

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

LE TITRE, LA COMPÉTENCE, L'EMPLOI : normes et usages de la certification

La possession d'un diplôme est de plus en plus nécessaire pour accéder à l'emploi. Simultanément, deux autres modes officiels de reconnaissance des titres professionnels se développent, l'un repose sur l'attribution d'une homologation interministérielle, l'autre sur une certification délivrée par les branches professionnelles. Chacun fonde sa légitimité sur la conformité à un ensemble de normes. Les titres, à leur tour, sont utilisés à différents niveaux, allant de l'inscription dans une convention collective à la définition du contrat individuel de travail. Ils participent à l'identité professionnelle des individus comme des branches. A travers cela, se manifeste une interrogation sur la relation entre formation et emploi qui s'écarte du modèle traditionnel selon lequel la définition et la collation du titre relèvent de la sphère éducative, son utilisation de la sphère productive.

Le titre a été longtemps considéré comme la sanction logique de la formation. De ce fait, il n'a pas donné lieu à une analyse spécifique. Lorsque cette démarche a commencé, le contexte français se prêtait mal à son application : les caractéristiques de scolarisation et de centralisation de l'enseignement technique et professionnel (*Formation Emploi*, 1988) permettaient difficilement de distinguer ce qui relevait de la certification, par rapport à ce qui était imputable à la formation et à la pédagogie, ou à la politique des ministères concernés. La définition d'un nouveau droit à la formation continue, puis la mise en place de l'alternance dans le cadre des contrats de qualification ont amené deux éléments nouveaux, qui permettent d'isoler le rôle particulier de la certification :

- le premier dissocie formation et certification. Le suivi d'une formation en cours de vie professionnelle n'a pas pour corollaire systématique une reconnaissance sous forme de certification, contrairement à ce qui se passe pour la formation initiale, dont la réussite est attestée par le diplôme ;
- en revanche, lorsque ce mode de reconnaissance est nécessaire, il peut passer par des systèmes différents de celui des diplômes traditionnels, même si ces derniers ne sont pas exclus.

L'ESPACE DE LA CERTIFICATION

Trois moments ont marqué la définition de l'espace de la certification professionnelle cautionnée par la puissance publique (Charraud, 1992 ; DFP, 1993). Le premier se situe à la fin des années quarante, lorsque s'instaure un système cohérent de diplômes professionnels. Cela se traduit en 1948 par la mise en place d'instances de consultation, les commissions nationales professionnelles consultatives (transformées en commissions professionnelles consultatives - CPC - en 1972) et l'affirmation du caractère national des diplômes. Le règlement général du CAP, diplôme emblématique de l'enseignement professionnel, remonte à 1953 (*Formation Emploi*, 1989).

L'introduction de l'homologation, au début des années soixante-dix, constitue une seconde étape. Selon la loi d'orientation sur les enseignements technologiques du 16 juillet 1971 "les titres ou diplômes de l'enseignement technologique sont acquis par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage ou la formation professionnelle continue... Ces titres ou diplômes sont inscrits sur une liste d'homologation ; cette inscription est de droit s'ils sont délivrés par le ministre de l'éducation nationale.

QUELQUES RÉFÉRENCES

En 1973, reprenant en particulier des interprétations d'ordre sociologique avancées par Berg en 1970, Arrow formalise pour l'économie la théorie du filtre et l'utilise pour décrire la fonction d'information que joue la certification par rapport au marché du travail (Vinokur, 1995).

En France, la réflexion s'est d'abord polarisée sur les titres en tant que "sanctions scolaires d'un capital culturel incorporé" (Bourdieu, Boltanski, 1975) délivrées par le système éducatif, et plus spécifiquement par le ministère de l'Éducation nationale. Elle a porté sur les mécanismes de leur inflation (Bourdieu 1978), sur l'impact de cette dernière par rapport à leur valorisation en termes de salaires (Baudelot, Glaude, 1989), ainsi que sur une critique du fonctionnement social que traduit la course de plus en plus éperdue à un diplôme de moins en moins susceptible de garantir l'accès à un emploi y correspondant, voire à un emploi tout court (Godet, 1988).

