



DES CERTIFICATIONS aux BLOCS DE COMPÉTENCES

Mars 2021

Sommaire

<i>Mieux comprendre les concepts et maîtriser les enjeux</i>	4
<i>De la notion de qualification à celle de compétence</i>	5
<i>L'offensive patronale sur les qualifications par le biais de la formation professionnelle</i>	6
<i>Des qualifications aux blocs de compétences</i>	10
<i>La formation qualifiante...un enjeu de la formation professionnelle</i>	13

Mieux comprendre les concepts et maîtriser les enjeux

Qualifications, certifications, compétences... Ces notions n'ont pas toujours le même sens selon les utilisateurs. Elles sont perçues différemment selon que l'on se place du côté des jeunes, des salariés, des privés d'emploi, des professionnels de l'enseignement initial sous statut scolaire, des professionnels de la formation professionnelle, des responsables des ressources humaines, d'un « *petit patron* » ou d'un PDG d'un « *grand groupe* ».

Ainsi, un jeune en bac pro se forme à un métier tout en bénéficiant de l'acquisition de savoirs lui permettant de devenir citoyen, ce qui n'intéresse pas vraiment l'employeur qui l'accueille en stage.

De même, une salariée voulant bénéficier d'une formation pour acquérir de nouvelles techniques de travail pourrait avoir en tête de changer d'entreprise, alors que son employeur préfère réserver le bénéfice de ces nouvelles techniques à son entreprise.

Le collectif formation professionnelle confédéral a réalisé ce document pour aider les militants à appréhender les enjeux qui se cachent derrière ces notions. Ceci est d'autant plus important que la loi du 5 septembre 2018, dite « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », modifie en profondeur ces notions.

Au-delà des débats théoriques qu'il peut y avoir sur ces différents concepts, ils ont des conséquences directes sur les modes d'organisation du travail et les politiques de gestion des travailleurs.

De la notion de qualification à celle de compétence

De plus en plus, le terme de « *compétences* » est priorisé et très utilisé aux dépens de celui de « *qualifications* », qui tend à disparaître dans les négociations des branches professionnelles en cours.

L'enjeu est important pour les employeurs et le patronat. Derrière ce changement de vocabulaire, l'objectif est de casser toute référence à ce qui peut constituer les droits et la sécurité pour les travailleurs. C'est dans ce sens que la nouvelle instance créée par la réforme de la formation professionnelle de 2018 se nomme « *France compétences* » et non pas « *France qualifications* » par exemple...

Pour vous aider à maîtriser les enjeux du glissement du champ lexical, nous tenterons de définir au mieux ce que recouvrent les mots compétences, blocs de compétences, certifications, Certifications de Qualification Professionnelle, qualifications, diplôme et commissions professionnelles consultatives.

L'objectif est de mesurer les conséquences que peut avoir l'appropriation de ces notions par le patronat dans un contexte de réformes sur l'enseignement public initial et supérieur, sur l'apprentissage, sur la formation professionnelle initiale et continue avec l'utilisation du dérèglement du Code du travail pour favoriser la libéralisation de la compétitivité des entreprises et la marchandisation de la formation professionnelle.

Nous essayerons, dans ce document, de rappeler que la compétence est, pour le salarié, ce qui est mis en œuvre lorsqu'il travaille, tandis que la qualification est le résultat d'une formation validée par un examen et un diplôme.

Imposer l'introduction des blocs de compétences revient donc à morceler voire pulvériser le système qui reposait sur une logique d'acquisition d'une certification complète. Cela au profit d'une « *employabilité* » directe voire locale que peut traduire notamment un bloc de compétences ou partie de la certification qui, elle, est reconnue pour une qualification à revendiquer.

Cette logique permet d'individualiser davantage les carrières et de ne reconnaître que ce qui est mis en œuvre dans l'emploi occupé – et non la qualification détenue par le salarié (*base revendicative salariale de la démarche CGT*).

C'est donner plus de prise à la pression sur les salaires et, à terme, faire exploser le salaire minimum garanti.

