



Chronique 150

Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle¹

Introduction

1. Nous sommes, ou nous serons tous, certifiés à un titre ou un autre ! Le certificat de naissance, le certificat d'études primaires, pour les plus anciens, le certificat de mariage, et, à coup sûr le certificat de décès ! La certification touche aussi bien les personnes que les produits (le poulet aux hormones qui bénéficie d'une certification générique, ou, pour les gourmets le poulet de Loué qui bénéficie du très convoité label rouge) et les services nécessaires à l'exercice d'un métier, dont la formation professionnelle².

2. 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 certification.

3. Ainsi, l'état civil d'une personne, qui lui confère une identité, repose-t-il sur un droit de la certification juridiquement garanti par la puissance publique, dont les invariants sont l'attestation par un tiers indépendant, le médecin, de la conformité d'une personne au référentiel médical et déontologique de la vie et de la mort, l'enregistrement par un officier d'État civil, en vue de la conservation du certificat pour valoir « ce que de droit », notamment les droits liés à la

¹. Le lecteur trouvera sur le site de France compétences toutes informations nécessaires à la procédure de certification professionnelle ainsi que des notes « de doctrine » qui contribuent à donner du sens à cet enjeu majeur de la réforme de la formation professionnelle. L'étude d'impact de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » permet également de faire le point sur l'état de l'art avant la loi du 5 septembre 2018.

² La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » crée un double régime de certification des personnes et de la qualité.

citoyenneté, à l'exercice des libertés publiques pour moi-même, et de droits de succession que mes héritiers pourront faire valoir, sur présentation de mon certificat de décès.

4. **Plan** : La certification professionnelle, profondément réformée 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. Elle se caractérise par ses finalités (I), par son architecture juridique (II), ainsi que par les usages que peuvent en faire les personnes, les entreprises et les prestataires de services de formation (III).

I. Finalités de la certification professionnelle

5. « L'état professionnel » d'une personne, par comparaison à son état civil, est constitué de diplômes, de titres, de certifications, d'habilitations, qui lui confèrent une identité professionnelle ainsi qu'une capacité à choisir librement son avenir professionnel. C'est en tous les cas la finalité exprimée par la loi à travers son intitulé.

6. Celle-ci définit la certification professionnelle dans les termes suivants : « *« Les certifications permettent une validation des compétences et des connaissances acquises et nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont composées, notamment, d'un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, d'un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent, et d'un référentiel de certification qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis »* (Article L.6113-3 du code du travail).

7. Le concept unificateur de « certification » a fait son apparition dans le système de formation professionnelle français par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002³. Il lie fortement les notions de qualification professionnelle et de certification professionnelle. La certification serait donc la reconnaissance de la qualification personnelle.⁴ Ce même texte a ouvert la voie au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui contribue à relativiser la place de l'action de formation dans les modalités de la certification professionnelle.

8. Le concept traduit le passage d'une validation de la formation, basée sur un programme et des connaissances à une certification des compétences au sens

³. Voir les travaux de Pascal Caillaud qui font référence aussi bien sur l'histoire que le droit de la certification professionnelle notamment sa dernière publication dans la revue Droit Social n° 12 décembre 2018.

⁴. La notion de qualification est polysémique. Elle renvoie à la qualification de l'emploi occupé, à la qualification personnelle et à la qualification contractuelle. L'entreprise reconnaît au prêtre-ouvrier docteur en théologie sa qualification contractuelle par référence au titre professionnel du ministère du Travail délivré par l'AFPA sans que sa qualification personnelle ne soit prise en compte.

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.**

9. De fait, le chantier de la certification professionnelle a été ouvert d'un commun accord par le gouvernement et les partenaires sociaux sur la base de l'ANI du 22 février 2018 (qui contient 120 références à la notion de certification professionnelle). Ce texte s'inscrit dans le prolongement de l'ANI du 13 décembre 2014 qui a ouvert la voie au glissement du concept, de l'univers de l'éducation, vers celui du travail. Il propose en effet de « réformer les dispositifs de certification pour les corrélés aux besoins en formation des entreprises. La certification de la formation professionnelle qui doit évoluer pour gagner en lisibilité, en réactivité et en accessibilité afin que les individus puissent se former tout au long de la vie, à leur initiative ou dans le cadre de projets professionnels coconstruits avec leur entreprise. »

10. La certification professionnelle, est à vrai dire, par son ambition et sa technicité, une réforme dans La réforme de la formation tout au long de la vie. Elle traduit la volonté du législateur de mettre chaque personne en capacité de construire son parcours professionnel, grâce aux repères que constitue une certification professionnelle souple, évolutive, accessible tout au long de la vie professionnelle... et monnayable sur le marché du travail...

