

## La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches Des évolutions sans révolution

La référence aux diplômes reste toujours aussi présente dans le classement des emplois des branches professionnelles, dans un contexte d'évolution des modèles de grilles de classification. Parallèlement, la place des certifications de branche s'accroît. Si la reconnaissance des diplômes ne s'opère qu'au moment de l'accès à l'emploi, celle des certificats de qualification professionnelle (CQP) se produit aussi tout au long du déroulement de carrière des salariés en poste.

branche professionnelle  
grille de classification  
diplôme  
formation  
CQP  
convention collective  
négociation

Pascal **Caillaud**  
(DCS-MSH-CNRS, centre  
associé régional du Céreq  
de Nantes)

Nathalie **Quintero**  
Fred **Séchaud**  
(Céreq)

Les systèmes de classification des emplois des branches professionnelles sont porteurs d'enjeux sur les carrières et les rémunérations des salariés. Les organisations syndicales patronales et de salariés aménagent ainsi un cadre d'action et de référence commun à la profession, élaborent des règles de progression et de mobilité au sein du marché du travail et définissent des hiérarchies professionnelles référées à une grille salariale.

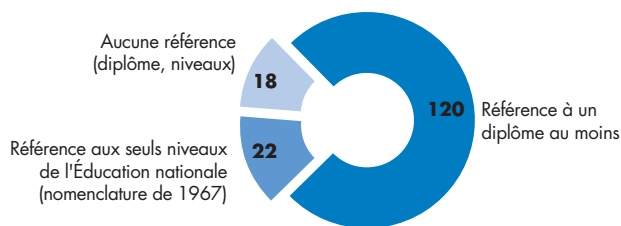
Les négociations des grilles de classification constituent historiquement le cœur de la négociation collective de branche. En leur sein, les débats portent moins sur le contenu des diplômes et des certifications que sur leurs modalités de reconnaissance dans les grilles de classification. La question de la place et du rôle des diplômes dans ces grilles est donc soulevée d'emblée. Les travaux de Jean Saglio, puis d'Annette Jobert et Michèle Tallard, ont permis de recenser historiquement plusieurs types ou modèles de classification et de revisiter la question de la place et du rôle des diplômes dans les grilles de classification à différentes périodes (années 1970-80 et 1990. Cf. Pour en savoir plus p. 4).

Depuis ces travaux de référence, plusieurs dispositions ont modifié le paysage. La loi de modernisation sociale de 2002, tout d'abord, a consacré la notion de certification professionnelle, à travers la création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les diplômes professionnels ne sont plus qu'une composante des certifications recensées, à côté des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les partenaires sociaux. Ensuite, une réforme récente du Code du travail, quasiment passée inaperçue, a supprimé l'obligation de faire figurer les diplômes professionnels parmi les éléments essentiels servant à déterminer les classifications et niveaux de qualification dans les conventions collectives de branches étendues.

Ces deux dispositions témoignent d'un recul de la place légale du diplôme. Qu'en est-il réellement dans les négociations sur les classifications de branche ? Au cours de la décennie 2000-2010, on ne constate pas une moindre référence au diplôme mais une évolution du rôle joué par celui-ci dans la construction des hiérarchies pro- ●●●

## Encadré 1 • Les diplômes dans les grilles de classifications des emplois

- Nombre de références aux diplômes dans les grilles des 160 branches étudiées



- Fréquence des références par type de diplôme

	Ensemble des branches		Branches industrielles		Branches des services	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CAP	97	61	33	80	64	54
BTS	69	43	23	56	46	39
BEP	67	42	23	56	44	37
CQP	60	38	16	39	44	37
Diplômes professionnels*	59	37	4	10	55	46
Bac	53	33	16	39	37	31
DUT	47	29	22	54	25	21
Brevet professionnel (BP)	45	28	17	41	28	24
Bac professionnel	36	23	15	37	21	18
Brevet technologique (BT)	23	14	9	22	14	12
Bac technologique	18	11	10	24	8	7
Anciens diplômes niveau IV	10	7	6	15	4	4
BEPC	10	6	2	5	8	7
Mention complémentaire nivV	9	6	0	0	9	8

\*La catégorie diplômes professionnels regroupe les diplômes des ministères certificateurs hors Éducation nationale et Enseignement supérieur : Agriculture, Santé et Affaires sociales, Culture, Jeunesse et Sports, ainsi que les titres du ministère de l'Emploi, les certifications consulaires, les diplômes de branche (diplômes de la banque, des assurances, de l'expertise comptable) les diplômes propres aux professions réglementées, les certifications obligatoires (FIMO, CACES, habilitations électriques...).

