

D- LES OUTILS DE LA TRANSITION ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE



La loi « Avenir professionnel » réforme l'ensemble des dispositifs de formation pour mettre la compétence au cœur du système. Dans une logique de formation tout au long de la vie, à la question du maintien d'un niveau de compétences adapté aux besoins des entreprises (voir la partie II-F « Dans l'entreprise: le développement des

compétences au premier plan ») s'ajoute celle des possibilités offertes de reconversion professionnelle. Dans un environnement qui valorise la mobilité, qui pose la disruption comme modèle et exige de chacun de prendre en charge son avenir professionnel, l'équilibre entre changements et stabilité se joue dans la transition qui lie le passé

professionnel des individus à leur futur. Avec la loi de 2018, les possibilités de reconversion professionnelle sont aménagées autour du CPF pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi démissionnaires²⁹. Ces formules sont à l'initiative du salarié. Les salariés se voient accordés des droits relativement équivalents au CIF, supprimé au passage, alors que les demandeurs d'emploi qui souhaitent démissionner pour une reconversion peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une allocation chômage. Pour la reconversion ou la promotion, s'ajoute la possibilité pour certains salariés d'accéder à une formation par alternance avec le dispositif Pro-A (traité partie II-B-1. « Un nouveau dispositif : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) ». Ce dispositif peut être mobilisé à l'initiative du salarié ou de l'entreprise à travers son plan de développement des compétences.

1-TRANSITION PROFESSIONNELLE ET SÉCURISATION DES PARCOURS

La transition professionnelle est un moment, plus ou moins long, entre deux situations professionnelles. Le changement de position professionnelle choisi ou subi peut avoir pour objectif une mobilité, une promotion, une reconversion. Il peut être fait de périodes de formations, de chômage, d'alternance, de bilans, etc.

La transition professionnelle est un concept apparu vers la fin des années 1980 avec les questions d'insertion des jeunes. La revue « Sociologies pratiques » définit la transition professionnelle comme « un enchevêtrement complexe de formation, d'emploi, de chômage, de mobilité, vécu par les individus et géré par un certain nombre d'institutions sociales »³⁰.

C'est une situation qui engage les individus dans un mouvement, une dynamique sur une durée

relativement longue. La rupture temporaire du contrat de travail et l'éloignement de l'emploi qui en découle ne sont pas neutres. De plus en plus, les carrières professionnelles sont faites de ruptures, de changements de voies. Ces modifications de trajectoire peuvent être basées sur des choix personnels ou être subies.

Chacun a une sensibilité personnelle aux risques que génèrent les ruptures dans les vies professionnelles ; la précarité peut aussi engendrer des difficultés plus ou moins ardues à surmonter selon les individus. Le niveau de ressources personnelles est important et doit être intégré dans l'accompagnement des transitions. Ainsi l'environnement, qu'il soit familial ou social, l'état de santé, le degré de motivation, etc., sont autant d'éléments qui peuvent concourir à la réussite des projets de transition professionnelle.

L'engagement dans une transition professionnelle, choisie ou non, n'est pas nécessairement aisé :

- > il demande un engagement personnel, et parfois familial ;
- > il passe par l'acceptation du risque (chômage, droit à l'erreur, etc.) ;
- > il peut confronter l'individu à une temporalité incertaine ;
- > selon divers degrés, il nécessite de remettre en question son passé, ses expériences, ses compétences.

L'une des principales transformations opérée par la loi est le passage d'un système de mutualisation à un système de capitalisation. Les salariés deviennent responsables de l'utilisation des droits qui leur sont conférés³¹. La socialisation des risques est un filet de sécurité dans le cadre d'une gestion paritaire attentive aux situations individuelles et l'accompagnement des projets individuels de transition prend une importance particulière dans le nouveau système.

29 Les « demandeurs d'emploi démissionnaires » désignent les salariés ayant travaillé un projet de reconversion et qui dans ce cadre et afin d'engager la transition professionnelle ont démissionné de leur poste

30 Olivier Mazade et Anne-Claude Hinault, Sociologies pratiques 2014/1 (n° 28), pages 3 à 8

31 J. M. Luttringer, Chronique 134, 04/2018

Question

Comment les actifs seront-ils outillés pour analyser et évaluer leurs besoins en évolution professionnelle ?

Les instances en charge de l'accompagnement auront-elles les ressources nécessaires et suffisantes ?

Les conseils en évolution professionnelle pourront-ils prendre réellement en compte l'ensemble des facteurs de réussite, ou d'échec, dans leur appréhension des projets individuels ?

Quelles études seront réalisées et quels moyens attribués pour observer les effets de cette réforme ?

2- DU CIF AU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ET AU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle : un recentrage sur le parcours professionnel

La réforme de 2018 supprime le CIF pour le remplacer par le CPF de transition professionnelle.

Le CIF était un dispositif que l'on peut considérer comme une avancée majeure dans le droit à l'initiative des salariés et au libre choix d'une formation longue en vue d'une évolution professionnelle et plus largement d'une évolution personnelle. En effet les actions éligibles au CIF pouvaient relever de trois catégories :

- Actions permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification.
- Actions permettant de changer d'activité ou de profession.
- Actions permettant de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Avec le «projet de transition professionnelle» (PTP), l'accès à des actions de formation qui ne seraient pas en lien direct avec le projet professionnel (accès que permettait dans certaines conditions le CIF) n'est plus possible.

La loi concentre donc les efforts de financements autour des parcours professionnels dans un souci de formation tout au long de la vie : reconversion pour un nouveau métier, un nouveau poste ou pour accéder à une qualification de niveau supérieur.

Le cadre du PTP a été fourni par l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, signé le 22 février 2018 par les organisations représentatives des salariés et organisations patronales.

La loi de 2018 en a fixé le cadre juridique de mise en œuvre dans les articles L6323-17-1 à L6323-17-6 du code du travail et le décret 2018-1332 du 28 décembre 2018 complète les mesures réglementaires relatives à l'utilisation du CPF pour les PTP.

Concernant les demandeurs d'emploi démissionnaires, le décret 2019-797 du 26 juillet 2019 définit les modalités d'application et de coordination des droits à indemnisation dans le cadre d'un PTP.

Pour approfondir

PTP OU CPF DE TRANSITION ?

« Projet de transition professionnelle » ou « CPF de transition professionnelle » ? Les deux expressions sont couramment employées. Mais c'est la loi « Avenir professionnel » qui a introduit la première et elle n'utilise que celle-ci, à l'exclusion de la seconde. Le « CPF de transition professionnelle » était le nom que les partenaires sociaux signataires de l'ANI Formation professionnelle du 22 février 2018 avaient utilisé.

Ce n'est pas qu'un changement de vocabulaire. Le juriste de la formation Jean-Marie Luttringer s'est exprimé à ce sujet :

« L'appellation *CPF de transition professionnelle* est trompeuse. Elle ne traduit pas la nature juridique de ce dispositif qui est fondé sur l'attribution d'un revenu de remplacement pour un projet de reconversion ou de promotion professionnelle *en adéquation* avec les besoins du marché du travail régional sur décision d'une commission paritaire. Seule une partie des frais de formation est financée par le CPF. Par ailleurs, si le salarié dispose d'un droit d'initiative (engager un projet de reconversion ou de promotion) on ne saurait parler de *liberté de choisir son avenir professionnel* dès lors que l'accès aux ressources est subordonné à la prescription par un tiers. »

Jean-Marie Luttringer, « Le chantier inachevé du droit et du financement des formations de transition professionnelle »,

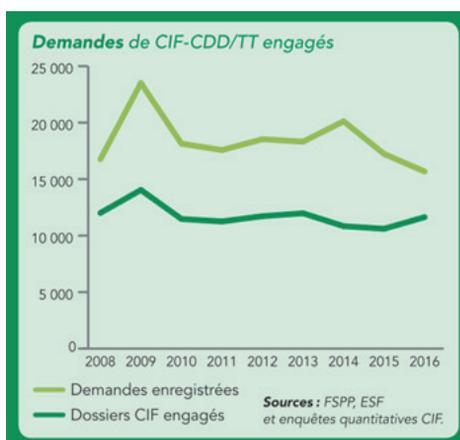
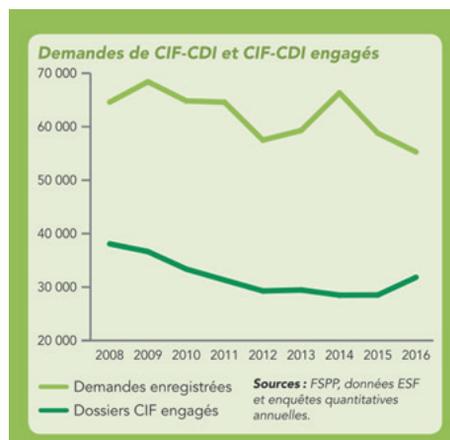
Chronique 152, août 2019, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/152_20Transition_20professionnelle.pdf.

Quelques données sur le CIF

Depuis sa refonte en 1982, 1,5 millions de personnes ont pu bénéficier de ce dispositif³².

Selon le rapport 2018 au parlement réalisé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels (FPSP), en 2016, 31 800 CIF ont été pris en charge pour les salariés en CDI (31 240 en 2015)³³ et plus de 11 600 pour les salariés en CDD ou intérimaires. Les montants pris en charge ont été respectivement de 817 millions € (759 M€ en 2015) et de 290,5 millions € soit un total de plus de 1,1 milliards€.



³² Op. cit. J. M. Luttringer, Chronique 134, 04/2018

³³ Rapport au parlement du FPSP, édition 2018

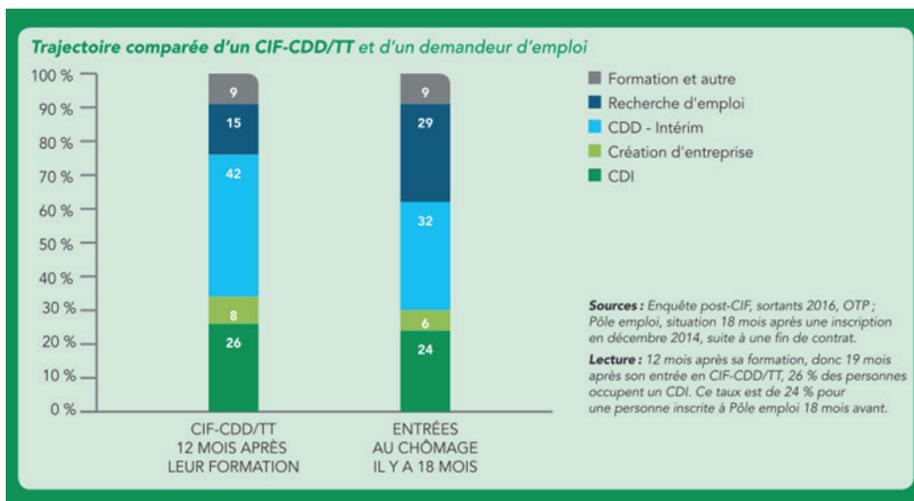
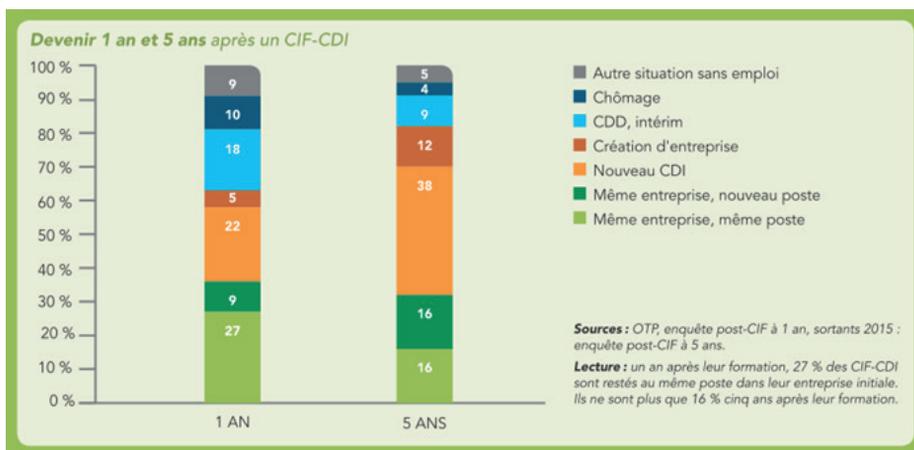
Pour les CIF-CDI, la mobilisation du CPF en 2016 a concerné un peu moins de 9 000 salariés pour environ 880 000 heures et un montant engagé de 11,6 millions €. Sur les 31.800 CIF pris en charge pour les salariés en CDI, ce sont donc 28% des salariés qui ont mobilisé conjointement leur compte CPF.

En ce qui concerne les CIF-CDD ou intérimaires, 1 500 demandeurs d'emploi ont mobilisé 149.000 heures de leurs comptes CPF pour environ 2 millions €. Sur l'ensemble des

bénéficiaires d'un CIF-CDD en 2016, soit 11 600, 76% étaient en emploi (contre 70% en 2015).

L'efficacité du CIF dans la sécurisation des parcours est avérée au regard des études réalisées sur le suivi des bénéficiaires.

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, le CIF a clairement un impact en termes d'évolution de carrière ou d'insertion professionnelle :



SOURCE FPSP – RAPPORT AU PARLEMENT 2018

Pour approfondir

DU CIF AU PTP : DES MOYENS EN BAISSSE

Selon les données du « Jaune Formation professionnelle » annexé au Projet de loi de finances pour 2020, en 2018, ce sont au total 1,17 milliard d'€ qui ont été collectés au titre du Congé Individuel de Formation et répartis entre les 24 OPACIF (17 FONGECIF, 2 AGECEF nationaux [Unagecif et Agecif Cama] et 5 OPACIF du hors-champ [Afdas, Fafsea, FAF.TT, Unifaf et Uniformation]). Sur ce total, les 17 FONGECIF ont géré de l'ordre de 850 millions d'€. Le CIF bénéficiait d'un financement équivalent à 0,2% de la masse salariale des entreprises de 50 salariés et plus et de 0,15% pour les entreprises de 10 à 49 salariés. 1% de la masse salariale des CDD était également dédié à la prise en charge du CIF pour ces salariés.

