent pour différents niveaux de qualification : niveau 5, correspondant au niveau CAP, niveau 4, correspondant au niveau BAC, niveau 3 correspondant au niveau BTS, niveau 2 correspondant au niveau BAC+3 ou 4.

Sous prétexte de « spécificité », les organisations patronales et certains syndicats signent des accords pour promouvoir les CQP de branche, qui concurrencent souvent titres et diplômes existants, mais qui prétendent offrir à des salarié-e-s peu qualifié-e-s une reconnaissance théoriquement associée à «un coefficient minimal» ! De proche en proche, ce sont les CQPI qui émergent dans le débat aujourd'hui, sensés concrétiser pour les patrons la reconnaissance de « la formation sur le tas » et d'attaquer la formation professionnelle qualifiante, qu'elle soit initiale ou continue, et ... surtout si elle est dispensée par le service public ! CQFD !

quelle articulation ?

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE), fut mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, sous l'impulsion de la secrétaire d'État à la formation professionnelle, Nicole Péry. La VAE permet à chacun-e d'obtenir un titre ou diplôme à partir d'une expérience professionnelle ou bénévole d'au moins 3 ans. Ces titres et diplômes sont classés de façon exhaustive dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Cela s'applique aussi à l'activité syndicale, et tou-te-s militant-e-s peut prétendre à cette reconnaissance des compétences acquises pour obtenir tout ou partie d'un diplôme.

CONTENU DU RNCP : 1 - Les Diplômes qui figurent de droit

Ministère	Nombre de diplômes	Accessibles par VAE
Éducation Nationale (CAP au BTS)	700	Tous (sauf prof. réglementées)
Agriculture et forêt	150 Diplômes & certificats de spécialisation	Tous
Travail / Emploi	300 titres professionnels	Tous
Sports	100 spécialités	Tous (sauf envirt spécifique)
Affaires sociales	10	Tous
Santé	13	3
Enseignement supérieur	Près de 10 000 DUT, Licences pro, masters, ingénieur...	Tous (sauf prof. réglementées)

La VAE permet à chaque salarié-e d'identifier les compétences acquises et ensuite les rapprocher d'un diplôme visé. Il faut alors déposer un dossier de « recevabilité » auprès de l'organisme certificateur. La dernière étape est souvent la soutenance face à un jury d'un dossier de preuves professionnelles, pour valider le « déclaratif » du candidat au diplôme. Un accompagnement de 24h financé sur les fonds de la formation professionnelle est prévu pour toute-s les candidat-e-s. Des validations partielles permettent la poursuite d'études, tel que master 1 en VAE et master 2 en formation continue.

CPC : DES OUTILS À DÉFENDRE !

Les Commissions Professionnelles Consultatives ont été créés après la libération, à un moment où le rapport de force a obligé le patronat d'accepter que la formation professionnelle soit organisée au sein du ministère de l'Éducation nationale. Depuis plusieurs années le patronat cherche à les reprendre

en main pour avoir une plus grande latitude dans la certification professionnelle.

Ce sont les CPC qui définissent les contenus des diplômes professionnels délivrés par le ministère de l'Éducation nationale : CAP, BEP, Bac Pro, BP, BTS. Ce sont elles qui proposent les créations, suppressions ou rénovations de ces diplômes. Aujourd'hui les CPC, qui interviennent sur différents champs professionnels (bâtiment, métallurgie, Commerce...), sont constituées de 4 groupes d'égale importance : les salariés de ces secteurs mandatés par leurs organisations syndicales, les employeurs de ces

mêmes champs professionnels, les personnalités qualifiées (généralement des enseignant-e-s) désignées par les organisations syndicales de l'Éducation, des responsables du ministère. Le MEDEF veut se retrouver en position de pouvoir beaucoup plus influencer sur le contenu des diplômes en mettant en avant un binôme employeur / salarié dont on sait très bien que dans ce tête à tête l'employeur aura de fait beaucoup plus de poids.

La CGT a dénoncé cette tentative et demande le maintien du quadripartisme. Les salarié-e-s

mandaté-e-s doivent bénéficier de vrais droits pour participer activement aux réflexions nécessaires à la construction des référentiels d'activité professionnelle (RAP) des diplômes.

