

**CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL**

SESSION ORDINAIRE DE 2016



COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance du 13 septembre 2016

---

***Les certificats de qualification professionnelle (CQP)***

---



## SOMMAIRE

Décès d'anciens conseillers .....	5
COMMUNICATIONS .....	6
Ordre national de la Légion d'Honneur .....	6
Présidence de groupe .....	6
Démission - Permutation de membres du CESE .....	7
Rencontres .....	7
Les Journées européennes du Patrimoine (JEP) .....	7
Réunion des présidents de groupe et de section et délégation .....	8
Saisines gouvernementales .....	8
Avis du CESE sur l'avant-projet de loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne .....	9
Agenda.....	11
LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) .....	12
PRESENTATION DU PROJET D'AVIS .....	12
DISCUSSION GENERALE .....	20
FO - M. Techer .....	20
Coopération - M. Lenancker .....	21
Entreprises - M. Pottier .....	23
Mutualité - M. Caniard .....	24
Outre-mer - M. Antoinette .....	25
Personnalité qualifiée - Mme Levaux .....	26
Personnalité qualifiée - Mme Adam .....	28
Artisanat - M. Quenet.....	29
UNAF - M. Clévenot .....	31
UNSA - M. Bérille .....	32
Agriculture - M. Bernard.....	33
Professions libérales - M. Chassang .....	35
Associations, environnement et nature et organisations étudiantes et mouvements de jeunesse - M. Lasnier .....	36
CFDT - Mme Prévost .....	39
CFE-CGC - M. Dos Santos .....	40
CFTC - M. Vivier .....	40
CGT - M. Teskouk.....	42
DISCUSSION DES AMENDEMENTS.....	43
VOTE SUR L'ENSEMBLE DU PROJET D'AVIS .....	44

ANNEXES.....	47
Annexe 1 - Amendement déposé sur le projet d'avis <i>Les certificats de qualification professionnelle (CQP)</i> . ....	48
Annexe 2 - Suite donnée par la section du travail et de l'emploi à l'amendement déposé sur le projet d'avis <i>Les certificats de qualification professionnelle (CQP)</i> . ....	49
Annexe 3 - Diaporama illustrant les propos de Dominique Gillier, rapporteur .....	50

### **Présidence de M. Patrick Bernasconi**

*La séance est ouverte à quatorze heures trente-cinq.*

**M. le Président.** La séance est ouverte.

#### **Décès d'anciens conseillers**

**M. le Président.** Avant d'ouvrir notre séance plénière, je vais vous demander de bien vouloir respecter une minute de silence en mémoire des anciens conseillers qui nous ont quitté ces dernières semaines.

Monsieur Henri Malley. Né en 1934, Henri Malley fut membre de notre Conseil de 1994 à 1999 au titre du groupe Force Ouvrière. Je tiens à souligner tout particulièrement, par exemple, le rôle important qu'il a joué dans l'aide apportée aux syndicats naissant en Europe de l'Est après la chute du Mur de Berlin.

Monsieur Bertrand Schwartz. Né en 1919, Bertrand Schwartz fut membre de notre Conseil de 1985 à 1994. Ancien élève de Polytechnique, il a été directeur de l'École des mines de Nancy. Chargé en 1981 par le Premier ministre du rapport sur *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté*, il fut de 1983 à 1985 délégué interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté.

Grand humaniste, pédagogue, précurseur et acteur public engagé, Bertrand Schwartz a impulsé la création des Missions locales à la suite de son rapport de 1981. Il a ainsi marqué l'histoire sociale de notre pays. Bertrand Schwarz a également révolutionné la conception de l'alternance en France en renforçant le lien entre temps de formation et temps de travail en entreprise.

Bertrand Schwartz était Grand-Croix de la Légion d'honneur et Commandeur des Palmes académiques. Il fut également le premier titulaire du prix international d'éducation *Grawemeyer Award* en 1989.

Monsieur Albert Détraz. Né en 1920, ouvrier ébéniste, gravement blessé pendant la guerre en 1940, militant de la JOC, Albert Détraz refusa de partir pour le STO, entra dans la clandestinité et participa aux combats pour la libération. Syndiqué en 1944, il entra au bureau de la Fédération CFTC du bâtiment où il devint secrétaire fédéral en 1946.

Il fût secrétaire général de sa Fédération de 1952 à 1962, puis président de la Fédération du bâtiment CFTC-CFDT et président de la commission exécutive de la CFDT de de 1970 à 1974. En 1973, il participa à la naissance de la nouvelle revue théorique confédérale *CFDT Aujourd'hui*, dont il fut le directeur politique.

Albert Détraz devint directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Engagé contre la guerre d'Algérie, son appartement fut plastiqué par l'OAS en février 1962. Membre du Conseil économique et social de 1963 à 1969, il présenta en 1966 le rapport sur *Le rôle de la météo nationale*. Il était décoré de la Croix de Guerre 1939-40.

Monsieur Gérard Gamblin. Né en 1948, il est fonctionnaire de police et s'engage à la Fédération générale des fonctionnaires FO. Nommé au CES en 1999 au groupe de la CGT FO, il participa aux travaux de la section des finances jusqu'en 2004.

Enfin, et hélas une nouvelle fois, je désire saluer la mémoire des victimes du terrorisme, qui depuis notre dernière séance plénière furent nombreuses dans notre pays. Notre pays est en première ligne. Notre assemblée se doit de prendre sa part à la lutte contre les extrémismes et le fanatisme. Notre participation doit être à la mesure de notre rôle et nous devons répondre sur le terrain qui est le nôtre. Il me semble indispensable que nous puissions travailler et apporter notre pierre au travail que la Nation tout entière doit effectuer.

Je vous demande d'observer une minute de silence.

*(L'assemblée observe une minute de silence)*

### **COMMUNICATIONS**

#### ***Ordre national de la Légion d'Honneur***

**M. le Président.** Je désire saluer, au nom de notre assemblée, nos collègues promus dans l'Ordre national de la Légion d'honneur :

- Madame Claire Gibault et Monsieur Bernard Vivier membres du Conseil économique, social et environnemental, nommés Officiers dans l'Ordre national de la Légion d'honneur.
- Monsieur Michel Badré et Mesdames Christel Tesseydre, membres du CESE et Françoise Gondard-Argenti, personnalité associée, nommés Chevaliers dans l'Ordre national de la Légion d'honneur.

*(Applaudissements)*

#### ***Présidence de groupe***

**M. le Président.** J'ai le plaisir de vous annoncer l'élection à la présidence du groupe de la mutualité de Stéphane Junique en remplacement de Thierry Beaudet.

*(Applaudissements)*

Et je tiens à saluer au nom de toute notre assemblée l'élection, lors de l'assemblée générale de la Mutualité française, de Thierry Beaudet comme Président de la Mutualité française, pour un mandat de cinq ans, succédant ainsi à Etienne Caniard.

### ***Démission - Permutation de membres du CESE***

**M. le Président.** Le Bureau a pris acte de la démission de Bernard Baudin (groupe des personnalités qualifiées) à compter du 5 septembre 2016.

Le Bureau a également noté qu'au sein de la délégation à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques, Frédéric Grivot siègera désormais à la délégation en qualité de membre titulaire, en remplacement de Mme Anne-Marie Couderc qui devient membre suppléante.

### ***Rencontres***

**M. le Président.** En ce qui concerne l'influence du CESE - qui sera au cœur des débats à venir - la série de rencontres du Bureau avec des personnalités qui a été lancée avant les vacances avec l'économiste Nicolas Bouzou, s'est poursuivie avec Jean-Christophe Lagarde et Alain Juppé. Seront prochainement accueillis : Jean-Louis Borloo, Jean-François Copé, François Fillon, Jean-Christophe Cambadélis, David Cormand et Eric Woerth.

D'autres rendez-vous sont proposés à Nicolas Sarkozy, Benoit Hamon, Arnaud Montebourg, Sylvia Pinel, Martine Aubry, Emmanuel Macron et Anne Hidalgo. Ces rencontres concerneront les principaux responsables politiques de notre pays.

Il s'agit de rencontrer des personnalités qui auront leur mot à dire dans les débats institutionnels à venir.

Pour les politiques, cela dépasse bien entendu les seuls « présidentiables », afin d'englober ceux qui auront, demain, à occuper des places importantes, dans la majorité comme dans l'opposition, et seront des acteurs des débats institutionnels.

### ***Les Journées européennes du Patrimoine (JEP)***

**M. le Président.** Le débat sur l'influence doit être permanent et global. Aussi, bravo à tous ceux qui ont répondu présent pour les Journées européennes du patrimoine, les samedi 17 et dimanche 18 septembre 2016. À ce jour, 43 membres du CESE se sont inscrits. Les autres sont évidemment les bienvenus. Leur rôle sera d'accueillir et d'expliquer aux visiteurs - environ 4 000 - le rôle, la place et la composition du CESE.

### ***Réunion des présidents de groupe et de section et délégation***

**M. le Président.** Comme vous le savez, je désire rencontrer les présidents de groupe et les présidents de section et délégation trois fois par an. J'ai tenu à voir tout d'abord les présidents de groupes lors de cette rentrée, après que je les ai reçus tous individuellement avant ou après les vacances. Globalement, leur vision m'est apparue positive et les problèmes soulevés solubles. Lors de la réunion des présidents de groupe, j'ai sollicité leur réflexion sur la question de l'attractivité de la plénière ainsi que sur la nécessité de veiller à la qualité des préconisations, indispensables pour qu'elles soient reprises.

Lors de la réunion des présidents de section et de délégation, je souhaite notamment évoquer le PNR, le *Rapport sur l'état de la France*, leur participation aux travaux des missions.

### ***Saisines gouvernementales***

**M. le Président.** Depuis le dernier Bureau, pas moins de cinq saisines gouvernementales ont été adressées au CESE ; nous y reviendrons durant notre séance :

- *La place de la jeunesse dans le monde rural ;*
- *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent ;*
- *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux ;*
- *Les violences faites aux femmes dans les territoires d'Outre-mer.*

Ces saisines sont un signe pour notre institution. En dix mois, nous aurons été saisis à onze reprises. Lors de la mandature précédente, le CESE avait été saisi à vingt-six reprises.

Pour ce qui concerne la saisine sur *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent*, ce matin, le Bureau a décidé la création d'une commission temporaire dont la présidence sera assurée par M. Jean Grosset du groupe des personnalités qualifiées, désigné à l'unanimité.

Cette formule nous paraît être la plus à même de répondre à l'importance du sujet et au nombre de formations de travail concernées par cette question très importante. Je souhaite que notre Conseil émette des préconisations à la hauteur des enjeux de l'avenir de notre Fonction publique. Les travaux de cette commission vont démarrer immédiatement. Conformément aux dispositions de notre règlement intérieur, la validation de la composition de cette commission n'interviendra que lors de notre prochaine assemblée plénière.

S'agissant de la saisine - particulièrement importante sur le fond, mais aussi pour notre assemblée - relative à *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux*, je vais réunir l'ensemble des présidents des sections, concernés par cette saisine gouvernementale. La consultation des membres du Bureau a fait ressortir une préférence pour un travail intersections, piloté par l'une d'entre elles.

S'agissant de la saisine sur *La place de la jeunesse dans le monde rural*, le Bureau a décidé de la confier à deux sections : celle de l'aménagement durable des territoires - présidée par Mme Duhamel - et celle de l'éducation, de la culture et de la communication, présidée par M. Nau.

Enfin, pour ce qui concerne la saisine relative aux *Violences faites aux femmes en Outre-mer*, le Bureau a décidé de réunir conjointement les deux délégations, Outre-mer et Droits des femmes et à l'égalité, coprésidées par Mme Vion et M. Antoinette. Cette « formation » sera amenée à produire une étude qui sera transformée en rapport et avis par le Bureau, répondant ainsi à la saisine gouvernementale, conformément au règlement intérieur.

Ces exemples démontrent la nécessaire souplesse que nous devons avoir dans notre organisation de travail afin de répondre de manière efficiente aux sollicitations dont nous sommes l'objet.

#### ***Avis du CESE sur l'avant-projet de loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne***

**M. le Président.** En plus de ces saisines, une est arrivée, au cœur de l'été, celle relative à la loi « montagne ». Elle a été traitée par les collaborateurs du CESE, dont je tiens à saluer l'engagement, afin que le Conseil soit en mesure de répondre à cette saisine tardive - il faut le souligner - alors qu'il s'agit d'une loi de programmation. Ce que nous avons fait remarquer au gouvernement.

L'administration, les conseillers et la présidente de la section de l'Aménagement durable des territoires, Mme Duhamel, se sont particulièrement mobilisés afin de répondre à ce texte dans l'urgence. C'était important car il est nécessaire que le CESE démontre qu'il lui est possible de s'adapter.