11. Le respect de ces finalités et l'atteinte des objectifs fixés par la loi renvoie à une architecture juridique, garantie par la puissance publique. Celle-ci doit apporter sécurité et crédibilité aux bénéficiaires de la certification. Car, il faut le souligner le marché du travail aussi bien que celui de la formation professionnelle ne sont pas des marchés administrés (à l'exception des professions réglementées), mais des marchés régulés⁵ soumis à la libre concurrence, de sorte que les certifications, qu'elles soient professionnelles ou de qualité, ne constituent pas des obligations mais des repères dont l'usage est laissé à l'appréciation des agents économiques qui opèrent sur ces marchés.

⁵ Cédric Puydebois montre comment le concept de régulation structure le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage. « La régulation du système de formation professionnelle », droit social n° 12 décembre 2018

II. Architecture juridique du système de certification professionnelle

A. France compétences clés de voûte du système de certification

12. France compétences constitue la clé de voûte de la nouvelle architecture du système de certification professionnelle. L'enregistrement des titres et diplômes professionnels ainsi que de diverses certifications et habilitations est assurée par cet établissement public administratif. La décision d'enregistrement soit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) soit dans un répertoire spécifique (RS) appartient au directeur général de cette instance de régulation. Sous réserve d'un contrôle de légalité dûment motivé la compétence d'enregistrement est une compétence liée par une procédure « d'avis conforme » émis par la commission de certification professionnelle (CCP) instituée par la loi au sein de France compétences. Cette commission instruit les demandes d'enregistrement dans l'un ou l'autre des répertoires, de diplômes et titres professionnels ainsi que de certifications et d'habilitations proposés par divers certificateurs publics ou privés. Ce dispositif est piloté par les pouvoirs publics en lien étroit avec les partenaires sociaux qui sont membres du conseil d'administration de France compétences ainsi que de la commission. La loi a également renforcé leur influence au sein des commissions professionnelles consultatives mise en place par les ministères certificateurs⁶. Cependant il faut souligner qu'aucune de ces instances ne revêt un caractère paritaire.

B. Les compétences de la commission de certification professionnelle (CCP)

13. La répartition des compétences entre France compétences et la CCP repose sur les principes suivants : la présidence de cette commission est assurée par une personnalité désignée par arrêté du ministre du Travail, ce qui lui confère une certaine indépendance par rapport à la direction générale de France compétences. Par ailleurs les membres de cette commission sont désignés selon la même procédure. Enfin, rappelons que la décision d'enregistrement au RNCP, et au répertoire spécifique est subordonnée à « un avis conforme » délivré à

⁶. Article L. 6313-1 code du travail « A l'exception des diplômes de l'enseignement supérieur régis par les articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation, des commissions professionnelles consultatives ministérielles composées au moins pour moitié de leurs membres, de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national, peuvent être créées afin d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels. La présidence, qui a voix prépondérante en cas de partage égal des voix, et la vice-présidence des commissions sont respectivement assurées alternativement par un représentant d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et un représentant d'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national. Les règles de composition et d'organisation communes des commissions professionnelles consultatives sont fixées par décret.

« Les commissions professionnelles consultatives ministérielles émettent un avis conforme sur les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et leurs référentiels à l'exception des dispositions relatives aux règlements d'examen

cette fin par la CCP. Cette notion, à la différence de celle d'avis simple, désigne le caractère impératif de l'avis émis, Qu'il soit favorable ou défavorable, le directeur général de France compétences est tenu de le suivre, de la même manière que le maire est tenu de suivre « l'avis conforme » de l'architecte des bâtiments de France pour la réalisation d'opérations d'urbanisme. S'il n'appartient pas au directeur général de France compétences d'apprécier l'opportunité d'une décision d'enregistrement, il lui appartient néanmoins d'en apprécier la légalité⁷. Il peut à ce titre s'opposer à l'enregistrement d'une certification.

