

Certifications Professionnelles¹

Réflexions, enjeux et préconisations

L'approche CGT de la certification² couvre aussi bien la valeur d'échange du certificat, du titre ou du diplôme (ce qui renvoie aux grilles indiciaires ou de classifications et aux salaires garantis qui y sont attachés) que la valeur d'usage, c'est-à-dire l'utilisation efficiente des qualifications³ des salariés dans la production des biens et des services qu'ils soient créateurs de richesses économiques ou pas⁴.

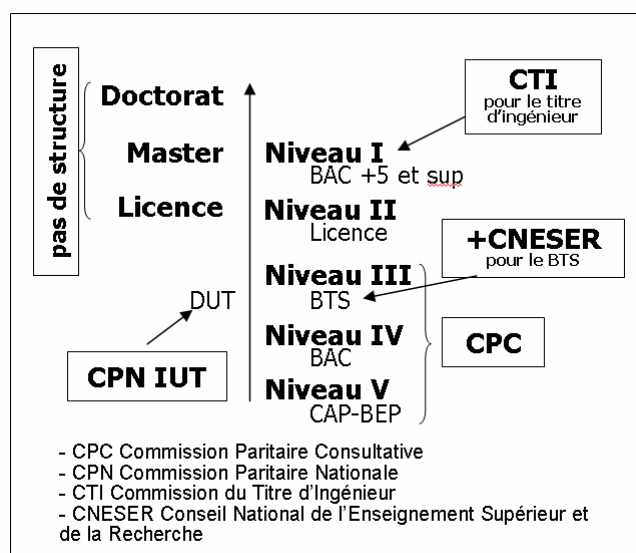
La certification c'est le bagage pour le parcours professionnel de la personne, c'est une reconnaissance sociale d'une partie des qualifications qu'elle détient mais c'est aussi une monnaie d'échange sur le marché du travail. La certification, par le signal de qualification qu'elle représente, permet à l'employeur de recruter de façon pertinente en fonction des besoins de main d'œuvre de l'entreprise. Elle permet aussi au salarié de négocier le paiement de ses qualifications. L'usage de la certification s'inscrit dans des rapports sociaux que l'on sait tendus par des intérêts antagonistes (sans doute irréductibles) invitant les travailleurs⁵ à s'organiser pour peser dans le sens de leurs intérêts.

Le rapport Besson sur la VAE, du 4 septembre 2008 souligne l'existence d'environ 15000 titres et diplômes délivrés, pour l'essentiel, par des établissements du supérieur. Tous sont susceptibles d'intégrer le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) mis à place en 2002 à l'occasion de l'apparition de la Validation des Acquis de l'Expérience et alimenté par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP). Le même rapport souligne aussi l'absence d'inscription au RNCP de la majorité des 600 CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) délivrés par les branches professionnelles, dont une grande partie dans la métallurgie (les CQPM). Il est vrai que ces certifications, même si elles ont une utilité comme véhicule dans un champ professionnel, ne sont reconnues que dans la branche qui les a produites. S'ajoute au tableau brossé par le rapport Besson, le refus d'inscription au RNCP des titres des grandes écoles pour en interdire l'accès par la VAE.

Il faut noter l'apparition intéressante de CQPI (certificats inter-industries) qui facilitent les reconversions comme, par exemple, ceux créés à l'initiative de la branche textile.

Posons le cadre de l'existant :

- n'importe quel acteur peut créer une certification. Il n'y a pas de réglementation sur le sujet. La CGT pourrait – si elle le voulait, mais ce serait une erreur à mon sens – créer un titre de secrétaire de CE ou de président de CHSCT
- il n'y a aucune obligation d'inscription au RNCP et donc rien n'impose de rendre une certification accessible par la VAE
- une partie de la création des certifications professionnelle se fait dans le cadre d'une concertation



¹ Seules les certifications professionnelles seront traitées dans cette note. La problématique des diplômes généraux étant à traiter de façon spécifique