Je cède la parole à Mme Duhamel, présidente de la section, et à Mme Nathan, rapporteure de cet avis, afin qu'elles nous disent un mot de cette contribution.

**Mme Duhamel.** Je serai brève. Avant toute chose, je remercie très chaleureusement toutes celles et ceux qui se sont mobilisés. Nous avons été saisis le 29 juillet, pour une saisine à rendre le 6 septembre. C'était un sacré défi !

Je me suis permis de solliciter les groupes et leurs attachés début août. Ce fut un grand bonheur que de pouvoir bénéficier des apports et des compétences de tous les conseillers, qu'ils soient de notre section ou pas.

Ces multiples contributions ont aidé Mme Nathan, notre rapporteure, que je remercie avec force pour son implication. Lorsque je lui ai demandé d'être rapporteure - c'était une entorse au règlement intérieur puisque nous ne pouvions pas le faire entériner par un vote - elle était en train de faire un stage de zénitude... Elle a néanmoins répondu présente.

Je remercie vraiment l'administrateur de notre section, M. Méraud, qui a amputé grandement ses congés, les présidents et les attachés de groupe, les membres de notre section, sans oublier Mme Gagnère et M. Varron qui sont rentrés sur les « *chapeaux de roue* ».

Je cède maintenant la parole à notre rapporteure, Mme Nathan.

**Mme Nathan.** C'est vrai, Monsieur le Président, que je n'avais pas imaginé ma fin de congés et une reprise aussi intenses.

Je souhaite confirmer ce que vient de vous expliquer notre présidente, Mme Duhamel. Sans cette mobilisation et une participation aussi active des membres de la section et des groupes, nous n'aurions rien pu faire puisque nous n'avons pas été en capacité de mener ni auditions ni entretiens. Sans une telle mobilisation, nous n'aurions pu rien produire.

Cette loi est un projet de loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, qui fait suite à un rapport de mission parlementaire, *Pour un pacte renouvelé de la Nation avec les territoires de montagne*, remis au Premier ministre en juillet 2015. Elle porte modification de la loi « Montagne » de 1985 et de ses différents codes (urbanisme, tourisme, construction, habitation, etc.)

L'exposé des motifs annonce une politique ambitieuse qui souhaite non seulement compenser les handicaps posés par les conditions géographiques et climatiques difficiles, mais également valoriser les atouts de la montagne, mobiliser le potentiel d'innovation tout en répondant aux besoins de la vie quotidienne des habitants. C'est un vaste programme.

Nous avons constaté que ce projet de loi comprenait des mesures utiles sur des sujets importants, mais que, en réalité, l'ensemble était relativement partiel et insuffisamment stratégique pour répondre à la vision générale annoncée.

Face aux délais qui nous étaient impartis, nous avons choisi de traiter les *items* qui nous paraissaient manquer dans cette loi afin qu'elle soit un véritable acte II de la loi « Montagne ». On sait aujourd'hui qu'il existe des espaces montagnards en grande difficulté économique, que la montagne occupe une place importante dans la stratégie d'adaptation au développement durable et aux changements climatiques. Il nous semblait que des pans entiers manquaient. Nous n'avions malheureusement pas le temps de les traiter.

Par conséquent, nous avons choisi d'émettre quelques considérations générales. Puis, nous avons traité, article par article, les éléments de la loi qui portaient parfois sur des sujets très techniques et nous ont posé question. Je remercie tous ceux qui ont essayé de nous apporter leur aide car nous en avons grand besoin.

Pour terminer, le CESE estime que les mesures contenues dans la loi vont dans le bon sens, mais que l'ensemble manque de souffle. Voilà ce que nous avons mis dans notre avis.

*(Applaudissements)*

### **Agenda**

**M. le Président.** Les prochains rendez-vous sont les suivants :

- remise du *Rapport sur l'état de la France* au Premier ministre le 21 septembre ;
- rencontre avec M. Bartolone, président de l'Assemblée nationale, le 23 septembre ;
- rencontre avec M. Baroin, président de l'Association des maires de France, le 26 septembre ;
- rencontre en tête à tête avec le Président de la République le 28 septembre ;
- rencontre avec M. Le Guen, Secrétaire d'État aux relations avec le Parlement, et M. Le Roux, président du groupe socialiste de l'Assemblée nationale.

D'autres rendez-vous vont être programmés :

- rencontre avec le président du Sénat qui souhaite que le Sénat saisisse le CESE et que nous puissions lui proposer différents thématiques de saisine ;
- Rencontre avec le directeur général du Budget à l'Assemblée, M. Carrez, afin de le sensibiliser au CESE et aux sujets en cours au CESE.

Depuis le dernier Bureau de juillet, j'ai rencontré M. Lemas, directeur général de la Caisse des dépôts, qui souhaiterait que nous puissions travailler avec eux sur les questions de compte personnel d'activité. Ainsi, le gouvernement pourrait nous saisir suite au débat participatif lancé par France Stratégie.

Monsieur Fabius, président du Conseil constitutionnel, m'a fait part de son intérêt pour nos travaux ;

Enfin, je vous remercie d'accueillir M. Le Pardo, conseiller technique du Conseil Économique, Social et Culturel de Papeete, qui effectue un stage au sein de notre conseil.

*(Applaudissements)*

## LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

**M. le Président.** Mes chers collègues, je vous rappelle que l'ordre du jour de notre assemblée plénière prévoit l'examen du projet d'avis relatif aux *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*, présenté par Dominique Gillier, rapporteur, au nom de la section du travail et de l'emploi, présidée par Sylvie Brunet.

### PRESENTATION DU PROJET D'AVIS

**M. le Président.** Monsieur le rapporteur, vous avez la parole.

**M. Gillier.** Monsieur le président, mesdames et messieurs les parlementaires, les conseillers et conseillers gouvernementaux, chers invités, chers collègues, notre assemblée, vous le savez tous, dans ses orientations stratégiques, a retenu au cœur de ses travaux pour la mandature les multiples mutations et transitions auxquelles doit faire face notre société. Ces mutations impactent fortement le travail qui connaît lui-même de profondes évolutions dans la transformation des métiers, dans leur professionnalisation, dans des secteurs créateurs d'emplois comme, par exemple, les aides aux personnes qui se professionnalisent, avec de nouvelles compétences, de nouvelles organisations.

Le présent projet d'avis se situe pleinement dans cette perspective de notre assemblée, sous l'angle des qualifications professionnelles et des certifications. Il semblerait que cette question soit un peu une première ; en tout cas nous n'avons pas trouvé la trace de travaux précédents sur le sujet des certifications dans notre section du travail et de l'emploi.

L'enjeu de la qualification est un enjeu social et pour l'emploi. Chacun le sait, cela se passe d'une démonstration. C'est aussi un enjeu économique. L'OCDE relève qu'un faible niveau de compétence entraîne une plus faible productivité. On sait tous que de nombreuses entreprises, de nombreux secteurs professionnels rencontrent des difficultés de recrutement. C'est parfois lié à la démographie - qui fait que sur des métiers anciens, beaucoup de salariés partent en retraite - parfois du fait du manque d'attractivité de certains métiers, qui sont mal appréciés dans l'opinion, qui ont une mauvaise représentation. Tout cela génère des difficultés de recrutement, qui sont parfois très sensibles.

Pour qualifier, c'est-à-dire pour identifier une qualification, les professionnels la décrivent dans ce que l'on appelle un référentiel d'activité, en quelque sorte un outil de langage commun, qui va leur servir notamment dans leurs relations de travail, la définition de leurs relations de travail au moment du recrutement ou en cours de carrière.

Mais qualifier, c'est aussi une action pour acquérir ou consolider des compétences, soit par la pratique professionnelle elle-même, soit par son apprentissage, de sorte que la qualification interroge aussi l'organisation du travail et la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux ont bien compris tout cela puisqu'en 2013, ils ont conclu deux accords nationaux interprofessionnels importants : l'un sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, qui aborde cette question de l'organisation du travail, et l'autre, sur la formation professionnelle.

On peut faire un constat -mais ce n'est pas le seul- qui illustre bien l'évolution nécessaire de notre système de formation (*Cf. diaporama publié en annexe au présent compte rendu*).

Sur cette diapositive apparaît l'évolution inversée depuis la loi de 1971 sur la formation professionnelle du taux d'accès à la formation et du nombre d'heures par stagiaire, qui sont respectivement passées de 12 à 43 % et de 63 à moins de 30 heures.

Cela signifie que ce qui domine aujourd'hui, dans le domaine de la formation continue, ce sont des formations d'adaptation à l'emploi.

Tout n'est pas négatif dans une formation-adaptation, loin de là, mais elle est quand même circonscrite à un emploi et à une entreprise.

Ce constat a, avec d'autres, participé à ce que, suite aux accords que j'ai déjà évoqués, la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle introduise des dispositions nouvelles, novatrices et importantes avec, au cœur des préoccupations du législateur, la volonté de privilégier la formation qualifiante.

Pour cela, plusieurs dispositions sont prises. Notamment sont créés trois dispositifs :

- le conseil en évolution professionnelle, qui va permettre à des salariés d'être accompagnés dans la construction d'un projet professionnel ;
- l'entretien professionnel régulier au sein de l'entreprise ;
- le compte personnel de formation, qui privilégie les formations qualifiantes et certifiantes.

Dans ce contexte, notre projet d'avis est donc opportun. Mais la qualification, pour pouvoir être attestée, fait appel à ce que l'on appelle les certifications professionnelles.

En France, le système national de certification professionnelle est pluriel : on a des diplômes et des titres publics - qui associent, eux aussi, d'une certaine manière, les professionnels - les titres privés - qui relèvent le plus souvent d'organismes de formation - et les certificats de qualification professionnelle des branches, donc les CQP, dont traite notre projet d'avis.

Un CQP, c'est donc une création paritaire des professionnels d'une branche.

Concrètement, cela consiste en un référentiel d'activité, une description des compétences requises doublée d'un référentiel de certification, c'est-à-dire une définition des modalités probatoires de l'acquisition de ces compétences. C'est aussi un jury paritaire de branche pour délivrer - ou pas - le CQP.

Je précise tout de suite que ces CQP peuvent être interbranches, et l'on parlera alors de CQPI.

Comme certification, comme objectif de certification, dans le cadre de la formation continue, y compris la formation en alternance pour les jeunes et pour les adultes, les CQP participent des réponses effectives aux besoins de qualification que j'évoquais tout à l'heure, mais aussi aux aspirations à une promotion sociale.

Ils commencent déjà à permettre de réaliser le droit formel à la qualification, qui est inscrit dans le Code du travail, et le droit à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours d'une carrière qui, lui aussi, est inscrit dans le code du travail. Il permet justement de dépasser de simples formations d'adaptation pour un emploi et une seule entreprise en allant vers une qualification reconnue au niveau d'une ou plusieurs branches.

Les CQP, puisqu'il s'agit d'entrer au cœur du contenu du travail, permettent aussi une description de ce qu'est une activité professionnelle, et donc, contribue à l'attractivité des métiers, de même qu'il constitue un élément du dialogue social, et même, d'un dialogue social créatif directement sur le travail, mais aussi des prolongements sur l'analyse prospective des métiers, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation, la classification et d'autres sujets encore.

Mais derrière ces enjeux généraux et ces considérations techniques, il y a des hommes et des femmes mobilisés sur un CQP, des salariés qui aspirent à leur développement professionnel, des employeurs qui développent une activité, des entreprises où salariés et employeurs se retrouvent pour créer des richesses et pour laquelle ils partagent le souci de leur pérennité.

Je vais donc vous proposer de donner la parole à ces femmes et hommes avec un petit film. Vous verrez que la parole est plutôt donnée aux hommes. Ce tournage a été réalisé dans un centre de formation de l'industrie. Cela illustre les progrès qui restent à accomplir dans le domaine de la mixité des métiers. Cela fait partie des propositions de notre projet d'avis.

Malheureusement, la seule salariée femme qui a témoigné dans ce petit film n'a pas souhaité que l'on filme son visage ; c'est son droit à l'image et nous l'avons respecté. Ce qui était important, c'était que l'on puisse recueillir malgré tout son témoignage parce qu'elle a un point de vue particulièrement intéressant. D'autres vidéos seront mises en ligne sur le site du CESE - celle-ci y est déjà, je crois - qui assureront un peu plus une image diverse de ce que sont les CQP.

*(Projection du film)*

**M. Gillier.** Nous pouvons applaudir ces témoins !

*(Applaudissements)*

**M. Gillier.** Je voudrais tout de suite remercier Alexandra Texier, qui a réalisé ce petit film, le service communication du Conseil et surtout, toutes les personnes qui ont bien voulu apporter leur témoignage.

