

COMMENT UN DISPOSITIF DE TRANSPARENCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES PEUT-IL ETRE UN ELEMENT DE CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE NATIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET UNE REPOSE AUX BESOINS DE FORMATION DES TERRITOIRES

ANNE-MARIE CHARRAUD

**COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE
AUPRES DU PREMIER MINISTRE**

INTRODUCTION :

Les réflexions actuellement en cours au niveau européen portent plus particulièrement sur la mise en place de ce qui est appelé en Europe « l'European Qualification Framework (EQF) », que nous avons traduit en français par « le cadre européen des certifications professionnelles ». Le terme anglais « qualification » est généralement traduit en français par « certification ». Mais cette traduction rend compte d'une position française spécifique où le sens accordé aux « certifications », telles qu'elles sont enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles¹, met en valeur des principes particuliers autour de la « qualification » d'une personnes et constitue l'objet de cette intervention. Dans le contexte français, la certification professionnelle, est en effet un indicateur de qualification sociale servant de repère aux employeurs pour un recrutement ou la gestion de ressources humaines ainsi qu'aux organismes et institutions de formation pour envisager des parcours de formation. C'est la « certification qui est désormais au cœur du système et non plus la formation.

1- Les certifications sont des indicateurs de qualification ayant une portée nationale

Les certifications sont des indicateurs nationaux de qualification ayant une portée nationale dans la mesure où :

- Elles sont conçues systématiquement dans un cadre de consultations tripartites Etat et partenaires sociaux...
- Leur liste est fixée par une loi : La loi de modernisation sociale de 2002 qui indique que trois registres de certification peuvent être considérés comme des indicateurs de qualification : les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle des branches.
- L'enregistrement à cette liste suppose une procédure permettant l'enregistrement de droit lorsque la consultation tripartite est déjà effectuée, sinon sur demande ; dans ce dernier cas la CNCP devient le lieu de consultation tripartite. Ce qui permet à des certifications conçues éventuellement par des branches ou dans un cadre régional par des établissements publics, privés ou consulaires en leur nom propre, de devenir des indicateurs ayant une valeur nationale dans la mesure où a pu être démontrée leur conformité à un concept de « qualification ».

2 - Notion de transparence des qualifications

Depuis la création de l'Union Européenne, un effort constant a été réalisé pour aider à la lisibilité des qualifications des personnes afin de favoriser leur mobilité dans l'espace européen. Au départ il a été question de mettre en place des équivalences, puis des correspondances entre les indicateurs de qualification utilisés dans chaque pays. Les indicateurs communs étaient généralement les diplômes délivrés par les différents services de l'Education Nationale. Mais le nombre croissant des pays de l'Union, les évolutions permanentes des certifications pour suivre celle des contextes de qualification ainsi que les grandes différences observées au niveau des systèmes éducatifs ont conduit à abandonner ce principe pour s'orienter vers un nouveau concept : « la transparence des qualifications ». Chaque pays a eu à décrire ses certifications (et indicateurs de qualification) afin de permettre aux personnes qui en sont titulaires d'être vues, non pas à travers le filtre d'un programme de formation, mais à travers les objectifs de cette formation, en termes d'activités que ces personnes pourraient assurer. Seule cette information permet en effet une mobilité transnationale autant pour envisager un parcours professionnel qu'un parcours de formation.

¹ Ce RNCP a été créé par la Loi du 17 janvier 2002 en même temps que la Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Cette démarche de « transparence » est à l'origine de ce qu'on appelle aujourd'hui l'Europass (ensemble de documents conçues selon le même cadre de description en vue de permettre une meilleure lisibilité des « compétences » des personnes en cas de mobilité.²

3 - La certification posée comme un enjeu structurant les processus de qualification

C'est la mise en application de ce principe qui est d'ailleurs à l'origine du RNCP français. La mise en œuvre de la démarche européenne a en effet coïncider avec la politique nationale française finalisée en 2002. Cette initiative représente une opportunité pour structurer les principes de construction d'une certification professionnelle. Jusqu'ici elle était essentiellement conçue et décrite en termes de formation avec une dominance accordée à la dimension pédagogique. Désormais il est nécessaire de considérer la formation comme un moyen d'accéder à une certification qui elle-même a un sens par rapport à une qualification professionnelle et à des besoins identifiés avec le monde du travail. Cette nouvelle approche implique de mettre l'accent sur :

- l'analyse d'opportunité de certifications pour être un indicateur de qualification,
- l'analyse du travail afin de mieux cerner ses objectifs et élaborer des référentiels des activités que pourront exercer les titulaires de la certification,
- la déclinaison des ressources nécessaires pour exercer les activités liées à la qualification visée
- la précision des « objets » évalués pour la délivrance de la certification en termes d'acquis observables
- la fiabilité et la crédibilité des procédures d'évaluation et des jurys

avant de se pencher sur le programme de formation lui-même. Cette nouvelle approche permet en effet une grande souplesse dans la construction des parcours qui vise à « trans-former » les personnes. La certification devient le repère collectif commun permettant de vérifier la « qualité » de cette « trans-formation » à travers une évaluation de leurs acquis, quel que soit les modalités de leur appropriation. Ce n'est pas la durée de formation qui permet de savoir si une personne est qualifiée. C'est bien son résultat qui importe et permet de l'affirmer.

