



Chronique 186

La certification professionnelle, enjeu pour les partenaires sociaux

Actualité de la question

1. La certification professionnelle issue de la réforme de 2018¹ vient de faire l'objet de deux rapports, l'un réalisé par France compétences² à la demande du Premier ministre, l'autre par le MEDEF³. Les deux rapports ont pour point commun des propositions de clarification des compétences des instances de certification et de simplification des procédures d'enregistrement des certifications aux répertoires dédiés à cet effet (RNCP et RS).

2. La question de la participation des partenaires sociaux aux instances et procédures de la politique publique de certification fait l'objet de plusieurs recommandations du rapport de France compétences. Il est notamment proposé d'améliorer les procédures de partage d'informations sur les besoins en qualification des entreprises, entre les branches professionnelles et les commissions professionnelles consultatives ainsi que des actions de formation pour les représentants des partenaires sociaux au sein des commissions professionnelles consultatives. Les diverses propositions concernant la participation des partenaires sociaux à la politique publique de certification s'inscrivent, à droit constant, dans le corpus juridique issu de la réforme de 2018.

3. Quant au rapport du MEDEF, qui s'intéresse à titre principal à l'activité de certification des branches professionnelles à travers les commissions paritaires de l'emploi et les CQP, il propose comme celui de France compétences des améliorations, à droit constant des instances et des procédures existantes mais se distingue du rapport de France compétences notamment par deux préconisations en rupture avec le cadre juridique en vigueur. L'une vise à la reconnaissance de la spécificité des branches professionnelles comme organismes certificateurs, l'autre à rendre éligibles les CQP au contrat d'apprentissage alors que seuls le sont aujourd'hui les diplômes et titres professionnels garantis par l'État.

¹ Chronique 150 « tous certifiés »

² « Certifications professionnelles : les propositions et scénarios de France compétences pour faire évoluer le système », AEF info n°[704404](#) du 14/12/2023

³ « Certifications de branche : ce que demande le patronat pour simplifier leur enregistrement aux répertoires nationaux », AEF info n°[704347](#) du 13/12/2023. Le MEDEF et ses fédérations adhérentes ont souhaité se doter d'un bilan qualitatif et quantitatif sur la réalité des certifications proposées par les branches, leur usage et leur impact. La CPME et l'U2P ont été associées à ces travaux pour présenter dans le cadre de la présente étude la diversité des configurations en matière de certification dans le paysage des branches professionnelles

4. Les préconisations du MEDEF traduisent la volonté politique d'affirmer l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine de la certification professionnelle, à l'instar d'autres domaines relevant du droit de la négociation collective⁴.

5. Plan On rappellera dans un premier temps les caractéristiques juridiques du droit de la certification professionnelle (I), avant de s'intéresser dans un deuxième temps aux instances et procédures de certification des branches professionnelles (II) et dans un troisième temps à la question de l'éligibilité des CQP à l'apprentissage (III)

I. Esquisse d'une problématique juridique de la certification professionnelle

6. Pour introduire cette réflexion, on retiendra la définition « ouverte » de la certification proposée par une recommandation européenne⁵. Elle met l'accent sur la diversité des certificateurs et des certifications. La puissance publique n'est pas l'unique autorité certificatrice et le diplôme l'unique support de la certification. L'exigence d'information et de transparence n'obéit pas à une norme unique telle qu'un répertoire. *« Les certifications sont le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation par une autorité compétente et prennent en général la forme de documents tels que des certificats ou des diplômes. Elles indiquent qu'une personne possède des acquis d'apprentissage correspondant à des normes données. Ces acquis ont pu être obtenus par une multitude de voies, dans des contextes formels, non formels ou informels, dans un cadre national ou international. L'information sur les acquis d'apprentissage devrait être transparente et facile d'accès ».*

7. La certification professionnelle a pour finalité la régulation du marché de la formation et de celui du travail. Dans les deux cas elle remplit une fonction d'information des usagers et des acteurs concernés sur les besoins en qualification de l'économie et sur les certifications professionnelles existantes. S'agissant du marché de la formation, elle remplit une fonction de régulation financière rendant éligible aux fonds publics et mutualisés les formations faisant l'objet d'une certification professionnelle et dûment enregistrées aux répertoires dédiés à cet effet (RNCP ou RS).