Ceux des titres ou diplômes qui sanctionnent une formation professionnelle dispensée dans des établissements qui ne sont pas placés sous le contrôle du ministre de l'éducation nationale sont inscrits dans des conditions fixées par décret sur la liste d'homologation". Le décret date du 12 avril 1972. Il confie à une commission technique d'homologation (CTH) l'établissement et la tenue à jour de la liste d'homologation "sous l'autorité du Premier ministre, par niveaux, d'une part, par métiers, groupes de métiers ou types de formation d'autre part". La Commission est instituée auprès du comité interministériel de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, affirmant ainsi le lien de l'homologation avec l'ensemble des mesures relatives à la formation professionnelle continue.

Enfin, la reconnaissance de la certification de branches dans le cadre des contrats de qualification, dont la possibilité, évoquée en 1983, est confirmée par le circulaire du 27 février et l'ordonnance du 16 juillet 1986, représente une nouvelle opportunité. Des titres de branches, génériquement nommés certificats de qualification professionnelle (CQP), dépendent de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), auxquelles l'accord interprofessionnel de mars 1989 reconnaît la possibilité de déterminer "avec la précision nécessaire les objectifs des qualifications visées, les principes d'évaluation des connaissances et compétences acquises par les jeunes en cours de contrat ainsi que les modalités de validation de la qualification aux termes du contrat".

Cet historique rend compte de la succession des logiques dans lesquelles se sont inscrits les différents modes de certification. Les diplômes de l'Éducation nationale reposent sur un principe d'égalité garantissant que tous les diplômés, à niveau et spécialité identiques, présentent un ensemble de compétences équivalentes. La procédure d'homologation légitime une comparabilité permettant d'évaluer selon un même principe de classement l'ensemble des titres disponibles sur le marché. Les certifications de branches, quant à elles, s'inscrivent à l'origine dans une démarche de discrimination positive pour favoriser l'accès à l'emploi de jeunes dont le capital scolaire est faible ou inadapté.

LA CONSTRUCTION DE LA NORME

La création d'un titre, depuis la définition de son objectif et de son contenu jusqu'aux conditions de sa collation, l'identité des acteurs qui y participent, montrent des points particulièrement sensibles à ces différences de logiques et d'autres sur lesquels elles agissent moins.

Les acteurs sont plus ou moins nombreux, mais dans tous les cas, les employeurs et les salariés y figurent. Cette représentation constitue le noyau dur, exclusif dans les CPNE, auquel viennent se joindre des représentants des pouvoirs publics et des personnalités qualifiées, tant dans la CTH que dans les CPC. A partir de ce principe partagé de paritarisme, le positionnement par rapport à une identité de branche est variable : chaque CPNE est rattachée à une

branche, et ces dernières sont plus de trois cents sur la base des conventions collectives nationales, les CPC proposent vingt regroupements sectoriels plus vastes et la CTH se situe à un niveau de représentation nationale transversale.

En ce qui concerne la *création du titre*, les CPC la proposent au ministre, alors que pour les CQP, elle relève directement de la décision des CPNE. La CTH, quant à elle, se situe dans le champ de la reconnaissance de titres préexistants, qui doivent justifier d'une ancienneté minimum de trois promotions de postulants.

La *définition du contenu et des critères d'évaluation* n'est pas soumise à une contrainte juridique forte. Toutefois, elle repose généralement sur la consultation d'experts et l'organisation de groupes de travail dans lesquels interviennent les formateurs. Elle tend de plus en plus à respecter un principe de définition de référentiels d'activité à partir desquels sont déduits des référentiels d'évaluation ou de certification. Le référentiel des activités professionnelles "décrit les activités professionnelles que sera appelé à exercer le titulaire du diplôme. Il s'appuie sur une analyse de l'activité et anticipe sur les évolutions de celle-ci... Les éléments d'analyse dégagés de l'activité professionnelle permettent dans un deuxième temps l'élaboration du référentiel de certification" (CPC document, 1991). En ce sens, la certification professionnelle est exprimée en fonction des compétences plutôt que de savoirs disciplinaires tels que les décrivaient traditionnellement les programmes de formation. Ce passage de la connaissance à la compétence peut désormais être considéré comme inscrit dans les faits.