² Par certifications il faut entendre les diplômes, les titres et les certificats (ex : CQP) ayant vocation à être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et donc être accessibles par la VAE

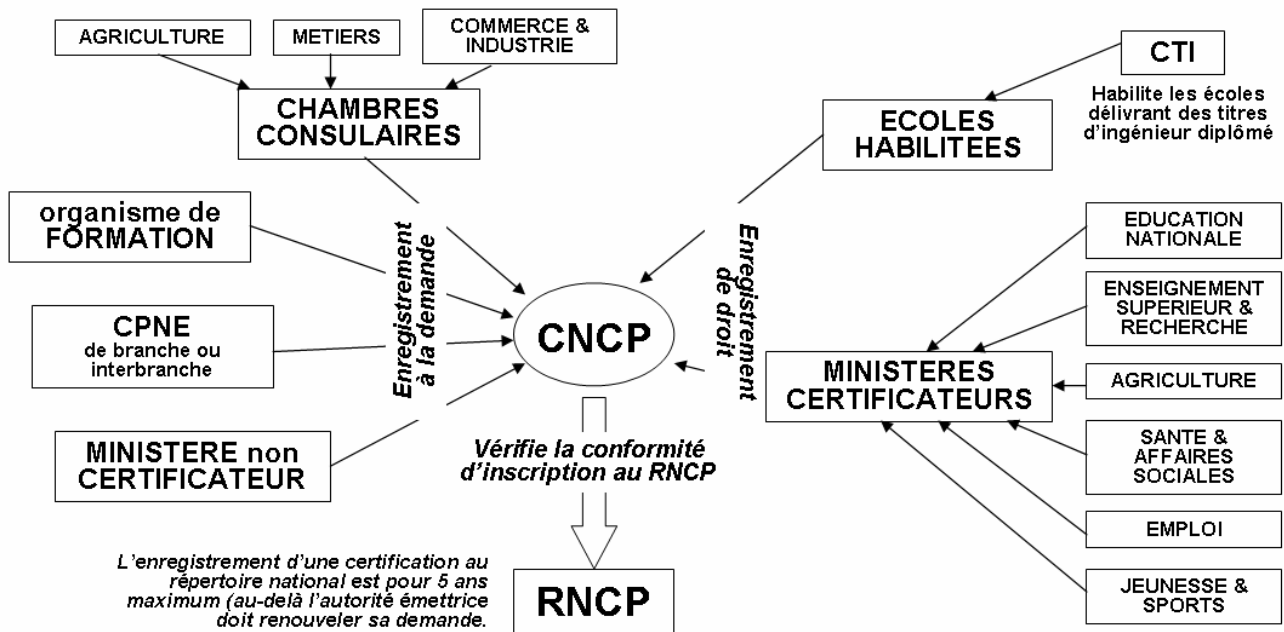
³ voir schéma qualification, classification, compétence

⁴ notre approche du travail couvre l'ensemble des actions ayant un but et une utilité qu'elles soient soumises à rémunération ou pas. Un travail théorique CGT sur ce sujet serait le bienvenu, à mon sens

⁵ L6314-1 (ancien L900-3) « Tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage a droit à la qualification... »

plus ou moins large

- pour certains ministères certificateurs dans le cadre de CPC (Commission Paritaire Consultative), avec un tour de table incluant les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales et le ministère concerné. Dans le cadre de la mise en place du LMD aucun lieu de concertation de type CPC n'a été mis en place pour les licences ou les master professionnels.
- pour les branches dans le cadre des CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi parfois appelées CPNEFP pour souligner qu'elle traitent de la formation professionnelle) dans le cadre d'une dialogue classique entre interlocuteurs sociaux (syndicats de salariés et organisations patronales).