Il va de soi qu'une telle approche relève pour beaucoup d'une véritable « révolution culturelle ». Elle mettra certainement des années à s'effectuer. Pourtant nos lois et politiques nous poussent depuis longtemps à de telles orientations. Nous pouvons même dire que nous avons prévu d'appliquer à notre manière ce qui s'appelle la « formation tout au long la vie » depuis de nombreuses années. Le principe de la formation continue est présent depuis 1971, de l'alternance depuis 1925, de la validation des acquis d'expérience depuis 1934. Toutefois la prégnance de la formation en face à face avec un professeur comme unique voie d'acquisition du savoir nous a fait oublier le sens et les raisons même de la formation.

4 - Le cadre européen des certifications professionnelles :

Nous ne sommes pas les seuls à garder des résistances culturelles puisqu'au niveau européen aussi, seul les apprentissages dits « formels » sont suffisamment valables pour faire l'objet d'une reconnaissance de qualification. Les autres formes d'apprentissages faits (dans le jargon européen « non formels et informels ») commencent seulement à susciter un certain intérêt au niveau européen (notamment depuis 2000). Il reste que nous sommes le seul pays à considérer que les apprentissages liés à l'expérience de travail, voire l'expérience personnelle dans le champ associatif, syndical etc ... peuvent être des modalités conduisant à des acquis « validables » au point de permettre l'octroi de certifications enregistrées au RNCP. Notre VAE se situe dans cette perspective mais beaucoup de chemin reste à faire avant que ces principes soient enfin admis au niveau national et peut-être ne le seront-ils pas encore lorsque l'Europe l'aura elle-même posé comme une obligation.

Le choix français a toujours été de s'appuyer sur les références produites par le monde de la formation (c'est-à-dire nos diplômes ou titres à finalité professionnelle, autant de certifications désormais enregistrées au RNCP) pour reconnaître la qualification. En effet ce sont les seuls qui donnent une **lisibilité nationale** par rapport à de nombreuses autres certifications qui n'ont pas cet objectif de qualification professionnelle. Seules celles-ci sont conçues dans le sens d'une capacité démontrée à assurée une combinatoire d'activités à un degré d'autonomie et de responsabilité définis. Ce sont donc ces références là qui ont été choisies pour donner une **lisibilité à l'échelle européenne** de notre système de qualification.

² L'europass recouvre 5 types de supports descriptifs : le CV européen, le supplément au diplôme (pour les diplômés universitaires), le supplément descriptif au certificat (RNCP), l'Europass mobilité (parcours en alternance avec des périodes d'apprentissage à l'étranger), les portefeuilles de langues.

Tous ces principes de l'approche française n'entrent pas toujours en convergence avec les choix politiques et culturels des autres pays. Le cadre européen des qualifications / certifications professionnelles, tel qu'il a été évoqué en introduction, est un bon exemple de difficultés à résoudre pour une construction européenne respectant toutes les approches sociétales à l'œuvre. Ce cadre se veut être une table de lecture permettant de faire des passerelles entre les systèmes de qualification des différents pays de l'Union. A cet effet il propose divers outils et principes communs allant de la mise en place de descriptifs élaborés des systèmes et de leurs effets, jusqu'à des dispositifs d'orientation, des méthodologies d'élaboration de références de qualification conçues de façon étroite entre la formation et l'emploi, la mutualisation des informations et des acteurs etc...

Toutefois ce cadre est également présenté avec un outil spécifique correspondant à une « grille » de niveaux des qualifications / certifications conjuguant 8 niveaux hiérarchisés et 6 descripteurs. Un descripteur porte sur les « savoirs ou connaissances », un second sur « les « savoirs faire » et les 4 autres concernent essentiellement des « compétences » personnelles qui dans les conceptions culturelles françaises sont considérées comme transversales.

La conception de ce cadre croise ainsi deux logiques, l'une pourrait s'articuler à notre démarche de hiérarchisation de repères collectifs, l'autre sur un positionnement de « qualités » personnelles individuelles telles que l'on pourrait les énumérer dans un CV. La combinaison de ces deux logiques rend la grille inopérante pour nos propres repères actuellement. Par ailleurs elle ne résout pas non plus notre propre problème d'application de notre propre nomenclature de niveaux qui pour certains correspond à une hiérarchie des certifications fondée sur la durée du parcours de formation, et pour les autres sur le rôle et la fonction que pourrait occuper une personne lorsqu'elle sera en emploi.

Tout ceci ne peut que nous interroger sur les politiques à l'œuvre dans les territoires et notamment sur le rôle et la fonction que l'on veut faire jouer à la formation pour rendre efficaces les processus de qualification des personnes au moins à court et moyen terme.