RAPPEL DES ABRÉVIATIONS

• CPC : Commission professionnelle consultative. Elle comprend des représentants des salariés et des employeurs, des représentants des pouvoirs publics (dont ceux des ministères assurant une formation : Agriculture, Éducation nationale, Travail...) et des personnes qualifiées (en particulier des représentants des personnels enseignants).

• CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi. Elle comprend au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

• CTH : Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technique. Elle comprend des représentants des différents ministères ; cinq représentants des organisations syndicales de salariés et cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs ; un représentant de l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, un de l'assemblée permanente des chambres des métiers, un de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture, un de la Fédération de l'Éducation nationale ; le directeur du Céreq et le directeur du CNAM ou leurs représentants.

• CQP : Certificat de qualification professionnelle. Terme générique désignant les certifications de branches.

Enfin la *collation du titre* correspond à une démarche en deux temps, la décision d'un jury devant être entérinée par une autorité supérieure. Dans le cas des diplômes, les textes prévoient des jurys comprenant des formateurs et des représentants employeurs et salariés de la profession. Les certifications de branches respectent des principes de représentation proches, mais font l'objet de spécifications plus ou moins formalisées. Les choses sont plus variables avec les titres homologués, et l'une des conditions posée à leur homologation réside dans le respect d'un certain paritarisme du jury. En ce qui concerne l'autorité supérieure qui entérine, il s'agit du Recteur, délégué du ministre, pour les diplômes de l'Éducation nationale, du Secrétaire de la CPNE pour les CQP. Dans le cadre de l'homologation, la procédure est médiatisée par la reconnaissance du titre à travers un arrêté signé du ministre du Travail, l'organisme délivrant ce titre ayant la responsabilité de sa collation.

Il existe donc une relative similitude des procédures dans la définition des normes de certification : le recours à des experts et la consultation des formateurs pour leur construction, la soumission à une instance paritaire pour leur adoption constituent les règles les plus généralement suivies. De même, la collation fait intervenir une dimension de cooptation suivant laquelle les professionnels du jury "adoubent" les nouveaux venus, et de cautionnement impliquant le truchement d'une autorité supérieure. L'écart entre diplômes et certifications de branches joue principalement sur la dimension de la cible et du champ professionnels : les premiers, plus transversaux, impliquent une formalisation codifiée, alors que les secondes, plus limitées, obéissent à une forme de gestion de proximité. En revanche, l'homologation présente une spécificité forte, du fait de son intervention *a posteriori*, et de sa distance par rapport aux individus d'une part, aux identités des branches professionnelles de l'autre : elle assure une garantie de qualité quant aux procédures de préparation et de délivrance du titre, mais n'intervient pas directement dans sa collation.

ORDRES DE GRANDEURS

Les chiffres qui suivent sont très approximatifs, compte tenu de l'absence de statistiques fiables pour certaines données. Ils permettent toutefois une évaluation quantitative grossière pour 1994 :

- le nombre de CQP est compris entre 100 et 200, celui des diplômes de l'éducation nationale est supérieur à 700, et environ 3 000 titres sont homologués, dont 2 000 sont "actifs", les autres ayant disparu ;

- 2 000 CQP ont été décernés, alors que l'Éducation nationale "produisait" 600 000 diplômés. Les effectifs concernés par les titres homologués sont impossibles à déterminer, mais parmi eux, plus de 30 000 proviennent de l'AFPA, et environ 50 000 du ministère de l'Agriculture (qui délivre 70 diplômes différents).