14. La CCP contribue plus généralement à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des certifications professionnelles ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail en articulation avec les attributions de France compétences.

C. Les espaces d'autonomie des partenaires sociaux dans le champ de la certification professionnelle

15. La loi ne porte pas atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux dans le champ de la certification, comme elle l'a fait en matière de gestion paritaire des ressources de nature fiscale allouées à la formation professionnelle. Le droit constitutionnel à la négociation collective, qui s'étend à l'emploi à la formation professionnelle aux garanties sociales, englobe la certification professionnelle. Les partenaires sociaux s'en sont saisis dès le milieu des années 80 pour créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) conçus pour accompagner les dispositifs de formation professionnelle en alternance créés à leur initiative au niveau des branches professionnelles⁸.

16. Dans la période récente ils se sont attachés à développer des certifications de qualification interbranches (CQP-I) ainsi que des certifications interprofessionnelles construites autour de socles de connaissances de base sous l'appellation CLEA⁹, dans divers domaines dont celui du numérique.

17. Ils ont créé en décembre 2018 une association pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle au niveau national dénommée « certif pro » dont l'objet social tel qu'il est défini dans les statuts est de « *favoriser l'essor au niveau interprofessionnel répondant aux besoins en*

⁷ 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

⁸. Pour une étude historique des CQP et la situation actuelle on se reportera à l'avis du CESE adopté le 18 septembre 2016 sur la base du rapport établi par Dominique Gillier

⁹. Les partenaires sociaux ont créé le certificat CléA, dont la spécificité est d'être transversal à tout domaine professionnel et reconnu de l'ensemble des acteurs. Officiellement inscrit dans le code du travail par décret (13 février 2015), le champ de compétences des partenaires sociaux dans leur mission de création de certification s'est élargi ainsi d'une approche métier à la constitution d'un socle commun à tous les secteurs d'activité et faciliter ainsi les passerelles. Pour en savoir plus sur CléA voir certificat-clea.fr

compétences et qualification du marché du travail à destination des personnes engagées dans la vie active, des employeurs et salariés, des organismes et instance paritaire des partenaires privés ou publics. L'association assurera également les missions confiées par les accords nationaux interprofessionnels dans le champ professionnelle et/ou du développement des compétences y compris l'évolution professionnelle.

18. L'exercice du pouvoir de certification par les partenaires sociaux renvoie à plusieurs questions de nature juridique : la compétence des CPNE, la propriété des certifications, le positionnement des certifications dans les conventions collectives et les accords collectifs ainsi que la question de la reconnaissance par l'employeur des blocs de compétences.

19. Le code du travail mentionne en effet à de nombreuses reprises les CPNE alors que celle-ci ne dispose pas de personnalité juridique et n'ont d'existence que dans la mesure où les accords de branche les ont institués et leur ont donné compétences pour traiter de questions relatives à la certification. Des lors que les travaux exploratoires d'une CPNE débouchent sur une disposition normative opposable à des tiers que ce soient des droits pour les salariés des obligations pour l'employeur ces stipulations ne peuvent être prises que sous la forme d'un avenant à l'accord de branche. Ce qui suppose un respect du même formalisme que celui de l'accord lui-même (procédure de dépôt droit d'opposition etc.). Il appartient par conséquent aux branches professionnelles d'assurer la sécurisation juridique des compétences des CPNE.

20. Par ailleurs, celles-ci ne disposant pas de la personnalité morale ne peuvent être « propriétaires » d'un CQP et par conséquent faire valoir les droits attachés à la propriété intellectuelle. A cet égard, Le cas de CléA propriété des partenaires sociaux à travers l'association « certif pro » peut ouvrir la voie à la gestion des droits de propriété attachés au CQP par cette même association paritaire dédiée à la promotion de la certification professionnelle.

21. Enfin, l'un des intérêts majeurs de la détention par un salarié d'une certification professionnelle réside dans la possibilité de la reconnaissance d'un niveau de qualification et par conséquent de rémunération. Cette question est au centre droit de la négociation collective qui est l'apanage des partenaires sociaux. Il leur appartient notamment à travers la négociation sur les grilles de classification de renforcer ce lien¹⁰.

