



Réflexions de l'AFDET relatives à la certification professionnelle

Dans la continuité de son engagement au service d'une formation professionnelle de qualité tout au long de la vie, l'AFDET poursuit sa réflexion sur la certification professionnelle dans le prolongement d'une part de la loi du 5 mars 2014 et d'autre part de l'évaluation de la politique de certification professionnelle lancée par le Premier ministre le 24 juillet 2015.

La présente note est établie à partir des travaux que l'AFDET mène en son sein dans un groupe de travail qui a réalisé des auditions de responsables de différents ministères certificateurs et de branches professionnelles. Elle intègre également les informations collectées lors de sa participation à diverses rencontres réunissant notamment organismes de formation, acteurs ou utilisateurs de la formation professionnelle tout au long de la vie et organismes financeurs. Elle prend en compte la réflexion en cours sur le cadre européen de certification.

L'AFDET est consciente des enjeux tant économiques que sociétaux d'une politique de certification professionnelle de qualité, ancrée dans le contexte contemporain mais aussi porteuse d'une ambition à plus long terme. Elle mesure la difficulté d'une révision d'ensemble d'une politique de certification professionnelle qui interroge les politiques éducative et sociale du pays. Ses constats et ses réflexions tiennent compte de la situation actuelle, importance du chômage notamment des jeunes, rapidité des évolutions technologiques, exigence de compétitivité, maîtrise de la dépense publique, mais aussi de la possibilité qui doit être offerte à tout individu d'accéder à la vie professionnelle et de progresser tout au long de sa vie, en sécurisant son parcours professionnel.

Dans le contexte actuel la formation, les apports de l'expérience professionnelle et la certification sont les éléments fondateurs de la construction évolutive d'un parcours professionnel et de son accompagnement.

Il existe une très grande diversité et un très grand nombre de certifications répondant à la reconnaissance de qualifications. Plusieurs questions méritent d'être étudiées : Quelles certifications peuvent ponctuer la construction de parcours professionnels ? Quelle est la taille minimum de ce qui peut être certifié comme reconnaissance d'une qualification au sein d'un parcours professionnel pour qu'elle soit encore porteuse de sens ? Quelles sont les places respectives des certifications qui qualifient à l'exercice d'un métier et de celles qui certifient la compétence requise pour l'exercice d'une activité ?

A chaque étape du parcours professionnel d'un individu correspondent des besoins différents en matière de connaissances et compétences nécessaires. La possibilité de certifier leur acquisition doit être offerte d'autant plus si elles constituent des éléments reconnus de la qualification professionnelle visée.

I - A quelles finalités une politique de certification professionnelle doit-elle répondre ?

La politique de certification professionnelle doit s'inscrire en cohérence avec les choix des politiques éducationnelle et sociale retenus pour le pays.

La définition d'une politique de certification professionnelle suppose un consensus sur les voies d'acquisition et les modes de reconnaissance de la qualification.

L'AFDET estime toutefois que la politique de certification professionnelle et la politique de formation professionnelle prise dans son sens le plus large incluant formation initiale et formation continue ne peuvent s'envisager indépendamment l'une de l'autre. La question est donc de déterminer de quelle offre de formation et de certification professionnelles le pays a besoin pour demain.

Le contexte a changé : les mobilités se sont accrues, les transitions professionnelles aussi, de même que la prise en compte dans les classifications de branches des certifications existantes (diplômes, titres, CQP, certifications diverses de prestataires de formation...). Donc la formation et les certifications qui attestent des connaissances et des compétences acquises doivent s'envisager dans la logique d'un parcours :

- vers un seuil d'accès à l'emploi d'une part,
- vers des transitions professionnelles d'autre part, une fois l'individu entré dans la vie active et en intégrant la diversité des expériences, l'ancienneté acquise.

L'AFDET pense nécessaire de distinguer :

-d'une part les certifications reconnaissant une qualification globale requise pour l'exercice d'un métier, ainsi que des acquis permettant une évolution tant professionnelle que personnelle des individus,

-d'autre part des certifications reconnaissant une employabilité immédiate sur un champ d'activité ciblé.

Les premières sont généralement associées à la formation initiale et les secondes à la formation continue.

1-1 Les certifications professionnelles à vocation d'éducation et de qualification professionnelle

Elles ont été conçues pour sanctionner généralement une première formation professionnelle. Ces certifications professionnelles doivent servir d'assise à la construction d'un parcours professionnel, mais aussi permettre l'entrée dans la vie active, donc répondre à une attente d'employabilité immédiate et d'adaptabilité à moyen terme. Elles s'inscrivent aussi dans une perspective humaniste : la certification atteste l'acquisition de connaissances de base, d'une formation générale, d'outils méthodologiques, de principes technologiques, de capacités comportementales, mais aussi de la maîtrise de compétences professionnelles directement orientées vers l'accès à l'emploi.