À titre de comparaison, le financement alloué par France compétences aux FONGECIF en 2019 (en 2020, ce sont les CPIR qui prendront le relais) pour gérer les Projets de Transition Professionnelle est de l'ordre de 516 Millions d'€ – soit 39% du solde de la collecte des contributions des entreprises après dotation de 1,5 milliard d'€ à l'État pour le PIC (Plan d'investissement dans les compétences).

Source : Christophe Marty et Cédric Morin, « Suppressions et créations de postes : le point sur la situation des Fongecif à 2 mois de leur transformation en CPIR », dépêche AEF du 25 octobre 2019.

Question

Les situations de transition professionnelle (changement d'employeur, changement de métier, perte d'emploi, changement de statut, etc.), qu'elles soient volontaires ou non se multiplient. Une étude réalisée par Xerfi³⁴ pour le compte de la FFP (Fédération de la Formation Professionnelle) présente le développement de ces situations comme une des 6 grandes mutations du marché du travail.

L'étude indique que le taux de reconversion professionnelle est aujourd'hui de 22 %. Pour certains secteurs économiques (électricité et électronique, artisanat, commerce, industrie de process), il dépasse les 30 %.

Les transitions professionnelles sont un des grands défis des années à venir.

Sera-t-il possible de relever ce défi avec des moyens en baisse ?

34 XERFI, Cartographie de l'écosystème du développement des compétences en France, infographie, octobre 2019, p. 8.

3- LE PTP À LA LOUPE

Le PTP pour les salariés : droits et critères d'accès

Le PTP pourra être utilisé pour contribuer à financer des projets dont l'objet devra exclusivement être un changement de métier ou de profession (Code du travail art L 6323-17-1).

Afin de permettre la reconversion, le PTP donnera accès à toutes les formations éligibles au CPF (formations inscrites au RNCP, blocs de compétences, formations inscrites au répertoire spécifique, etc.).

Pour bénéficier de ce PTP, les salariés devront mobiliser les crédits acquis sur leur CPF auxquels s'ajouteront des ressources complémentaires issues de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Les droits accordés au salarié sont très proches de ceux accordés auparavant pour le CIF :

- > droit à une autorisation d'absence ;
- > droit à congés payés ;
- > droit au retour en entreprise ;
- > droit à rémunération lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail.

Le financement du PTP est opéré selon les bases suivantes :

indemnisation des frais pédagogiques et annexes à la formation ;

- > indemnisation des frais de validation des compétences et connaissances ;
- > maintien à 100% de la rémunération dans la limite de deux fois le SMIC ; au-delà prise en charge à 90% pour les formations sur une année (ou d'une durée de 1200h pour les formations discontinues ou à temps partiel) et à 60% pour les années suivantes (ou formations à partir de la 1201^{ème} heure).

Le salarié doit justifier d'au moins 2 années d'activité consécutives ou non, dont une au sein de la même entreprise. Ces durées sont appréciées quelle que soit la nature du contrat.

S'ajoutent à ces critères d'éligibilité liés au salarié et au contrat, des règles relatives à la procédure de dépôt de la demande et à la continuité de l'activité dans l'entreprise :

- > la demande doit être formulée 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois et 60 jours si elle dure moins de 6 mois ;
- > l'employeur a 30 jours pour répondre, à défaut l'autorisation est accordée ;
- > l'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois soit en raison de préjudices liés à l'absence du salarié, soit en raison d'un taux absentéisme pour congé de transition dépassant des seuils fixés selon la taille de l'entreprise (2% pour les entreprises de 100 salariés et plus, 1 salarié à la fois pour les autres) ;
- > la salarié doit obtenir un positionnement auprès de l'organisme de formation (acquis, compétences, etc.) permettant d'estimer la durée du parcours de formation et par conséquence son coût.

Le conseil en évolution professionnelle peut être mobilisé au préalable (voir partie II-A-2.1 « Du CEP 2014 au CEP 2018 ») afin de réfléchir aux évolutions possibles et de travailler le projet de transition.

Compte tenu de la mobilisation obligatoire du CPF et du montant crédité annuellement sur ce compte, il y a un réel enjeu pour les actifs à s'engager dans une réflexion préalable et à ne pas mobiliser leur CPF dans une logique court-termiste.

Le PTP pour les demandeurs d'emplois démissionnaires : droits et critères d'accès

L'article 49 de la loi du 5 septembre 2018 a ajouté la possibilité d'une indemnisation

par un revenu de remplacement pour les personnes démissionnaires en projet de « reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise ».

En cas de privation d'emploi à la suite d'une démission, le travailleur qui poursuit un projet de reconversion professionnelle a donc droit à une allocation chômage. Il peut mobiliser son CPF afin qu'il contribue à la réalisation de son projet de reconversion.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale de sa région atteste du caractère réel et sérieux de son projet de reconversion

professionnelle, de création ou de reprise d'entreprise.

Il faudra justifier de 5 années d'ancienneté auprès de l'ancien employeur et ne pas démissionner préalablement à la demande de CEP.

Les critères de validité du projet porteront sur la cohérence du projet, l'identification des caractéristiques du métier visé, la pertinence de la formation retenue et les modalités de financement mais aussi sur les perspectives d'emploi.

Il est prévu 30 000 CPF pour des démissionnaires.

SCHÉMA : LE PARCOURS DES « DÉMISSIONNAIRES »



? Question

Comment les individus pourront-ils arbitrer dans leurs décisions de mobilisation du CPF entre le court terme et le long terme ?

Quelles possibilités les salariés auront-ils de se former en dehors du projet professionnel ?

La réforme garantira-elle des résultats à la hauteur de ceux évalués pour le CIF (gestion humaine des projets, mutualisation des moyens, niveau d'insertion, réduction de la précarité, etc.) ?

Quelles possibilités de PTP auront les actifs dont les CPF seront épuisés ?

4- UN ACTEUR CLÉ, LA CPIR (TRANSITIONS PRO)

Jusqu'au 31 décembre 2018, les fonds permettant le financement des CIF étaient collectés par les Organismes paritaires collecteurs agréés des congés individuels de formation (OPACIF).

Les CIF étaient gérés par :

- > certains OPCA de branches qui jouent aussi le rôle d'OPACIF (AFDAS, FAFSEA, FAF TT, UNIFAF, UNIFORMATION) ;
- > une AGECIF (une entreprise ou un groupe d'entreprises) ;
- > un FONGECIF, régional, paritaire et interprofessionnel.

La loi de 2018 a supprimé les OPACIF et FONGECIF et créée les CPIR chargées du PTP mais aussi de l'information et du suivi régional du CEP, de la GPEC territoriale et du déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles régionales, dont CléA.

Avec la signature de l'accord national interprofessionnel du 15 mars 2019 constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont créées :

- > des CPIR régionales dénommées « Transitions Pro », gérées par des associations paritaires et administrées par des conseils d'administrations composés de représen-

tants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

- > une association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (ANCIPIEP) dénommée Certif'Pro, chargée d'harmoniser et de coordonner les activités des CPIR.

Pour les PTP les missions attribuées à la CPIR sont :

- > l'instruction des demandes des salariés ;
- > l'examen du caractère réel sérieux des projets de reconversion ;
- > le contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre des PTP ;
- > l'indemnisation des frais prévus (frais pédagogiques, frais annexes, frais de validation des compétences et connaissances, rémunérations des bénéficiaires et cotisations sociales conventionnelles (article D. 6323-1 du code du travail).

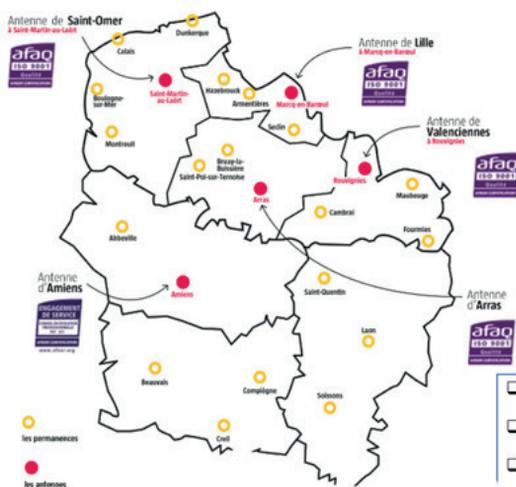
La délibération 2019-02-008 du 14 février 2019 du conseil d'administration de France compétences applique un taux de 39% au PTP pour la répartition du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance au titre de l'année 2019.



Pour approfondir

FONGECIF HAUTS-DE-FRANCE : UNE STRUCTURE DE PROXIMITÉ

Le FONGECIF de la région Hauts-de-France offre des services de proximité assurés par 5 antennes sur la région (Amiens, Arras, Lille, Saint-Omer & Valenciennes) et 19 permanences locales (Abbeville, Armentières, Beauvais, Boulogne-sur-Mer, Bruay-la-Buissière, Calais, Cambrai, Compiègne, Creil, Dunkerque, Fourmies, Hazebrouck, Laon, Maubeuge, Montreuil, Saint-Pol-sur-Ternoise, Saint-Quentin, Seclin, Soissons). Des dizaines de milliers de personnes bénéficient de ces services de proximité. Que deviennent-ils ?



Le FONGECIF en région Hauts-de-France :

- 5 antennes : Amiens, Arras, Lille, Saint-Omer & Valenciennes
- 19 permanences : Abbeville, Armentières, Beauvais, Boulogne-sur-Mer, Bruay-la-Buissière, Calais, Cambrai, Compiègne, Creil, Dunkerque, Fourmies, Hazebrouck, Laon, Maubeuge, Montreuil, Saint-Pol-sur-Ternoise, Saint-Quentin, Seclin, Soissons

(Source : Fongecif HdF, <https://fongecif-hdf.fr/nous-contacter/>)

- 47 000 personnes accueillies, informées et orientées
- 13 000 personnes ayant bénéficié d'un accompagnement
- 5 500 dossiers financés

(Source : Fongecif HdF, <https://fongecif-hdf.fr/le-fongecif-hauts-de-france/chiffres-cles/>)

Question

Quelles seront les ressources affectées au Projet de Transition Professionnelle ?

Comment sera financé le positionnement préalable à l'action de formation pour tout dossier de PTP ? Et par qui ? Le salarié ? L'organisme de formation ?

Le FONGECIF Hauts-de-France : une structure de proximité (5 antennes, 19 permanences) : que va devenir cette structure de proximité ? Que deviennent les personnels **au niveau national** alors qu' « environ un tiers des quelques 800 postes actuels pourrait être supprimé selon les chiffres disponibles début octobre 2019 » ainsi que l'indique une dépêche AEF en date du 25 octobre 2019) ?

Du CIF au PTP : un recentrage sur le projet professionnel

Droit avant le 31 12 2018

- Le CIF : Congé Individuel de Formation
- Les OPACIF : Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation
- Les FONGECIF : Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation.
- Un congé qui permet à un salarié en CDI ou CDD de s'absenter de son poste pour suivre une formation de longue durée (1 an à plein temps ou 1 200 h à temps partiel) qui n'est pas forcément en rapport avec l'activité du salarié.
- Permet au salarié d'accéder à une certification, à un niveau supérieur de qualification, d'évoluer, de se reconverter, d'enrichir ses connaissances ou de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale ou à l'exercice d'activités bénévoles.
- L'organisme financeur (OPACIF ou FONGECIF) offre un service de conseil et d'accompagnement, examine et valide le dossier et prend en charge les frais de formation.
- Le salarié voit son salaire maintenu à 100%, 90%, 80% ou 60% du salaire antérieur (en fonction du niveau de rémunération et du type de formation). Il a la garantie de retrouver son poste (ou un poste équivalent) à l'issue de la formation.
- Sauf raisons de services justifiées, l'employeur est tenu d'autoriser l'absence.

Loi « Avenir professionnel »

- Le projet de transition professionnelle dit aussi "CPF de transition professionnelle"
- CPIR : Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales
- Le salarié doit avoir une ancienneté de 2 ans de salariat dont 1 an dans l'entreprise
- Une mobilisation particulière du CPF : il contribue au financement d'une formation certifiante (RNCP ou CNCP), destinée exclusivement à changer de métier ou de profession
- Positionnement préalable obligatoire pour adapter la durée de la formation. Possibilité, de manière facultative, d'un accompagnement gratuit par un opérateur du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) qui aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement.
- Le Projet de Transition Professionnelle est présenté à la CPIR qui en apprécie la pertinence, instruit la demande et finance le projet
- Le salarié bénéficiaire du Projet de Transition Professionnelle a droit à une rémunération minimum déterminée par décret, versée par l'employeur et remboursée par la CPIR.
- Le CPF de transition ne relève pas d'une régulation de branche. Gestion au niveau interprofessionnel.