Les principes⁶ :

- toute certification devrait être inscrite au RNCP pour en permettre l'accès par la VAE avec un traitement spécifique pour les professions réglementées. L'obligation d'inscription devrait être inscrite dans la loi.
- la création des certifications doit être associée à un processus collégial de réflexion (type CPC) afin d'en garantir l'utilité sociale
- les certifications doivent être complémentaires et ne pas se faire concurrence. En cas de concurrence entre CQP ou titre et diplôme, le CQP ou le titre doit être retiré
- l'opportunité de la création d'une certification doit être évaluée par une structure indépendante de l'auteur de la certification. La CNCP peut assurer cette fonction sur la base du dossier présenté par l'organisme souhaitant créer la certification. Le but est de limiter la profusion de certifications afin de faciliter les mobilités (fluidité des parcours professionnels)
- la modularité⁷ des certifications doit permettre des équivalences. La certification servant alors de « brique » pour accéder à

FINALITES

Toute certification professionnelle couvre des savoirs, des savoirs faire et des savoirs être(*) dans des densités différentes :

- le **diplôme** est à forte densité de savoirs. Sa finalité est l'accès à l'emploi et la construction de parcours professionnels et/ou de formation
- le **titre** est à forte densité en savoirs faire. Sa finalité est un accès accéléré à l'emploi sur un large spectre de champs professionnels
- le **CQP** est à forte densité en savoirs faire. Sa finalité est l'accès à l'emploi sur un spectre centré sur un métier.
- le **CQPI** est aussi à forte densité de savoirs faire mais de par le spectre professionnel large qu'il propose il s'apparente au titre

(*) des réticences existent dans la CGT sur l'utilisation de la notion de savoir être. J'y mets la capacité de travailler collectivement, de se mettre en empathie avec les collègues de travail, de partager ses savoirs avec les autres,.... Autant de savoirs que certains ont tendance à classer dans le champ du comportemental, allant jusqu'à avancer l'idée d'une assise génétique à ces capacités

⁶ Que pourrait porter la CGT

⁷ la modularisation des certifications est un des impératifs pour l'accès à la certification par la VAE

une autre certification

- la différence de finalité entre les certifications doit être clarifiée et affichée. Le diplôme a double finalité (l'emploi et le parcours professionnel ou de formation), le titre ou le CQP sont prioritairement dédiés à l'accès à l'emploi (voir encadré « finalités »)

Proposition de posture CGT

- la certification est un signal de qualification qui doit être pertinent, ce qui renvoie à la qualité de construction des référentiels de certification, de compétences, d'activités, de formation. Toutes ces constructions doivent faire intervenir la représentation des salariés.

- chaque certification doit avoir une utilité sociale

- prioritairement pour l'accès à l'emploi dans un métier déterminé pour les CQP
- pour l'accès à l'emploi dans un champ professionnel pour les titres
- pour l'accès à l'emploi et la construction de parcours professionnel ou de formation pour les diplômes

- chaque certification doit avoir une

- valeur d'usage : lien entre les qualifications signalées par la certification et pré requis pour tenir un emploi