Des questions complémentaires mais majeures se posent :

- Comment prendre en compte les acquis pour permettre l'évolution de ceux qui n'obtiennent pas le diplôme professionnel à l'issue d'une formation complète ?

Dans la logique d'un découpage des formations en unités correspondant à des ensembles structurés de compétences, des attestations de qualification doivent reconnaître, notamment,

l'acquisition de compétences s'apparentant à une activité ou à un domaine d'activité professionnelle permettant de disposer d'une clé d'entrée dans l'emploi. Elles doivent permettre par capitalisation de viser l'acquisition ultérieure d'un diplôme notamment en formation continue ou par la voie de la VAE.

- Comment permettre à des jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification professionnelle de viser une certification professionnelle ?

Deux cas se présentent, celui de jeunes qui ont abandonné une formation professionnelle et celui de jeunes qui ont quitté prématurément le système de formation sans accéder à une formation professionnelle.

Un accueil plus systématique de ces jeunes doit être organisé en lycée professionnel (LP), en apprentissage et dans d'autres dispositifs pour leur permettre d'acquérir de manière progressive des qualifications au travers notamment de l'acquisition de blocs de compétences en vue d'une certification finale.

Ces deux questions amènent à s'interroger sur la possibilité de certifier une première qualification se situant au niveau II du cadre européen de certification.

Les emplois concernés, la reconnaissance de ce niveau de qualification par les partenaires sociaux, le public potentiellement intéressé, sont à explorer.

1-2 Les certifications professionnelles centrées sur l'employabilité et l'accompagnement des transitions

Des certifications plus orientées vers l'employabilité et possibles à acquérir par la formation continue, l'alternance et/ou l'expérience validée par une VAE doivent permettre l'accompagnement de la vie active et les transitions professionnelles. La définition de nombre d'entre elles relève des partenaires sociaux. Leur adéquation à des situations de travail et des activités se référant à un niveau fonde leur reconnaissance. La question de la pertinence, de la valeur dans la construction d'un parcours professionnel, de certifications de maille très fine, conçues pour permettre à des formations de courte durée d'être éligibles au compte personnel de formation (CPF) est posée.

Plusieurs possibilités s'offrent aux adultes selon leurs profils et leurs attentes sachant qu'il existe une grande variété de situations. Un adulte qui a un projet d'évolution de carrière, voire de reconversion nécessitant des bases de qualification larges, pourra bien entendu viser l'obtention d'un diplôme professionnel.

La question des certifications visant la transition entre le statut scolaire ou étudiant et le statut de professionnel pourrait faire l'objet d'un examen approfondi. L'acquisition de compétences spécifiques correspondant à un sas d'adaptation à l'emploi pourrait-elle faire l'objet d'une certification (mention complémentaire ou autre certification existante) ? La réponse est à ajuster aux divers contextes.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles a une finalité affirmée d'insertion sociale pour un public spécifique en recherche d'accès à la formation et/ou à l'emploi. Il atteste de connaissances et de compétences utiles à la vie sociale, civique et culturelle appréciées dans un contexte professionnel et doit permettre un accès à la formation professionnelle et à l'emploi.

La mise en œuvre de cette première certification interprofessionnelle mérite d'être suivie avec attention en particulier dans ses déclinaisons par les différents secteurs professionnels.

II - Quelles sont les évolutions souhaitables dans les modes d'élaboration et de régulation des certifications?

L'offre de certifications est actuellement pléthorique. Elle correspond à des politiques diverses conduites par des acteurs nombreux : ministères, partenaires sociaux, Chambres et organismes privés. Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est réputé contenir plus de 9000 certifications avant même d'inclure celles relevant de « l'inventaire ». La liste établie par le COPANEF des formations conduisant à une certification éligible au CPF ne compte pas moins de 32177 références ! Il en résulte une illisibilité pour les utilisateurs: individus, entreprises, intervenants sur le marché du travail et de la formation (Pôle emploi, Régions, Opca, organismes de formation très divers....).

Cette situation doit nécessairement évoluer dans le sens d'une réduction effective et raisonnée de l'offre afin de préserver la valeur même des certifications et la facilité d'accès à la reconnaissance d'une qualification.