L'offensive patronale sur les qualifications par le biais de la formation professionnelle

Le Medef a toujours cherché à en finir avec le système de certifications, souhaitant reprendre en main la formation professionnelle, aidé en cela par les responsables politiques. La reconnaissance par le patronat des diplômes nationaux, comme le CAP, le Baccalauréat professionnel, le BTS... reste toujours en 2021 dans les classifications, une revendication essentielle non aboutie dans de multiples branches professionnelles.

L'encadrement des formations certifiantes

Depuis la création des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) au sein de différents ministères, en 1948 pour celui du ministère de l'Éducation, la reconnaissance d'une certification professionnelle nationale inscrite au Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP) passe par un examen en CPC. Cette inscription au RNCP est obligatoire pour répondre aux demandes du marché public de la formation professionnelle et vaut pour un label reconnu de certification sur le marché libéral de la formation.

Cette certification revêt plusieurs intitulés mais une grande majorité sont dénommés « *diplômes* » ou « *titres* », par exemple pour celui du ministère du Travail voire des chambres de commerce et de l'industrie. Dans un processus de certification, l'essentiel c'est qu'il soit effectué sous contrôle d'un ministère, que ce soit celui de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, de l'Agriculture... ou de l'Éducation

Une formation continue au service de « l'employabilité »

Le patronat a la volonté de maîtriser de bout en bout les processus de certifications, y compris les contenus de formation, en recherche constante d'employabilité répondant à des compétences mises en œuvre directement dans le poste de travail occupé. Mais il veut aller plus loin en détruisant l'idée même de diplôme qui est liée à une polyvalence et à des contenus d'enseignement général. Un ou deux blocs de compétences identifiés lui permettraient de mesurer ce que sa ou son futur salarié pourrait faire immédiatement dans l'entreprise... s'il voulait l'employer. Cela lui suffit la plupart du temps.

Vers une remise en cause de la formation initiale

Casser le diplôme national pour mettre en place des blocs de compétences, c'est aussi détruire la frontière entre formation initiale et formation continue des salariés en ne donnant aucun objectif à la fin de la scolarité.

Plus de véritable exigence en termes de qualification à la fin de la formation initiale, puisqu'elle ne se termine jamais... Plus de problèmes non plus pour l'accueil des étudiants dans le supérieur puisque celui-ci ne serait plus une obligation. Chaque élève ou étudiant serait dans un processus d'accumulation de blocs dont le rythme pourrait tout à fait être compatible avec une « *césure de quelques années* », sans l'obtention d'un diplôme national dont la reconnaissance, on le sent bien, est clairement menacée.

L'accès à la formation continue limité

La loi du 5 septembre 2018 enfonce le clou de ces logiques destructrices avec l'ouverture des comptes personnels de formation et la découpe de l'ensemble des diplômes et formations/certifications statutaires en blocs de compétences. Ce nouveau modèle conçu par une technocratie obsédée par la rationalisation budgétaire aura des effets dévastateurs sur les métiers, les identités professionnelles des salariés ou fonctionnaires mais également sur la reconnaissance de la qualification valorisée dans les garanties collectives.

Une réorganisation complète du processus de validation des formations certifiantes = monopole de France compétences !

Aujourd'hui, une certification professionnelle est définie par un enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), enregistrement instruit par France compétences. La loi précise : « *Les certifications professionnelles enregistrées au RNCP permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par :*

- *un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;*
- *un référentiel de compétences qui identifie les compétences, les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;*

- un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité [...] et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évalués et validés. »

Pour les diplômes et titres à finalité professionnelle, le principe des commissions professionnelles consultatives (CPC) est généralisé jusqu'au BTS. Apparues dès 1948 pour le CAP et le brevet professionnel, ces instances ont pour mission d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de ces diplômes et titres et de leurs référentiels.

Avant la dernière réforme, on dénombrait 14 CPC au ministère de l'Éducation nationale, 7 au ministère de l'Emploi, une au ministère des Affaires sociales, une au sein du ministère de l'Agriculture, une au sein du ministère des Sports pour les métiers du sport et de l'animation et une au ministère de la Culture pour le spectacle vivant. La loi de 2018 impose 11 CPC communes à plusieurs ministères. La doxa gouvernementale considère que les « *partenaires sociaux* » sont majoritaires parmi les membres à voix délibérative (10 sièges sur 16).