Puisque j'en suis aux remerciements, je vais remercier aussi toutes les personnes qui ont été actrices. J'ai une pensée pour Françoise Geng, l'ancienne présidente de la section du travail et de l'emploi, qui a initié cette autosaisine sous la précédente mandature, puisque ce projet d'avis est transmandature.

Je remercie Sylvie Brunet, qui a conduit nos débats, et tous les membres de la section pour leur apport précieux, individuel ou collectif, et pour la confiance qu'ils m'ont témoignée.

Mes remerciements vont aussi à notre équipe d'administrateurs - Nathalie Vaysse, Xavier Guillard et Nathalie Ravion - qui ont pris leur part du travail et qui nous ont apporté des conseils avisés et irremplaçables.

Mes remerciements aussi à la section de l'éducation, de la culture et de la communication et à Danielle Dubrac, sa rapporteure, pour leur contribution au projet d'avis ; à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, en particulier à deux stagiaires qui ont travaillé avec cette délégation, Solène et Léa, sous l'impulsion vigoureuse de leur présidente, Pascale Vion, qui nous ont beaucoup apporté et de manière très précise sur ce que l'on pouvait relever comme inégalités professionnelles dans un référentiel de certification et qui nous ont permis de formuler des propositions pour les corriger.

Merci aussi aux experts et attachés du groupe qui nous ont accompagnés, aux stagiaires et aux responsables de l'AFORP et de l'académie internationale de coupe de Paris qui nous ont accueillis, aux stagiaires et aux entreprises qui ont répondu à notre enquête et à toutes celles et ceux que nous avons rencontrés en entretiens ou audition, notamment les représentants des branches dont le témoignage apporte une plus-value exceptionnelle à ce projet d'avis.

En effet, quand on a démarré nos travaux nous avons été frappés par la faiblesse des données statistiques et des études sur ce sujet. Nos investigations auprès des branches ont compensé cette absence de travaux, au moins partiellement.

Par conséquent, notre projet d'avis fait un fait joli « pavé » parce que d'une certaine manière il a fallu réintégrer une partie du rapport et constats plus conséquente que ce que l'on avait imaginé au départ.

Les CQP se sont progressivement installés dans le paysage des certifications dans tous les secteurs (industriels, tertiaires, agriculture), pour toutes les catégories (ouvriers, employés, techniciens, encadrement). Le Centre Inffo en répertorie près de 1 100 dans 127 branches professionnelles. Mais on manque de données consolidées.

C'est très loin des volumes des diplômes de l'enseignement qui ne sont pas du tout menacés car ils couvrent un champ beaucoup plus large, notamment en intégrant la formation générale et d'autres missions que des missions de professionnalisation. La formation générale et ces autres missions ce n'est pas du rôle des CQP. Pour autant cela ne sépare pas ces deux mondes car on constate que dans le retour à la formation par la formation continue, cela provoque une appétence chez les gens concernés, cela constitue un marche-pied pour renouer avec la formation générale.

En recourant au CQP, on constate que les branches développaient des stratégies spécifiques mais très diverses. Cela peut être une question d'image et d'attractivité, d'adaptation des compétences professionnelles, de gestion dynamique des parcours professionnels, de reconversion dans le cadre de restructuration. Cela peut être pour assurer les qualifications nécessaires à la montée en gamme du secteur, pour compléter les autres certifications, permettre l'exercice d'une profession réglementée et parfois pour développer une logique inter branche avec les CQP.

Les CQP ont - comme chaque type de certification - des points forts. D'abord, ils sont fondés sur la professionnalisation, la proximité avec les professionnels ; ils présentent une rapidité de création et de mise en œuvre, un accès facilité pour les publics, adultes et jeunes, un caractère moins théorique. Mais ils ont leurs points faibles. Une absence de reconnaissance au-delà de la branche qui va les délivrer ; cela peut être un peu corrigé par les CQPI, par d'autres moyens.

Ils exigent aussi une expertise et une ingénierie de conception qui n'est pas à la portée de toutes les branches. Il y a des risques aussi de doublons entre différents types de certification pour une même activité, des risques d'incohérence voire même de profusion de CQP au sein de certaines branches. Pour certains on a des flux très réduits et ils souffrent d'un très gros déficit de notoriété.

Avec les CQP, la politique de certification qui relevait initialement de la seule compétence de l'État, jusqu'au début des années 80, s'est ouverte aux partenaires sociaux de branches. C'est une liberté qui leur est donnée mais c'est une responsabilité et ces deux caractères ont prévalu dans les propositions de notre projet d'avis.

Ces propositions sont au nombre de cinq : s'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQPQ ; ouvrir les passerelles entre les différents types de certification en respectant leur spécificité ; actionner tous les leviers de reconnaissance de qualification ; garantir un paritarisme de qualité ; favoriser la convergence européenne.

Première proposition : s'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP parce que si la diversité des certifications peut se justifier, elle ne doit pas nuire à la visibilité pour les usagers. Ceux-ci ce sont bien sûr les salariés, les demandeurs d'emploi, les employeurs, mais aussi les acteurs d'orientation professionnelle des adultes pour qui la connaissance des certifications est indispensable dans l'accompagnement de la construction d'un projet professionnel.

C'est pour cela que l'on demande aux branches un recensement exhaustif - qui aujourd'hui n'existe pas - des CQP. C'est une mission qui relève de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ; encore faut-il que les branches donnent les informations. Aux branches de faire cette action pour répertorier les CQP et transmettre ce recensement à la CNCP.

La CNCP a aussi pour mission de tenir le registre national de certification professionnelle. On souhaite que tous les CQP visent cette inscription à ce registre. Les branches devraient promouvoir par elles-mêmes leur CQP, créer des outils pour cela et notamment agir auprès des entreprises qui ont leur part à fournir dans cette action, dans le cadre de l'entretien professionnel désormais instauré. Il existe plusieurs sites informatiques qui ont cette mission d'information. Chaque acteur de l'information ou usager pourrait se saisir de ce recensement fait par les branches et être beaucoup plus complet en intégrant tous les CQP.

On souhaiterait aussi, concernant la cohérence et la pertinence de la création de CQP, que les branches réalisent leurs propres évaluations paritaires pour transmission à la CNCP parce que cette commission est légalement chargée d'évaluer le dispositif des CQP ; or, elle ne le fait pas faute de ressources, des données d'informations nécessaires mais aussi parce qu'elle n'a peut-être pas tous les moyens humains qui conviendraient. On souhaite que l'État - qui lui a donné cette mission d'évaluation - lui permette de la réaliser en renforçant ses moyens humains, en les adaptant à cette mission.

Le projet d'avis invite aussi France Stratégie, le CEREQ et les institutions paritaires nationales et régionales de l'emploi et de la formation à prendre en compte les CQP dans leur analyse sur l'anticipation de la transformation des métiers.

Deuxième proposition : décloisonner les différents types de certification parce que le pluralisme du système, qui peut avoir ses avantages, ne doit pas être l'ennemi de l'efficacité. Pour décloisonner et en même temps faciliter l'accès aux certifications, on pourrait tenter de s'appuyer sur ce que l'on appelle, depuis la loi de 2014, des blocs de compétence. Il s'agit de modules qui constituent, une fois rassemblés, une même certification. On invite donc les certificateurs à collaborer pour la conception d'un référentiel métier organisé en blocs de compétences qui pourraient être des blocs communs où respectivement reconnus dans des certifications d'origines diverses.

Les CQPI sont un autre moyen de décloisonnement. Il existe une charte qui a été créée à l'origine par les branches qui ont souhaité partager entre elles des CQP. Cette charte a été depuis reprise par le Comité paritaire national emploi formation (COPANEF); nous souhaitons qu'elle soit l'instrument général et unique, qui encadre les CQP. Il ne faudrait pas que d'autres branches aient leur propre charte.

Enfin, au moment où les branches sont appelées à se regrouper, l'État devrait apporter son concours à la réalisation des études d'opportunité qui relèvent des branches préalablement à la création des CQP au travers peut-être des actions de développement de l'emploi et des compétences. C'est vrai que des branches n'ont pas les moyens suffisants pour se doter d'une ingénierie, d'une expertise suffisamment conséquente.

Troisième proposition : actionner tous les leviers de reconnaissance des qualifications. Cela devrait être le levier de l'égalité professionnelle femmes/hommes qui dispose d'un cadre législatif fort, sur lequel on pourrait s'appuyer pour concrétiser cette réalité, à laquelle on aspire, d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Concrètement on peut le faire en objectivant - dans le cadre de la dissection des activités professionnelles pour rendre visibles les compétences requises - ces compétences dans des référentiels dépourvus de tout stéréotype de genre, en recommandant aux branches et aux entreprises que dans le développement des CQP il y ait un rééquilibrage de la reconnaissance de l'objectivation des compétences, qu'elles soient plutôt attribuées aux femmes et aux hommes. On a d'excellents exemples dans la vie, notamment dans le secteur de l'aide aux personnes; il y a beaucoup de femmes employées mais on ne reconnaît pas le fait qu'elles sont appelées à aider des personnes à se mouvoir et les porter quand chez les dockers la force physique fait l'objet d'une reconnaissance objective et importante. C'est un exemple.

Nous recommandons aussi une égalité d'accès au CQP pour les personnes à temps partiel. Le CPQ par le fait qu'il a une durée de formation plus courte peut être intéressant. Il ne faut pas que les personnes à temps partiel soient en dehors de ces formations.

Enfin, la mixité des instances paritaires fait partie de nos recommandations; mieux reconnaître les compétences à chacun c'est aussi que ces instances qui travaillent sur ce sujet soient elles-mêmes mixtes.

Concernant les classifications, il nous a paru logique, s'agissant d'éléments créés au niveau de la branche et paritairement, que les CQP soient positionnés dans la hiérarchie des emplois, c'est-à-dire dans les classifications. Le projet d'avis propose aux partenaires sociaux d'examiner cette question dans le cadre de leur accord de branche ou de la négociation triennale obligatoire sur les classifications.

Sur cette proposition, concernant la VAE, très peu utilisée pour les CQP, on propose qu'à titre expérimental les branches volontaires puissent définir des modalités de mise en œuvre de la VAE pour l'obtention d'un CQP avec un accompagnement renforcé et personnalisé.

Quatrième proposition : garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP. Nous proposons de modifier sur deux aspects le Code du travail. C'était très facile à faire, il s'agit de conditionner la création d'un dispositif de CQP au niveau des branches à l'existence d'un accord de branche étendue qui en établit le règlement général de fonctionnement, de processus de création.

Il s'agit enfin de conditionner la création des certifications, notamment des CQP, à l'établissement préalable pour chacune de ces certifications d'un rapport d'opportunité permettant de la situer dans le paysage global de la certification dans le besoin de qualification.

On préconise que cet accord étendu contienne aussi des clauses relatives à l'information et à la formation des acteurs paritaires en charge d'un processus de CQP tout en demandant au COPANEF de définir un contenu pour cette formation et un guide méthodologique parce que les employeurs, comme les salariés, quand ils s'attaquent à un travail de certification, si ce sont de bons professionnels pour analyser une activité, ils ne sont pas spontanément certificateurs. Il est normal qu'ils puissent bénéficier de cet accompagnement.

Enfin, dernière proposition, il faudrait favoriser la convergence européenne. On sait qu'il existe des travaux européens en la matière. On recommande aux instances européennes - en vue notamment d'un référencement ou une certification sectorielle qui peut exister dans différents pays européens et de leur référencement dans le système européen des qualifications - que soient pris en compte les CQP et que soient impliqués les comités de dialogue social sectoriel européens des secteurs concernés. Plus généralement, on invite les partenaires sociaux à étudier les conditions au niveau européen d'une reconnaissance mutuelle en matière de certification professionnelle de branche.

En conclusion de cette présentation, il est utile de dire que notre travail et ce projet d'avis se situent dans le cadre plus large de l'évaluation du système national de certification

Actuellement, les inspections des principaux ministères certificateurs travaillent sur plusieurs rapports, et en particulier un rapport sur la politique publique de certification professionnelle. J'espère que notre projet d'avis sera complémentaire à ces travaux en cours.

Enfin, rappelons que ce projet d'avis s'inscrit pleinement dans l'objectif partagé du Gouvernement et des partenaires sociaux qui affirment vouloir faire de la formation professionnelle un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Merci de votre attention.

*(Applaudissements)*

## **DISCUSSION GENERALE**

**M. le Président.** Mes chers collègues, je déclare la discussion générale ouverte. La parole est à M. Techer, au nom du groupe FO.