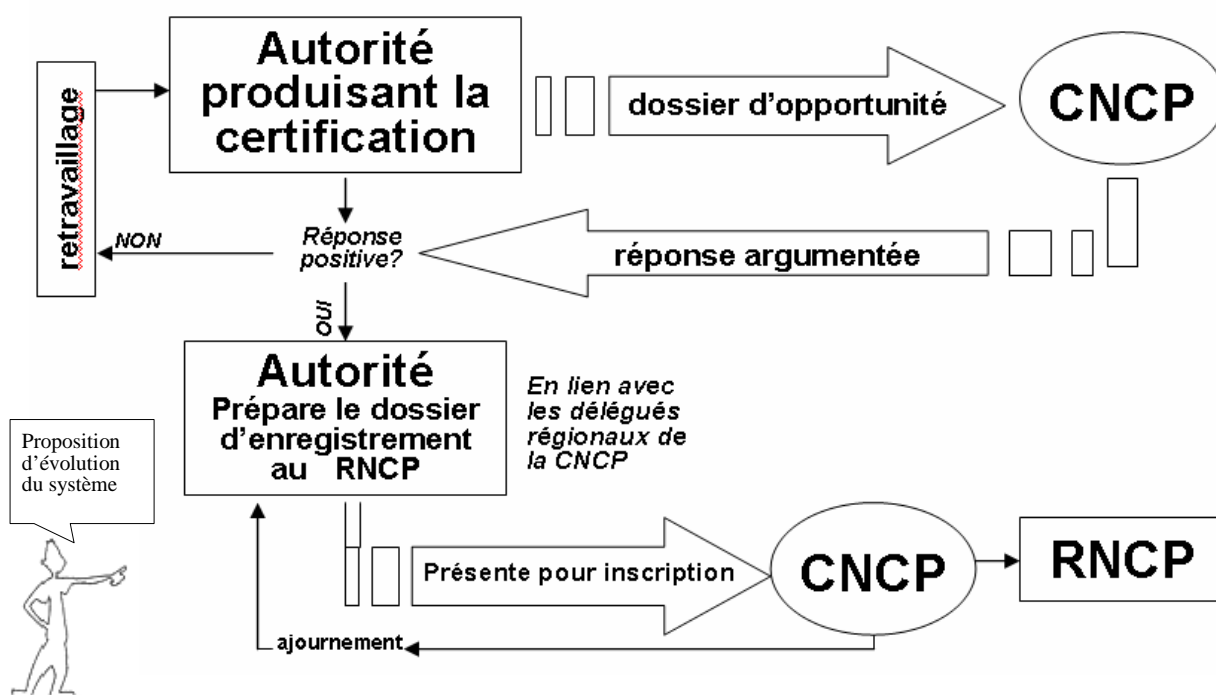
- valeur d'échange : lien entre qualifications signalées par la certification et grille de classification ou grille indiciaire incluant des seuils minimaux d'accueil associés à une garantie de salaire (voir repères confédéraux et encadré « classification – salaire »)

- ce n'est pas la quantité de certifications qui pose problème mais les doublons. Il faut donc une vérification de l'opportunité de création d'une certification professionnelle⁸

- la CNCP pourrait assurer la régulation des opportunités de création des certifications dans le cadre de sa commission spécialisée. Ceci imposerait une évolution législative afin de modifier les prérogatives de la CNCP et le circuit de création des certifications

CLASSIFICATION – SALAIRE

Il est évident que le lien classification – salaire (donc le paiement de la qualification) reste de pleine actualité. L'usage de la certification s'inscrit dans des rapports sociaux tendus par des intérêts antagonistes. Dans ce contexte la CGT propose au salariat de s'organiser pour accroître le rapport de forces en sa faveur afin d'imposer un juste paiement des qualifications. Cet aspect ne doit pas pour autant étouffer la réflexion sur la valeur d'usage de la certification en lien avec le développement économique et industriel.



⁸ il devrait exister un mécanisme de régulation des diplômes généraux – sans doute sous l'égide de la DGES (Direction Générale de l'Enseignement Supérieur) – afin de ne pas laisser proliférer les différentes appellations de diplômes aux contenus identiques n'ayant pour seule vocation que de capter les étudiants dans le cadre de l'autonomie des universités et donc de stratégies de conquêtes de marchés

Quelques sujets de réflexion

- construire un parcours professionnel de façon sécurisée induit (voire impose) de doter toute personne des certifications signalant une partie de ses qualifications⁹. Ces signaux de qualifications sont aussi utiles à l'employeur lors du recrutement que pour la personne en tant que monnaie d'échange sur le marché du travail. Au fil des années beaucoup d'acquis ont été le fruit d'apprentissages sur le tas. Les qualifications sont bien présentes mais pas les certifications qui permettraient de les rendre visibles. Il faudrait de grands plans de VAE collective pour doter les travailleurs des certifications signalant leurs qualifications. Ce serait à la fois économiquement et socialement utile.