8. Toutefois, sa principale raison d'être réside dans la régulation du marché du travail dont la formation professionnelle n'est qu'une composante. En effet, le fait que qu'un candidat à un emploi soit titulaire d'une certification professionnelle délivrée par une instance légitime extérieure à l'entreprise, peut constituer pour un employeur une aide à sa décision d'embauche. De même, pour un salarié en poste, le fait de détenir une certification peut être mobilisé dans le processus de gestion individuelle de ses compétences par son entreprise. Pour autant, faut-il le rappeler, dans l'économie de marché dans laquelle s'inscrit le droit du travail français, « l'employeur est seul juge de la capacité du salarié à occuper un emploi »⁶. Il est par conséquent libre d'embaucher et de promouvoir un salarié autodidacte ne justifiant d'aucun titre ni diplôme ni certificat professionnel, sous réserve du respect des stipulations

⁴ Chronique 185. « À la recherche de l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle

⁵ Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie

de la convention collective applicable à l'entreprise et de principes généraux du droit tels que l'égalité de traitement ou la non-discrimination. L'employeur pourra apprécier la compétence du salarié autodidacte à l'occasion de la période d'essai et l'expérience qu'il aura acquise par l'observation de sa performance.

9. Quant au demandeur d'emploi et au salarié titulaire d'une certification professionnelle attestant d'un niveau de qualification, qu'il s'agisse d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, il pourra s'en prévaloir pour convaincre l'employeur sans que pour autant celui-ci ne soit tenu par une obligation de caractère « automatique » à l'embaucher ou à le promouvoir.

10. Au sein de la relation de travail, la question essentielle de toute certification est par conséquent celle de sa force probante, qui découle de la légitimité de l'organisme de certification, mais également de la pertinence des référentiels de certification, et enfin de la fiabilité des procédures d'enregistrement.

11. À cet égard on peut considérer que la force probante d'un diplôme professionnel acquis dans le cadre d'un parcours de formation initiale sera d'autant plus grande que les partenaires sociaux ont été associés à l'élaboration des référentiels d'activités de compétences et de formation. Cette option a été retenue par la dernière réforme de 2018 qui renforce considérablement le pouvoir des partenaires sociaux au sein des commissions professionnelles consultatives ainsi qu'au sein de la commission nationale de certification professionnelle.

12. Mais on peut également formuler l'hypothèse que la force probante des certifications professionnelles délivrées par des branches professionnelles, en dehors de la politique publique de certification, en application du droit des salariés à la négociation collective impliquant directement les représentants des salariés et des employeurs, aura la même valeur sinon une valeur supérieure à celle des certifications construites sous l'égide d'instances publiques. Cette hypothèse est d'autant plus crédible que les branches professionnelles, réduites en nombre et restructurées, disposent avec l'appui des OPCO, d'une capacité d'ingénierie de la certification dont ne disposait à l'origine des CQP en 1983, que des branches telles que la métallurgie.

13. Or, aujourd'hui, le paysage de la certification professionnelle est éclaté entre 16 ministères certificateurs regroupés au sein de 11 commissions professionnelles consultatives (CPC) ; environ 1 300 organismes de certification de droit privé, commercial ou associatif ; et 70 commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle (CPNEFP) de branches professionnelles qui ont un CQP actif. C'est dans ce contexte de diversification des certifications et des certificateurs qu'intervient la proposition du MEDEF de reconnaissance de la spécificité de la compétence des partenaires sociaux dans ce domaine à travers d'une part l'enregistrement de droit des CQP au RNCP, et d'autre part l'éligibilité des CQP au contrat d'apprentissage.

II. Les branches professionnelles ne sont pas des certificateurs comme les autres

14. La qualité de certificateur a été reconnue aux branches professionnelles par l'article L. 6113-4 du code du travail dans les termes suivants : « *Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle. Ces commissions déterminent à l'occasion de la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. Elles peuvent, dans les mêmes formes et à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente détentrice des droits de propriété de ce certificat. Ces certificats sont transmis à France compétences et à la Caisse des dépôts et consignations. Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles ou dans le répertoire spécifique des certifications et habilitations*).

15. L'initiative de la création des premiers certificats de qualification professionnelle revient à la métallurgie, en 1983⁷. Le bilan de la négociation collective pour l'année 2022, publié par le ministère du Travail en 2023, fait état de 29 branches professionnelles ayant signé un accord relatif à la certification. Le rapport du MEDEF pour sa part dénombre près de 900 CQP ou CQPI actifs (dont 326 enregistrés au 24 avril 2023 au RNCP) qui permettent de certifier plus de 62 000 personnes par an, essentiellement sur les premiers niveaux de qualification (82 % aux niveaux 3 ou 4) pour des personnes dont il s'agit souvent du premier diplôme, et avec un très bon taux d'emploi à la sortie (> 80 % à 6 mois / 1 an). Le rapport souligne que ces CQP constituent un levier majeur de la stratégie de certification des branches et que celles-ci y sont très attachées.