### ***FO - M. Techer***

**M. Techer.** Monsieur le président, mesdames et messieurs les conseillers, dans une période où le paritarisme est remis en cause, critiqué, caricaturé - notamment lorsqu'il a trait au sujet de la formation professionnelle - il est important de mettre en avant les constructions paritaires ; les CQP qui sont l'objet de ce projet d'avis en sont une illustration exemplaire.

Ce projet d'avis souligne le travail paritaire effectué par les interlocuteurs sociaux dans les branches professionnelles sur un sujet totalement créé et géré par eux, qui est la certification par les branches professionnelles.

En décrivant le processus paritaire, en soulignant les objectifs, notamment d'augmentation des niveaux de qualification, de complémentarité des CQP avec les autres certifications, en insistant sur le chainage certification/dispositif de formation/reconnaissance dans l'emploi, ce projet d'avis met la lumière sur une création paritaire indispensable et en expose les forces et les faiblesses.

S'agissant des parties prenantes et des acteurs, il nous semble important de souligner que les partenaires sociaux travaillent depuis un certain temps sur ces thématiques, notamment par le biais des travaux du Comité observatoires et certifications (COC), sur l'amélioration de la connaissance des CQP, sur la nécessaire évaluation des dispositifs ainsi que sur le sujet du paritarisme qui est au cœur des travaux du COC.

En effet, ce dernier a fait un travail de clarification des différentes notions en lien avec la certification, dans un souci de mise en cohérence : la charte sur les CQP, la note du COPANEF de 2015, la charte nationale de la certification professionnelle du COPANEF de 2016 et des travaux actuellement en cours sur les certifications transverses. Les recommandations qui sont préconisées vont dans le sens d'une meilleure visibilité.

Le groupe FO suggère que les préconisations qui sont faites pour les CQP puissent s'appliquer à l'ensemble du champ de la certification. Le degré d'exigence est de plus en plus important s'agissant des certifications professionnelles, et il semblerait qu'il soit moindre pour les diplômes et titres de formation initiale.

Le groupe FO reste néanmoins réservé sur la recommandation 14 préconisant le concours de l'État dans la mise en œuvre des politiques de certification des interlocuteurs sociaux, le mélange des genres pouvant à terme nuire au paritarisme.

Par ailleurs, le groupe FO appuie fortement les recommandations sur les CQPI, notamment celle sur l'attention particulière à apporter à une égalité d'accès aux CQP pour les femmes et les hommes, et plus spécialement pour les personnes à temps partiel. Il est important de souligner - ce qui est fait dans ce projet d'avis - le lien entre CQP et classifications. L'intégration de ces certifications dans les grilles de classifications est une revendication du groupe FO. Nous aurions souhaité que ce soit bien plus qu'une recommandation à examiner dans le projet d'avis.

En ce qui concerne les préconisations visant à une meilleure information et à la formation des négociateurs, la question du financement et de ses modalités se pose et demeure sans réponse. Enfin, une réserve sur la recommandation relative à la convergence européenne qui ne nous semble pas être au même niveau que les autres recommandations.

Le groupe FO tient particulièrement à souligner le travail et les débats constructifs sur le sujet dans la section, ainsi que l'écoute du rapporteur qui a su faire évoluer le projet d'avis dans une version finale moins académique et avec des préconisations dans leur majorité très concrètes. Pour l'ensemble de ces raisons, le groupe FO votera favorablement ce projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Lenancker, au nom du groupe de la coopération.

### ***Coopération - M. Lenancker***

**M. Lenancker.** Monsieur le président, monsieur le rapporteur, chers collègues, le développement des compétences et des qualifications constitue un enjeu majeur, en tout premier lieu pour les salariés qui ont besoin d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à leur sécurisation dans l'emploi et à leur évolution professionnelle. À ce titre, le film que nous venons de voir en est une parfaite illustration.

C'est un enjeu majeur également tant du point de vue de la lutte contre le chômage que de la compétitivité des entreprises. Il s'agit notamment de faire coïncider besoins des salariés et attentes des employeurs et ce dans un contexte de mutation du monde du travail qui se traduit notamment par la montée en puissance de la qualification des métiers, par des problèmes d'attractivité de certains secteurs d'activité, par un besoin de sécurisation des parcours professionnels.

Monsieur le rapporteur, cher Dominique, nous avons apprécié tes qualités pédagogiques sur ce sujet très technique, que tu as su resituer dans le paysage plus large des enjeux de la qualification. En effet, la loi du 5 mars 2014 développe de nouveaux outils en matière de formation professionnelle et de qualification. Dans ce cadre, les CQP viennent enrichir les dispositifs de formation appelés à évoluer. Au regard d'un état des lieux dégageant les forces et faiblesses de ce dispositif, nous partageons la volonté d'améliorer la connaissance des CQP pour les rendre plus visibles et attractifs. C'est notamment le rôle des branches qui doivent assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés dans un contexte de foisonnement des certifications, ou du moins de certaines d'entre elles.

Le projet d'avis souligne la spécificité de cette démarche paritaire au sein des branches, qui relève donc de la responsabilité des acteurs professionnels, situés au plus près des métiers et de leurs évolutions. Les entreprises coopératives sont particulièrement attachées à cette approche. Dans cet esprit, nous partageons les recommandations relatives à l'accompagnement des acteurs des branches.

L'exemple de la mutualisation des CQP au sein de la filière alimentaire - qui intègre notamment les coopératives agricoles - nous paraît une voie intéressante à explorer dans le cadre du débat sur les certificats de qualification professionnelle interbranches. A été récemment engagée une rénovation des CQP de cette filière dans le champ d'OPCALIM, OPCA commun à une trentaine de branches. La démarche repose sur un fonds mutualisé et une reconnaissance mutuelle d'outils de certification dans le cadre de leur rénovation. Cet exemple illustre bien la contribution des CQP pour répondre aux besoins de professionnalisation, de reconnaissance des compétences ou de reconversion des salariés. C'est aussi un outil au service de la structuration des démarches de formation des entreprises.

Les mutations liées au numérique interrogent fortement l'évolution des métiers et des compétences. Le projet d'avis souligne l'importance d'intégrer le digital dans les apprentissages mais au-delà, le numérique bouleverse la notion même du travail et des parcours professionnels. La coopération - très attachée à la valorisation du capital humain - est attentive à la sécurisation des parcours des individus qui prendront des formes de plus en plus diversifiées, avec des alternances entre périodes de salariat, de travail indépendant et parfois malheureusement de chômage.

À ce titre, le décloisonnement des CQP est très important pour faciliter les passerelles d'un métier à l'autre, en développant les pratiques de la VAE.

Le groupe de la coopération votera en faveur de ce projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Pottier, au nom du groupe des entreprises.

### ***Entreprises - M. Pottier***

**M. Pottier.** Monsieur le président, monsieur le député, monsieur le rapporteur, mesdames messieurs les conseillers, si l'on partage l'idée que les salariés doivent monter en compétence, se former tout au long de leur vie et que cette formation leur est profitable comme elle l'est pour les entreprises et le pays tout entier, le CQP est un très bel outil. Fruit d'un accord entre les partenaires sociaux, il est mis en place depuis le début des années 90 par les branches professionnelles ; le temps était venu d'étudier les possibilités de renforcement de ce dispositif et les améliorations et/ou simplifications que nous pourrions y apporter.

La présentation qui vient d'en être faite et son illustration en image montrent à l'évidence la pertinence d'un dispositif accessible et valorisant. Les partenaires sociaux ont joué le jeu, prouvant ainsi leur capacité à agir au plus près de la réalité des métiers.

Les CQP sont donc reconnus par les entreprises et appréciés par les salariés, mais il souffre aussi d'un certain nombre d'imperfections qu'il faut, dans la mesure du possible, faire disparaître pour améliorer le dispositif. Le premier mérite de ce projet d'avis est de faire une liste exhaustive des forces et des faiblesses de l'outil CQP : difficulté pour certaines entreprises de concilier la mobilité des salariés avec leur fonctionnement à court terme ; flux de candidats très réduits pour certains CQP ; méconnaissance des CQP et positionnement par rapport aux diplômes, voilà parmi les principaux obstacles à un développement plein et entier des CQP.

Sur un sujet que nous avons abordé de façon collective et constructive, le rapporteur a su faire émerger des propositions fortes qui seront utiles pour l'avenir. Il nous faut par exemple définir, en concertation avec les branches, un socle d'indicateurs d'évaluation commun. Dans le même esprit, il est utile que le CESE invite les certificateurs à collaborer, en particulier au sein de la CNCP, pour la conception de référentiels métiers qui intègrent la définition de blocs de compétences et présentent une compatibilité pour permettre que ces derniers puissent être autant que possible communs à plusieurs certifications.

Nous ne pouvons qu'adhérer à ces préconisations. Le CQP est un outil qui concourt à la construction des parcours professionnels et à leur sécurisation.

Ce projet d'avis a le mérite d'en décrire avec précision le mode de fonctionnement. Un des enjeux à venir est sans doute de réfléchir à une meilleure articulation entre les blocs de compétences des CQP et ceux des diplômes, dans l'optique d'un véritable parcours professionnel de chaque individu. Le CQP doit rester un outil proche du terrain, simple, accessible, car c'est à ce prix qu'il se développera et sera utile aux salariés et aux entreprises.

Les préconisations allant dans ce sens, le groupe des entreprises votera ce projet d'avis sous réserve qu'aucun amendement ne vienne en dénaturer le sens. Merci.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Caniard, au nom du groupe de la Mutualité.

### ***Mutualité - M. Caniard***

**M. Caniard.** Monsieur le président, monsieur le rapporteur, chers collègues, dans une récente enquête la DARES a montré la plus grande efficacité, pour retrouver un emploi, des formations qui permettent, je cite : « *de se perfectionner dans son métier ou d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle* ». Cette enquête confirme s'il en était besoin qu'une politique de l'emploi volontariste et pragmatique doit accorder une place importante aux formations certifiantes, malheureusement encore trop peu connues, encore trop peu accessibles.

Les CQP, parce que co-construits par les acteurs des branches, sont un outil essentiel pour répondre aux besoins de professionnalisation, de reconversion ou d'évolution des métiers. C'est ainsi que dans l'objectif de développer et reconnaître les compétences des salariés pour répondre aux nouveaux besoins des mutuelles - notamment face aux changements en cours - de faciliter la mobilité professionnelle et de former de nouveaux salariés, la branche de la mutualité s'est engagée dès 2005 dans un processus de reconnaissance des qualifications à travers la création de sept CQP. Au bout de dix ans, le bilan est le suivant : 1 500 candidats ; environ 1 450 certifications ; 85 % de femmes, 74 % des candidats ont entre 31 et 55 ans.

Si les femmes sont très représentées dans les emplois peu qualifiés, peu de CQP les visent directement. En effet, sur 160 branches ayant créé les CQP, seules cinq ont des salariés qui sont majoritairement des femmes. Si l'objectif des CQP est de participer à la qualification, ils peuvent être des leviers puissants pour une meilleure égalité professionnelle femmes/hommes. Ils doivent aussi - comme le souligne le projet d'avis - permettre l'identification des compétences naturelles ou « invisibilisées » des femmes - souvent non reconnues par les classifications professionnelles - et en faire de véritables qualifications.

L'enjeu de la certification, pour le secteur des services à la personne - c'est également vrai pour beaucoup d'autres - majoritairement occupés par des femmes sur des emplois souvent trop peu qualifiés, est à ce titre important pour la reconnaissance et la valorisation de ces métiers, ainsi que pour leur attractivité. Cela représente aussi un levier de rééquilibrage entre les femmes et les hommes exerçant ces métiers. Dans un tel secteur, la formation représente un enjeu d'investissement et un levier d'accompagnement de la modernisation de la branche.

Dans ce cadre, la valorisation des acquis de l'expérience, dont l'objectif est de faire reconnaître son expérience, doit être mieux et plus intégrée dans les CQP. C'est le sens de l'une des préconisations du projet d'avis que le groupe de la mutualité appuie particulièrement.

Enfin, dans un contexte caractérisé par de multiples mutations d'ordre technologique ou écologique, qui transforment les métiers et l'organisation du travail, les CQP et les CQP interbranches ont un rôle essentiel à jouer dans la construction des parcours professionnels, pour l'attraction et l'adaptation au changement de certaines branches.

Vous l'aurez compris, le groupe de la mutualité votera le projet d'avis. Il observe avec beaucoup de satisfaction l'écho rencontré par ce projet d'avis, indispensable à une meilleure connaissance et donc au développement des CQP.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Antoinette au nom du groupe de l'Outre-mer.

#### ***Outre-mer - M. Antoinette***

**M. Antoinette.** Monsieur le président, monsieur le rapporteur, madame la présidente de la section du travail, chers collègues, le projet d'avis rappelle que les compétences et qualifications professionnelles constituent, dans un monde en constante évolution, des enjeux majeurs pour les salariés, les entreprises et notre société.