Cette même doxa considère que les « *partenaires sociaux* » ont un pouvoir décisionnel puisque l'avis rendu est un avis conforme, c'est-à-dire à caractère impératif (le ministère certificateur doit s'y conformer).

Néanmoins, la définition des modalités d'évaluation est laissée à la main des ministères. Par ailleurs, si la certification est requise pour l'exercice d'un métier, la CPC n'émet qu'un avis simple. Ces précisions sont importantes, car avec cette réforme la représentation syndicale est en réalité réduite : ainsi les organisations syndicales du ministère de l'Éducation nationale n'y siègent plus...

De plus, c'est un mensonge que de considérer que les organisations syndicales ont un réel pouvoir décisionnaire. C'est acter un « *dialogue social* » inexistant ou fictif entre les représentants du patronat et les représentants des salariés, c'est rendre fictif également une supposée entente entre les représentants des salariés. In fine, dans les cas très probables où les votes sont partagés dans la partie « *partenaires sociaux* », ce sont les représentants de l'État (6 sièges sur 16) qui arbitreront les différends.

Les certifications de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications de branche et donc reposent sur les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), qui décident de l'opportunité de leur création, modification ou suppression.

La loi de 2018 a également transformé la composition et les missions de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), qui est désormais rattachée à France compétences.

Cette commission a un rôle très fort en tant que garante de la cohérence du paysage des certifications. Elle peut ainsi demander aux ministères et organismes certificateurs la mise en place de correspondances, totales ou partielles, entre la certification professionnelle dont ils sont responsables et d'autres équivalentes et de même niveau, et leurs blocs de compétences.

PETITE HISTOIRE DES CQP

Elles ont vu le jour dans les années 1980 à l'initiative d'une branche professionnelle et se sont étendues de façon importante dans les années 2000.

Au départ dérogatoires, la situation est cadrée depuis 2009 puisque les branches doivent définir des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation lors de l'élaboration des CQP, au même titre que les autres certificateurs.

En 2019, 152 branches étaient concernées, pour 510 CQP inscrits au RNCP mais 1 265 recensées par Centre Inffo.

Si l'organisme certificateur ne satisfait pas cette demande, France compétences peut procéder au retrait de la certification professionnelle du répertoire.

Cette nouvelle commission doit également identifier les métiers et compétences particulièrement en évolution ou en émergence, pour lesquels des conditions simplifiées d'enregistrement des certifications professionnelles doivent être instaurées.

La loi de 2018 s'inscrit donc dans une logique ancienne, imposant un cadre strict et permettant d'accéder à de plus larges financements. Cela répond à des enjeux très variables selon les branches et nécessite donc une réflexion CGT, également dans chaque branche concernée.

En tout état de cause, l'obligation de définir un niveau de qualification pour l'inscription au RNCP renvoie directement à la question de leur reconnaissance dans les grilles de classification. Mais les CQP sont assez minoritaires, pour l'instant, automatiquement intégrées dans les accords de branche. Avec cette loi, ces questions sont réactivées, interrogeant la notion même de qualification et l'évolution de la construction des grilles de qualification.

Ces nouvelles règles imposent de nouvelles négociations de branche. Dans certaines branches, le patronat proposera alors sans doute de faire des CQP un outil direct pour les classifications salariales. La CGT doit être présente si de telles négociations s'ouvrent, pour garantir aux salariés une réelle reconnaissance de leurs qualifications.

La CGT a toujours interrogé l'utilité sociale et économique des CQP en les restituant 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 pensons 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 elles étaient utilisées pour affaiblir leur prise en compte dans les grilles salariales dans une individualisation excessive de la rémunération du salarié.

Or, substituer les CQP aux autres certifications professionnelles comme tentent de le faire certaines organisations patronales serait un véritable recul pour les salariés en termes de réelle possibilité de mobilité en dehors de la branche, condition essentielle de sécurisation de leurs parcours professionnels.