Ce qu'il faut retenir

- La transition professionnelle est un moment de rupture dans la carrière professionnelle; entre deux situations professionnelles, c'est une période pendant laquelle les individus peuvent se trouver dans des situations et statuts divers.
- Le CIF est remplacé par le PTP qui restreint le champ des possibles en matière d'éducation permanente et se concentre sur le projet professionnel au sens strict.
- L'accompagnement des projets professionnels est un facteur de maintien en emploi et de réduction de la précarité comme en témoignent les enquêtes auprès des bénéficiaires du CIF.
- Le PTP permet aux salariés de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle, de changement de métier.
- Les formations possibles sont celles qui sont éligibles au CPF.
- Les individus devront mobiliser les droits acquis sur leur CPF.
- Le PTP garantit des droits pour le salarié : autorisation d'absences, indemnisation des frais de formation, maintien de rémunération et droit à congés payés.
- L'employeur ne peut pas s'opposer au PTP sauf à justifier de difficultés ou préjudices importants ou encore d'autorisations d'absences pour PTP pour d'autres salariés.
- Les personnes qui ont un projet professionnel validé par les CPIR pourront démissionner et disposer de leurs droits à l'allocation chômage.
- Les PTP seront analysés, validés et financés par les CPIR, instances paritaires créées au niveau régional pour prendre en charge les PTP (elles ont aussi en charge le suivi de la mise en œuvre de l'accompagnement des projets professionnels à travers les CEP).

POUR ALLER PLUS LOIN

- Sur la transformation du CIF en " CPF de transition professionnelle "(PTP) : la chronique 134, publiée en avril 2018, de Jean-Marie Luttringer :
- https://www.jml-conseil.fr/wa_files/134_20La_20transmutation_20du_20CIF.pdf
- Toujours sur le remplacement du CIF par le " CPF de transition professionnelle " : un article de Benedicte Zimmermann dans Le Monde du 5 juin 2018 : " Formation continue : " L'introduction de la liberté de choisir est aussi celle de la liberté de financer "
- Sur le CPF des travailleurs non-salariés et ses impacts juridiques : la chronique 137, publiée en juin 2018, de Jean-Marie Luttringer,
- https://www.jmlconseil.fr/wa_files/137_20Quel_20CPF_20pour_20les_20travailleurs_20non-salari_C3_A9s_20.pdf

E- UNE NOUVELLE DONNE POUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE



La recherche d'un « système de certification professionnelle efficient »³⁵, ainsi se présente ce que Jean-Marie Luttringer a identifié comme « une réforme dans la réforme de la formation tout au long de la vie ».

En quoi consiste cette « réforme dans la réforme » ? Qu'est-ce qu'elle change et qu'est-ce qu'elle ne change pas ? Quels sont ses enjeux ? Comment s'articule-t-elle avec transformations « systémiques » de la formation professionnelle et de l'apprentissage ? Quelle place occupent les diplômes, titres et autres certifications dans le nouvel environnement décrit par la loi « Avenir professionnel » ? Telles sont quelques-unes des questions soulevées par les dispositions concernant la certification professionnelle.

Mais pour commencer, quand on parle de certification professionnelle, de quoi parle-t-on ?

1- QUAND ON PARLE « CERTIFICATION », DE QUOI PARLE-T-ON ?

1.1- La double portée symbolique et technique de la certification professionnelle

On certifie des produits, des services ou des institutions, on certifie également des personnes. On retrouve cette dualité dans la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, où la notion de certification intervient de façon centrale à deux reprises :

- Quand il est question de la **certification « qualité »** des organismes de formation (article 6).
- Au moment où la réforme des « **certifications professionnelles** » est abordée (article 31).

« Si les différentes procédures de certification obéissent au plan juridique à des règles similaires, en revanche, les autorités investies du pouvoir de certification, et les effets juridiques de celle-ci, se différencient selon qu'il s'agit de certifier des personnes, ou des produits et services. Les certifications des personnes, dont les certifications professionnelles, contribuent à la **construction de leur identité sociale. Elles ont, à ce titre, une valeur symbolique qui transcende leur valeur juridique et technique** et qui les distingue des certifications de produits et de services qui ne sont que de simples repères pour les financeurs et les consommateurs. La formation professionnelle et l'apprentissage connaissent ces deux logiques de certification³⁶. »

« La certification professionnelle, profondément reformée par la loi du 5 septembre 2018, objet de la présente chronique, vise à instituer « **un état professionnel de la personne** », comparable à son état civil. » ajoute Jean-Marie Luttringer (id., p. 2).

1.2- La certification comme reconnaissance de la qualification professionnelle

Comment cette « identité sociale » et cet « état professionnel de la personne » trouvent-ils leur traduction concrète ? « La certification est un terme qui désigne tout diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle remis à une personne pour **attester de sa qualification**. », propose France compétences (<https://certificationprofessionnelle.fr>).

L'article L. 6113-1 du Code du Travail ne dit pas autre chose :

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les

35 Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, p. 134.

36 Jean-Marie Luttringer, « Chronique 150 – Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle », p. 1.

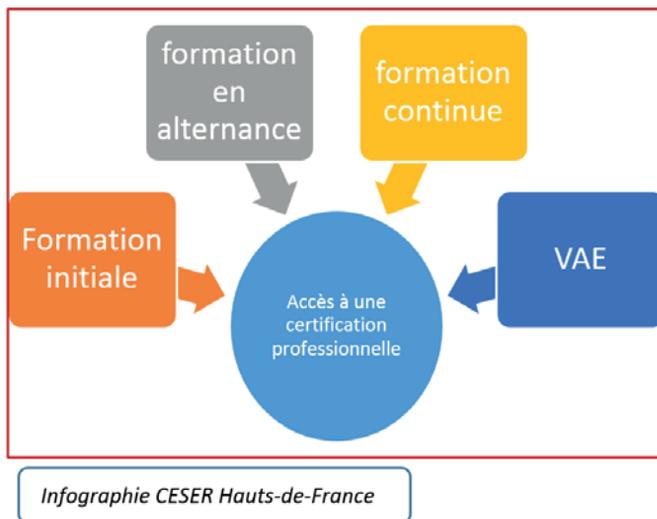
situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

On le voit, le Code du Travail lie étroitement la **certification professionnelle à la qualification** exigée pour exercer des activités et des situations professionnelles définies. Il fait de la certification une validation et **une reconnaissance sociales de la qualification professionnelle**.

De ce point de vue, la loi « Avenir professionnel » n'est pas en rupture avec le passé, au contraire. Elle reprend et poursuit un mouvement qui est plus ancien et qui accompagne l'émergence de ce que Jean-Marie Luttringer appelle le « **concept unificateur de « certification »** » (Jean-Marie Luttringer, id., p. 2). Ce concept unifiant de certification fait son apparition avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Concept unificateur, c'est-à-dire rassemblant

sous le même vocable les diplômes et titres à finalité professionnelle, mais aussi les CQP (Certificats de Qualification Professionnelles) des branches ou d'autres diplômes, brevets ou certificats.

Plus globalement, le concept de **certification** « traduit le passage d'une validation de la formation, basée sur un programme et des connaissances à une **certification des compétences au sens de capacité démontrée à l'exercice d'une activité professionnelle**. Le changement de terminologie renvoie à un changement de nature et de finalité : là où le diplôme sanctionnait plutôt un niveau d'étude et un niveau de connaissances, la certification professionnelle a pour objectif de garantir la capacité à exercer une activité. Les titres et diplômes, historiquement ancrés dans le monde de l'éducation se trouvent entraînés vers le monde du travail. La loi du 5 septembre 2018 a entériné cette évolution **en transposant l'essentiel du droit de la certification professionnelle du code de l'éducation au code du travail**. » (Jean-Marie Luttringer, « id., p. 2-3).



LES PREMIERS PAS VERS UN SYSTÈME DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

1972 (en application de la loi du 16 juillet 1971) : création des CPC (Commissions Professionnelles Consultatives) pour la validation des diplômes et titres professionnel

Loi de de modernisation sociale du 17 janvier 2002 :

- > Institution de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) : possibilité d'accéder à un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification sans passer par une action de formation.
- > Création du RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle) dédié à l'enregistrement des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification.
- > Création de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) pour l'actualisation du RNCP.

1.3- Les certifications professionnelles : pour quelle utilité ?

Reconnaissance sociale d'une qualification professionnelle, c'est-à-dire d'une capacité reconnue à exercer telle ou telle activité professionnelle, la certification est un repère essentiel et un puissant marqueur social, que ce soit pour l'entreprise ou pour les individus.

1.3.1-Pour l'entreprise

« Les certifications professionnelles constituent des indicateurs de qualification sociale servant notamment de repères aux employeurs dans le cadre de leur politique de gestion des ressources humaines. » (FPSPP, Mise en place d'une démarche CQP/CQPI au sein d'une branche – Guide méthodologique à l'usage des CPNE (Guide validé par le CPNFP du 16 mars 2012)).

La reconnaissance sociale, délivrée par une autorité légitime que constitue une certification professionnelle, permet, entre autres, à l'entreprise :

- De faciliter et de sécuriser le recrutement d'un salarié à un métier particulier.

- De constituer un repère de la maîtrise par un salarié des compétences et connaissances requises pour l'emploi qu'il occupe.
- De fidéliser les salariés qualifiés déjà en poste.
- De permettre la négociation collective avec les partenaires sociaux.
- De construire des repères collectifs légitimes dans l'entreprise.
- De disposer d'un facteur de motivation du salarié.
- De contribuer au développement des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- De permettre des évolutions professionnelles, des mobilités internes et une plus grande capacité d'adaptation aux mutations.
- De permettre la conquête de nouveaux marchés.

1.3.2-Pour l'individu

« La détention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle est un élément essentiel de positionnement sur le marché du travail. La population adulte peu ou pas qualifiée ou

possédant une qualification inadaptée est, à ce titre, la plus menacée par l'exclusion du marché du travail. La cohérence et l'efficacité de la politique de certification professionnelle sont donc un enjeu majeur pour le ministère du Travail et un levier significatif pour renforcer en amont la qualité de la formation professionnelle. » (Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, p. 134).

Un enjeu majeur et un levier significatif : ce diagnostic du Ministère du Travail, fait au moment où il présente le projet de loi dont la version définitive sera promulguée un peu plus de quatre mois plus tard, est très largement partagé, même quand il conduit à promouvoir des orientations qui peuvent diverger.

S'appuyant sur une enquête réalisée par le CEREQ (« Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013 », Cereq, Enquêtes n°1 octobre 2017), l'Observatoire des inégalités notait : « Les jeunes générations subissent globalement les conséquences d'un marché du travail qui reste morose. Mais les écarts en matière d'emplois sont énormes entre les diplômés et les autres. »

Le diplôme est **une arme sur le marché du travail** et « face à la précarité, au chômage et aux bas salaires, le diplôme demeure un **atout essentiel**. »³⁷.

Des observations analogues ont été faites, et à plusieurs reprises, au sujet de l'ensemble de la population active.

Encadré - L'insertion professionnelle des jeunes : de fortes inégalités selon le diplôme

Ce que met en lumière l'Observatoire des inégalités :

- **70% des jeunes sortis du système éducatif en 2013 ont travaillé en emploi à durée déterminée (CDD, intérim, etc.) pour leur premier poste. C'est le cas d'environ 8 jeunes sur 10 qui n'ont au mieux que le baccalauréat, un CAP-BEP, voire aucun diplôme. La proportion de jeunes en CDD diminue avec l'élévation du niveau d'études : 52% des titulaires d'un bac + 5 débute par un contrat précaire.**
- **« Une fois dans le monde du travail, les écarts entre les jeunes continuent de se creuser en fonction de leur diplôme. » 3 ans après la fin de leurs études, 39% de ceux qui travaillent ont un emploi à durée déterminée, mais les non-diplômés sont près de 2 fois plus (65%) que la moyenne dans ce cas. Un tiers seulement des non-diplômés a décroché un CDI, contre 82% des bac + 5. « Un marché du travail à deux vitesses se constitue, déjà entre les jeunes adultes ».**
- **« Face au chômage, les inégalités sont encore plus grandes. » En 2016, 1 jeune non diplômé sur 2 sortis de l'école en 2013 était au chômage, contre 10% des bac + 5, et 6% des titulaires d'un doctorat. « Une partie des diplômés connaît le chômage, mais beaucoup plus rarement que ceux qui n'ont pas de titre scolaire à valoriser sur le marché du travail. »**

C'est ce qui a amené les auteurs du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle) de la Région Hauts-de-France à noter en préambule du Contrat de plan : « Dans ce contexte très marqué, le lien entre niveau de qualification et niveau de chômage est établi de multiples manières, à tous les âges de la vie. Face à cet enjeu, il est donc primordial

de travailler à la montée en compétence de la région Hauts-de-France et de faire de l'accès à un premier niveau de qualification une priorité absolue pour chaque jeune et chaque adulte de notre région. » (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles – 2017-2021 - Région Hauts-de-France, p. 5).

37 Observatoire des inégalités, « L'insertion professionnelle des jeunes : de fortes inégalités selon le diplôme ».

Encadré – Niveau de formation en région Hauts-de-France

Le niveau de formation de la population régionale est inférieur à la moyenne nationale :

- 37% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus est non-diplômée (32% en France).
- Certains territoires comptent plus de 40% de non-diplômés : Thiérache, Péronne, Abbeville, Vallée de la Bresle – Vimeu.
- 1/4 de la population dispose d'un niveau V tout comme au national.
- La part des diplômés de l'enseignement supérieur augmente en région mais reste inférieure de plus de 5 points à celle de la France.

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles – 2017-2021 - Région Hauts-de-France, p. 17.

Pour approfondir

LE DIPLÔME : LE CANAL PAR LEQUEL S'OPÈRE L'EFFET DISCRIMINANT DE L'ORIGINE SOCIALE

« Des écarts faiblement liés aux structures familiales... »

Par construction, le niveau de vie des individus dépend de la structure de leur ménage, notamment du nombre d'enfants à charge. L'analyse statistique montre toutefois que les écarts de niveau de vie entre origines sociales ne sont pas liés aux écarts de structure familiale: la prise en compte du type de ménage ne réduit que de 1 % l'écart de niveau de vie entre enfants d'ouvriers non qualifiés et enfants de cadres supérieurs, à âge, origine migratoire et sexe donnés.