C'est particulièrement vrai dans nos sociétés ultra-marines où la problématique générale d'amélioration de la formation professionnelle, des compétences et de la sécurisation des parcours se pose de manière préoccupante. D'abord en amont, parce que le nombre de jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme est particulièrement élevé. Ensuite, pour ceux qui accèdent au marché du travail, la question de la sécurisation des parcours et des mobilités professionnelles, de l'amélioration des compétences, du renouvellement et de la montée en qualification, sont de véritables enjeux pour les salariés comme pour les entreprises dans les Outre-mer.

Le système de certification professionnelle, efficient, adapté aux besoins des salariés et aux attentes des employeurs, doit pouvoir y répondre en constituant une des bases du dialogue social. Un système de CQP performant renvoie nécessairement à une bonne structuration et un bon fonctionnement normalisé des branches professionnelles. Il renvoie également à une culture du dialogue social. Or, dans nos Outre-mer, il reste beaucoup à faire sur ces deux sujets majeurs. S'agissant des DOM, il s'agira que les syndicats locaux soient pleinement associés dans les négociations portant application, extension et adaptation aux départements ultra-marins des accords et conventions.

Il faut également rappeler que la prédominance des PME et TPE dans les économies locales ultra-marines rend nécessaire l'amélioration des outils de la formation professionnelle, fondée sur une connaissance plus fine des besoins de formation.

Enfin, un volet de formation sur le dispositif CQP devrait être mis en place, afin d'inciter les salariés, notamment les jeunes, à s'orienter vers l'acquisition d'un CQP, qui est un moyen pour faire reconnaître leurs compétences, à côté des diplômes.

Le groupe de l'Outre-mer considère que des moyens spéciaux doivent être conférés aux structures paritaires pour réaliser cette mission, en particulier collecter des cotisations en vue d'organiser et de financer la formation professionnelle et d'accompagner les personnes formées.

Le groupe de l'Outre-mer partage la majeure partie des recommandations portées dans ce projet d'avis. Il souligne que le chemin restant à parcourir dans les Outre-mer est considérable. Par conséquent, il le votera.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Levaux, du groupe des personnalités qualifiées.

#### ***Personnalité qualifiée - Mme Levaux***

**Mme Levaux.** Monsieur le président, madame la présidente de section, madame la sénatrice, monsieur le député, monsieur le rapporteur, chers collègues, chers invités, je salue l'initiative et le travail de notre section et de notre rapporteur pour la mise en visibilité et l'actualisation d'un sujet comme celui des CQP, souvent identifié comme le parent pauvre des dispositifs de certification en France, trop souvent méconnu, ayant parfois fait l'objet de menaces de disparition. Ce projet d'avis lui donne une nouvelle place. Vous l'avez compris, je voterai le projet d'avis.

Je voudrais insister sur quelques points pour étayer mon vote. Le premier concerne l'action et le rôle des partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles.

Les CQP sont un symbole de la capacité créative du dialogue social de branche, une fierté à mettre au crédit du paritarisme, si souvent décrié par ailleurs. Les CQP formalisent une qualification définie paritairement et parfois, cela dérange. En France, les dispositifs de formation professionnelle sont devenus au fil des nombreuses réformes des dispositifs complexes, très techniques pour les non-initiés et peu accessibles pour celles et ceux qui en ont le plus besoin. Les CQP sont plus lisibles car leur finalité professionnelle plus immédiatement comprise.

Le projet d'avis, très complet, redonne au CQP sa valeur, son utilité et insiste largement sur sa validité professionnelle et son rôle irremplaçable pour accompagner l'employabilité et les enjeux de transformation des organisations.

Le projet d'avis précise que, jusqu'en 2002, les diplômes professionnels d'État étaient la référence quasi-exclusive de la qualification professionnelle. Depuis, la certification est comprise comme un objectif global englobant les diplômes, les titres et les CQP, et permettant l'accès par la VAE. La hiérarchie entre ces modes de certifications s'estompe au profit de logiques plurielles, nécessaires pour accompagner la complexité et la pluralité des mondes du travail aujourd'hui.

Comme le souligne le projet d'avis, les dispositifs CQP permettent une adaptation rapide aux évolutions, qu'il s'agisse de métiers en émergence, de métiers de niche, ou de compétences transversales à partager entre plusieurs branches. Dans ce contexte, le CQP est un levier d'attractivité et de reconnaissance, de valorisation des emplois, parfois exclu des dispositifs de certification professionnels, souvent parce que très féminisé et non identifié comme porteur de compétences. Je ne peux m'empêcher de citer, à ce titre, l'exemple des branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

Reconnaître les emplois familiaux à domicile comme des emplois qualifiés et professionnalisés est un symbole de l'utilité des CQP dans une démarche de valorisation. Au même titre que dans d'autres branches, ils répondent aux besoins d'anticipation, de spécialisation ou d'attractivité.

Enfin, le projet d'avis insiste à juste titre, dans ses 26 recommandations, sur la nécessaire qualité de l'ingénierie, du déploiement et de la délivrance des CQP. Il met l'accent sur les points forts, mais aussi sur certaines faiblesses à corriger.

Je voudrais insister sur ce dernier point. Bien sûr, il faut rechercher une meilleure lisibilité, la cohérence entre les certifications, le décroisement. D'une certaine manière, les CQP doivent rentrer dans le rang pour être stabilisés et mieux reconnus. C'est légitime. Mais attention à ne pas prendre le risque, dans cette recherche d'homogénéité, de perdre le sens au profit de l'unicité et de parfois une logique technocratique.

La pluralité est une richesse. Il faut la préserver en matière de CQP, pour ne pas risquer de perdre ce qui en fait leur valeur : innovation, adaptation et flexibilité. Les CQP sont créés à partir d'une réflexion paritaire à haute valeur ajoutée humaine. Nous devons la soutenir. Les jurys sont des moments forts, constitués de pairs, tant du côté employeur que salarié. Et la remise des certifications fait souvent l'objet d'une mise en valeur lors d'une cérémonie, moment symbolique de fierté, d'appartenance, et de réussite pour des publics souvent moins qualifiés.

Les CQP portent tout cela. Ils représentent une pépite dans notre système de certification et de professionnalisation. Soyons attentifs à en préserver le sens.

Je vous remercie.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Adam du groupe des personnalités qualifiées.

### ***Personnalité qualifiée - Mme Adam***

**Mme Adam.** Monsieur le président, chers collègues, j'interviens au nom de l'Union syndicale solidaire que je représente ici.

Au regard des problèmes de formation professionnelle et de qualification - dans une situation de chômage massif, mais aussi de déréglementation et de remise en cause du Code du travail - un sujet comme celui des CQP a toute son importance.

À ce titre, je voudrais féliciter le rapporteur, M. Gillier, et l'ensemble de la section, pour la qualité du travail effectué et la richesse des débats menés. Au travers de définitions précises et fouillées, ce projet d'avis étudie attentivement la réalité de la qualification des emplois, son évolution récente, les dispositifs de formation professionnelle et de certification. Il souligne l'augmentation significative de la proportion d'emplois qualifiés dans notre société, sans oublier les inégalités, notamment de genre, et les exclus des dispositifs.

Les CQP sont l'un des dispositifs mis en place dans les années 2000 alors que jusque-là dominaient les diplômes. Les limites de ce dispositif mis en place par les branches professionnelles sont largement soulignées dans le projet d'avis. Toutes les préconisations, qui s'efforcent de remédier au caractère trop spécifique d'un CQP réduit à une branche, une entreprise, voire un poste, pour en faire des références plus larges et pérennes vont dans le bon sens.

Mais la question fondamentale, pour notre organisation syndicale, est celle de la reconnaissance des CQP dans les grilles de classification des conventions collectives, afin d'offrir des garanties pour tous les salariés en termes de promotion et de salaire, en rapport avec la qualification reconnue et obtenue.

Le projet d'avis souligne ainsi que les CQP devraient logiquement trouver une place dans le système de classification, par un positionnement dans la hiérarchie des emplois définis par la grille. Faute de *consensus*, la préconisation n°19 ne peut que recommander aux partenaires sociaux d'examiner cette possibilité. Le problème est le même pour la recommandation relative à l'obtention de CQP dans le cadre de la VAE. L'effort consenti par le salarié pour s'engager dans cette démarche de VAE, fort considérable, devrait conduire à une évolution automatique de sa classification.

Les dispositions prises dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation des parcours professionnels ont conduit à une augmentation de la flexibilité du travail dans l'unique objectif de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, avec des plans de mobilité interne et une modification du droit encadrant le licenciement au détriment du salarié.

Les dispositifs sur le CQP s'inscrivent donc dans un cadre très dégradé. Le risque est grand que l'on demande toujours davantage aux salariés sans la moindre contrepartie, les mettant dans la difficile situation de fournir tous les efforts pour démontrer leur « employabilité », sans engranger de retour, ni sur le plan de la classification, ni sur celui du salaire, ni sur celui de la pérennité des emplois.

Force est de constater que ces dispositifs - très inégalement mis en place au bon vouloir des branches - n'ont pas eu d'effets positifs sur l'emploi ni pour combattre les inégalités égalité hommes/femmes, ni sur le chômage de longue durée.

Pour toutes ces raisons, nous ne voterons pas ce projet d'avis sur les CQP.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Quenet, au nom du groupe de l'artisanat.

#### ***Artisanat - M. Quenet***

**M. Quenet.** Monsieur le président, chers collègues, alors que la qualification est désormais reconnue comme un objectif central de la formation professionnelle, les CQP peuvent représenter un outil essentiel pour répondre à cet enjeu dans l'intérêt des salariés comme des entreprises. Mais surtout, en tant qu'outil de qualification, créé et mis en œuvre par les branches, les CQP représentent un avantage primordial, celui de s'inscrire pleinement dans le contexte et les spécificités du secteur d'activité concerné. Ainsi, par exemple, l'artisanat du bâtiment a récemment conçu un CQP portant sur la fabrication et l'installation d'ouvrages métalliques afin de répondre à des besoins de main d'œuvre sur des savoir-faire précis ne pouvant être satisfaits par aucune autre qualification.

En outre, pour faciliter la mobilisation de ce CQP par les TPE de la branche, il est prévu que cette certification puisse s'acquérir entièrement en situation de travail. Cette particularité, propre aux CQP, de laisser aux branches la maîtrise de leur conception et de leur mise en œuvre, en s'appuyant sur des besoins identifiés au niveau sectoriel, est un gage d'efficacité largement plébiscité par les entreprises.

De plus, contrairement aux autres certifications, un CQP peut être rapidement actualisé dans son contenu. Or, cette souplesse est essentielle dans une période où les entreprises doivent pouvoir s'adapter rapidement pour faire face aux évolutions du marché. Pour le groupe de l'artisanat, il est donc indispensable de préserver cette liberté des partenaires sociaux de la branche dans la création et la gestion des CQP.

De même, la détermination des modalités de reconnaissance des qualifications liées à l'obtention d'un CQP doit continuer de résulter du dialogue social et ainsi s'articuler avec la stratégie d'emploi de la branche.

Sans renier cette autonomie de la branche, le projet d'avis propose une série de mesures pour favoriser le développement de cette voie de qualification, mais aussi la reconnaissance de sa pertinence au regard des enjeux d'adaptation ou d'évolution des emplois comme de sécurisation des parcours professionnels.

Tout d'abord, accroître la visibilité, et donc, la connaissance des CQP.

En effet, salariés en poste, demandeurs d'emploi et entreprises, doivent pouvoir repérer plus facilement les possibilités de qualification qu'offrent les CQP.

Pour répondre à cet objectif, le projet d'avis fait des propositions que nous approuvons, à l'attention des branches, de la CNCP et des acteurs de l'orientation.

Poser également des règles d'élaboration et de suivi des CQP afin d'en assurer l'efficacité et la qualité.

Si les branches doivent conserver la maîtrise de la création et du contenu de ces certifications, il est nécessaire de garantir que chaque nouveau CQP réponde à un besoin réel en compétences à travers l'élaboration d'un « rapport préalable d'opportunité », de même qu'il est nécessaire que chaque branche organise un suivi du parcours professionnel des titulaires de CQP dans son champ.

Pour le groupe de l'artisanat, ce projet d'avis formule des propositions visant à consolider cette catégorie de certification et à l'inscrire parmi les modalités privilégiées de qualification tout en préservant la liberté des branches au sein de ce dispositif.

Nous approuvons une telle orientation et nous voterons le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Clévenot, au nom du groupe de l'UNAF.