L'utilisation du passeport formation dès la formation initiale professionnelle post scolarité pourrait répondre au besoin. Une réflexion pouvant être menée sur la référence aux cessions de découverte de l'entreprise au cours de la scolarité obligatoire ainsi que sur l'inscription dans le passeport des expériences de la personne avant son entrée dans le travail.

- le parcours professionnel sera d'autant plus sécurisé qu'il existe des équivalences, des passerelles, la visualisation des différentiels entre certifications. Le travail de modularisation des certifications et sa généralisation ouvrent la possibilité d'homogénéiser et publier la matrice des certifications et des constructions de trajectoires professionnelles possibles

- reste à étudier les modalités de partenariats et/ou coopérations dans les domaines de l'ingénierie de certification comme de formation avec par exemple :

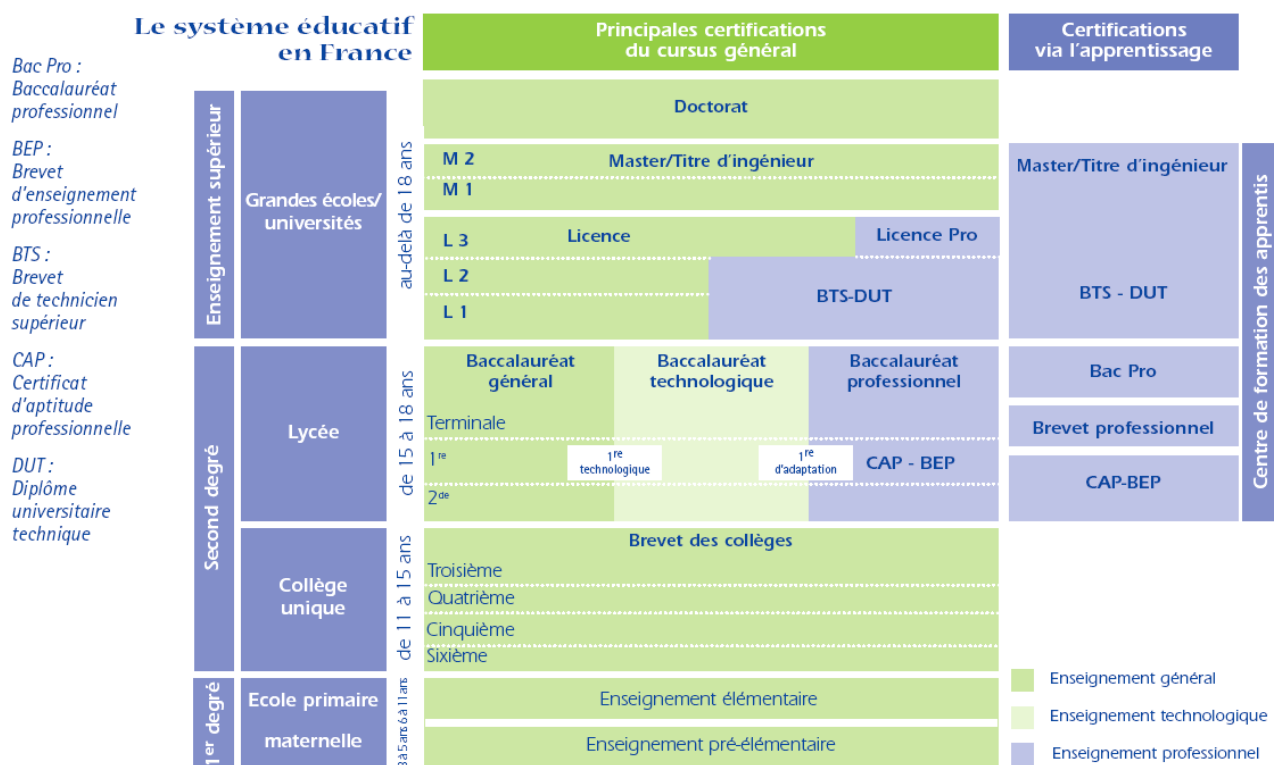
- AFPA/CNAM du niveau V (voire infra V) au niveau I pour dégager des filières professionnelles
- CNAM/Universités/branches professionnelles sur l'articulation et l'utilité sociale des certifications
- AFPA/Branches professionnelles pour pousser à la construction de CQPI