### Niveaux de la nomenclature de 1967

VI : n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire  
V bis : d'une durée maximale d'un an après le collège

V : équivalant au CAP, au BEP ou au diplôme national du brevet  
IV : équivalant au bac, au brevet de technicien (BT) ou au brevet professionnel  
III : équivalant à un niveau bac+2 (BTS, DUT...)  
I et II : équivalant à un niveau égal ou supérieur au bac+3

●●●● fessionnelles et salariales de branche. Cette évolution reste très articulée à la politique de production de CQP par les partenaires sociaux.

### Les diplômes cités dans trois grilles sur quatre

Les organisations patronales et syndicales considèrent toujours le diplôme comme un élément déterminant pour classer les emplois : 120 grilles de classification de l'échantillon, soit trois sur quatre, citent au moins un diplôme (cf. encadré 1). Le CAP, présent dans 97 grilles, reste le diplôme le plus cité, devant le BEP et le BTS. Par ailleurs, plus d'un tiers des grilles (37 %) font, aussi ou exclusivement, référence

aux niveaux de l'Éducation nationale (selon la nomenclature de 1967, cf. encart ci-contre). L'usage de cette nomenclature permet aux partenaires sociaux de se référer à une durée de formation et à un niveau de connaissance.

Mais cette référence au diplôme peut intervenir de diverses manières. Il peut ainsi apparaître comme un critère de définition de l'emploi, constituer une condition pour y accéder, dans le cas des professions réglementées, ou définir un niveau de classement minimum des diplômés quand les partenaires sociaux ont élaboré des seuils d'accueil. Ce dernier cas reste la modalité de reconnaissance la plus solide, dans la mesure où elle établit un lien fort entre formation et emploi. 24 branches ont produit de tels seuils, soit 15 %, une proportion équivalente à celle des années 90.

Les seuils d'accueil pour diplômés restent plutôt l'apanage de grandes branches industrielles couvrant plus de 50 000 salariés, comme la métallurgie, les carrières et matériaux, la chimie, le pétrole, le bâtiment, les travaux publics, la plasturgie ainsi que de grandes branches tertiaires, comme le commerce de gros, les banques, ou encore les services de l'automobile. Toutefois, au début des années 2000, de petites branches comme celle de la récupération ont aussi négocié des dispositions conventionnelles de ce type. Les diplômes qui bénéficient de cette garantie de classement sont principalement le CAP, le BEP et le BTS. La mention du bac pro est plus rare, ce diplôme étant associé à la définition de seuils d'accueil dans une douzaine de branches, parfois depuis une période récente. Dans la chimie par exemple, ce diplôme, bien que créé en 1989, n'est intégré dans la grille de classification que depuis la signature d'un avenant en 2010.

### Une progression continue des grilles à critères classants

Passage d'une grille Parodi à une grille à critères classants (cf. encadré 3), instauration de seuils d'accueil pour diplômés, définition de nouvelles modalités de progression dans les hiérarchies professionnelles, construction d'une nouvelle grille salariale... C'est en analysant ces différentes formes de refonte des systèmes de classification que l'on peut repérer les tendances lourdes des changements apparus dans le lien diplôme-classification entre 2000 et 2010.

En l'occurrence, les grilles à critères classants deviennent majoritaires. Certaines d'entre elles privilégient la logique « compétence » et donc relativisent la référence au diplôme dans l'élaboration des classifications. Elles s'appuient

plus largement sur des critères d'évaluation des emplois moins objectivables tels que, par exemple, « autonomie/initiative » ou « responsabilité ». Ces critères de classement organisent une correspondance entre niveau de compétences, niveau d'emploi et rémunération. La pondération réduite du critère « niveau de connaissances requises », qui renvoie à un diplôme ou à une durée de formation, ne renforce pas la reconnaissance du diplôme. Le diplôme tend donc à se réduire à un marqueur d'un niveau général de connaissances. Ainsi, la qualification s'apprécie au regard des compétences mises en œuvre dans l'emploi, non en fonction du diplôme détenu par le salarié. Cette logique de poste vise aussi à faire de l'expérience professionnelle un des critères d'évolution dans les hiérarchies professionnelles et salariales.