Un grand nombre d'instances participe à l'élaboration des certifications, (CPC des différents ministères, CPNE des branches professionnelles, COPANEF...). Elles interviennent de façon redondante recourant à des ingénieries de construction différentes et conduisant à un gaspillage d'énergie.

C'est à partir de la typologie des certifications proposée ci-dessus que l'on pourrait envisager de clarifier le paysage :

- proposer des rapprochements de modes de construction et de lieux de construction pour les certifications ayant une même finalité, particulièrement pour celles reconnaissant une qualification globale pour l'exercice d'un métier, à même niveau de qualification, et pour des secteurs d'activités identiques ; ce peut être de créer des CPC interministérielles par exemple ou de rendre plus effectifs les termes du décret du 4 juillet de 1972 Art 3 proposant un regroupement périodique des CPC concernées par la même branche d'activités....

La reconnaissance mutuelle de parties de certifications (unités, modules, blocs de compétences...) pouvant donner lieu une à dispense partielle d'évaluation et éventuellement de formation (par positionnement) serait un élément fort de la construction des parcours et de la mobilité professionnelle.

Dans certains champs d'activités, la co-construction et la co-signature de certains diplômes de même niveau et la reconnaissance partagée devraient être encouragées évitant ainsi la multiplication de diplômes similaires ; ceci supposerait une réelle reconnaissance mutuelle des instances concernées.

- proposer des complémentarités entre certifications ayant des finalités différentes : celles sanctionnant une professionnalité et jetant les fondements d'une adaptabilité tout au long de la vie et les certifications centrées sur une employabilité immédiate.

Une articulation devra ainsi être construite entre :

- les certifications des ministères comportant ou s'appuyant sur un fort potentiel de formation générale de base (Education nationale, Agriculture, Santé, Affaires sociales, Jeunesse et sports...)

- et les certifications à caractère plus étroitement professionnel visant des situations de travail spécialisées ; ainsi les titres du ministère du travail/AFPA et les CQP professionnels et interprofessionnels pourraient être fondés sur une ingénierie commune de construction, ce qui

permettrait notamment de créer un système commun à destination des demandeurs d'emploi et des salariés dans la perspective de passages de plus en plus fréquents de l'un à l'autre statut. Les mentions complémentaires qui se situent déjà dans une logique d'articulation avec les certifications globales pourraient être plus et mieux utilisées.

Une instance régulatrice située auprès du Premier ministre pourrait sans doute jouer un rôle essentiel.

La place, le rôle de la CNCP, son positionnement par rapport aux principaux certificateurs mériteraient dans le contexte actuel d'être réexaminés à la lumière des constats précédents sur la pléthore des certifications enregistrées et de l'évolution du nombre de certifications paritaires et de certifications d'offeurs de formation privés.

La question de l'enregistrement des certifications au RNCP, de l'inscription à l'inventaire mérite d'être abordée sous un angle quantitatif mais aussi qualitatif.

La CNCP ou une haute autorité jouant le rôle de régulateur devrait être en capacité d'instruire les demandes d'enregistrement sur des bases permettant d'éviter les doublons entre diplômes «d'Etat », titres et certifications provenant d'autres organismes divers, de positionner les certifications paritaires. D'une façon générale les moyens de lutter contre une inflation de certifications conduisant à des concurrences stériles et à un manque de lisibilité pour l'utilisateur (formé, financeur de formation, employeur) face à l'affichage d'une offre multiforme doivent être recherchés.

Les modalités et procédures conduisant à la présentation d'une offre de certifications organisée, crédible dans sa qualité mériteraient d'être revues.

Ce n'est pas en unifiant le système de certification professionnelle qu'on lui donnera son efficacité mais en lui gardant une diversité « organisée » et en introduisant une complémentarité entre dispositifs différents alors qu'actuellement ils sont bien souvent concurrents ou redondants.

La loi de 2014 met un accent fort sur la notion de certification professionnelle en construisant des liens supplémentaires entre financement de la formation et certification.

Une vigilance est de mise au regard d'un risque de développement d'un système de certification professionnelle piloté par le financement de la formation qui pourrait conduire à la mise en place d'un « marché de la certification » en résonance avec celui de la formation.

Il faut aussi veiller à ce que la multiplication de certifications à maille trop fine ne contribue à une dévalorisation de la reconnaissance de qualifications attestées.

Le système français de certification professionnelle doit contribuer au développement de l'employabilité et à sa visibilité par les acteurs du marché du travail en fournissant des signaux sociaux de la qualification professionnelle. Il doit simultanément viser à favoriser la progression de la qualification globale de chaque individu et son évolution tout au long de sa vie professionnelle.