Le tout dans une perspective de réponse aux besoins :

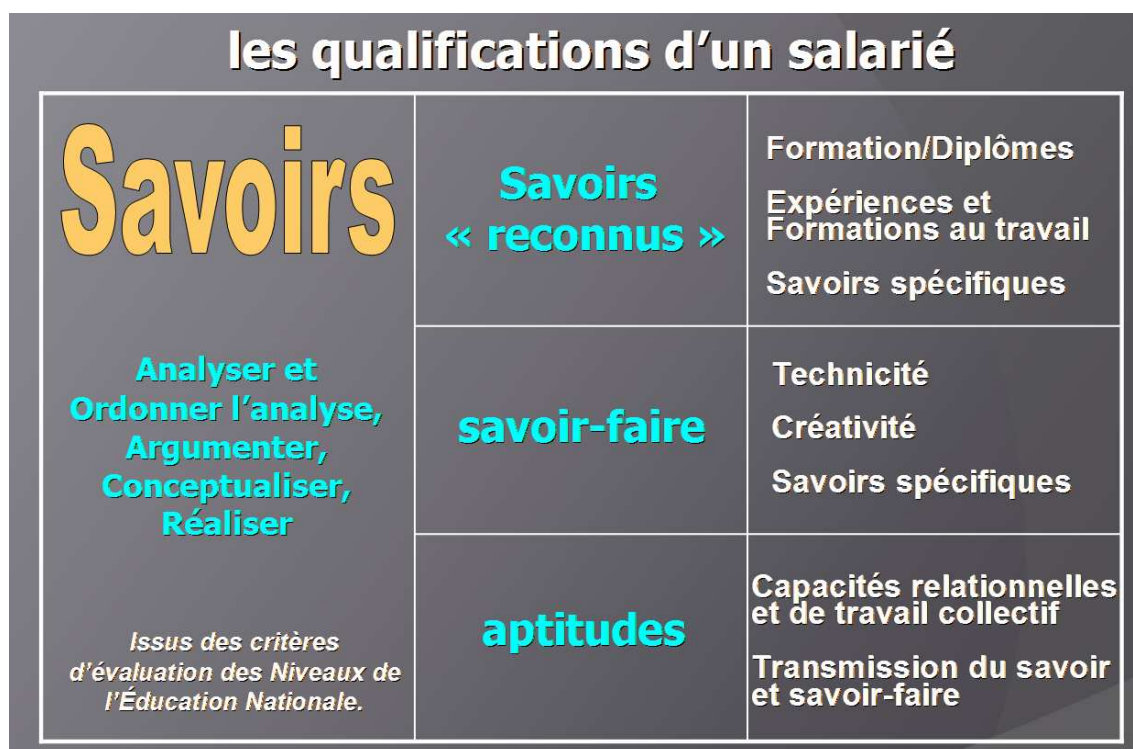
- des personnes par une inclusion permanente dans l'emploi, le plein emploi solidaire revendiqué par la CGT,
- des entreprises pour produire les biens et les services nécessaires aux populations grâce à une main d'œuvre adaptée
- et des territoires pour une cohésion sociale et un développement économique, environnemental, social, et industriel harmonieux

⁹ au même titre que l'ergonome se déclare incapable de décrire le travail, il est impossible de réaliser une description exhaustive des qualifications d'une personne. D'autant que la construction des qualifications est un processus itératif débutant à la naissance et ne s'arrêtant qu'à la mort

Annexe 1 : le système éducation – formation français



Annexe 2 : les qualifications



Annexe 3 : le schéma enjeux qualification compétence