Des qualifications aux blocs de compétences

Émergence d'un concept

Dans toute recherche d'emploi, dans chaque formation professionnelle, et maintenant dans l'enseignement, primaire, secondaire et universitaire, on emploie le terme compétence au singulier comme au pluriel. Ce terme est utilisé soit comme notion, soit comme concept ou comme construit social. C'est souvent un mot-valise qui signifie seulement ce que l'auteur veut lui faire dire.

Les 5 organisations syndicales dont la CGT participant aux négociations sur la réforme de la formation professionnelle ont proposé : « *Une compétence est une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels) finalisées (visée l'action), construites (acquises ou apprises) et reconnues.* »

Le « *bloc de compétences* » est un « *nouveau* » concept apparu en 2013 au moment de la signature de l'ANI, puis dans la loi sur la formation professionnelle de 2014. Mais le Medef en avait fait son cheval de bataille, contre les diplômes nationaux, depuis longtemps.

Pour le Medef, les blocs de compétences sont surtout les marqueurs d'une employabilité à court terme. On est très loin de la construction d'un diplôme professionnel telle que nous la concevons, dans sa cohérence globale.

Vers une généralisation des blocs de compétences

L'Éducation nationale a pour le moment simplement désigné par bloc de compétences une unité constitutive d'un diplôme. Ce qui pourrait apparaître comme un simple tour de passe-passe sémantique est en réalité beaucoup plus pervers.

Aujourd'hui, tous les nouveaux diplômes doivent se concevoir, se construire, se certifier à partir des blocs. Pour les diplômes de l'Éducation nationale, les unités des enseignements généraux restent telles qu'elles sont. Les blocs de compétences composent le diplôme et sont acquis indépendamment du diplôme.

Au bout de cinq ans, l'attestation d'obtention d'un bloc de compétences équivaut à l'obtention d'une unité et vaut pour dispense de celle-ci. Ce qui veut dire que le Bac pro ou le CAP pourraient s'obtenir sur la base de l'acquisition de blocs de compétences qui se cumuleraient sur plusieurs années.

C'est pourquoi, la durée des formations obligatoires a été supprimée pour l'obtention d'un Bac pro ou d'un CAP. Mais pour un patron, à quoi bon acquérir un diplôme si un ou deux blocs de compétences suffisent pour lui assurer l'adaptation de la ou du jeune salarié, à un poste de travail, ceci à moindre coût ?

Plusieurs ministères utilisent déjà ce système de certification par blocs de compétences pour leurs diplômes, mais ils ne sont pas équivalents à ceux de l'Éducation nationale. Chaque ministère a ses propres blocs de compétences.

Le but n'est pas de faciliter l'acquisition de diplômes mais bien de les morceler pour leur substituer un système de certification par compétences lié à des critères d'employabilité.

L'impact de la notion de compétence dans le monde du travail

Selon les sociologues du travail, la qualification traduit la « *valeur des capacités professionnelles du salarié à un moment donné de sa carrière et détermine par là même les droits et obligations des parties : obligation pour le travailleur de fournir des services correspondant à la qualification convenue ; obligation pour l'employeur de lui attribuer un poste ou une fonction correspondant à cette qualification* ». (Nicole Catala).

Pour mieux asservir les femmes et les hommes et satisfaire ses intérêts immédiats, le patronat va toujours plus loin dans la dérégulation et l'individualisation.

Sa volonté est de casser les cadres et les repères collectifs afin de rendre plus difficile la négociation collective. Le triptyque formation-qualification-salaire, déjà largement remis en cause, subit les assauts conjugués sur ses trois composantes.

En remplaçant la qualification par le « *tout-compétence* », le patronat remet en cause l'ensemble des outils qui font sens et permettent aux salariés de se reconnaître collectivement au sein d'un champ professionnel et d'un métier. Il remet directement en cause les contenus des diplômes, leur qualité et leur caractère national.

Pour les remplacer, le patronat promeut les certificats de qualification professionnelle et les blocs de compétences.

Affrontement idéologique

Face au patronat qui prône « *l'employabilité* » des salariés et leur intégration dans et par la culture entrepreneuriale et la rémunération au « *mérite* », la CGT reste attachée à l'application du principe Parodi, au triptyque « *qualification-classification-salaire* ».

Cette qualification intégrant les diplômes, la validation des formations suivies, des acquis de l'expérience, de l'ancienneté dans le secteur et dans l'entreprise doit être reconnue au sein des conventions collectives.