DIVERSIFICATION DE L'USAGE

La certification résulte donc d'un processus solidement normé. Elle joue à son tour le rôle de norme dans la régulation des interactions entre acteurs sur le marché du travail et dans la définition de leur identité.

En premier lieu, la certification représente pour les partenaires sociaux une formulation partagée d'évaluation de la qualification de la main-d'oeuvre. Elle est donc une base de négociation collective suffisamment consensuelle et pérenne. De ce fait, la référence aux diplômes dans les textes de conventions collectives est ancienne et s'est accrue avec le temps, en particulier avec le développement des grilles dites à critères classants au milieu des années soixante-dix : en 1990, 90% des grilles de classification se référaient à un ou des diplômes (Jobert, Tallard, 1993). Cet accord conventionnel détermine un cadre général d'usage des titres et fixe un minimum qui ne peut être corrigé à la baisse. Il ne s'agit pas toutefois d'un lien contraignant dans la mesure où il n'implique aucune automaticité entre seuil d'accueil et niveau de diplôme. L'ajustement se fait par rapport à l'emploi : les grilles de classification stipulent que le titulaire d'un diplôme professionnel peut accéder à une classification donnée "sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui lui sont confiés, l'utilisation des connaissances requises pour l'obtention de ce diplôme". Par ailleurs, il ne s'agit pas d'une relation biunivoque, car si le titre est reconnu par la classification, l'accès à celle-ci n'est pas déterminé par la possession du titre. Ce lien entre titre et classification est posé le plus fortement et le plus systématiquement par les certifications de branche : le degré d'implication des partenaires sociaux les incite à en renforcer le positionnement conventionnel. Tout se passe comme si cette reconnaissance compensait l'espace limité d'usage du titre ; l'analyse de son application est toutefois trop incomplète pour savoir comment sont traitées les rigidités que l'on reproche parfois à cette pratique.

L'usage conventionnel de la certification participe donc à la coordination de l'évaluation individuelle, que représente la collation d'un titre, de la régulation collective du lien formation-emploi et de l'organisation du travail. Par rapport à cela, le recrutement au niveau d'une entreprise manifeste une diversité du rôle joué par le titre : réducteur d'incertitude au moment de l'embauche, la diversité des attentes qui lui sont attachées relativise sa dimension prédictive. Podevin (1995) décrit différents modes de comportement des employeurs en matière de recrutement qui combinent "avec des intensités contrastées, d'une part le recours au diplôme comme outil de sélection des candidats et d'autre part l'implication de l'entreprise dans la production des qualités et compétences requises pour occuper l'emploi à pourvoir". Cette diversité des comportements d'entreprises s'inscrit entre deux pôles :

- les nouvelles formes d'organisation du travail, abandonnant une division très prescrite des tâches et des postes et introduisant des pratiques de gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre inscrivent de plus en plus l'acte de recrutement dans un processus de durée. Dans ce contexte, on attend du titre la garantie d'une potentialité d'adaptation récurrente ;

- des organisations plus traditionnelles où l'accent porte sur la capacité productive immédiate de l'individu, demandent au titre de garantir cette adaptation immédiate.

Les diversités d'usage expriment le rôle plus ou moins structurant des titres pour les branches et les entreprises dans une perspective de gestion des ressources humaines. L'importance de cette fonction régulatrice est à mettre en rapport avec la participation de ces mêmes titres à la constitution de l'identité des branches et des professions : les cas de la plasturgie, du nettoyage industriel, des emplois de proximité attestent que reconnaissance de la branche et reconnaissance des titres vont de pair. La seconde n'intervient pas une fois la première acquise car elle est un des éléments qui contribue fortement à la définition d'une professionnalité spécifique.

Si l'homologation intervient dans les dimensions précédentes, sa présence y est parfois moins sensible. En revanche, cette forme de reconnaissance du titre se répercute en tant que labelisation de l'organisme qui en assure la préparation et la délivrance : ce dernier est ainsi introduit sur le marché de la formation professionnelle destinée à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et bénéficie d'un avantage par rapport à des concurrents qui ne présentent pas la même caution. Du fait de l'importance prise par ce marché, l'homologation est un avantage de plus en plus recherché, ce que traduit la multiplication des dossiers adressés à la CTH.