De fait, les structures familiales varient peu en fonction de l'origine sociale. La probabilité d'être en couple entre 30 et 45 ans est proche quels que soient l'origine sociale et le sexe. Tout au plus peut-on relever qu'en moyenne sur cette tranche d'âge les fils et filles d'ouvriers sont un peu plus nombreux que les fils et filles de cadres supérieurs à avoir des enfants (respectivement 69% et 75% contre 61% et 68%). De même, au sein des ménages avec enfants, le nombre moyen d'enfants varie peu avec l'origine sociale (1,96 pour les enfants d'ouvriers et 1,87 pour les enfants de cadres supérieurs).

« ... mais beaucoup plus au niveau de diplôme »

Les écarts de revenus sont à l'inverse fortement liés aux écarts de niveaux de diplômes entre catégories d'origine. Cet effet est mesuré par différence, en estimant l'influence de l'origine sociale à âge, sexe, origine migratoire et structure familiale donnés, avec et sans effet du niveau de diplôme. La prise en compte de ces écarts de diplôme diminue de moitié la part attribuable aux écarts d'origine sociale (voire plus pour la probabilité d'appartenir aux 20% les plus modestes). Autrement dit, l'influence de l'origine sociale sur le niveau de vie des individus transite pour moitié par l'influence qu'elle exerce sur le niveau de diplôme obtenu. »

Clément Dherbécourt, Nés sous la même étoile ? Origine sociale de niveau de vie, France Stratégie, La Note d'analyse, n° 68, juillet 2018, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/nos-meme-etoile-origine-sociale-niveau-de-vie>

Question

La réforme de la certification professionnelle va-t-elle permettre de surmonter ces difficultés ? Va-t-elle permettre un accès socialement moins inégalitaire à la certification et à l'élévation en compétence ?

Va-t-elle rendre plus effectif le droit ouvert par l'article L.6111-1 du Code du Travail à la montée en qualification pour chaque personne (l'article indique que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui « constitue une obligation nationale », doit « permettre à chaque personne (...) de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ») ?

2- LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : UNE « RÉFORME DANS LA RÉFORME » (J.-M. LUTTRINGER) POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS DES ENTREPRISES

Rendre le système de certification plus réactif, et donc plus réceptif aux évolutions des besoins en compétences des entreprises, simplifier les conditions d'enregistrement dans les répertoires nationaux, associer de façon plus étroite le monde économique – en premier lieu les branches professionnelles – à la concertation menant à l'enregistrement des certifications, réguler la qualité de l'offre de certification (y compris l'offre privée), mieux évaluer l'efficacité socio-économique des certifications, mieux articuler la certification avec les politiques de l'emploi et de la formation professionnelles, tels sont les objectifs de la réforme du système de certification.

Les changements apportés par la loi « Avenir professionnel » :

- > Les deux répertoires nationaux (RNCP et Répertoire spécifique) maintenus mais renouvelés.
- > Une nouvelle définition et une nouvelle composition (en blocs de compétences) des certifications professionnelles.
- > Un élargissement de la notion de « formation certifiante » intégrant les blocs de compétences et les certifications enregistrées dans le Répertoire spécifique.
- > Un nouveau cadre définissant les niveaux de qualification : le Cadre national des certifications.
- > Le pilotage et la régulation de la certification intégrés à France compétences à travers sa Commission de la Certification Professionnelle.
- > Une refonte des Commissions Professionnelles Consultatives .
- > De nouvelles procédures et de nouveaux critères d'enregistrement au RNCP et au Répertoire spécifique.

Pour approfondir

LE CALENDRIER DE LA REFONTE DES INSTANCES DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

- 1er janvier 2019 : toute certification professionnelle doit être structurée en blocs de compétences pour être enregistrée au RNCP.
- Février 2019 : mise en place du système de téléprocédure pour les demandes d'enregistrement (effectivement mise en place le 13 février 2019, <https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/>).
- Mars 2019 : installation de la Commission de la Certification Professionnelle (CCP) de France compétences (effectivement installée le 13 mars).
- Avril 2019 : premier examen des dossiers d'enregistrement sur la base des nouveaux critères.
- Avril 2019 : nouveau site internet des Répertoires de certifications (site web Certificationprofessionnelle.fr effectivement mis en place en juin 2019, <https://certificationprofessionnelle.fr>).
- Été 2019 : publication de la liste des métiers en tension ou en forte évolution.
- Septembre 2019 : mise en place des nouvelles Commissions professionnelles consultatives (CPC) au sein des ministères.

Les principales mesures de la loi « Avenir professionnel » (articles 31 et 45) et des décrets d'application (décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018, décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018, décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018, décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019, arrêté du 19 février 2019) en matière de certification professionnelle :

- Evolution des répertoires nationaux : RNCP (certifications professionnelles) et Répertoire spécifiques (habilitations et certifications transversales et complémentaires).
- RNCP et Répertoire spécifique sont actualisés par France compétences.
- Les certifications professionnelles sont définies par les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.
- Les certifications sont classées par domaine d'activité et par niveau de qualification.
- Les niveaux de qualification sont établis selon un Cadre National des Certifications (CNC) conforme au Cadre Européen des Certifications (CEC).
- Les certifications professionnelles sont obligatoirement constituées de blocs de compétences.
- Définition juridique des organismes certificateurs.
- Les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) sont composées au moins pour moitié par les organisations syndicales et les organisations patronales.
- 11 CPC au lieu de 14, dont le champ est redéfini.
- Les CPNE de branches peuvent transmettre aux CPC des propositions de création de diplômes ou de titres.
- L'avis des CPC sur les certifications est un avis conforme.

- Les CQP sont établis par une ou plusieurs CPNE de branches.
- Les projets de CQP sont transmis à la Commission de la Certification Professionnelle de France compétences et à la CDC.
- Les CQP peuvent être enregistrés au RNCP ou au Répertoire spécifiques.
- Diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont enregistrés au RNCP après avis des CPC.
- Les autres diplômes et titres à finalité professionnelle sont enregistrés au RNCP pour une durée de 5 ans par France compétences.
- Les habilitations et certification sont enregistrés au Répertoire spécifique pour une durée de 5 ans par France compétences.
- Conditions simplifiées d'enregistrement pour les certifications professionnelles portant sur des métiers particulièrement en évolution ou en émergence.
- France compétences peut demander des correspondances entre certifications professionnelles équivalentes.
- Des correspondances sont possibles entre habilitations ou certifications professionnelles et blocs de compétences de certifications professionnelles.
- Création d'une Commission de la Certification Professionnelle de France compétences en lieu et place de la CNCP.



RÉSULTATS ATTENDUS DE LA RÉFORME DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Quelques-uns des résultats attendus de la réforme de la certification professionnelle, tels qu'ils sont consignés dans l'Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 134-147

- Une lisibilité renforcée de l'offre de certifications et un cadre des qualifications clarifié et simplifié qui aide les employeurs à comprendre la valeur et le niveau d'une qualification.
- Un système de certification réactif, qui prenne en compte l'évolution continue des besoins en compétences.
- Une régulation améliorée de l'offre de certification en lien avec une meilleure prise en compte des besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles.
- Des leviers d'action et une sécurisation juridiques renforcés pour l'examen des demandes d'enregistrement aux répertoires nationaux des certifications (RNCP et au Répertoire spécifique).
- Une procédure rendant possible le retrait d'enregistrement en cas de manquement aux engagements pris.
- Une meilleure coopération entre pouvoirs publics et acteurs économiques via une mutualisation et une professionnalisation des expertises.
- Des certifications publiques concertées avec le monde économique.
- Une meilleure homogénéité dans la qualité des certificats et des référentiels de l'offre de certification privée.
- Un avis conforme des partenaires sociaux impliquant un processus associant de manière beaucoup plus étroite les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales ainsi que les observatoires de branche ; une consécration dans les CPC de la place renforcée des partenaires sociaux.
- Une meilleure évaluation de l'efficacité socioéconomique des demandes d'enregistrement de certifications.
- Un cadre national de référence des certifications convergent avec le cadre européen.
- Un cadre juridique plus précis, avec des définitions unifiées au niveau de la loi de notions comme celles d'« organisme certificateur » ou de « blocs de compétences ».
- Une gouvernance de la certification fortement simplifiée, unifiée et mieux articulée stratégiquement avec le pilotage de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
- Un développement des passerelles entre certifications publiques par un rythme de renouvellement plus rapide, et donc, une limitation de la durée de validité des certifications.
- Un renforcement de la logique de blocs de compétences et la mise en place de correspondances entre certifications équivalentes.

2.1- Un paysage de la certification structuré par les deux répertoires nationaux

les certifications reconnues comme facilitant l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle :

Deux répertoires nationaux existent, tenant à disposition des personnes et des entreprises

- > Le Répertoire National de la Certification Professionnelle.
- > Le Répertoire spécifique.

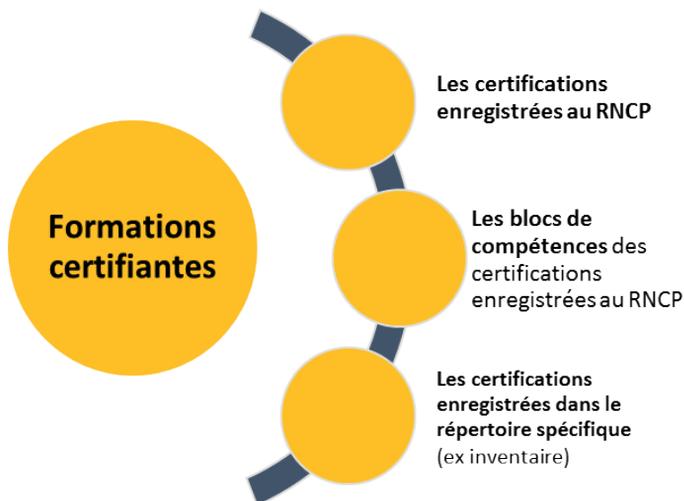
Pour approfondir

RÉPERTOIRES NATIONAUX	NATURE DES CERTIFICATIONS	EXEMPLES DE CERTIFICATIONS	ORGANISMES CERTIFICATEURS
RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES	DIPLÔMES ET TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE DÉLIVRÉS AU NOM DE L'ÉTAT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ DIPLÔMES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (LICENCE PROFESSIONNELLE, BTS) ✓ DIPLÔMES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE D'AUTRES MINISTÈRES ✓ TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL 	✓ MINISTÈRES
	DIPLÔMES ET TITRES DÉLIVRÉS PAR DES ORGANISMES PUBLICS OU PRIVÉS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ DIPLÔMES ÉLABORÉS PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ✓ DU (DIPLÔME UNIVERSITAIRE D'UNE UNIVERSITÉ) ✓ CERTIFICATS OU DIPLÔMES DE LA CCI ✓ BREVETS DE LA CMA 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MINISTÈRES ✓ ORGANISMES PUBLICS DE FORMATION ✓ ORGANISMES PRIVÉS DE FORMATION ✓ ORGANISMES CONSULAIRES (CMA, CCI)
	CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DÉLIVRÉES PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CQP (CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE) ✓ CQPI (CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTERPROFESSIONNEL) 	✓ BRANCHES PROFESSIONNELLES (DANS LE CADRE DES CPNE)
RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE	CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DÉLIVRÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CQP ✓ CQPI 	✓ BRANCHES PROFESSIONNELLES (DANS LE CADRE DES CPNE)
	COMPÉTENCES TRANSVERSALES MOBILISABLES DANS DIVERSES SITUATIONS PROFESSIONNELLES	✓ CERTIFICATIONS INFORMATIQUES À FORTE VALEUR D'USAGE INTERNATIONALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MINISTÈRES ✓ AUTRES ORGANISMES CERTIFICATEURS
	SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CLÉA ✓ CLÉA NUMÉRIQUE 	✓ CERTIF'PRO
	CERTIFICATIONS DE COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES À UN MÉTIER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ TECHNIQUES DE VOIX-OFF ET DE DOUBLAGE (COMÉDIENS ET JOURNALISTES) ✓ TECHNIQUE DU BIM (BUILDING INFORMATION MODELING – BÂTIMENT) ✓ CERTIFICATIONS DE SOUDURE SELON DES NORMES DE QUALITÉ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MINISTÈRES ✓ AUTRES ORGANISMES CERTIFICATEURS

L'existence de ces deux Répertoires nationaux, **mis au même niveau**, a une conséquence : stricto sensu, les certifications professionnelles ne sont pas les seules à avoir pleinement la dignité de « certifications ». Même si c'est encore « spécifiquement », les habilitations techniques ou les certifications transversales

qui constituent le Répertoire spécifique sont mises sur le même plan que les certifications professionnelles.

Au-delà, **c'est la définition des formations certifiantes elle-même qui se voit élargie :**



? Question

Si certifications professionnelles, certifications transversales et habilitations ainsi que blocs de compétences sont mis sur le même plan, ne court-on pas le risque de distendre le lien étroit qui associait certification professionnelle et qualification professionnelle ?

Ne va-t-on pas favoriser la confusion entre parcours certifiant (permettant l'accès à une certification) et parcours qualifiant (rendant possible la montée effective en niveau de qualification à travers l'accès à une certification) ?

Certains ne vont-ils pas imaginer, en forçant le trait, que la transversalité de certaines certifications pourrait bien suffire à garantir des mobilités professionnelles aux frontières sans cesse reculées, sans qu'il soit nécessaire de se donner les moyens de véritables reconversions professionnelles ?

2.2- L'enregistrement d'une certification dans un répertoire national

L'enregistrement d'une certification dans un des deux répertoires nationaux (RNCP ou Répertoire spécifique) fait intervenir deux types d'acteurs :

- > Les organismes certificateurs, qui déposent des projets de certification ;
- > Les instances de concertation et de validation, chargées de sélectionner, parmi ces projets, les sélections qui seront effectivement enregistrées au RNCP ou au Répertoire spécifique.