Qu'ils soient donnés en formation initiale dans les Lycée professionnels ou dans les CFA, qu'il soient obtenus par la VAE, en formation continue, les diplômes et les titres délivrés par les différents ministères doivent garder une valeur nationale et être garants d'une formation de qualité, reconnue et certifiée. Telle n'est pas la volonté du patronat qui prône l'employabilité et une qualification professionnelle plus étroite, de préférence non reconnue dans les conventions collectives. Ce n'est pas la conception des mandatés CGT qui siègent dans les CPC et qui défendent des diplômes professionnels intégrant une véritable formation générale nécessaire aux évolutions professionnelles et à la construction de l'individu comme citoyen.

Blocs de compétences	Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle.
CACES	certificat d'aptitude à la conduite en sécurité : permet de valider, pour l'essentiel, la conduite d'engins de manutention
CCP	Certificat de Compétences Professionnelles permet de valider un bloc de compétences liées à une activité professionnelle constitutive du Titre Professionnel.
CEREQ	Centre d'Etudes et de REcherche sur les Qualifications. Sous la double tutelle du Ministère de l'éducation et celui du travail, le centre fait des recherches dans le domaine de l'emploi et de la formation.
CNCP	Commission Nationale de la Certification Professionnelle est une commission interministérielle, interprofessionnelle et interinstitutionnelle. Elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (Répertoire national des certifications professionnelles), instruit les demandes d'enregistrement au RNCP, Veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres, de suivre l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail, émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification.
CNEE	Conseil national éducation économie (CNEE), placé auprès du ministre de l'éducation nationale, dont le rôle est d'éclairer les décisions du ministre en matière de création, de rénovation et de suppression des diplômes généraux, technologiques et professionnels ainsi que d'organisation des voies de formation y conduisant.
COPANEF	COmité PAritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation, composé à parité de 10 représentant(e)s des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentant(e)s des organisations patronales. Ses principales missions: définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi, définir les politiques mises en œuvre par le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation et suivre l'évolution de la mise en œuvre de ce compte au plan quantitatif et qualitatif
COPAREF	COmité PAritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation : Selon les mêmes modalités que pour le Copanef (composition), les Coparef ont pour mission : d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le Copanef, d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional, d'élaborer et de fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes et de transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations.
CPC	commissions professionnelles consultatives du ministère de l'Éducation nationale sont des instances placées auprès du ministre de l'Education nationale où siègent employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnalités qualifiées. Elles formulent des avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels, du CAP au BTS.
CPF	Compte Personnel de Formation : dispositif qui a remplacé le DIF, avec la loi du 5 mars 2014
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle : est une reconnaissance de capacités par la branche professionnelle concernée. Ce n'est pas un diplôme au sens commun car non délivré par l'État. C'est un « diplôme » fabriqué sur mesure par des professions.
CQPI	Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches est un CQP qui valide des capacités ou compétences professionnelles transverses et qui sont reconnues par plusieurs branches professionnelles
DGESCO	Direction Générale de l'Enseignement SCOLAIRE élabore la politique éducative et pédagogique et assure la mise en œuvre des programmes d'enseignement des écoles, des collèges, des lycées et des lycées professionnels
DIF	Droit Individuel à la Formation : attaché à chaque salarié-e à hauteur de 20h/an cumulables pendant 6 ans
FPSPP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est constituée d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés, représentatives aux niveaux national et interprofessionnel. Il est chargé de sécuriser les parcours professionnels des salariés mais aussi de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles sur le marché du travail.
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi permet la mise en place d'une formation de préparation à une prise de poste. elle permet de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat et celles requises par le poste.
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles. Chacun-e peut y trouver l'ensemble des 18 000 "diplômes" français, quel que soit l'organisme certificateur. Tous sont accessibles suivant les 3 voies: formation initiale, continue ou VAE
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience. Permet à chacun-e d'obtenir un titre ou diplôme, en faisant reconnaître son expérience, d'au moins 3 ans, face à un jury.