¹⁰. Voir à ce propos Pascal Caillaud Nathalie Quintro et Fred Séchaud. « Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ? La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives » Cereq 2014

C. Marché régulé et marché libre de la certification professionnelle.

22. Marché régulé ne signifie pas « marché administré » de sorte qu'un prestataire de services de formation peut exercer son activité en dehors de toute forme de certification aussi bien de la certification qualité que de la certification professionnelle des personnes. Il délivrera à ces dernières des « attestations » ou des « certificat » privés qui n'ouvrent pas de droits attachés aux certifications validées par la puissance publique où les partenaires sociaux. La valeur « marchande » de ces certifications est fonction de la notoriété du prestataire.

23. Il existe par conséquent « un marché libre » de la formation professionnelle (ce qui n'est pas le cas pour l'apprentissage qui débouche nécessairement sur un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP). Ainsi, une personne, peut-elle recourir au service d'un prestataire de formation sans exiger que la formation proposée ne débouche sur une certification professionnelle reconnue inscrite au RNCP, ni exiger que le prestataire bénéficie d'une certification au titre de la qualité.

24. De la même manière l'entreprise peut acheter des prestations de formation au prestataire non certifié qualité dès lors que cet achat se fait sur ses fonds propres. Elle peut embaucher des salariés, assurer la gestion de leurs compétences sans se préoccuper de l'existence « du signal » que constitue une certification professionnelle attestée par la puissance publique où les partenaires sociaux, dès lors qu'elle respecte les stipulations de la convention collective applicable. D'ailleurs, la procédure d'enregistrement au RNCP, créatrice de droits attachés à la certification, notamment l'accès au financement et le positionnement dans une grille de classification exige que celle-ci ait été mise sur le marché une ou plusieurs années avant de pouvoir prétendre à l'enregistrement. Elle doit, apporter la preuve de son adéquation aux besoins du marché du travail.

III. Les usages de la certification professionnelle par les personnes certifiées, les entreprises, les dispensateurs de formation.

A. Les personnes

25. À l'instar des certifications constitutives de l'état civil de la personne (certificat de naissance certificat de mariage, certificats de décès...) les certifications professionnelles sont créatrices de droit pour les personnes certifiées. Ces droits se caractérisent par leur relativité. Toutes les certifications enregistrées au RNCP ou inscrites au RS ne produisent pas les mêmes effets juridiques pour leur titulaire. Certaines sont acquises ad vitam aeternam, notamment le diplôme et les titres professionnels. Ils constituent en quelque

sorte des biens patrimoniaux de la personne. Certaines d'ailleurs mentionnent leurs titres et diplômes dans leur chronique nécrologique et les font graver sur leur pierre tombale !

26. D'autres certifications, ne sont délivrées que pour une durée limitée et font l'objet d'une validation récurrente. Il en va ainsi à titre d'exemple du certificat de vol délivré par l'aviation civile au pilote ou encore des habilitations délivrées par l'autorité de sûreté nucléaire en vue d'intervenir sur un site nucléaire. Le développement de ce type d'habilitation renvoie à une problématique comparable à celle des professions réglementées, qui est celle de la limitation d'accès au marché du travail pour des personnes dûment certifiées qualifiées et compétentes mais qui ne disposent pas de l'habilitation délivrée par une autorité différente des certificateurs reconnus par la loi, et exigée pour l'exercice de certaines fonctions et activités.

27. Les titulaires d'un CPF ne pourront mobiliser les droits inscrits à leur compte qu'à la condition de choisir une certification enregistrée au RNCP, ou un de leurs blocs de compétences ou au répertoire spécifique¹¹.

28. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences, prévu au dernier alinéa de L.6323-8 du code du travail, qui recensera les certifications acquises par les titulaires du compte personnel de formation permettra par ailleurs d'attester et de mettre en visibilité les blocs de compétences dans une logique d'employabilité et d'accès à la qualification.

B. Les entreprises

29. La prise en compte par l'entreprise de la certification détenue par un salarié ne relève pas d'un principe d'automaticité. En effet, au plan juridique, l'employeur est seul juge de la capacité d'un salarié à occuper un emploi, de bénéficier d'une évolution et/ou d'une promotion professionnelle, bref de sa compétence¹². Cette question est renvoyée au contrat individuel de travail ainsi qu'aux procédures de gestion individuelle des compétences au sein de l'entreprise encadrée par la loi et les accords collectifs de travail.