ÉLIGIBILITÉ OU EXCLUSION ?

A travers les transformations des vingt dernières années on constate donc une **autonomisation** de la certification professionnelle. Elle se détache progressivement de l'univers de la formation, et plus particulièrement de celui de la formation initiale d'où elle est issue. On en trouve la preuve dans la transformation de l'attestation assurée par cette certification qui s'exprime de plus en plus en termes de **compétences**, et non de connaissances. Toutefois, la notion de compétence est porteuse d'ambiguïté, dans la mesure où elle peut signifier soit une capacité productive, par opposition à un savoir académique, soit une virtualité, généralement une possibilité d'adaptation au changement, par opposition à une performance immédiatement tangible, au sens où la linguistique oppose ces deux notions.

Les relations plus ou moins étroites entre titre et adaptabilité, titre et classification, titre et formation révèlent la **diversité des branches** en matière de mobilisation et de construction des compétences en situation de travail. Le recours à plusieurs modes de certification en favorise l'expression. Cela nécessite en retour une **complémentarité**, sous peine d'aboutir à une inflation de titres constituant des marchés captifs propres à chacun d'eux. Une telle évolution serait en contradiction avec les recherches de flexibilité et de mobilité réclamées par l'évolution du marché du travail, ainsi qu'avec le développement de l'apprentissage tout au long de la vie qu'elles impliquent.

Mode de régulation positive de l'offre et de la demande d'emploi, garantie de mobilité et de retour de l'effort de formation consenti, la certification est aussi un **processus de construction identitaire**, pour les individus et pour les professions. En conséquence, elle constitue de plus en plus une ligne de démarcation et participe à l'exclusion de ceux qui n'en bénéficient pas. Maintenir et adapter la valeur de signal de la certification tout en permettant au plus grand nombre d'y accéder, tel est le défi à relever par l'enseignement professionnel.

Anne-Marie Charraud, Annie Boudier, Jean-Louis Kirsch

Bibliographie

- Berg I. (1970), "Education and jobs : the great training robbery", Praeger Publishers.
- Bourdieu P. (1978), "Classement, déclassement, reclassement" in *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, n° 24.
- Bourdieu P. Boltanski L. (1975), "Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction" in *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, n° 2.
- Charraud A.-M. (1992), "Vers une pluralité de références pour évaluer les compétences. La validation des certifications en France". Mémoire de DEA.
- CPC document (1991), "Documents méthodologiques pour l'élaboration des diplômes : référentiel des activités professionnelles et référentiel de certification du domaine professionnel".
- DFP (1993), "Validation et reconnaissance de la qualification par les branches professionnelles. Contribution de la négociation collective" Centre Inffo.
- Formation Emploi (1988), "Entreprise, état et formation en Europe". n° 22, avril-juin.
- Formation Emploi (1989), "L'enseignement technique et professionnel. Repères dans l'histoire (1830-1960)", numéro spécial, juillet-décembre et plus particulièrement dans ce numéro "CAP et certificats de spécialité : les enjeux de la formation au lendemain de la seconde guerre mondiale" par Guy Brucy.
- Baudelot Ch., Claude M. (1989), "Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant ?", in *Économie et Statistique*, n° 225, octobre.
- Godet M. (1988), "La France malade du diplôme" in *Le Monde de l'éducation*, n° 146, février.
- Jobert A., Tallard M. (1993), "Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelles" in *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Collection des études du Céreq n° 65, novembre.
- Podevin G. (1995), "Produire des compétences pour gérer les recrutements", *Bref* n° 111, juillet.
- Vinokur A. (1995), "Réflexions sur l'économie politique du diplôme", *Formation Emploi*, n° 52, à paraître en décembre.