

# LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Dans un monde caractérisé par de multiples mutations d'ordre économique, technologique, écologique et organisationnel, les compétences et les qualifications professionnelles connaissent de profondes évolutions. Elles constituent des enjeux majeurs, pour les personnes, les entreprises et la collectivité dans son ensemble.

Pour attester de la qualification d'une personne, pour objectiver la finalité d'une formation qualifiante, les certifications professionnelles sont des repères indispensables aux employeurs, aux collectifs de travail et aux individus.

En effet, un système de certifications professionnelles efficient, adapté aux besoins des salariés et aux attentes des employeurs, joue un rôle essentiel pour répondre aux défis actuels : sécurisation des parcours et mobilités professionnelles, qualité et attrait du travail, reconnaissance des compétences, renouvellement et montée en qualification, compétitivité nationale, plein emploi.

Sous leur dénomination générique, les certifications professionnelles recouvrent les diplômes, les titres professionnels et les Certificats de qualification professionnelle (CQP). Ces derniers, apparus au début des années 1990, peuvent être créés dans les branches, au plus près de la réalité des activités et des métiers. La compétence et la légitimité ainsi reconnues aux partenaires sociaux dans un champ qui, il y a peu encore, relevait

exclusivement de l'État appellent, en retour, une responsabilité quant à la qualité et à l'efficacité de cette troisième voie de certification.

Cette responsabilité est d'autant plus grande que les dispositions novatrices de la loi du 5 mars 2014, faisant suite à l'ANI du 14 décembre 2013, assignent clairement au système de formation professionnelle continue un objectif de qualification. Les dispositifs nouvellement créés (compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel) ainsi que les nouvelles modalités de financement de la formation ont été conçus pour promouvoir l'accès à la certification professionnelle. Les certificats de qualification professionnelle des branches, qui concernent, aujourd'hui encore, un public limité, pourraient connaître, dans ce nouveau contexte, une forte dynamique comme instrument de reconnaissance des qualifications, s'adressant tant à des personnes intégrant le monde de l'entreprise qu'à des salariés en reconversion ou à des salariés en poste dans une logique de promotion professionnelle.

Pour saisir la réalité et la diversité des politiques paritaires de branche en matière de certification, le CESE a réalisé un état des lieux des CQP. Il a ensuite construit ses recommandations avec une triple préoccupation : garantir, à la fois, la liberté des branches pour leur permettre réactivité et innovation dans la construction des CQP et la qualité de ces certifications délivrées par les

partenaires sociaux ; faire en sorte qu'elles puissent répondre aux besoins stimulés par une politique de formation professionnelle résolument orientée vers la qualification et sa reconnaissance.

Dans le contexte général de l'emploi et des transformations du travail, il s'agit, avec les CQP, de favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification, en objectivant les compétences recherchées, en donnant un but ou en stimulant la motivation des salarié.e.s.

Le caractère paritaire des CQP en fait un des éléments structurant du dialogue social de branche, pour anticiper des évolutions professionnelles significatives, en particulier celles qui sont associées à la révolution numérique et à la transition écologique.



**Dominique Gillier**

est chargé de mission à la prospective à la Confédération CFDT et est ex secrétaire général de la Fédération nationale CFDT de la métallurgie (FGMM). Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe CFDT.

## Contact :

dominique.gillier@lecese.fr  
01 44 43 62 42

## AU REGARD DE CES ENJEUX, LE CESE RETIEN CINQ AXES DE RECOMMANDATIONS

### ✎ Pour assurer la visibilité et la cohérence des CQP :

- répertorier les CQP, au niveau de chaque branche professionnelle concernées, pour permettre leur recensement exhaustif ;
- améliorer la promotion des CQP auprès des entreprises, des salariés et des acteurs de l'orientation professionnelle des adultes, y compris le management chargé de l'entretien professionnel ;
- intégrer des informations précises sur les certifications sur les sites numérisés consacrés aux qualifications (« emploi store », « certif info », « orientation pour tous »... ) ;
- demander aux branches professionnelles d'assurer un suivi des effets de leur dispositif de CQP en matière d'insertion dans l'emploi et de parcours professionnel des titulaires ;
- inviter France-Stratégie à analyser la contribution des CQP à l'anticipation de la transformation des métiers, à partir des données produites et transmises par les branches ;
- inviter le CNEFOP et les CREFOP à intégrer l'approche de la certification de branche dans leurs travaux prospectifs sur les activités et les métiers ;
- assurer l'effectivité de la mission d'évaluation des CQP, confiée à la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- faire évoluer l'organisation et le statut de la CNCP.

### ✎ Pour ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications :

- inciter à la modularisation des CQP en blocs de compétences ;
- inviter les différents certificateurs à collaborer, au sein de la CNCP pour définir des référentiels métiers et des blocs de compétences communs ;
- faire de la charte du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) l'instrument général des Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- créer un point de contact entre le Conseil national de l'industrie (CNI) et le COPANEF sur les CQP et CQPI ;
- dans le contexte de la redéfinition du contour des branches professionnelles, apporter le concours de l'État à la mise en œuvre de la politique de certification des branches (aide à l'ingénierie des CQP par le biais des ADEC du ministère du Travail).

### ✎ Pour contribuer à l'égalité professionnelle et à la reconnaissance des qualifications :

- inviter les branches professionnelles au développement des CQP pour des activités employant majoritairement des femmes, à l'écriture de référentiels d'activités et de compétences dénués de stéréotypes de genre et à l'égalité d'accès, femmes-hommes, aux CQP ;
- inviter les négociateurs de branche à positionner les CQP dans les grilles de classification selon un principe d'évaluation objective des compétences ;
- promouvoir la mixité dans les instances de branche en charge de la création et de la mise en œuvre des CQP ;
- envisager, dans le cadre d'un accord de branche étendu l'intégration des CQP dans la grille de classification ;
- autoriser, à titre expérimental, les branches professionnelles à définir les modalités de mise en œuvre de la VAE pour leurs CQP.

### ✎ Pour garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP :

- inclure systématiquement le dispositif des CQP dans un accord de branche étendu ;
- établir, préalablement à la création de tout CQP, un rapport d'opportunité présentant une analyse des besoins en compétences et qualification, les volumes et les flux potentiels des publics concernés, la cohérence avec les certifications déjà existantes ;
- formaliser, dans l'accord de branche, l'information et la formation des négociateurs et des membres des instances paritaires de création et de mise en œuvre des CQP ;
- établir, dans le cadre du COPANEF, un guide méthodologique de construction technique des référentiels de CQP.

### ✎ Pour favoriser la convergence européenne en matière de certification sectorielle :

- prendre en compte les démarches de CQP dans les expérimentations sectorielles conduites dans le cadre du système ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ;
- inviter les partenaires sociaux européens à étudier les conditions d'une reconnaissance mutuelle des certifications professionnelles de branches dans le cadre des comités de dialogue social sectoriel.

Un grand nombre de ces propositions s'adressent directement aux partenaires sociaux. L'avis invite cependant à deux modifications législatives pour conditionner toute création de CQP à l'existence d'un accord instaurant le dispositif dans la branche et un rapport d'opportunité préalable à la création de chaque CQP.