La négociation de grilles à critères classants s'accompagne de plus en plus d'une définition de méthodes et d'outils de mise en œuvre à destination des entreprises de la branche : listes d'emplois-repères ou d'emplois-types, règles de pesée de postes ou de cotation des emplois, critères d'évaluation... Ces outils sont construits par les experts travaillant auprès des représentants des organisations patronales et syndicales. De par leur conception, ils sont adaptables par les entreprises et ajustables à leurs structures d'emplois et renforcent le rôle joué par les entreprises dans la gestion des classifications. L'individualisation croissante de la relation salariale contribue aussi à valoriser les compétences acquises ou mises en œuvre par les salariés et validées par et dans l'entreprise, au détriment des diplômes acquis en formation initiale.

### La montée en puissance des certifications de branche

La prise en compte des CQP dans les classifications de branche et leur reconnaissance salariale marquent une évolution majeure par rapport à la situation constatée dans les années 90. Elle s'accompagne d'une réflexion menée par les organisations syndicales et patronales sur la relation entre certifications et classement dans les hiérarchies professionnelles et salariales de branche.

On observe d'ailleurs que, si la question de la reconnaissance des diplômes est traitée lors des négociations portant sur les refontes des grilles de classification, celle des CQP l'est également lors des négociations portant sur la formation professionnelle. Les accords signés dans ce cadre comportent des modalités de reconnaissance de différentes natures. Un certain nombre posent uniquement le

### Encadré 2 • Extrait d'une grille de classification - Branche cafétérias

Niveaux de l'emploi	Echelons	Compétences (connaissances)
Niveau I		
Niveau II Statut employé	1	<b>CAP Cuisinier, CQP Pole</b> et/ou deux formations internes et/ou expérience confirmée au niveau I, échelon 3
	2	<b>CQP-IH Agent de restauration</b> et/ou expérience confirmée au niveau II, échelon 1
	3	<b>CQP-IH Agent de restauration</b> et expérience confirmée au niveau II, échelon 2
Niveau III		

CQP-IH : certificat de qualification professionnelle de l'hôtellerie et de la restauration

principe selon lequel seront reconnues les formations professionnelles suivies par les salariés selon une valorisation salariale (prime, augmentation). D'autres accords entérinent l'élaboration de CQP par la branche et reconnaissent une garantie de classement au titulaire d'un CQP acquis en formation continue.

Les branches professionnelles manifestent trois types d'intention *via* la création des CQP. Dans certaines, ils sont construits comme les marches successives d'un parcours de progression, permettant de passer d'un niveau d'emploi à un autre. Ainsi, dans 18 branches couvrant plus de 40 000 salariés, l'obtention d'un CQP permet de s'engager dans un processus de progression professionnelle à travers la construction ●●●

### Encadré 3 • Grilles Parodi et grilles à critères classants

Créées à partir de 1945, les grilles de type Parodi sont des grilles de classement des emplois dans une convention collective, caractérisées par une simple énumération des postes sans aucune description de l'emploi. Apparues dans le milieu des années 70 et devenues prédominantes dans les années 2000, les grilles à critères classants identifient des niveaux d'emploi déterminés à partir de la combinaison de critères d'évaluation (niveau de connaissances, autonomie, responsabilité, etc.). La nature du lien diplôme - classification se construit notamment en fonction du choix fait par les partenaires sociaux de branche sur le type de grille utilisé, chacun attribuant une place particulière au diplôme comme attribut du salarié ou comme critère classant l'emploi.

89 branches professionnelles (soit 55% de notre échantillon) utilisent les grilles à critères classants. Parmi celles-ci, et conformément aux usages des grilles de ce type, 59 citent des diplômes mais sans mention de leur spécialité. Ils sont néanmoins souvent accolés à des formulations qui apportent des précisions sur leur nature : « diplôme de la profession » ou « diplôme de la spécialité ». Dans les autres grilles (Parodi ou mixtes, pouvant combiner des caractéristiques de l'un et l'autre modèle) où la classification consiste en une énumération de postes de travail, le diplôme est souvent accompagné de sa spécialité. Dans 34 branches, soit 28%, les grilles citent à la fois des diplômes génériques et des diplômes avec spécialité.

●●● de filières d'acquisition successive d'autres CQP, qui balisent alors le parcours professionnel. C'est le cas dans la restauration, le commerce de détail, les services de l'automobile, les entreprises de propreté par exemple. Les CQP peuvent aussi permettre à des salariés peu qualifiés de s'engager dans un processus d'acquisition de compétences. Enfin, dans d'autres branches encore, la création de certifications de branche vise à assurer, dans le cadre du contrat de professionnalisation, une formation complémentaire à des jeunes déjà titulaires de diplômes professionnels (CAP, BEP ou bac pro). La reconnaissance des CQP dans les grilles de classification rend compte du rôle joué par ces certifications en matière d'insertion des jeunes, de professionnalisation, voire de requalification ou de reconversion des salariés.