C'est l'un des enjeux des renégociations des conventions collectives de branches actuelles. Par exemple, l'UIMM a ainsi ouvert le chantier de ses conventions collectives avec la perspective de devenir l'unique organisation patronale de l'industrie. L'éducation et la formation sont un droit. Celui-ci doit permettre de construire un continuum de formation (*initiale et continue*) en s'appuyant sur une formation solide pour toutes et tous et permettant une élévation du niveau des qualifications.

Au-delà de cet objectif, l'éducation et la formation doivent permettre l'émancipation des salariés pour que ces derniers deviennent acteurs et actrices de leur vie sociale, professionnelle et participent à leurs évolutions, à leurs transformations et à leurs socialisations.

La CGT restera en permanence vigilante sur les évolutions en cours, notamment avec le développement, dans cette logique de casse des qualifications, des notions de « *compétences transversales* », « *compétences informelles* », d'« *open badges* » ou encore de « *softs Skills* ».

La formation qualifiante...un enjeu de la formation professionnelle

Comme on a pu le constater dans les pages précédentes, la clarification du concept « *compétence* » reste en chantier.

Très clairement, tout comme les notions de qualifications ou de certifications d'ailleurs, nous sommes au coeur d'un affrontement entre le patronat qui veut rémunérer la stricte compétence qui correspond à une tâche élémentaire et répétitive, et le salarié qui veut faire reconnaître sa qualification, sa capacité à réaliser un travail et produire « *du bel ouvrage* ».

L'accumulation de blocs de compétences ne fait pas pour autant une qualification ou une certification et donc ne construit pas pour autant un professionnel du métier.

Par exemple, une personne qui aurait acquis séparément une compétence « *connaître le Code de la route* » via une formation à distance et quelques années plus tard une compétence « *conduite automobile sur circuit* » sur un simulateur, ne sera pas pour autant un automobiliste compétent !

C'est bien grâce à une formation complète et intégrée, validée par un examen en situation réelle que l'on obtient le permis de conduire.

Quoique certifié, l'automobiliste aura alors des pratiques différentes suivant les circonstances, les conditions atmosphériques ou de circulation.

Notons que ces éléments interrogent fortement la volonté forte actuelle, profitant de la crise sanitaire, d'imposer, voire de généraliser, des formations et des certifications à distance.

La CGT considère qu'une formation qualifiante permet de construire un individu autonome, capable d'utiliser ses marges de manoeuvre pour réaliser, dans le cas d'espèce un trajet en automobile, mais en situation professionnelle : un travail.

C'est donc ce travailleur émancipé, maîtrisant toutes les situations (*mêmes imprévues*) qui pourra se targuer d'être difficilement remplaçable par un robot ou un automatisme. Sa qualification lui permettra une mobilité sur le marché de l'emploi, puisque capable de changer d'environnement de travail.

Cette liberté obtenue sera un facteur d'épanouissement professionnel et personnel. Le combat contre l'aliénation dépasse évidemment le champ professionnel et se pose par exemple la question des compétences sociétales d'un citoyen dans une démocratie : par petits blocs ou avec une conscience globale de la vie en société ? Et qui s'acquiert, en particulier, dans les mouvements d'éducation populaire !

Il reste maintenant à agir au quotidien, particulièrement au niveau des entreprises, pour peser sur les politiques néfastes de formation du gouvernement et du patronat, pour faciliter les départs en formation et faire connaître les possibilités existantes pour faire reconnaître les qualifications acquises.

LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- Capacité à exercer un métier ou un poste déterminé.
- Octroi de droits et des obligations : obligation pour le travailleur de fournir des services correspondant à la qualification convenue.
- Obligation pour l'employeur de lui attribuer un poste ou une fonction correspondant à cette qualification.

Objectif : permettre l'affectation des travailleurs dans la hiérarchie des emplois.

La qualification dépend :

- De la formation et des diplômes, donc des connaissances de la personne.
- De son expérience.
- Mais très souvent aussi des qualités personnelles et morales. Comment les mesurer ?

BLOCS DE COMPÉTENCES