**UNAF - M. Clévenot**

**M. Clévenot.** Monsieur le Président, madame la présidente de la section, monsieur le rapporteur, chers collègues, mesdames et messieurs,

En traitant du sujet des certificats de qualification professionnelle, ce projet d'avis a le mérite de leur donner de la visibilité. L'enjeu est important car le texte pointe « *leur faible notoriété* », « *quasi inconnu des salariés* », « *méconnu des employeurs et des acteurs de l'orientation professionnelle* ». Souhaitons qu'il soit l'amorce d'un nouvel élan pour leur développement et l'amélioration de leur gestion.

Compte tenu de la compétition internationale, les certificats de qualification constituent un outil pour l'adaptation aux métiers Ils répondent à l'aspiration des Français au développement et à la reconnaissance professionnels dans un environnement de sous-emploi qui touche de trop nombreuses familles.

Ce projet d'avis est arrivé à décrire tout à la fois les enjeux de la qualification, l'histoire des CQP, les diverses réalités qu'ils recouvrent dans les branches professionnelles et l'hétérogénéité des stratégies, des processus d'élaboration, d'animation et de suivi.

Le groupe de l'UNAF souscrit aux recommandations du projet d'avis, qui visent à davantage mobiliser, organiser et développer les CQP en France. Il souhaite tout particulièrement insister sur certaines d'entre elles :

- le renforcement des dynamiques et outils d'évaluation. Pour les CQP comme dans beaucoup d'autres domaines, toute décision doit s'appuyer sur un pilotage, une évaluation détaillée, actualisée des dynamiques et des effets ;
- une promotion active des CQP auprès des salariés comme des entreprises avec de nouveaux outils de communication ;
- la nécessaire redéfinition du statut, du rôle et des missions de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), organisme tout à fait central dans le dispositif des CQP par lequel passent toutes les branches professionnelles ;
- l'égalité d'accès aux CQP pour les femmes et les hommes, et tout particulièrement pour les salariés à temps partiel ;
- la meilleure prise en compte de la Valorisation des acquis de l'expérience (VAE), notamment pour les mères et les pères de famille en reprise d'activité et pour les jeunes. La VAE mériterait d'ailleurs que l'on s'y intéresse plus largement tant les parcours de vie se diversifient ;
- un accompagnement par l'État des démarches des branches professionnelles en matière de création de CQP.

Les CQP permettent aux entreprises de répondre aux attentes de leurs salariés en termes de qualification et d'adaptation à leur métier. Ils sont aussi un plus pour les salariés eux-mêmes dans leur développement professionnel et leur employabilité. Le groupe de l'UNAF souhaite que ce projet d'avis soit un catalyseur pour donner une impulsion nouvelle auprès des différents acteurs concernés.

Le groupe de l'UNAF vous remercie, Monsieur le rapporteur, pour ce travail, et votera le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Bérille, au nom du groupe de l'UNSA.

#### ***UNSA - M. Bérille***

**M. Bérille.** Monsieur le président, madame et messieurs les parlementaires, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, je tiens d'abord à souligner, au nom du groupe de l'UNSA, la qualité du projet d'avis soumis à notre assemblée. En effet, sur un sujet que tout le monde a repéré comme extrêmement technique, la somme d'informations et d'analyses récapitulées dans ce projet d'avis est un apport précieux pour une lecture et une compréhension complète du sujet.

Dans le paysage polymorphe de l'offre des certifications professionnelles - ô combien pléthorique, reconnaissons-le - s'interroger sur la place des CQP est particulièrement pertinent.

D'abord parce que la fragmentation des métiers en de multiples spécialités a entraîné une très grande variété, et des contenus de formations et des conditions de leur validation ; ensuite, parce que la transformation des qualifications dans un contexte de perpétuel changement a fait de la formation sur la certification un enjeu central de la négociation collective de branche.

Plusieurs outils législatifs ont créé un cadre dans lequel s'insèrent les CQP, dont il est d'ailleurs intéressant de voir comment ils traduisent une évolution dans la façon de concevoir les choses. La loi de 2002, dite « *de modernisation sociale* » - avec l'introduction de la VAE et les créations de la CNCP et du RNCP - acte que la formation devient un moyen et non plus une fin.

L'ANI de 2009 puis, dans la foulée, la loi de 2009 sur la formation professionnelle contribuent à rendre l'offre des CQP plus homogène, à élever la qualité de l'objet et, ainsi, à favoriser une écriture plus rigoureuse des compétences.

Enfin, avec la loi du 5 mars 2014, la formation professionnelle se voit assigner un objectif essentiel : la qualification.

Ainsi, avec les nouveaux dispositifs que sont le CPF, l'entretien professionnel et les financements, les CQP peuvent donc bien jouer un rôle essentiel dans l'accès à la qualification et pour la sécurisation des parcours professionnels et singulièrement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et faiblement qualifiées.

Mais, parce que la place des CQP se trouve au carrefour d'intérêts et d'acteurs multiples, il convient de la clarifier, et pour cela, d'agir sur plusieurs leviers. Je n'insisterai que sur quelques aspects.

L'UNSA n'a eu de cesse de revendiquer plus de lisibilité dans l'offre de certification et pour ce faire, un recensement des CQP actifs dans chaque branche doit être réalisé. La CNCP, dotée de moyens nouveaux, peut être l'instance d'évaluation des CQP.

De même, pour l'UNSA, l'échelon territorial est pertinent pour développer les accords de branche sectoriels sur les volets « formation » et « certification ».

Par ailleurs, beaucoup l'ont souligné, nous manquons considérablement d'études statistiques sur le suivi des effets de l'obtention d'un CQP en termes de valorisation du salaire, de mobilité dans l'entreprise ou encore d'employabilité.

L'UNSA insiste également sur l'intérêt de développer les CQPI dans l'objectif de sécuriser au mieux le salarié.

Enfin, pour encourager la mobilité des travailleurs sur le continent, l'UNSA considère qu'il est essentiel, dans le cadre du dialogue social sectoriel européen, de favoriser les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications et de prendre en compte les démarches de CQP dans les expérimentations sectorielles conduites dans le cadre du système ESCO.

Vous l'aurez compris, mes chers collègues, au regard de ce que je viens d'exposer : c'est sans réserve que l'UNSA votera ce projet d'avis. Merci.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Bernard, au nom du groupe de l'agriculture.

#### ***Agriculture - M. Bernard***

**M. Bernard.** Monsieur le président, monsieur le rapporteur, madame la présidente, mesdames, messieurs, chers collègues, le groupe de l'agriculture a beaucoup apprécié le texte que vous nous soumettez aujourd'hui. C'est un travail inédit qui fait le point sur tous les aspects de la question ; il constitue un texte de référence qui sera très intéressant pour les acteurs concernés. Vous pouvez être certain que ce projet d'avis sera diffusé et utilisé par le réseau des professionnels de l'agriculture.

Dans le secteur agricole, les CQP - bien que pertinents et répondant aux besoins - ne sont pas très nombreux et sont insuffisamment utilisés ; vous avez su rendre compte, de manière objective, des difficultés et des obstacles qui existent en agriculture. Je vous remercie de l'attention que vous avez su prêter à nos problématiques et de l'écoute dont nous avons bénéficié.

Lors des travaux de la section, mais aussi lors des entretiens que nous avons pu avoir avec vous, Monsieur le rapporteur, nous avons insisté sur la nécessité de tenir compte des spécificités du secteur agricole. Les accords interprofessionnels ne répondent pas toujours à nos besoins et nos attentes. Un traitement spécifique des certifications et des diplômes est tout à fait indispensable dans le secteur agricole, et plus globalement pour le multi-professionnel.

Nous sommes sensibles à l'ensemble de vos préconisations et plus particulièrement à la première d'entre elles, qui vise à améliorer la connaissance des CQP. Les partenaires sociaux peuvent être, dans ce cadre, d'excellents relais, tant auprès des entreprises que des salariés, au bénéfice de tous.

Pour rendre les CQP plus attrayants et accessibles, nous espérons que le travail en cours visant à les recentrer sur leur cœur de métier et à toiletter les compétences permettra d'obtenir des résultats.

De même, pour permettre aux salariés de progresser dans la qualification, nous pensons que des CQP de niveaux différents et articulés permettront d'y parvenir.

Toutefois, je veux rappeler ici que les CQP sont, selon nous, avant tout des moyens d'entrer dans le métier.

Enfin - comme cela a été évoqué dans le cadre de la contribution élaborée par la section de l'éducation, de la culture et de la communication - il nous paraîtrait intéressant de travailler activement la question de la reconnaissance des blocs de compétences tout en la situant dans le débat social sur ce que l'on entend, aujourd'hui en France, par « qualification professionnelle ».

Pour nous, la qualification professionnelle est le résultat de compétences acquises tant par la formation que par l'expérience. À ce titre, les CQP sont des outils très importants, d'autant plus depuis qu'ils sont reconnus par les partenaires sociaux, et surtout, par le répertoire national des certifications professionnelles.

Le groupe de l'agriculture se prononcera en faveur de ce texte.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Chassang, au nom du groupe des professions libérales.

### **Professions libérales - M. Chassang**

**M. Chassang.** Monsieur le président, madame la présidente, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, transition numérique, nouvelles compétences, évolution des métiers ou encore, spécialisation, chacun - salarié comme chef d'entreprise - est concerné par ces mutations.

Pour faire face à ce nouveau monde, formation ou qualification professionnelle sont indispensables. Les CQP sont une réponse adaptée des partenaires sociaux. Privilégiant le savoir-faire, ils collent au plus près de la réalité de l'évolution de plus en plus rapide des métiers tout en offrant une alternative ou un complément à la filière diplômante traditionnelle, laquelle, bien souvent, tarde à répondre aux besoins de professionnalisation du secteur.

Depuis leur arrivée, il y a moins de trente ans, ils ont apporté un double progrès :

- progrès pour les salariés, d'une part, auxquels ils permettent de renforcer leurs compétences, ouvrent des perspectives de progression professionnelle et favorisent la reconnaissance des métiers ;
- progrès pour les entreprises aussi car les CQP leur permettent de favoriser le recrutement en intégrant de nouveaux salariés, de faire face à l'évolution de certains métiers et de pallier l'absence de diplôme dans une profession ou de titres correspondant à des compétences spécifiques.

Ainsi, et en dépit d'une faible notoriété tant auprès des salariés eux-mêmes que des employeurs, les CQP se sont largement imposés en France comme les dispositifs de formation privilégiés pour les salariés en poste.

Les professions libérales n'ont pas été en reste, se sont emparées du sujet depuis plusieurs années et ont mis en place plusieurs CQP par le biais de la validation des acquis de l'expérience, la fameuse VAE : ceux d'auxiliaires vétérinaires, d'aides dentaires ou de comptables taxateurs en sont des exemples.

À ce jour, 11 CQP ont été déployés avec le soutien technique d'Act Alliance, l'OPCA des professions libérales, qui a également mis en place une plate-forme *e-VAE* qui accompagne à distance les salariés à la validation de leurs acquis et dont le bilan est largement positif.

Le groupe des professions libérales partage les cinq axes de recommandation du projet d'avis mais souhaite insister sur deux points :

- le nécessaire développement des CQP interbranche (CQPI) compte tenu des besoins de mobilité des salariés ;
- l'indispensable réduction de la durée moyenne de mise en place des CQP qui est actuellement de 2 ans ; plus de réactivité est souhaitable.

Fin 2016 le nombre de demandeurs d'emploi devrait atteindre, en France métropolitaine, 9,5 % de la population active. Face à ce chômage de masse, les CQP sont un dispositif adapté qu'il convient de soutenir et de développer. Nombre d'entre eux sont d'ailleurs ouverts aux demandeurs d'emploi dans certaines branches.

Pour finir, il s'agit, vous l'avez compris, d'un sujet très technique. Ce n'est pas toujours facile à suivre. Certaines auditions au sein de notre section ont parfois été peu intelligibles aux non-initiés et les discussions ont parfois tourné au débat d'experts ; néanmoins il faut ici féliciter et remercier chaleureusement le rapporteur, la présidente de la section qui ont tout fait pour simplifier les choses et les rendre presque digestes.

Saluons aussi le fait que le rapporteur a échangé avec un large panel d'interlocuteurs et en particulier les professions libérales. Qu'il en soit remercié.

Notre groupe votera ce projet d'avis sous réserve qu'aucun amendement n'en dénature le sens.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Lasnier, au nom des groupes des associations, Environnement et nature et organisations étudiantes et mouvements de jeunesse.