De nombreuses branches aménagent ainsi leur système de classification en fonction de leur politique de production de certifications paritaires. La création comme la reconnaissance de ces certifications se diffusent de manière importante dans les petites branches. Elles s'accompagnent du renforcement du rôle joué par les CPNE en matière d'orientation de leur politique de formation et d'articulation avec la régulation du marché du travail de la branche.

Les CQP s'inscrivent aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes de l'Éducation nationale. Le rôle qui leur est assigné par les négociateurs est plus large que celui du diplôme. En effet, alors que la reconnaissance des diplômes ne s'opère qu'au moment de l'accès à l'emploi (lors de l'embauche dans l'entreprise des jeunes diplômés), celle des CQP se produit aussi tout au long du déroulement de carrière des salariés en poste. Cette évolution traduit la montée en charge des enjeux autour de l'articulation entre formation initiale et formation continue, au cœur de nombreux compromis établis entre les acteurs de branche.

Elle s'inscrit aussi dans le contexte des réformes de la formation professionnelle de 2003 à 2014, qui ont mis l'accent sur la formation qualifiante : contrats et périodes de

## Encadré 4 • L'étude

L'étude réalisée par le Céreq, en 2011-2012, pour la Dgesco, a porté sur un périmètre de 160 branches professionnelles représentant 13 millions de salariés couverts par une convention collective nationale sur les 16 millions de salariés couverts en France. Le corpus est constitué des 142 conventions collectives ayant enregistré au moins un avenant de classification entre 2005 et 2010, auxquelles s'ajoutent celles des branches de plus de 50 000 salariés n'ayant pas négocié d'avenant sur ce thème au cours de la période.

L'étude du contenu des textes des accords de classification recense le nombre et la fréquence des diplômes cités, la nature des diplômes et des certifications pris en compte. Leur mode de reconnaissance est analysé en précisant le positionnement du diplôme sur l'échelle des hiérarchies professionnelles et salariales selon les filières d'activité et les niveaux hiérarchiques.

L'analyse des textes conventionnels porte exclusivement sur les avenants ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM). Le corpus comprend 41 branches de l'industrie (26 %) et 119 branches des services (74 %), 89 grilles à critères classants (55 %), 61 grilles Parodi (38 %) et 10 grilles mixtes (6 %).

Cette étude s'est également appuyée, pour toute la période 2000-2010, sur une exploitation de second niveau des bilans annuels de la négociation collective du ministère du Travail (Direction générale du travail (DGT) et Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)).

Pour avoir accès au rapport complet de l'étude : *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ? La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives*, P. Caillaud, N. Quintero, F. Séchaud, Net.Doc, n° 117, 2014.

professionnalisation, extension du droit à la qualification différée et à l'obtention d'un diplôme pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme. À la suite des dispositions conventionnelles qui, dans de nombreuses branches, incitent déjà les employeurs à reconnaître les certifications acquises dans l'emploi, les effets vertueux des mesures pourront-ils aussi être évalués au regard des conditions négociées par les branches ?

Alors que la fin des années 90 était marquée par des discours de contestation de l'utilité et de la place du diplôme, force est de constater que les organisations patronales et syndicales ayant négocié les classifications de branche dans la décennie 2000-2010 ne se sont pas orientées dans cette voie du « déclin ». Le diplôme, qu'il soit attribué au salarié ou critère classant d'emploi, demeure une référence difficilement contestable. Face aux évolutions annoncées, comme la refonte de la nomenclature de niveaux de formation qui reste encore une référence dans un nombre significatif de classifications, ou le regroupement et la réduction du nombre de branches professionnelles, ces constats vont-ils perdurer ? ■

### Pour en savoir plus

La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?, P. Caillaud, *Droit Social*, n°3, 2012.

« Qualification, classification, compétences », M. Tallard, in *Dictionnaire du travail*, A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, PUF, 2011.

Diplômes et certification de branches dans les conventions collectives, A. Jobert, M. Tallard, *Formation Emploi*, n°52, 1995.



Bref n° 339 ● octobre 2015

Bulletin de recherche  
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

**Alberto Lopez**

Secrétariat de rédaction et mise en page

**Elsa Personnaz**

**Centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,  
BP 21321,

13567 Marseille cedex 02

T 04 91 13 28 28

**www.cereq.fr**

Commission paritaire  
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition  
expresse de mentionner la source.

Dépôt légal à parution

Imprimé au Céreq

Publication gratuite

ISSN 2116-6110



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE, DE  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE  
SOCIAL