16. De fait, la certification professionnelle est devenue, depuis la création des contrats de qualification en 1983, un objet du droit des salariés à la négociation collective. Depuis que la réforme de 2018 a opéré le transfert de ce thème du code de l'éducation vers le code du travail, cette compétence est indiscutable. Il serait d'ailleurs bienvenu de la faire figurer dans l'article L2 1221-1 du code du travail aux côtés de la formation professionnelle. Rappelons que le droit des salariés à la négociation collective trouve son fondement dans l'article 8 du préambule de la Constitution relatif aux droits des travailleurs « *de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

17. Au regard de ces fondements juridiques, il est vrai de dire, comme le fait le MEDEF, que les branches professionnelles ne sont pas des certificateurs comme les autres. Leur légitimité fondée sur la Constitution et la loi n'est pas à comparer avec celle des opérateurs de formation privée dont les attributs de certification résultent du respect de procédures nécessaires à l'enregistrement au RNCP. Les CQP ont une valeur juridique en dehors de cette procédure comme le fait remarquer le rapport du MEDEF, qui note que seuls 36 % des CQP recensés ont fait l'objet d'une demande d'enregistrement au RNCP. Les CQP non enregistrés ne sont pas pour autant dépourvus de valeur juridique dès lors qu'ils font l'objet d'un positionnement dans la grille de classification de la convention collective.

⁷ Chronique 174 La compétence des salariés dans la convention collective de la métallurgie. Voir aussi : CESE « Le certificat de qualification professionnelle » juin 2016. Le rapporteur au nom de la section du travail est Dominique Gillier, ancien secrétaire général de la fédération CFDT de la métallurgie, qui a accompagné dans ses anciennes fonctions le déploiement des CQPM / « les certificats de qualification professionnelle : une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles », AM. Charraud, E. Personnaz, P. Veneau, Céreq-Bref N°142, mai 1998

18. Cet engouement des branches professionnelles pour les CQP a conduit le MEDEF à demander qu'un régime juridique particulier soit accordé à ces certificateurs. Cette demande est légitime à condition qu'elle ne repose pas sur un malentendu. En effet, la notion de branche est fondée sur deux réalités. Au sens économique elle désigne les seules organisations d'employeurs regroupées au sein d'organisations patronales pour défendre les mêmes intérêts. Rien ne justifie que la branche au sens patronal du terme bénéficie d'un statut spécifique de certificateur. En revanche cette spécificité pourra être reconnue à la branche structurée par le champ d'application professionnel et territorial d'une convention collective ayant fait l'objet d'une procédure d'extension. La certification sera alors un objet du droit des salariés à la négociation collective.

19. Dès lors que l'on retient cette seconde définition de la branche, les procédures qui conduisent à la création d'un CQP s'inscrivent nécessairement dans le formalisme du droit de la négociation collective, à savoir la convention collective ou la négociation d'un avenant à l'accord de branche traitant de l'emploi et de la formation professionnelle. Le respect de la procédure de dépôt et d'extension ainsi que le droit d'opposition devront être respectés.

20. Le seul fait de déléguer les travaux préparatoires d'un CQP à la commission paritaire emploi et formation professionnelle (CPNEFP), comme l'indique la loi, ne suffit pas à lui confier la valeur juridique de l'accord collectif. En effet, la CPNEFP n'est pas une institution en charge de la mise en œuvre d'une politique publique de certification. Elle n'a de compétences que dans la mesure où l'accord de branche qui l'a instituée lui en a conférée... En d'autres termes, lorsque la loi désigne la CPNEFP, c'est en réalité la branche qu'elle désigne au sens du droit des salariés à la négociation collective dont la CPNEFP n'est qu'un instrument. À titre de comparaison, on ne comprendrait pas qu'une convention collective définisse les compétences d'une instance publique !

21. Ni la branche professionnelle, ni la CPNEFP ne jouissent de la personnalité morale. Cela n'est pas incompatible avec le fait que l'accord collectif qui a pour objet la création d'un CQP en délègue la gestion du droit de propriété intellectuelle soit à l'organisation patronale signataire de l'accord collectif, qu'il s'agisse d'un syndicat professionnel ou d'une association, soit à une structure paritaire interprofessionnelle habilitée à cet effet, ce qui est le cas de l'association « Certif pro », d'ores et déjà gestionnaire de la certification CLÉA.

22. Dès lors qu'un CQP aura été créé dans le respect du droit de la négociation collective et sera positionné dans la grille de classification de la convention collective, rien ne devrait faire obstacle à son financement sur les fonds mutualisés comme le demande le rapport du MEDEF, peu importe qu'il soit ou non enregistré au RNCP ou au RS. L'enregistrement de droit⁸ ne serait alors qu'une formalité ayant pour objet la diffusion de l'information.

III. Un CQP peut-il sanctionner un contrat d'apprentissage ?

23. Le débat ouvert par le rapport du MEDEF à propos de l'éligibilité d'un CQP au contrat d'apprentissage dépasse largement le droit procédural de l'enregistrement dans un répertoire. Il renvoie à la philosophie même du concept de formation tout au long de la vie et

⁸ Dans la recommandation numéro 6 le rapport de France compétence propose de faire évoluer les critères à respecter pour l'enregistrement de droit et l'enregistrement sur demande.