***Associations, environnement et nature  
et organisations étudiantes et mouvements de jeunesse - M. Lasnier***

**M. Lasnier.** Monsieur le rapporteur, mesdames, messieurs les parlementaires, chers collègues, facteur de promotion sociale pour certains, billet d'accès ou retour à l'emploi pour d'autres, fruit d'un dialogue social fertile, le CQP présente de nombreux atouts comme en témoigne sa forte expansion. Il se différencie des autres titres et diplômes par son aspect pragmatique, professionnalisant et peu théorique en se fondant sur l'expérience acquise par le travail.

De la sécurisation des parcours professionnels au renforcement de l'attractivité des métiers en passant par les reconversions dans le cadre des restructurations sectorielles, il se décline en de multiples usages pour différentes branches professionnelles qui en assurent la conception et la mise en œuvre.

De fait, le CQP va jusqu'à servir d'outils de réforme, de réflexion prospective sur les métiers et prend toute sa part dans les mutations écologiques et numériques.

Pour autant, force est de constater que le CQP s'inscrit dans un système de certification très complexe, qu'il s'agisse de la pluralité des moyens permettant d'acquérir les compétences, des différents types de certification ou encore de la multiplicité tant des offreurs de formation que des financeurs ; il est bien souvent difficile de s'y retrouver.

Les groupes des associations, de l'environnement et nature et des organisations étudiantes et mouvement de jeunesse souhaitent donc, en premier lieu, insister sur la nécessité d'assurer clarté, cohérence, lisibilité de l'ensemble.

Plusieurs préconisations du projet d'avis vont dans ce sens notamment celles requérant la production systématique d'un rapport d'opportunité préalablement à la validation des CQP. Cela permettrait de clarifier le contexte, les besoins réels, le contenu ou encore la complémentarité de ce dernier avec d'autres CPQ ou certifications professionnels.

Nous adhérons à toutes les recommandations visant à accroître la visibilité des CQP : inscription effective, mise à jour et centralisation de tous les CQP dans le répertoire national, information et promotion par les branches auprès des utilisateurs potentiels, positionnement des CQP dans la grille de classification de la branche chaque fois que possible.

En second lieu, il nous apparaît crucial de garantir toutes les conditions d'accès à la qualification à destination de l'ensemble des publics concernés et notamment ceux en situation de fragilité. Cela concerne aussi bien les jeunes - dont il faut rappeler qu'ils sont 140 000 chaque année à quitter le système scolaire sans qualification - que les personnes les plus éloignées de l'emploi ou les salariés peu qualifiés.

Plusieurs obstacles doivent être impérativement être levés :

- celui du coût de la qualification et de la formation qu'il concerne la personne ou l'entreprise. Ce dernier doit être, dans la mesure possible plus faible ;
- celui de l'accès parfois non garanti au service public de l'orientation et au dispositif d'accompagnement à la construction du projet professionnel ;
- celui des moyens insuffisants dont disposent certaines branches pour mettre en œuvre une politique de certification afin d'assurer une égalité de traitement et d'accès au CQP pour les salariés indépendamment de leur branche d'origine.

Il est nécessaire à ce titre que l'État apporte son soutien à la conception et au déploiement des CQP *via* les actions de développement de l'emploi et des compétences.

Enfin, en troisième lieu, nous estimons fondamental que soient donnés tous les moyens nécessaires à la CNCP pour remplir ses missions de manière satisfaisante. Celle-ci joue en effet un rôle central dans le dispositif de certification : recensement de l'offre, information des personnes et entreprises, veille à la qualité, à la cohérence et à la complémentarité des certifications.

Nos groupes sont favorables à la proposition du projet d'avis consistant à transformer la CNCP en GIP.

En outre nos trois groupes se félicitent des recommandations relatives au renforcement et à la responsabilisation des branches professionnelles. Nous rappelons l'importance du paritarisme de gestion tant en matière de formation professionnelle, de gestion des emplois et des compétences que de protection sociale. On ne saurait en effet anticiper les mutations fondamentales qui s'annoncent sans mobiliser les partenaires sociaux qui sont au plus près des réalités économiques dans l'entreprise.

Toute ambition œuvrant à une meilleure articulation et transférabilité des « compétences socles », d'une branche à l'autre, nous paraît fondamentale. Nous souhaitons simplement qu'elle soit la plus ouverte possible et qu'elle couvre aussi le vaste domaine des compétences acquises dans le cadre de la création de l'entreprise d'une part, de l'engagement civique et associatif ou syndical d'autre part.

Enfin, chers collègues - bien que les branches associatives de l'animation, du sport et du tourisme social constituent un exemple de bonne entente et de synergie inter branches en rassemblant un même syndicat employeur, une même démarche de certification et une recherche constante d'interaction entre CQP - nous ne pouvons que regretter le développement inégal des CQP selon les branches, en particulier dans le reste des champs de l'économie sociale et solidaire et de l'écologie.

Nous espérons que le présent projet d'avis, à forte visée pédagogique, permettra aux organisations concernées de se saisir de cette opportunité pour renforcer l'attractivité et le niveau de qualification des divers métiers issus de leur branche respective. Les groupes des associations, des organisations étudiantes et des mouvements de jeunesse et environnement et nature voteront le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Prévost, au nom du groupe de la CFDT.

**CFDT - Mme Prévost**

**Mme Prévost.** Monsieur le président, madame la sénatrice, monsieur le député, monsieur le rapporteur, il ne fait pas de doute que la sécurisation des parcours professionnels passe par la détention de compétences acquises et reconnues en formation initiale ou continue et en situation d'activité.

Pas de doute non plus, pour la CFDT, que le développement des compétences est un enjeu clé dans la compétitivité nationale et d'entreprise. C'est la condition du maintien et du développement d'un haut niveau de vie et d'emplois de qualité. Pas de doute, enfin, que les mutations profondes liées aux transitions écologiques et numériques nécessitent une évolution rapide des métiers et des qualifications et donc des certifications qui en attestent.

C'est pourquoi les CQP représentent un enjeu comme objectif d'anticipation, de formation, de promotion, de sécurisation et d'adaptation professionnelle.

Le projet d'avis proposé par la section du travail et de l'emploi restitue les CQP dans l'ensemble du système national de certification. Ce dernier est complexe, peu lisible pour les salariés et les employeurs. La priorité doit donc être donnée à sa cohérence et à sa connaissance.

Il importe de créer des connexions solides entre certifications. Il est donc indispensable de modulariser des certifications facilitant leur acquisition tout au long de la vie et la coopération des différents acteurs de la certification.

S'agissant d'une production paritaire des branches, pour répondre à leur propre réalité professionnelle et leurs besoins en compétences, il est important de prévoir les conditions de qualité du processus de développement des certificats de qualification professionnelle, le suivi et l'évaluation, l'accompagnement technique dans leur démarche si les partenaires sociaux le souhaitent.

En toute logique, puisqu'ils sont avec les CQP au cœur du contenu de leurs activités professionnelles définies par eux-mêmes, les partenaires sociaux doivent aborder - simultanément à l'instauration de ces certifications - la question de leur reconnaissance dans les classifications.

Comme nous l'avons déjà constaté avec les classifications dans l'avis sur *Agir pour la mixité des métiers* de 2014, les référentiels de certification peuvent eux aussi receler des stéréotypes de genres. Le projet d'avis, avec l'apport de la délégation aux droits des femmes, insiste sur la responsabilité des certificateurs pour faire de ces référentiels des outils d'égalité professionnelle notamment en faisant apparaître les compétences invisibles.

La CFDT approuve l'ensemble des propositions de ce projet d'avis et le votera.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Dos Santos, au nom du groupe de la CFE-CGC.

***CFE-CGC - M. Dos Santos***

**M. Dos Santos.** Monsieur le président, chers collègues, nous défendons depuis toujours une vision de la formation professionnelle qui doit assurer la sécurisation des parcours professionnels des individus. Dans le même esprit, la CFE-CGC considère que l'élévation du niveau de qualification de la population salariée française est essentielle pour sécuriser le parcours professionnel des personnes et développer la compétitivité des entreprises.

Les CQP participent donc pleinement au processus de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Notre groupe partage globalement le constat et les analyses contenus dans le projet d'avis présenté par le rapporteur, au nom de la section du travail et de l'emploi ; de même, il considère que les recommandations formulées dans le projet d'avis sont pertinentes et réalistes. Il apportera un vote positif à ce projet d'avis.

De manière plus générale, la CFE-CGC estime indispensable - compte tenu de la multiplication des textes de loi, dispositifs et nouveaux outils en matière de formation professionnelle - que des efforts importants soient réalisés par les pouvoirs publics, les entreprises et les organisations syndicales permettant une réelle lisibilité.

Les politiques fortes d'information, d'accompagnement et d'orientation doivent être mises en œuvre permettant une meilleure information sur les dispositifs et les droits des salariés en particulier en matière de certificat de qualification professionnelle pour leur permettre d'être réellement acteurs de leur formation professionnelle et donc de leur avenir professionnel.

Cela est évidemment indispensable pour les publics les plus en difficultés - donc les plus éloignés du travail - mais également pour les salariés de l'encadrement, les techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs et les trois fonctions publiques que la CFE-CGC représente.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Vivier, au nom du groupe de la CFTC.

***CFTC - M. Vivier***

**M. Vivier.** Monsieur le rapporteur, chers collègues, en choisissant de traiter des certificats de qualification professionnelle, notre assemblée a fait l'option d'un sujet très précis, et très technique.

Plusieurs autres intervenants à la tribune l'ont dit, je le dis à ma façon : ce n'est pas le sujet *glamour*, haute couture et *Prada*... mais ce choix est heureux. Loin de produire un projet d'avis sur un segment limité du dispositif français de formation, notre assemblée est invitée à s'interroger - à partir d'une réalité très concrète et relativement récente - sur ce qui en fait la performance et l'utilité tant pour les salariés que pour les entreprises.

Tout est dit ou presque de la réponse dans la définition des CQP, qu'en donne en introduction le projet d'avis, reprenant le rapport d'un universitaire, M. Patrick Guilloux.

Apparus dans les années 1990, les CQP sont aujourd'hui près d'un millier qui partage deux caractéristiques importantes :

- la première est que ce sont des titres *créés et délivrés au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire*. Dans une société où depuis Napoléon 1<sup>er</sup> l'enseignement a toujours été conçu comme dépendant d'une logique d'État, il est heureux de voir que, au plus près des branches et des métiers, les acteurs organisent eux-mêmes, avec sérieux et avec succès, de telles formations. Et que la démarche première, si décriée aujourd'hui, permet d'établir les équilibres fructueux entre logique patronale et logique salariale. La CFTC, très attachée à la liberté de la formation et à la responsabilité des acteurs, appuie cette démarche ;
- La seconde caractéristique tient dans son caractère opérationnel : *attester d'une qualification dans un emploi, à l'issue d'un parcours de formation finalisé*. En trente ans, de 1982 à 2012, la part des emplois très qualifiés dans l'économie française est passée de 39 % à 50 %. Notre besoin de performance et de compétitivité se conjugue au besoin de combattre l'échec scolaire (140 000 « décrocheurs » chaque année) et de mettre en place de nouveaux moyens de promotion des personnes.

Le groupe de la CFTC approuve le diagnostic que le projet d'avis établit sur les CQP, leurs forces et leurs faiblesses, ainsi que les 26 recommandations émises, autour de cinq grands axes.

La CFTC appuie tout particulièrement la 26<sup>ème</sup> recommandation visant à favoriser la convergence européenne, en s'appuyant sur le dialogue social sectoriel européen.

Parce que le marché du travail est mondial et au minimum européen et parce que, en Europe, la formation professionnelle est grandement l'affaire des acteurs sociaux et petitement celle des administrations centrales, il importe de renforcer cette dynamique du succès que portent les CQP : davantage d'Europe, moins d'État et davantage de partenaires sociaux. Le groupe de la CFTC votera le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est M. Teskouk au nom du groupe de la CGT.

**CGT - M. Teskouk**

**M. Teskouk.** Monsieur le président, monsieur le rapporteur, mesdames et messieurs, chers collègues, pour ce projet d'avis sur les CQP la CGT préconisait de partir tout d'abord d'une analyse de leur utilité sociale et économique, puis de les resituer 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 pensions 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 ils étaient utilisés 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.

Le projet d'avis - et nous nous en félicitons - va nettement dans le sens d'une analyse objective du dispositif des CQP et avance une série de préconisations qui devrait permettre de l'encadrer utilement. Il préconise notamment :

- que toute mise en place d'un dispositif de CQP dans une branche fasse l'objet d'un accord étendu ;
- de modifier la législation pour que toute création d'un CQP fasse l'objet d'un rapport d'opportunité, et qu'en amont soit réalisée une analyse de ses effets attendus pour les bénéficiaires en termes d'insertion et d'évolution professionnelles ;
- que s'impliquent dans cette analyse non seulement les CPNE mais également les OPCA et les observatoires des branches, mais aussi les institutions concernées de l'État en s'appuyant sur les travaux menés par le CEREQ ;
- et plus nettement encore il recommande à la CNCP de réaliser l'évaluation des CQP et demande au gouvernement d'étudier une évolution de l'organisation voire du statut de la CNCP, afin de lui permettre de remplir efficacement toutes ses missions.