ENCADRÉ : LES ACTEURS DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

 <p>ORGANISMES CERTIFICATEURS</p>	MINISTÈRES CERTIFICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> > Ministère de l'Éducation nationale > Ministère de l'enseignement supérieur > Ministère du Travail > Ministère des Solidarités et de la Santé > Ministère de l'agriculture et de l'Alimentation > Ministère des Sports
	ORGANISMES CERTIFICATEURS PUBLICS OU PRIVÉS	> CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers)
	ORGANISMES CONSULAIRES	<ul style="list-style-type: none"> > CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) > CMA (Chambre des Métiers et de l'Artisanat)
	BRANCHES PROFESSIONNELLES	> CPNE (Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi)
	CERTIF'PRO	
 <p>INSTANCES DE CONCERTATION ET DE VALIDATION</p>	CPC (COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES)	> 11 CPC nationales interministérielles
	COMMISSIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	<ul style="list-style-type: none"> > Comité de suivi des cycles LMD > CTI (Commission des titres d'ingénieur) > CCN-IUT (Commission consultative nationale des IUT) > CPN-IUT (Commissions pédagogiques nationales des IUT) > CEFDG (Commission d'évaluation des formations et des diplômes de gestion)
	FRANCE COMPÉTENCES	> Commission pour la Certification Professionnelle

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 consacre la notion de « certification » comme concept unificateur. Elle élargit sa définition au-delà des certifications professionnelles stricto sensu.

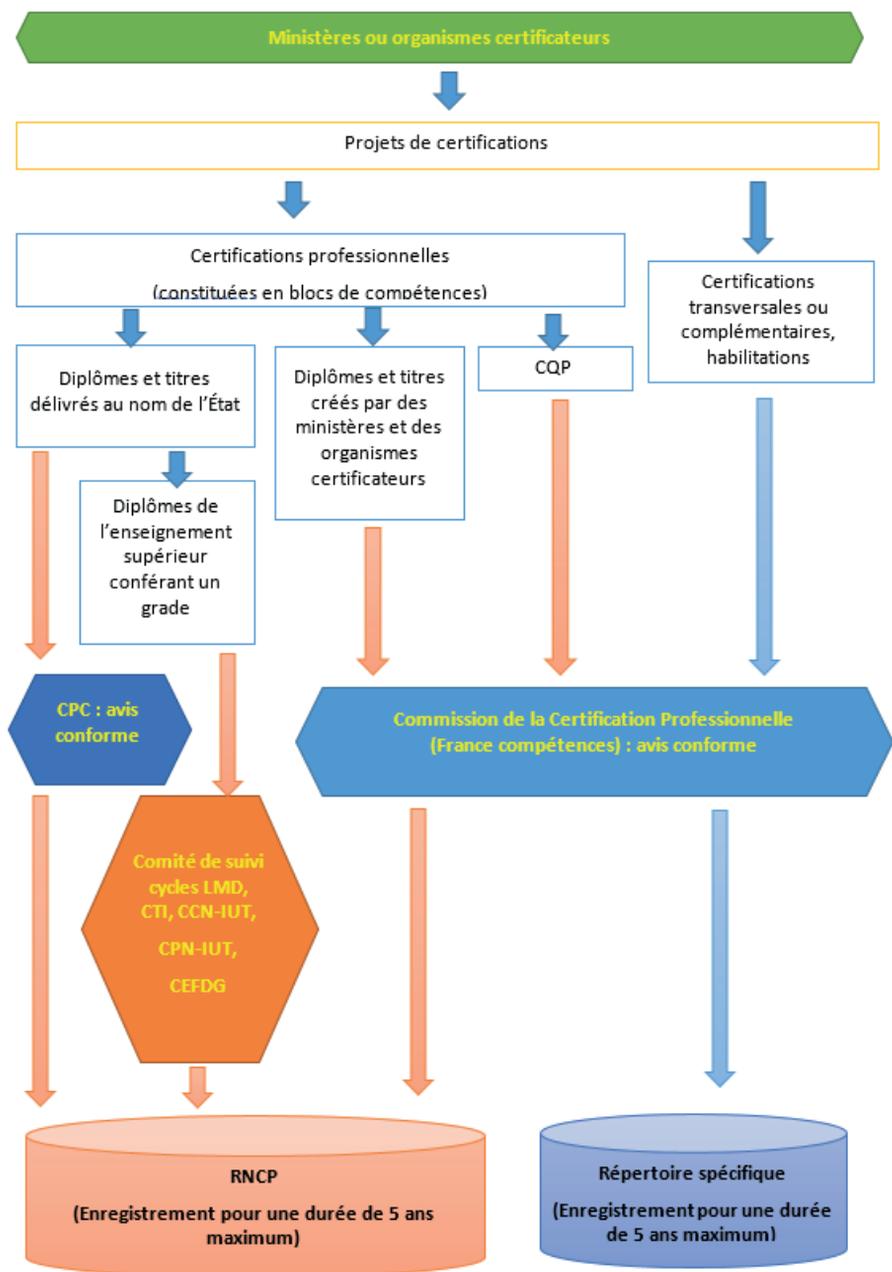
Mais elle maintient la diversité des procédures d'enregistrement et de validation des projets de certification, suivant le type de certification considéré.

Pour résumer (et pour anticiper ce que chacun pourra retrouver de façon plus détaillée dans les parties suivantes) :

- > Toutes les certifications professionnelles doivent être enregistrées au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).
- > Les habilitations, les certifications transversales ou complémentaires et le socle de connaissances et de compétences CléA doivent être enregistrés au Répertoire spécifique.
- > Toutes les certifications professionnelles, destinées à être enregistrées au RNCP, doivent être découpées en blocs de compétences.

- > Mais pas les certifications destinées à être enregistrées au Répertoire spécifique.
- > Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État doivent être soumis à l'« avis conforme » des commissions professionnelles consultatives.
- > A une exception près, tout de même, celle des diplômes de l'enseignement supérieur conférant un grade qui n'ont pas besoin de cet avis conforme des CPC : ils font l'objet d'une concertation spécifique dans une commission de l'enseignement supérieur.
- > Les autres certifications professionnelles (diplômes, titres et autres certifications créés par des ministères et des organismes certificateurs publics ou privés), toutes destinées à être enregistrées au RNCP, ainsi que les certifications destinées à être enregistrées au Répertoire spécifique doivent être soumises à l'« avis conforme » de la commission pour la certification de la certification professionnelle (CCP) de France compétences.

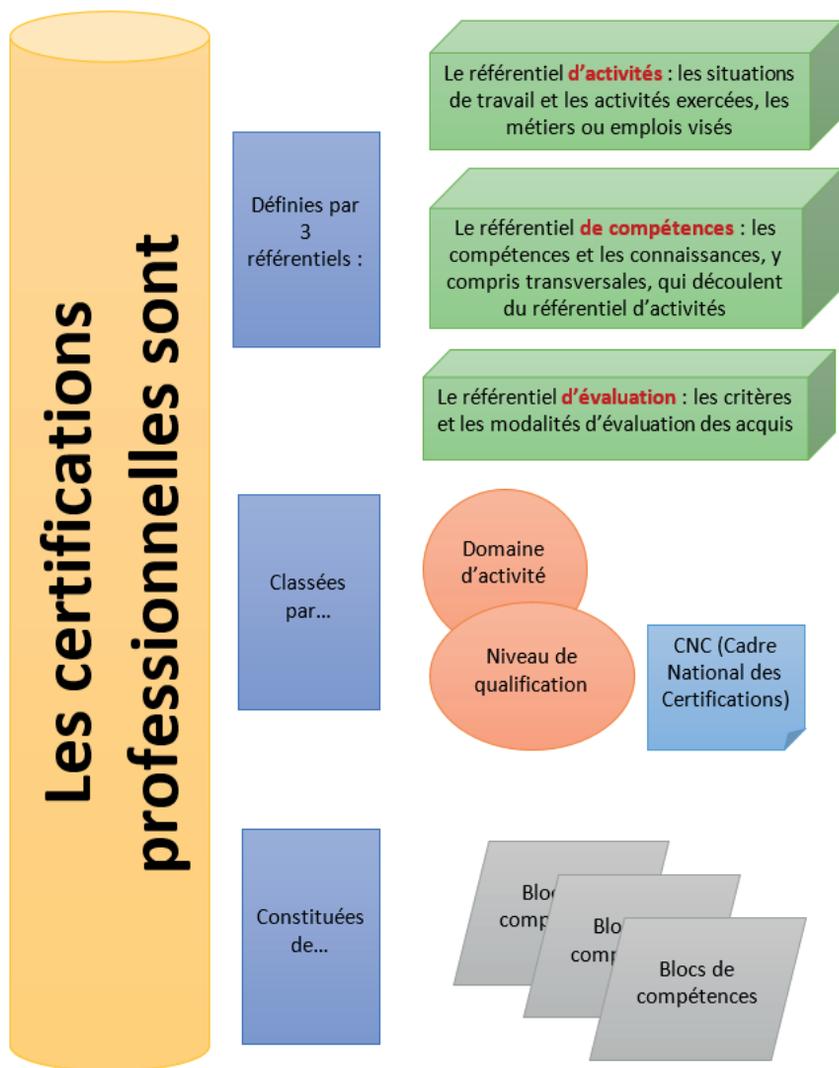




Infographie CESER Hauts-de-France

2.3- Les certifications enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles

Sont enregistrées dans le RNCP les certifications professionnelles qui permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles (article L. 6113-1 du Code du travail).



Infographie CESER Hauts-de-France

2.4- Les critères d'enregistrement au RNCP

A ce cadre législatif s'ajoute un cadre réglementaire qui vise en particulier l'adéquation de la certification aux emplois visés.

Le cadre législatif mis en place par la loi « Avenir professionnel » impose deux contraintes majeures pour les certifications professionnelles :

- > La présence de 3 référentiels : un référentiel d'activité, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.
- > Le découpage des certifications en blocs de compétences.

Encadré – Les critères d'enregistrement au RNCP

- L'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle s'appuyant sur l'analyse d'au moins 2 promotions de titulaires du projet de certification professionnelle.
- L'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, apprécié pour au moins 2 promotions de titulaires (contre 2 promotions auparavant) et comparé à l'impact de certifications visant des métiers similaires ou proches.
- La qualité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.
- La mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.
- La prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice du métier visé par le projet de certification professionnelle.
- La possibilité d'accéder au projet de certification professionnelle par la VAE.
- La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation.
- Le cas échéant, la cohérence des correspondances totales ou partielles mises en place avec des certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences.
- Le cas échéant, les modalités d'association des CPNE de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

Article R. 6113-9 du Code du travail

2.5- Le Répertoire spécifique (l'ancien Inventaire) et les critères d'enregistrement au Répertoire spécifique

Sont enregistrées dans le Répertoire spécifique les habilitations, les certifications transversales et les certifications complémentaires aux certifications professionnelles (article L6113-6 du Code du travail).

Le cadre législatif mis en place par la loi «Avenir professionnel» n'impose que 2 des 3 référentiels obligatoires pour le RNCP : un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation. Le référentiel d'activités n'est pas obligatoire, mais une note de France compétences indique que, « étant entendu que l'élaboration d'un projet de certification nécessite au préalable une identification du

besoin en compétences (qui prend appui sur une analyse des situations de travail), il s'avère qu'une certification du répertoire spécifique, dans la mesure où elle formalise les compétences transverses ou complémentaires associées à un métier, doit nécessairement identifier son adossement à l'activité ou aux activités relative(s) à ce métier. »

De même, le découpage des certifications en blocs de compétences n'est pas non plus requis, sauf si, comme c'est attendu, il y a construction de passerelles et de correspondances avec les blocs de compétences de certifications professionnelles.

A ce cadre législatif s'ajoute un cadre réglementaire qui vise en particulier l'adéquation de la certification aux emplois visés.

Encadré – Critères d'enregistrements des certifications et habilitations au répertoire spécifique

Les six critères retenus pour l'examen des demandes d'enregistrement des projets de certifications et habilitations au répertoire spécifique sont les suivants :

- **L'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail.**
- **La qualité des référentiels de compétences et d'évaluation.**
- **La mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.**
- **La prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice des compétences professionnelles visées par le projet de certification ou d'habilitation.**
- **Le cas échéant, la cohérence des correspondances mises en place avec des blocs de compétences de certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).**
- **Le cas échéant, les modalités d'association des commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.**

Article R. 6113-11 du Code du travail

2.6- Les changements concernant le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (la certification CléA)

Créé dans la foulée de l'ANI du 14 décembre 2013, institué par un décret du 13 février 2015, le CléA est une certification enregistrée hier à l'« Inventaire », aujourd'hui au Répertoire spécifique.

Le CléA s'adresse à des personnes peu qualifiées, sans certification professionnelle, et fragilisées socialement. « Le CléA, un diplôme pour ceux qui n'en ont pas » a pu déclarer Christian Janin, le président du Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF, l'instance paritaire interprofessionnelle nationale aujourd'hui disparue qui gérait la certification CléA).

Le CléA est une certification unique, interprofessionnelle, reconnue au niveau national. Elle sanctionne l'acquisition d'un « Socle de connaissances et de compétences professionnelles » (S3CP) commun à tous.