30. Ainsi, le développement souhaité par le législateur de la certification professionnelle et particulièrement des blocs de compétences devrait-il avoir pour effet à terme de donner du contenu aux entretiens professionnels tous les deux ans et au bilan de parcours tous les six ans. De la même manière cette évolution pourrait contribuer au développement du CPF par le recours qu'au co

¹¹. Jean-Marie Luttringer « le CPF rénové ». Droit social n0 12 décembre 2018

¹². C'est d'ailleurs toute l'ambiguïté de cette notion de compétences qui renvoie à une capacité de mise en œuvre opérationnelle dans un environnement collectif de travail que seul l'employeur peut apprécier, alors que la notion de certification ainsi que celle de qualification renvoient à l'appréciation par un tiers indépendant

investissement grâce à la multiplication des certifications et bloc de compétences éligibles au CPF.

31. Quant aux certifications et habilitation technique enregistrée au répertoire spécifique qui s'analyse pour l'entreprise comme des formations obligatoires réalisées sur le temps de travail, elles échappent à la logique du co-investissement par le CPF et sont financés par l'entreprise sur ses fonds propres. Ces formations ne peuvent pas dispenser l'employeur de l'obligation de proposer à chaque salarié au moins une action de formation tous les six ans dès lors qu'elles ne sont pas réputées contribuer à leur développement professionnel¹³.

C. Les prestataires de services de formation et d'apprentissage

32. L'activité des prestataires de services de formation et d'apprentissage est fondée sur le principe constitutionnel de la liberté d'entreprendre. Elle a pour corollaire le droit de la concurrence. Ce marché fait l'objet d'une régulation organisée par France compétences à travers quatre procédures de « régulation » : la certification professionnelle des personnes, objet de la présente chronique ; la certification qualité des prestataires de services de formation, et la soumission aux règles des marchés publics de la fonction de conseil en évolution professionnelle.

33. La question posée aux prestataires de services de formation par le développement annoncé de la certification professionnelle ainsi d'ailleurs que de la certification qualité n'est pas d'ordre juridique, c'est une question financière, à savoir l'accès aux marchés solvables garantis par les OPCO, les conseils régionaux, pôle emploi, la caisse des dépôts et consignations au titre du CPF, ainsi que les CPIR, au titre de la transition professionnelle. Ce double mécanisme de certification aura sans doute pour effet une réduction significative du nombre de prestataires de services de formation déclarés.

Conclusions.

34. La certification professionnelle constitue l'un des outils de régulation du marché du travail et de celui de la formation professionnelle et de l'apprentissage dont dispose France compétences aux côtés de la certification qualité et du financement par le truchement des OPCO de la formation en alternance et de l'apprentissage. La réussite ou l'échec de France compétence dans sa fonction de régulation de ces marchés par des procédures de

¹³ Sébastien Boterdael, Jean-Marie Luttringer « le renforcement de l'obligation de formation à la charge de l'employeur » Droit Social N° 12 décembre 2018

certification sera fonction de la valeur ajoutée de ces procédures pour les salariés et les entreprises.

35. Il en va de même de la réussite ou de l'échec du CPF qui sera largement fonction de l'existence de l'adéquation aux évolutions du marché du travail des certifications professionnelles produites par la puissance publique France compétences et par les partenaires sociaux à travers la négociation de branche.

36. Loi du marché oblige, France compétences, régulateur du double marché du travail et de celui de la formation professionnelle, incluant désormais l'apprentissage, sera, in fine, lui-même évalué, par le législateur en fonction du jugement sur sa valeur ajoutée, que porteront les opérateurs de ces deux marchés dont il assure la régulation.

37. Les partenaires sociaux, dont l'influence a été considérablement réduite par la loi en matière de gestion paritaire des ressources allouées à la formation professionnelle au sein des OPCO, voient leur influence et leur pouvoir normatif accru dans le domaine de la certification professionnelle. La définition des certifications, en adéquation avec les évolutions du marché du travail, devrait avoir pour effet de faciliter la reconnaissance de la qualification des salariés, dans la relation de travail, ainsi que les négociations salariales, dont l'objet est notamment de prendre en compte l'évolution de la qualification contractuelle des salariés. Ce qui constitue, à vrai dire, le cœur de métier des organisations syndicales de salariés.

Jean-Marie Luttringer www.jml-conseil.fr

Juillet 2019