Par ailleurs - alors que certains proposent l'inscription des blocs de compétences à l'inventaire de la CNCP - nous nous félicitons particulièrement que le projet d'avis recommande de ne pas autoriser cette inscription afin de « *favoriser l'obtention de la globalité de la certification concernée* », comme il le précise très justement.

Mais, alors que certaines branches ont institué un classement des salariés notamment nouvellement embauchés, en fonction de leurs diplômes, titres et CQP, cette évolution pourtant signalée positivement dans le projet d'avis aurait nécessité d'être encouragée par une recommandation de reconnaissance d'un niveau dans les grilles de classification avec le coefficient et le salaire qui s'y attachent. Nous regrettons de ne pas avoir été suivis sur ce point.

Cela renvoie à une autre recommandation sensible, l'expérimentation de la VAE pour les CQP, qui ne peut être acceptable pour notre organisation que si elle est réservée aux CQP dotés d'un niveau dans la grille de classification. Cette condition importante pour la reconnaissance des salariés a d'ailleurs fait l'objet d'un amendement déposé par le groupe de la CGT ; son intégration conditionnera notre vote.

Le groupe CGT a, à plusieurs reprises, regretté que les propositions d'amendement ne puissent pas être discutées suffisamment en amont pour permettre aux groupes de se déterminer par rapport à celles-ci. Nous avons donc déposé cette proposition d'amendement il y a une semaine. Les procédures en cours n'ont pas permis qu'il vous soit communiqué. Nous en avons informé les membres de la section, mais vous n'avez eu ce document que maintenant. Merci.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** Merci cher collègue. En effet, concernant le dépôt des amendements, la procédure réglementaire a été respectée.

L'ensemble des groupes s'étant exprimé et constatant qu'il n'y a pas d'autres demandes de prise de parole, je déclare close la discussion générale.

Mes chers collègues, un amendement a donc été déposé sur le projet d'avis présenté par Dominique Gillier, rapporteur. Je vais donc suspendre la séance pour permettre à la section du travail et de l'emploi, présidée par Sylvie Brunet, de l'examiner.

*Suspendue à seize heures trente, la séance est reprise à dix-sept heures.*

### **DISCUSSION DES AMENDEMENTS**

*(Le texte de l'amendement déposé et la suite qui lui a été donnée par la section du travail et de l'emploi est annexé au présent compte rendu.)*

**M. le Président.** Mes chers collègues, je vous donne lecture de la suite donnée par la section du travail et de l'emploi à l'amendement déposé sur le projet d'avis présenté par Dominique Gillier, rapporteur

- L'amendement déposé par le groupe de la CGT a été rejeté.

S'il n'y a pas d'avis contraire, cet amendement est rejeté.

La parole est à Dominique Gillier, rapporteur.

**M. Gillier.** Afin que ce soit clair, je précise que l'amendement concerne les derniers mots : « *et positionnés dans leurs grilles de classification* ».

### **VOTE SUR L'ENSEMBLE DU PROJET D'AVIS**

**M. le Président.** Mes chers collègues, s'il n'y a pas d'objections, je vous propose de procéder au vote sur l'ensemble du projet d'avis.

Les résultats du vote sont les suivants :

- Nombre de votants : 189
- Ont voté pour : 173
- Ont voté contre : 2
- Se sont abstenus : 14

### **Le Conseil économique, social et environnemental a adopté.**

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** Je cède la parole à Sylvie Brunet, présidente de la section du travail et de l'emploi.

**Mme Brunet.** Merci, Monsieur le président.

Je souhaite vous remercier d'avoir adopté, à une très grande majorité, ce projet d'avis. Je voudrais saluer le travail exceptionnel accompli par notre rapporteur sur ce projet transmandature. J'ai une pensée amicale pour Mme Geng qui a porté le démarrage du projet d'avis.

Je souligne l'appui d'une équipe remarquable, dont nous avons bénéficié tout au long de ce travail.

Le paysage de la certification, vous l'avez compris tout au long de ces interventions, est très complexe. Le paysage de la formation professionnelle l'est également.

Notre assemblée doit avoir pour mission de rendre un certain nombre de dispositifs plus lisibles aux yeux de nos citoyens.

Ce rapport est une première dans la mesure où il n'en existait pas sur le sujet. Il aura de nombreuses suites car il était très attendu, par les ministères concernés notamment. Il est un exemple de réussite du paritarisme.

Les CQP sont des passerelles. Ils sont un dispositif important pour la sécurisation des parcours professionnels, la mobilité. Maintenant que l'avis est adopté, nous le remettrons auprès de la secrétaire d'État à la formation professionnelle.

J'adresse tous mes remerciements aux membres de la section et à notre rapporteur pour cet important travail de vulgarisation d'un dispositif qui reste encore méconnu alors qu'il est vraiment très important dans le paysage de la formation professionnelle continue. Je vous remercie.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** Mes chers collègues, je vous rappelle que l'ordre du jour de notre séance plénière de demain, mercredi 14 septembre 2016, prévoit l'examen du projet d'avis - *Contribution des emplois de la biodiversité à la transition écologique*, présenté par Allain Bougrain Dubourg, rapporteur, au nom de la section de l'environnement, présidée par Anne-Marie Ducroux. Nous aurons le plaisir d'accueillir, à cette occasion, Mme Pompili, secrétaire d'État chargée de la biodiversité.

La séance est levée

\*  
\* \*

*La séance est levée à 17 heures 08.*

*Prochaine séance, mercredi 14 septembre 2016, à 14 h 30*



## ANNEXES

Annexe 1 - Amendement déposé sur le projet d'avis *Les certificats de qualification professionnelle (CQP)*.

Amendement déposé par le groupe de la CGT

Page 123 - Recommandation 21 - 1<sup>er</sup> alinéa - ajouter à la fin de la phrase :

« Le CESE recommande, qu'à titre expérimental (...) les modalités de mise en œuvre de la VAE pour les CQP inscrits au RNCP et positionnés dans leurs grilles de classification. »

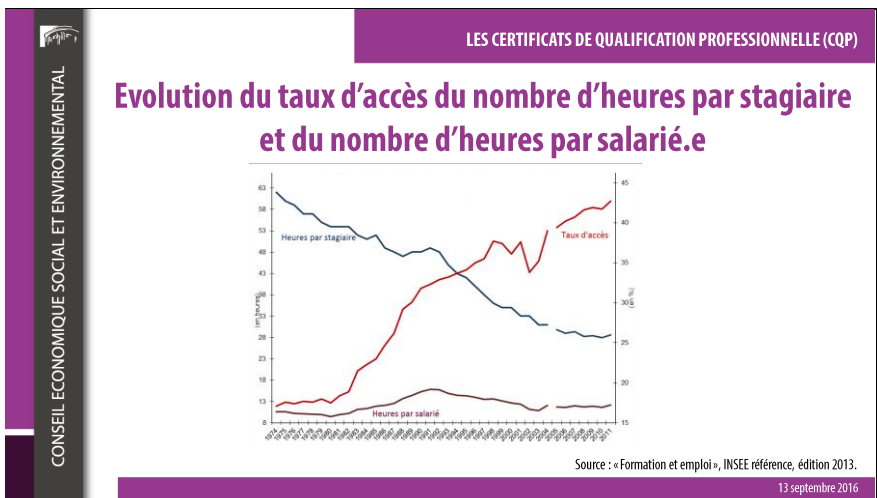
Annexe 2 - Suite donnée par la section du travail et de l'emploi à l'amendement déposé sur le projet d'avis *Les certificats de qualification professionnelle (CQP)*.

Cet amendement, déposé par le groupe de la CGT, a reçu un avis défavorable de la section.

Page 123 - Recommandation 21 - 1<sup>er</sup> alinéa - ajouter à la fin de la phrase :

« Le CESE recommande, qu'à titre expérimental (...) les modalités de mise en œuvre de la VAE pour les CQP inscrits au RNCP et positionnés dans leurs grilles de classification. »

Annexe 3 - Diaporama illustrant les propos de Dominique Gillier, rapporteur



CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

**Un certificat de qualification professionnelle est une création paritaire des professionnels de la branche concernée, concrètement :**

- ⇒ **un référentiel d'activité** (description des compétences requise) ;
- ⇒ **un référentiel de certification** (définition des modalités probatoires de leur acquisition).

**Un CQP est délivré par un jury paritaire de branche. Il peut être interbranches ; on parle alors de CQPI.**

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

**Une évolution progressive des CQP :**

**1 072 CQP issus de 127 branches professionnelles**

- ↙ **Propreté : 16 000 lauréats ;**
- ↙ **Métallurgie : 120 000 lauréats pour 150 CQP ;**
- ↙ **Textile : 5 000 lauréats pour 10 CQP et 12 CQPI.**

**Globalement, environ 10 % des 180 000 contrats de professionnalisations annuels ont pour objectif un CQP.**

13 septembre 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

### Les CQP ont leurs points forts, notamment :

- une conception en proximité avec les besoins des professionnels et les évolutions des métiers ;
- une rapidité de création et de mise en œuvre ;
- un moyen de suppléance à l'absence ou à la disparition d'autres certifications ;
- un accès facilité pour des publics adultes ;
- un dispositif bien adapté aussi, par son caractère moins théorique, pour des personnes peu qualifiées, des « décrocheurs » ou des personnes confrontées à des difficultés de retour à l'emploi.

13 septembre 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

### Les CQP ont aussi des points faibles :

- l'absence de reconnaissance des certificats au-delà de la branche qui les délivre ;
- une expertise et une ingénierie de conception dépassant les moyens de certaines branches ;
- des risques de doublons entre les différents type de certifications ;
- une cohérence des CQP pas toujours atteinte, au sein de certaines branches ;
- pour certains certificats, des flux de candidats très réduits qui peuvent témoigner d'une évaluation préalable des besoins insuffisante ou d'un déficit de notoriété.

13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

## Des propositions qui s'organisent en 5 axes

- 1 - S'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP
- 2 - Ouvrir des passerelles entre les différents types de certification
- 3 - Actionner tous les leviers de reconnaissance des qualifications
- 4 - Garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP
- 5 - Favoriser la convergence européenne

13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

## 1 - S'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP

- Répertorier de manière systématique les CQP
- Promouvoir les CQP, dans les branches et les entreprises et sur les sites d'information sur les certifications professionnelles
- Réaliser un suivi et une évaluation paritaire des effets des CQP
- Adapter les moyens humains de la CNCP
- Prendre en compte les CQP dans l'anticipation des transformations des métiers (CEREQ, France Stratégie, institutions paritaires nationales et régionales de l'emploi et de la formation)

13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

2 – Ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications pour en faciliter l'accès (1)

➤ **Les modulariser en blocs de compétences potentiellement communs**

13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

2 – Ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications pour en faciliter l'accès (2)

➤ **La charte des CQPI, moyen de déclouisonnement entre plusieurs branches, doit constituer une référence méthodologique qui les encadre**

➤ **L'État, dans le respect de la spécificité et l'autonomie des branches, devrait leur apporter son concours pour la réalisation des études d'opportunité préalables à la création des CQP, au titre des actions de développement de l'emploi et des compétences**

13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

**3 – Actionner tous les leviers de reconnaissance des qualifications**

- **Celui de l'égalité professionnelle femmes-hommes**
- **Celui des classifications**
- **Celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

13 septembre 2016

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

**4 – Garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP**

- **En modifiant le code du travail avec deux objectifs :**
  - **conditionner la création d'un dispositif des CQP à l'existence d'un accord collectif étendu de branche ;**
  - **conditionner la création des certifications, notamment des CQP, à l'établissement préalable d'un rapport d'opportunité,**
- **En prévoyant des dispositions relatives à l'information et à la formation des acteurs paritaires d'un processus de CQP.**

**Un contenu de formation et un guide méthodologique devraient être définis à cette fin par le COPANEF.**

13 septembre 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

## 5 – Favoriser la convergence européenne

➤ **Recommander aux instances européennes compétentes que toute expérimentation sur un secteur d'activité, en vue d'un référencement de certifications sectorielles dans le système européen des qualifications, prenne en compte les CQP et implique le comité de dialogue social européen du secteur concerné**

13 septembre 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

### Loi du 5 mars 2014

**Le gouvernement a fixé deux objectifs :**  
**« faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises »**

### Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013

**« La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier d'implication dans leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et de sécuriser le parcours professionnel de ses salariés. »**

13 septembre 2016