CléA valide 7 domaines de connaissances et de compétences, avec 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation :

- > La communication en français.
- > L'utilisation des règles de bases de calcul et du raisonnement mathématique.
- > L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.
- > L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe.
- > L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- > La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- > La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Plusieurs organismes ont été habilités au niveau national interprofessionnel par le COPANEF pour délivrer le socle CléA. Parmi eux :

- > L'AFPA.
- > La Fédération nationale des UROF (union régionale des organismes de formation).
- > Le Groupement 2A2C (CLPS « L'enjeu compétences » de Rennes, AFEC de Paris, CREPT Formation de Toulouse, ALAJI SAS de Nancy).
- > L'INFREP (réseau national créé par la Ligue de l'Enseignement).
- > Le réseau des APP.
- > Le réseau des GRETA (groupement d'établissements de l'Education nationale).
- > Le CCCA-BTP (réseau d'alternance Bâtiment et Travaux publics).
- > Des CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences).
- > Le CFPPA (Centre de formation professionnelle et de promotion agricole) Hauts-de-France.
- > INFRA/IRFA (formation de professionnels du service aux personnes).

Pour approfondir

LES 7 DOMAINES DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DE CLÉA

- 1** La communication en français : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire, formuler.
- 2** L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique : se repérer dans l'univers des nombres, résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations, lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités, se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique.
- 3** L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique : connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, saisir et mettre en forme du texte, gérer des documents, se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web, utiliser la fonction de messagerie. S'ajoute un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail : permettre l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.
- 4** L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe : respecter les règles de vie collective, travailler en équipe, contribuer dans un groupe, communiquer.
- 5** L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel : comprendre son environnement de travail, réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet, prendre des initiatives et être force de proposition.
- 6** La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie : accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées, entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel, optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle).
- 7** La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires : respecter un règlement de sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité, avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques, être capable d'appliquer les gestes de premiers secours, contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie.

Deux changements ont concerné le dispositif CléA dans la dernière période :

(1) Le socle de compétences CléA a été complété par une certification aux fondamentaux du numériques : CléA Numérique. Un module complémentaire a été ajouté, faisant l'objet d'une certification spécifique (Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles). CléA Numérique ajoute 4 compétences clés :

- > Identifier son environnement et utiliser les outils associés.
- > Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé.
- > Interagir en mode collaboratif.
- > Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

(2) La loi « Avenir professionnel » a mis fin au pilotage du dispositif CléA par le COPANEF via les COPAREF dans les régions, et à son financement par le FPSPP. Le COPANEF, les COPAREF et le FPSPP ayant disparu avec la réforme de la formation professionnelle, le pilotage du dispositif CléA est assuré

par Certif'Pro et son financement par le PIC (avec mobilisation possible par Pôle emploi) (Arrêté du 19 février 2019 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles).

Pour approfondir

L'ASSOCIATION PARITAIRE CERTIF'PRO

« Certif'Pro » est le nom donné à l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle par l'ANI du 15 mars 2019 (Accord national interprofessionnel par ailleurs constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales – les CPIR, renommées « Transition Pro »). Certif'Pro est une association paritaire nationale. Certif'Pro est chargée de la coordination des associations Transition Pro. Certif'Pro a également repris la gestion du dispositif CléA auparavant piloté par le COPANEF et financé par le FPSPP.

2.7- Le cas particulier des CQP

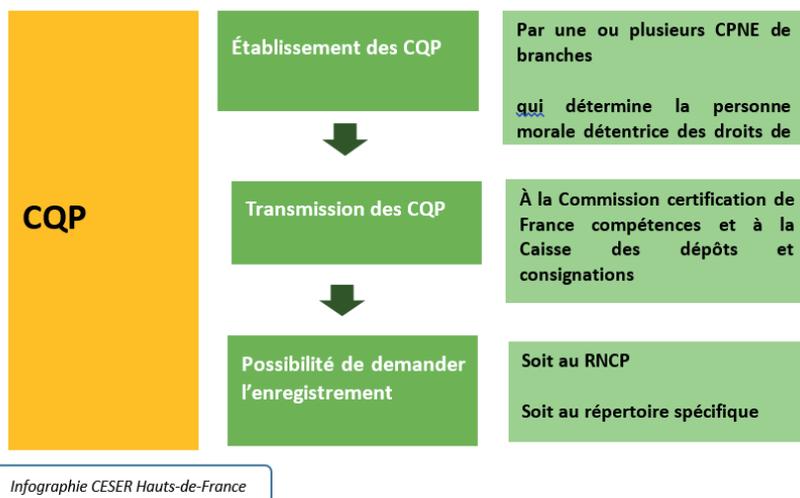
Les certificats de qualification professionnelle (CQP) ont été créés au milieu des années 1980 pour accompagner les dispositifs de formation professionnelle en alternance mis en place au niveau des branches professionnelles.

Un CQP est une certification créée et délivrée par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier.

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 conditionne l'existence juridique d'un CQP à sa transmission à France compétences. Plusieurs modalités de reconnaissance juridique sont possibles :

- > Un CQP reconnu dans les seules entreprises de la ou les branches concernées : il a été transmis à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.
- > Un CQP que son titulaire peut faire valoir auprès d'entreprises d'autres branches et qui permet l'attribution d'un niveau de qualification (comme un diplôme ou un titre : il a été enregistré au RNCP.
- > Un CQP éligible au CPF : il a été enregistré au RNCP ou au Répertoire spécifique.

A l'instar des autres certifications professionnelles, chaque CQP s'appuie sur un référentiel d'activités, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.



2.8- Le rôle devenu éminent des blocs de compétences

Trois changements majeurs concernent les blocs de compétences :

- > La définition juridique apportée à la notion de « bloc de compétences ».
- > L'introduction des blocs de compétences parmi les certifications à part entière (au même titre que les certifications professionnelles, les habilitations ou les certifications transversales).
- > La structuration obligatoire des certifications professionnelles inscrites au RNCP en blocs de compétences.

La nouvelle définition juridique des blocs de compétences : ils sont conçus par l'article L.6113-1 du Code du Travail (créé par l'article 31 de la loi « avenir professionnel ») comme des « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

A partir du 1er janvier 2019, toute nouvelle certification doit être constituée de blocs de compétences pour pouvoir être enregistrée au RNCP.

Les objectifs poursuivis :

- > Permettre l'optimisation des parcours de formation.
- > Constituer une voie d'accès progressive et modulaire à la certification et, au-delà, au métier visé.
- > Faciliter l'organisation de parcours mixtes, la validation d'un bloc de compétences étant possible à l'issue d'une formation ou par la VAE.
- > Favoriser la personnalisation des parcours du fait des possibilités d'équivalences entre blocs de compétences et de passerelles entre certifications. « Exemple : une personne, ayant obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) dont certains blocs correspondent à ceux d'une certification plus généraliste, n'aura plus à valider l'intégralité des blocs pour la décrocher. » (Valérie Hellouin, « Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences », propos recueillis par Estelle Durant, Centre INFFO, le 28 mai 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/des-parcours-de-formation-plus-souples-grace-aux-blocs-de-competences>).
- > Constituer des certifications facilement accessibles au CPF : les blocs de compé-

tences, éligibles au CPF, sont adaptés à la réalité des moyens financiers que le CPF accorde à chaque actif ;

- > Représenter des repères sociaux et des signaux lisibles sur le marché du travail.
- > Renforcer la logique d'employabilité et

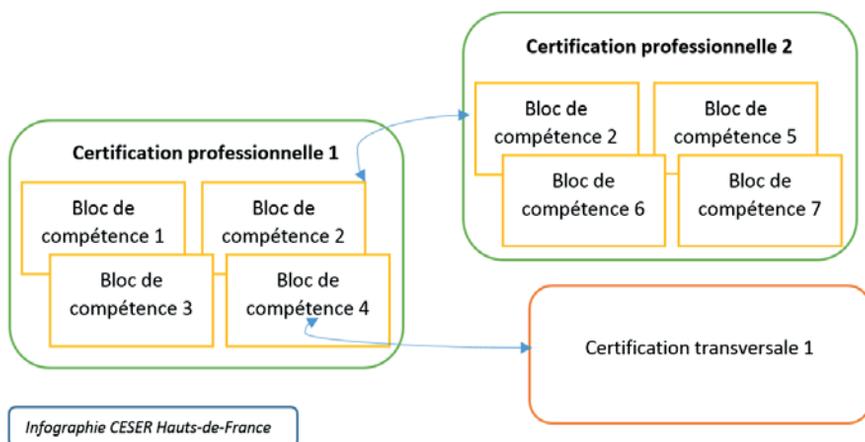
d'adaptation au changement : les compétences transversales à un même métier et les compétences transposables à plusieurs situations de travail ou à plusieurs métiers permettent la mobilité et la reconversion professionnelle.

Perspectives historiques

LES PREMIERS PAS VERS UN SYSTÈME DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

- > La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a **introduit les blocs de compétences dans le Code du Travail**. Elle les définit comme « parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire ». Elle met les blocs de compétences en relation avec les dispositions relatives aux formations éligibles au CPF.
- > A la suite de cette loi, des travaux ont été engagés par la CNCF et le COPANEF en vue d'une **traçabilité et d'un usage facilité** des blocs de compétences.
- > La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2019 (article 31) fait du découpage d'une certification professionnelle en blocs de compétences **la condition pour qu'elle soit enregistrée au RNCP**.
- > L'article 9 de la même loi prévoit une expérimentation visant l'acquisition de blocs de compétences **dans le cadre des actions de VAE**.

SCHEMA : FAVORISER LES CORRESPONDANCES, LES PASSERELLES ET LES ÉQUIVALENCES ENTRE CERTIFICATIONS



Encadré : Quels impacts sur les acteurs ?

Les organismes certificateurs vont être conduits à « repenser complètement l'organisation de leur certification. Pour cela il leur faut repartir du référentiel métier qui détaille les activités et les compétences pour les réorganiser en blocs. » .

Les organismes de formation : « Ceux qui préparent déjà à des certifications inscrites au RNCP vont être amenés à adapter leur offre et l'organisation de leurs modules. Dans certains cas, c'est toute l'ingénierie de formation qu'il faudra repenser. ».

(Valérie Hellouin, « Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences », propos recueillis par Estelle Durand, Centre INFFO, 28 mai 2019).

? Question

Le découpage de toutes les certifications professionnelles (diplômes et titres à finalité professionnelle, CQP, certifications privées) en blocs de compétences et l'institution des blocs de compétences comme certifications à part entière se donnent pour objectif de constituer une voie d'accès progressive et modulaire à la qualification et, au-delà, au métier visé. On imagine très bien qu'il puisse en être ainsi, par exemple pour des parcours qualifiants intégrant la VAE.

N'y a-t-il pas le risque qu'il ait aussi l'effet inverse, à savoir d'éloigner indéfiniment la montée réelle en qualification de certains publics ? Existe-t-il des conditions qui permettraient de neutraliser ce risque ?

2.9- La refonte des Commissions Professionnelles Consultatives

Créées en 1972, dans la foulée de la loi du 16 juillet 1971, les Commissions professionnelles consultatives (CPC) sont des instances consultatives qui **émettent des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences.**

Les avis doivent tenir compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes.

Dans le cadre dessiné par la loi « Avenir professionnel », cet avis conforme des CPC sur les diplômes et titres professionnels d'État est indispensable pour qu'ils puissent être enregistrés au RNCP.

Encadré : Qu'est-ce qu'un avis conforme ?

Le droit français distingue les notions d'avis obligatoire, facultatif, simple et conforme. L'avis conforme oblige celui qui consulte à tenir compte de l'avis qu'il a recueilli pour prendre sa décision. Un avis conforme n'est requis que dans des cas limitativement et expressément prévus par la loi. Exemple d'avis conforme requis par la loi : celui obtenu de la CPC (Commission professionnelle consultative) préalablement à l'enregistrement d'un diplôme ou d'un titre professionnel au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).



Pour approfondir

QU'EST-CE QU'UN GRADE ?

Les grades universitaires sont en France au nombre de quatre :

- Le baccalauréat, qui constitue le premier grade universitaire.
- La licence.
- Le master.
- Le doctorat.

L'État a le monopole de la collation des grades : l'usage des termes baccalauréat, licence, master et doctorat est en quelque sorte « réquisitionné » par l'État. Les grades sont toujours liés à un diplôme, car c'est l'obtention d'un diplôme qui permet l'obtention d'un grade. La notion de grade est très ancienne – un grade sanctionnant l'avancée dans un cursus –, mais elle a été reprise après la déclaration de Bologne (1999, consacrée au processus européen de rapprochement des systèmes d'études supérieures) qui visait à organiser dans l'ensemble de l'espace universitaire européen un « système de diplômes facilement lisibles et comparables », organisé en trois niveaux (L pour licence, M pour master, D pour doctorat).

Une exception : les diplômes de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle conférant un grade n'ont pas besoin de cet avis conforme des CPC, ils bénéficient d'une inscription après avoir fait l'objet d'une concertation spécifique préalable pour laquelle, sont mobilisés, selon la nature du diplôme :

- > Le Comité de suivi des cycles LMD (Licence - Master - Doctorat).
- > La Commission des titres d'ingénieur (CTI).
- > La Commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT) et les commissions pédagogiques nationales (CPN-IUT).
- > La Commission d'évaluation des formations et des diplômes de gestion (CEFDG).

A la suite de la loi « Avenir professionnel », le champ des CPC a été redéfini. 11 CPC ont été instaurées, contre 14 dans la situation précédente (auxquelles il fallait ajouter 4 sous-commissions dans le secteur de la métallurgie). Il y a donc aujourd'hui autant de CPC que d'OPCO, même si la correspondance n'est pas totale.