à la place respective du droit de l'éducation et du droit de la formation professionnelle continue.

24. Un rapport d'information de la commission des affaires sociales, du Sénat⁹ consacré à « France compétences » en 2022 a ouvert le débat en proposant que « *des certificats de qualification professionnelle puissent être obtenus par l'apprentissage* ». Cette proposition a été reprise par le rapport du MEDEF dans les termes suivants « *L'alternance passe aujourd'hui en très grande majorité par le contrat d'apprentissage et non le contrat de professionnalisation*¹⁰. *Il est très dommageable pour l'essor de ces certifications de ne pas y être éligible.* » Le rapport souligne que cette proposition est « partagée par l'ensemble des branches professionnelles interrogées ».

25. Cette proposition dépasse de loin le cadre d'une simplification des règles de fonctionnement des instances de certification et des procédures d'enregistrement au RNCP. Elle ouvre un débat philosophique sur la définition même de l'apprentissage. En effet, selon le code du travail, **la formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures qui constituent la formation professionnelle continue.** Cette définition met en lumière l'ambiguïté de la place de l'apprentissage qui, tout en concourant « aux objectifs éducatifs de la nation », a pour objet de « donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle¹¹ enregistré au RNCP... », qui dépend elle du code du travail. Autre ambiguïté, l'apprentissage est accessible à tous les niveaux de qualification y compris les diplômes d'enseignement supérieur et la limite d'âge du public éligible est désormais fixée à 29 ans.

26. Alors que les diplômes professionnels sont délivrés et garantis par l'État sur le fondement du droit à l'éducation inscrit dans le préambule de la Constitution, il n'en va pas de même des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les partenaires sociaux en application du droit des salariés à la négociation collective, lui-même ancré dans le préambule de la Constitution.

27. Outre les questions de philosophie juridique auxquelles renvoie la construction d'un continuum entre formation initiale et formation continue, la proposition soulève des questions plus opérationnelles, mais néanmoins de fond qui appellent une intervention du législateur, telles que :

- La raison d'être de la coexistence entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. La perspective d'un contrat unique de formation professionnelle en alternance mériterait aujourd'hui d'être reconsidérée
- La différence entre les effets juridiques d'un CQP limités au champ d'application de l'accord collectif qui l'a institué et les effets juridiques « erga omnes » du diplôme professionnel institué par la loi.

⁹ Rapport d'information de la commission des affaires sociales, du Sénat (numéro 741 du 29 juin 2022 : « France compétences face à une crise de croissance »).

¹⁰ « Les entrées en contrats d'apprentissage et de professionnalisation progressent de 15 % en janvier 2023 sur un an (Dares) », AEF info n°[690171](#) du 03/04/2023

¹¹ L'invention de la notion de « titre à finalité professionnelle renforce encore l'ambiguïté de la situation », voir la dépêche AEF info n°[679744](#) du 13/10/2022 : Des CQP aux titres Pro (2/3) : « "Ce n'est pas nécessairement la dimension financière qui prime" (M. Charbit, France compétences) »

- La question de l'équivalence des CQP avec des diplômes et professionnels, notamment dans la perspective de poursuite d'études.
- La question du contrôle pédagogique des formations par apprentissage débouchant sur un CQP. En effet les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique effectué sous l'égide des pouvoirs publics, ce qui n'est pas le cas pour les CQP.

Conclusion

28. La légitimité des partenaires sociaux à participer plus étroitement à la politique publique de certification professionnelle, à travers les instances et les procédures instituées à cet effet, n'est mise en cause dans son principe ni par le rapport de France compétences ni par celui du MEDEF. Les deux rapports formulent des propositions, à droit constant, en vue de la rendre plus efficace.

29. D'un point de vue juridique, on peut également considérer comme légitime l'enregistrement de plein droit au RNCP de CQP institués par un accord de branche ayant fait l'objet d'une procédure d'extension.

30. En revanche la proposition du MEDEF inspirée d'un rapport d'information du Sénat visant rendre éligible les CQP à l'apprentissage ne va pas de soi et demande un débat plus approfondi, notamment en raison de l'ambiguïté de l'apprentissage. Celui-ci est en effet, pour partie, ancré dans le droit de l'éducation qui échappe à la compétence des partenaires sociaux. Mais il est aussi ancré pour partie dans le droit du travail dont relève le droit de la négociation collective par lequel s'exerce le pouvoir normatif des partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle continue, dont relève de fait l'apprentissage depuis la réforme de 2018...

Jean-Marie Luttringer
Janvier 2024