Les 14 CPC avaient été instaurées auprès des ministères certificateurs. Les 11 CPC nouvellement créées sont interministérielles, mais l'organisation administrative sera assurée par un ministère :

CHAMP DE LA CPC	MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET MATÉRIELLE DE LA CPC
AGRICULTURE, AGROALIMENTAIRE ET AMÉNAGEMENT DES ESPACES	MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE
ARTS, SPECTACLES ET MÉDIAS	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
COHÉSION SOCIALE ET SANTÉ	MINISTÈRE CHARGÉ DES SOLIDARITÉS
COMMERCE	MINISTÈRE CHARGÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONSTRUCTION	MINISTÈRE CHARGÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
INDUSTRIE	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MER ET NAVIGATION INTÉRIEURE	MINISTÈRE CHARGÉ DE LA MER
MOBILITÉ ET LOGISTIQUE	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
SERVICES AUX ENTREPRISES	MINISTÈRE CHARGÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
SERVICES ET PRODUITS DE CONSOMMATION	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
SPORT ET ANIMATION	MINISTÈRE DES SPORTS

Cette institution de CPC interministérielles consacre une diminution du poids de ministères certificateurs dans le système français de créations et de mise à jour des certifications publiques.

A l'inverse, le poids du monde économique est renforcé par deux mesures :

1 Chaque CPC est composée de 16 membres, dont 10 sont issus du monde économique :

- > 5 pour le collège des organisations syndicales interprofessionnelles.
- > 3 pour le collège des organisations patronales interprofessionnelles.
- > 2 pour le collège des organisations patronales multi professionnelles ou de branche ou employeurs publics.
- > 6 pour les ministères.

2 Un autre changement, qui institue un rôle de premier plan des branches professionnelles dans l'évolution des certifications professionnelles publiques : les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles peuvent transmettre aux CPC des propositions de création de tout ou partie

d'un projet de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

Si le ou les ministères certificateurs décident de ne pas retenir tout ou partie de ces propositions, ils doivent informer les CPC concernées des raisons de leurs choix.

2.10- Un nouveau cadre des certifications pour définir les niveaux de qualification

L'article 31 de la loi «Avenir professionnel» et le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 ont remplacé la **Nomenclature des niveaux de formation du 21 mars 1969, jusque-là en vigueur, par un Cadre National des Certifications (CNC – à 8 niveaux)** conforme au Cadre Européen des Certifications (CEC).

La Nomenclature des niveaux de formation, approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale le 21 mars 1969 et en vigueur avant l'adoption de la loi « Avenir professionnel », définissait 5 niveaux de formation et de qualification :

NIVEAU	DÉFINITION
V	PERSONNEL OCCUPANT DES EMPLOIS EXIGEANT NORMALEMENT UN NIVEAU DE FORMATION ÉQUIVALENT À CELUI DU BREVET D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (BEP) OU DU CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (CAP), ET PAR ASSIMILATION, DU CERTIFICAT DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (CFPA) DU PREMIER DEGRÉ.
IV	PERSONNEL OCCUPANT DES EMPLOIS DE MAÎTRISE OU D'OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIÉ ET POUVANT ATTESTER D'UN NIVEAU DE FORMATION ÉQUIVALENT À CELUI DU BREVET PROFESSIONNEL (BP), DU BREVET DE TECHNICIEN (BT), DU BACCALaurÉAT PROFESSIONNEL OU DU BACCALaurÉAT TECHNOLOGIQUE.
III	PERSONNEL OCCUPANT DES EMPLOIS QUI EXIGENT NORMALEMENT DES FORMATIONS DU NIVEAU DU DIPLÔME DES INSTITUTS UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE (DUT) OU DU BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR (BTS) OU DE FIN DE PREMIER CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
II	PERSONNEL OCCUPANT DES EMPLOIS EXIGEANT NORMALEMENT UNE FORMATION D'UN NIVEAU COMPARABLE À CELUI DE LA LICENCE OU DE LA MAÎTRISE
I	PERSONNEL OCCUPANT DES EMPLOIS EXIGEANT NORMALEMENT UNE FORMATION DE NIVEAU SUPÉRIEUR À CELUI DE LA MAÎTRISE

Le nouveau Cadre National des Certifications professionnelles, conforme au Cadre Européen des Certifications (CEC), définit 8 niveaux de qualification.

C'est la nouvelle nomenclature à laquelle les ministères et les organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au RNCP.

Un des grands changements : alors que dans l'ancienne nomenclature le niveau V était le niveau minimal de qualification, le nouveau cadre introduit un niveau infra-V (le niveau 2).

La nouvelle grille définit, pour chaque niveau, trois types de descripteurs :

- > La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle visée.
- > Le niveau des savoir-faire, notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une tâche ou d'une activité dans un processus de travail.
- > Le degré de responsabilité et d'autonomie dans l'organisation de travail.



ARRÊTÉ DU 8 JANVIER 2019 FIXANT LES CRITÈRES ASSOCIÉS AUX NIVEAUX DE QUALIFICATION DU CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NIVEAU	SAVOIRS	SAVOIR-FAIRE	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
1	-----	-----	-----
2	CONNAISSANCES GÉNÉRALES DE BASE ET CONNAISSANCES GÉNÉRALES PROPRES À UN CHAMP D'ACTIVITÉ.	CONNAISSANCES GÉNÉRALES DE BASE ET CONNAISSANCES GÉNÉRALES PROPRES À UN CHAMP D'ACTIVITÉ.	TRAVAILLER SOUS SUPERVISION, AVEC UN DEGRÉ RESTREINT D'AUTONOMIE. RENDRE COMPTE DE SA CONTRIBUTION AU COLLECTIF DE TRAVAIL.
3	CONNAISSANCES COUVRANT DES FAITS, PRINCIPES, PROCESSUS ET CONCEPTS GÉNÉRAUX, DANS UN CHAMP D'ACTIVITÉ DÉTERMINÉ.	EFFECTUER DES ACTIVITÉS ET RÉSOUDRE DES PROBLÈMES EN SÉLECTIONNANT ET APPLIQUANT DES MÉTHODES, OUTILS, MATÉRIELS ET INFORMATIONS DE BASE, DANS UN CONTEXTE CONNU	ORGANISER SON TRAVAIL DANS UN ENVIRONNEMENT GÉNÉRALEMENT STABLE. ADAPTER LES MOYENS D'EXÉCUTION ET SON COMPORTEMENT AUX CIRCONSTANCES. ÉVALUER SA CONTRIBUTION DANS LE COLLECTIF DE TRAVAIL.
4	LARGE GAMME DE CONNAISSANCES PRATIQUES ET THÉORIQUES EN LIEN AVEC LE CHAMP PROFESSIONNEL CONSIDÉRÉ.	EFFECTUER DES ACTIVITÉS NÉCESSITANT DE MOBILISER UN ÉVENTAIL LARGE D'APTITUDES. ÊTRE CAPABLE D'ADAPTER DES SOLUTIONS EXISTANTES POUR RÉSOUDRE DES PROBLÈMES PRÉCIS.	ORGANISER SON TRAVAIL DE MANIÈRE AUTONOME DANS DES CONTEXTES GÉNÉRALEMENT PRÉVISIBLES MAIS SUSCEPTIBLES DE CHANGER. PRENDRE EN COMPTE LES INTERACTIONS AVEC LES ACTIVITÉS CONNEXES. PARTICIPER À L'ÉVALUATION DES ACTIVITÉS.
5	CONNAISSANCES SPÉCIALISÉES ET APPROFONDIES, RÉGULIÈREMENT ACTUALISÉES.	MAITRISER DES SAVOIR-FAIRE DANS UN CHAMP D'ACTIVITÉ DONT LES LIMITES SONT CONNUES, POUR CONCEVOIR DES SOLUTIONS À DES PROBLÈMES NOUVEAUX. ANALYSER ET INTERPRÉTER DES INFORMATIONS, EN MOBILISANT DES CONCEPTS. TRANSMETTRE LE SAVOIR-FAIRE ET DES MÉTHODES.	PRENDRE DES INITIATIVES POUR GÉRER DES PROJETS OU ACCOMPLIR DES ACTIVITÉS DANS UN CONTEXTE IMPRÉVU. ENCADRER UNE ÉQUIPE. GÉRER UNE UNITÉ. AUTOÉVALUER SES PROPRES PERFORMANCES.

6	CONNAISSANCES AVANCÉES DANS UN CHAMP PROFESSIONNEL. COMPRÉHENSION CRITIQUE DE THÉORIES ET DE PRINCIPES.	ANALYSER ET RÉSOUDRE DES PROBLÈMES COMPLEXES IMPRÉVUS DANS UN DOMAINE SPÉCIFIQUE. DÉGAGER DES SOLUTIONS ET LES ARGUMENTER. COLLABORER AVEC DES EXPERTS. CAPITALISER ET FORMALISER DES SAVOIR-FAIRE ET DES MÉTHODES.	ORGANISER SON TRAVAIL DANS DES ENVIRONNEMENTS COMPLEXES ET CHANGEANTS. CONCEVOIR ET ORGANISER DES PROCESSUS DE TRAVAIL. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE SON ÉQUIPE.
7	CONNAISSANCES HAUTEMENT SPÉCIALISÉES, DONT CERTAINES SONT À L'AVANT-GARDE DU SAVOIR DANS UN DOMAINE ET SONT À L'INTERFACE DE PLUSIEURS DOMAINES DE TRAVAIL.	ÉLABORER DES STRATÉGIES ALTERNATIVES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ. PILOTER DES GROUPES DE TRAVAIL DANS DES DOMAINES INTERDISCIPLINAIRES OU SPÉCIALISÉS, LE CAS ÉCHÉANT DANS UN CONTEXTE MULTICULTUREL.	ORGANISER ET DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS EN INTÉGRANT LES PROBLÉMATIQUES, SCIENTIFIQUES, SOCIÉTALES ET ÉTHIQUES. INITIER ET CONDUIRE DES COLLABORATIONS PROFESSIONNELLES. SUPERVISER LES TRAVAUX D'AUTRUI. GÉRER ET TRANSFORMER DES CONTEXTES PROFESSIONNELS COMPLEXES. ÉVALUER LES RISQUES ET LES CONSÉQUENCES DE SON ACTIVITÉ.
8	CONNAISSANCES À L'AVANT-GARDE D'UN DOMAINE DE TRAVAIL OU D'ÉTUDES ET À L'INTERFACE DE PLUSIEURS DOMAINES.	IDENTIFIER ET RÉSOUDRE DES PROBLÈMES COMPLEXES ET NOUVEAUX IMPLIQUANT UNE PLURALITÉ DE DOMAINES, EN MOBILISANT LES CONNAISSANCES ET LES SAVOIR-FAIRE LES PLUS AVANCÉS. CONCEVOIR ET PILOTER DES PROJETS ET DES PROCESSUS DE RECHERCHE ET D'INNOVATION. APPORTER DES CONTRIBUTIONS NOVATRICES DANS LE CADRE D'ÉCHANGES DE HAUT NIVEAU, ET DANS DES CONTEXTES INTERNATIONAUX.	GÉRER ET PILOTER DES ORGANISATIONS OU DES GROUPES DANS LE CADRE D'ACTIVITÉS COMPLEXES OU INTERDISCIPLINAIRES. GÉRER DES SITUATIONS COMPLEXES AYANT POUR CONSÉQUENCE DE MODIFIER LES ORGANISATIONS DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE. ÉVALUER ET ANTICIPER LES CONSÉQUENCES POSSIBLES DANS LES CHAMPS IMPACTÉS.

(EXTRAIT DE L'ARRÊTÉ DU 8 JANVIER 2019 FIXANT LES CRITÈRES ASSOCIÉS AUX NIVEAUX DE QUALIFICATION DU CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES)

Avant / Après

Les correspondances entre la nomenclature de 1969 et le nouveau cadre national des certifications professionnelles sont les suivantes :

NOMENCLATURE DU 21 MARS 1969	CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS 2019
	NIVEAU 1
	NIVEAU 2
NIVEAU V	NIVEAU 3
NIVEAU IV	NIVEAU 4
NIVEAU III	NIVEAU 5
NIVEAU II	NIVEAU 6
NIVEAU I	NIVEAU 7
	NIVEAU 8

Question

Le nouveau cadre national institue l'ancien niveau Infra-V (donc infra CAP ou BEP) comme niveau de qualification à part entière (le niveau 2). Ne risque-t-on pas d'aller vers l'institutionnalisation d'une société duale, avec une main-d'œuvre exclue de tout accès à une qualification réelle ?

3- LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : UNE GOUVERNANCE DANS LA GOUVERNANCE

3.1- France compétences, autorité régulatrice de la certification professionnelle

Une gouvernance nationale unique, intégrée à celle de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation professionnelle, à savoir France compétences: telle a été l'option choisie par le législateur.

L'Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée le 26 avril 2018, en même temps que la présentation du projet de loi au Conseil des Ministres puis au Parlement, explicite les motifs de ce choix : « *le volet certification professionnelle du projet de loi a pour finalité première de renforcer la régulation de l'offre de certification professionnelle en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi. Celle-ci doit s'articuler autour d'un schéma de gouvernance fortement simplifié dont l'intégration des missions à France compétences des missions jusqu'à présent confiées à la Commission nationale de la certification professionnelle est un volet important.* » (p. 141).

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait déjà engagé un processus de

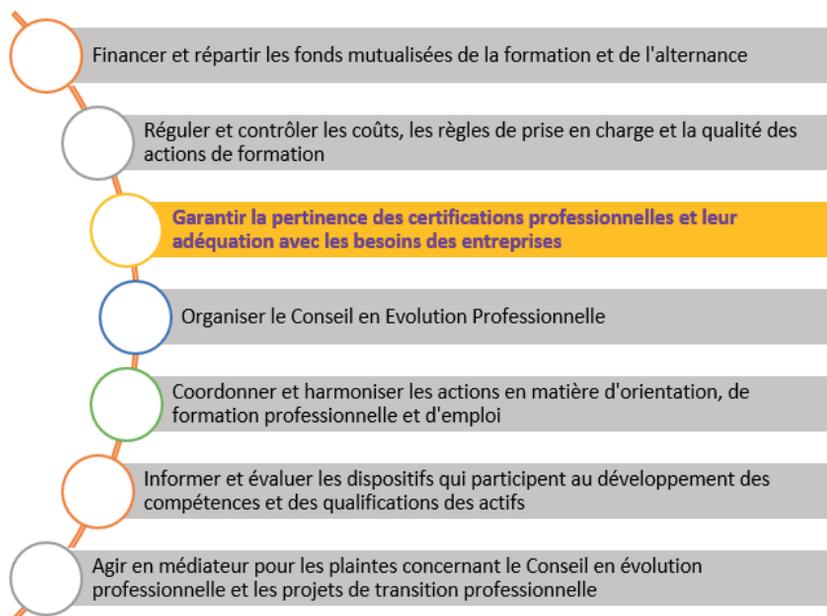
centralisation de la régulation de l'offre de certification avec la création de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), commission interministérielle et interprofessionnelle placée sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Mais, aux yeux des initiateurs de la loi « Avenir professionnel », la CNCP souffrait de plusieurs maux :

- > Une régulation de la certification professionnelle jugée trop faible : un taux de rejet des demandes d'enregistrement de près de 10%.
- > Un système insuffisamment réactif au regard des évolutions des besoins de compétence des entreprises : un minimum de 4 à 5 ans pour faire enregistrer une certification.
- > Une prise en compte des besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles considérée comme insuffisante.

Afin que ces défauts soient surmontés, **la gouvernance de la certification professionnelle est aujourd'hui confiée à France compétences**, clé de voûte de l'ensemble du système de la formation professionnelle en France.

La double garantie de la pertinence des certifications et de leur adéquation avec les besoins de l'économie devient une des grandes missions de France compétences.

La certification professionnelle : une des grandes missions de France compétences



Infographie CESER Hauts-de-France

3.2- L'institution de la Commission de la Certification Professionnelle de France compétences

Pour mettre en œuvre cette gouvernance (de la certification professionnelle) dans la gouvernance (de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation professionnelle et de leur financement), la loi « Avenir professionnel » institue une Commission de la certification professionnelle (CCP) en lieu et place de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) créée en 2012.

Ce qu'est censée permettre cette Commission de la certification professionnelle :

- > Une gouvernance resserrée : la CCP est composée de 18 membres à la place des 43 membres de la CNCP.
- > L'enregistrement par France compétences, après avis conforme de la CCP (avis qu'en conséquence, France compétences est tenue de suivre), des certifications au RNCP et au Répertoire spécifique, à l'aune de critères visant à garantir une évaluation renforcée de la valeur d'usage des certifications du point de vue des besoins en compétences des entreprises.
- > Une réévaluation tous les 5 ans des certifications professionnelles existantes.
- > L'intervention d'instructeurs spécialisés par secteurs d'activité, en contact avec les OPCO, les branches professionnelles, voire

les entreprises.

- > Le contrôle des organismes certificateurs, avec possibilité de procédure de retrait en cas de manquement aux engagements pris ou en cas de non-respect des recommandations de la CCP.
- > Une procédure d'enregistrement plus réactive avec la mise en place d'une dématérialisation des demandes d'enregistrement et l'exigence de suivi de 2 promotions au lieu de 3 de la part des organismes certificateurs.
- > La garantie que des correspondances, des passerelles et des équivalences seront établies entre des certifications proches.
- > L'établissement d'une liste des métiers

en tension ou en forte évolution et une procédure d'enregistrement accélérée pour ces métiers.

- > La réduction globale de la durée d'instruction des demandes d'enregistrement des 9 à 10 mois actuels à 3 ou 4 mois.
- > Un recensement des certifications professionnelles sur un nouveau site Internet avec, pour chacune, le taux d'accès à l'emploi au bout de 6 mois.
- > Une harmonisation de la terminologie employée par les ministères et les organismes certificateurs.
- > Une meilleure qualité de l'information, à destination des personnes et des entreprises.



Ce qu'il faut retenir

- La double valeur d'une certification professionnelle pour une personne : elle atteste d'une qualification professionnelle, mais elle construit aussi une identité sociale.
- La notion de certification professionnelle traduit le passage d'une validation de connaissances à la validation d'une capacité à exercer une activité professionnelle.
- Les certifications professionnelles sont des repères sociaux pour l'entreprise comme pour la personne active.
- L'acquisition d'une certification professionnelle est un levier puissant pour l'insertion professionnelle, pour un emploi de qualité et pour un meilleur niveau de vie.
- L'attente globale du législateur avec la réforme de la certification professionnelle (partie prenante de la réforme de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation) : un système qui veut mieux prendre en compte l'évolution des besoins des entreprises.
- La certification professionnelle en France est structurée par la présence de deux répertoires nationaux : le RNCP (les certifications professionnelles) et le Répertoire spécifique (les habilitations, les certifications transférables et les certifications complémentaires).
- Rentrent dans la définition d'une formation certifiante, les actions qui permettent d'accéder à une certification professionnelle, à un bloc de compétences ou à une certification du Répertoire spécifique.
- Les certifications professionnelles sont décrites par trois référentiels (d'activités, de compétences et d'évaluation), sont classées par domaine d'activité et par niveau de qualification et sont constituées de blocs de compétences.
- La certification CléA (7 domaines de compétences) a été complétée par le « CléA numérique » (4 domaines de compétences supplémentaires).
- A la suite de la disparition du COPANEF, des COPAREF et du FPSPP, la certification CléA est piloté par Certif'Pro et financée par le PIC.
- Un CQP peut être enregistré au RNCP ou au Répertoire spécifique.
- 11 CPC ont été instaurées et vont donner un « avis conforme » pour l'enregistrement des diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'État. Elles sont interministérielles, les partenaires sociaux y ont un plus grand poids que les représentants des ministères et les CPNE des branches professionnelles peuvent proposer de nouveaux diplômes ou titres.
- La nomenclature des niveaux de formation (5 niveaux) a été remplacée par le CNC (Cadre National des Certifications – 8 niveaux) conforme au CEC (Cadre Européen des Certifications).
- La certification professionnelle en France est pilotée par France compétences. Pour ce faire, France compétences a été dotée d'une Commission de la certification professionnelle qui prend la place de la CNCP.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000408905&categorieLien=id>
- Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 134-147, <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf>
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 31), <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>
- Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037382019
- Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037833189
- Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037852663
- Arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038002267
- Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles (le CNC), https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037964754
- Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037964787
- Arrêté du 19 février 2019 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038165126
- Décret n° 2019-919 du 30 août 2019 relatif au développement des compétences numériques dans l'enseignement scolaire, dans l'enseignement supérieur et par la formation continue, et au cadre de référence des compétences numériques, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039005162
- Union européenne – Cadre européen des certifications, « Le Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – Descripteurs définissant les niveaux du Cadre européen des certifications (CEC) », 2008, https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_fr.pdf
- European Qualifications Framework & CNC, Référencement du cadre national de certification français vers le cadre européen de certification pour la formation tout au long de la vie, octobre 2010, http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/fr_nqf-eqfv.pdf
- FPSPP, Mise en place d'une démarche CQP/CQPI au sein d'une branche – Guide méthodologique à l'usage des CPNE (Guide validé par le CPNFP du 16 mars 2012), <http://le.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000016-00p/guide-metho-dologique-a-l-usage-d-es-cpne---mise-en-place-d-une-de-marche-cqpi.pdf>
- Dominique Gillier, Les certificats de qualification professionnelle (CQP), Rapport-avis du CESE, 22 septembre 2016, https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_08_cqp.pdf

- Emmanuel Quenson (dir.), Quand l'école est finie – Premiers pas dans la vie active de la génération 2013 – Résultats de l'enquête 2016, CEREQ, Enquêtes n° 1 2017, accessible sur le site du C2RP, <http://www.c2rp.fr/sites/default/files/atoms/files/c2rp-cereq-observation-enquetes-qeef-generation-2013.pdf>
- Ministère du Travail & AFPA, Bilan des titres professionnels en 2017, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan-titres-professionnels2017.pdf>
- Valérie Michelet, « Projet de loi « Avenir professionnel » : quelle réforme pour la certification professionnelle ? », Centre INFFO – Droit de la formation, le 22 mai 2018, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/projet-de-loi-avenir-professionnel-quelle-reforme-pour-la-certification-professionnelle>
- Clément Dherbécourt, « Nés sous la même étoile ? Origine sociale et niveau de vie », France stratégie – Note d'analyse n° 68, juillet 2018, <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-na68-nessouslamemeetoile-05-07-2018.pdf>
- Christophe Marty, « Le socle de compétences professionnelles CléA est complété par une certification aux fondamentaux du numérique (décret) », dépêche AEF Info, 11 septembre 2018
- « L'insertion professionnelle des jeunes: de fortes inégalités selon le diplôme », Observatoire des inégalités, 25 septembre 2018, https://www.inegalites.fr/L-insertion-professionnelle-des-jeunes-de-fortes-inegalites-selon-le-diplome?id_theme=21
- Florianne Finet, « Quels usages les entreprises font-elles des titres professionnels ? (Cereq) », dépêche AEF Info, 29 octobre 2018
- Estelle Durand, « Le fonctionnement de la commission en charge de la certification professionnelle au sein de France compétences se précise », Centre INFFO, le 8 novembre 2018, <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-fonctionnement-de-la-commission-en-charge-de-la-certification-professionnelle-au-sein-de-france-competences-se-precise>
- Valérie Michelet, « Conditions d'enregistrement des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/conditions-d-enregistrement-des-certifications-professionnelles-et-des>
- Valérie Michelet, « Manquement des certificateurs aux obligations qui leur incombent : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/manquement-des-certificateurs-aux-obligations-qui-leur-incombent-publication-du-decret>
- Valérie Michelet, « Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences : composition, modalités d'organisation et de fonctionnement », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/commission-de-la-certification-professionnelle-au-sein-de-france-competences>
- Cédric Morin, « Les critères d'enregistrement des certifications et le fonctionnement de la Commission nationale sont précisés (décret) », dépêche AEF Info, 3 janvier 2019
- Valérie Michelet, « Cadre national des certifications : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 14 janvier 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/cadre-national-des-certifications-publication-du-decret-2>
- Valérie Michelet, « Socle de connaissances et de compétences : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 14 janvier 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/socle-de-connaissances-et-de-competences-publication-du-decret>

- ffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/socle-de-connaissances-et-de-competences-publication-du-decret-2
- Valérie Michelet, « Informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux », Centre INFFO – Droit de la formation, le 15 janvier 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/informations-permettant-l-enregistrement-d-une-certification-professionnelle-ou>
 - Rouguyata Sall, « Formation Continue : Le nombre de diplômés I et II a doublé délivrés par les universités en 10 ans », dépêche AEF Info, 8 avril 2019
 - Christophe Marty, « Les partenaires sociaux créent une association paritaire pour assurer la continuité de CléA et se positionner sur le CEP », dépêche AEF Info, 17 janvier 2019
 - France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note relative au répertoire spécifique », 16 avril 2019, https://www.francecompetences.fr/IMG/pdf/note_repertoire_specifique.pdf
 - France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note relative aux blocs de compétences », 16 avril 2019, https://www.certificatifprofessionnel.fr/sites/default/files/inline-files/note%20bloc%20de%20competences%20version%20au%2024092019_0.pdf
 - Certifications, blocs de compétences, répertoires nationaux – Nouveau mode d'emploi pour une offre gagnante, dossier réalisé par Stéphane Héroult, Centre INFFO – Les dossiers documentaires de Centre INFFO, 18 avril 2019, https://www.res-sources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=21126
 - Cédric Morin, « France compétences clarifie la mise en œuvre des blocs de compétences au sein des nouvelles certifications », dépêche AEF Info, 9 mai 2019
 - Christophe Marty, « France compétences précise le périmètre du Répertoire spécifique des certifications qui a remplacé l'Inventaire national », dépêche AEF Info, 13 mai 2019
 - Estelle Durand & Valérie Hellouin, « Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences », Centre INFFO, le 28 mai 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/des-parcours-de-formation-plus-souples-grace-aux-blocs-de-competences>
 - France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation », 28 juin 2019, <https://www.certificatifprofessionnel.fr/sites/default/files/inline-files/Note%20relative%20aux%20référentiels%20d%27activités%2C%20de%20compétences%20et%20d%27évaluation.pdf>
 - Jean-Marie Luttringer, « Chronique 150 – Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle », juillet 2019, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/150_20Certification_20VF.pdf
 - France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle – Présentation des attendus de la commission concernant les promotions », 5 juillet 2019, https://www.certificatifprofessionnel.fr/sites/default/files/inline-files/note_promotion_vf_1.pdf
 - Christophe Marty, « L'association paritaire Certif'Pro lance officiellement CléA numérique », dépêche AEF Info, 18 juillet 2019
 - Astrid Gruyelle, « Certifications : France compétences détaille le contenu des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation », dépêche AEF Info, 29 juillet 2019
 - Astrid Gruyelle, « Certification professionnelle : France compétences détaille l'évaluation de l'impact économique et social », dépêche AEF Info, 2 août 2019

- France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Appel à contributions relatif à l'établissement d'une liste de métiers en particulière évolution ou en émergence », 12 septembre 2019, https://www.francecompetences.fr/IMG/pdf/appel_a_contributions.pdf
- Christophe Marty, « Certifications : un décret crée 11 CPC pour les diplômes professionnels de l'État et encadre leur fonctionnement », dépêche AEF Info, le 16 septembre 2019
- Christophe Marty, « Plus de 500 organismes habilités dans le cadre de CléA et près de 300 pour CléA numérique », dépêche AEF Info, 2 octobre 2019