

Avis voté en plénière le 13 septembre 2016

Les certificats de qualification professionnelle

Déclaration du groupe des personnalités qualifiées

Marie-Béatrice Levaux : « Je salue l'initiative et le travail de notre section et de notre rapporteur pour la mise en visibilité et l'actualisation d'un sujet comme celui des CQP, souvent identifiés comme le « parent pauvre » des dispositifs de certification en France, trop souvent méconnus et ayant parfois fait l'objet de menaces de disparition ! Cet avis lui donne une nouvelle place. Vous l'avez compris, je voterai l'avis !

Je voudrais insister sur quelques points pour étayer mon vote : Le premier concerne le rôle et l'action des partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles : les CQP sont un symbole de la capacité créative du dialogue social de branches, une fierté à mettre au crédit du paritarisme si souvent décrié par ailleurs ! Les CQP formalisent une qualification définie paritairement, et parfois cela dérange...

En France en particulier, les dispositifs de formation professionnelle sont devenus, au fil des nombreuses réformes, des dispositifs complexes, très techniques pour les non-initiés et peu accessibles pour celles et ceux qui en ont le plus besoin. Les CQP sont plus lisibles car leurs finalités professionnelles plus immédiatement comprises.

L'avis, très complet, redonne au CQP sa valeur, son utilité et insiste largement sur sa finalité professionnelle et son rôle irremplaçable pour accompagner l'employabilité et les enjeux de transformation des organisations.

L'avis précise que jusqu'en 2002, seuls les diplômes professionnels d'Etat étaient la référence quasi exclusive de la qualification individuelle ; depuis, la certification est comprise comme un objectif global qui englobe les diplômes, les titres et les CQP et permet l'accès par la VAE. La hiérarchie entre ces modes de certification s'estompe au profit de logiques plurielles, nécessaires pour accompagner la complexité et la pluralité des mondes du travail aujourd'hui.

Comme le souligne l'avis, les dispositifs CQP permettent une adaptation rapide aux évolutions, qu'il s'agisse de métiers en émergence, de métiers de « niche » ou de compétences transversales à partager entre plusieurs branches, tels que le prévoit les CQPI. Dans ce contexte, le CQP constitue un levier d'attractivité et de reconnaissance, de valorisation des emplois parfois exclus des dispositifs de certification traditionnels, souvent parce que très féminisés et non identifiés comme porteurs de compétences.

Je ne peux m'empêcher de citer à ce titre l'exemple des branches professionnelles des salarié.e.s et assistant.e.s maternel.le.s du particulier employeur ! Reconnaître les emplois familiaux au domicile, comme des emplois qualifiés et professionnalisés, est un symbole de

l'utilité des CQP dans une démarche de valorisation ; au même titre que dans d'autres branches ils répondent aux besoins d'anticipation, de spécialisation ou d'attractivité.

Enfin l'avis insiste à juste titre, dans ses 26 recommandations, sur la nécessaire qualité de l'ingénierie, du déploiement et de la délivrance des CQP. Il met l'accent sur les points forts mais aussi sur certaines faiblesses à corriger.

Je voudrais insister sur ce dernier point : bien sûr, il faut rechercher une meilleure lisibilité, la cohérence entre les certifications, le découplage, d'une certaine manière, les CQP doivent « rentrer dans le rang » pour être stabilisés et mieux reconnus, c'est légitime, mais attention à ne pas prendre le risque, dans cette recherche d'homogénéité, de perdre le sens au profit de l'unicité et parfois d'une logique technocratique.

La pluralité est une richesse, et en matière de CQP il faut la préserver ! Pour ne pas risquer de perdre ce qui fait la valeur des dispositifs partiels de certification : innovation, adaptation et flexibilité.

Les CQP sont créés à partir d'une réflexion paritaire à « haute valeur ajoutée humaine », nous devons la préserver ; les jurys sont des moments forts, car constitués de pairs, tant du côté employeur que salariés ; et la remise des certifications fait souvent l'objet d'une mise en valeur lors d'une « cérémonie », moment symbolique de fierté, d'appartenance et de réussite pour des publics souvent moins qualifiés.

Les CQP portent tout cela, ils représentent une « pépite » de notre système de certification et de professionnalisation, soyons attentifs à en préserver le sens ».

Hélène Adam : « Monsieur le Président, cher Dominique, chère Sylvie, cher.e.s collègues, j'interviens au nom de l'Union syndicale solidaires que je représente ici.

Au regard des problèmes de formation professionnelle et de qualifications, dans une situation de chômage massif mais aussi de déréglementations et de remises en cause du code du travail, un sujet comme celui des CQP a toute son importance.

Je voudrais tout d'abord féliciter le rapporteur, Dominique Gillier, et l'ensemble de la section, pour la qualité du travail effectué et la richesse des débats menés.

Au travers de définitions précises et fouillées cet avis étudie attentivement la réalité de la qualification des emplois, son évolution récente, les dispositifs de formation professionnelle et de certification.

Il souligne l'augmentation significative de la proportion d'emplois qualifiés dans notre société sans oublier les inégalités, notamment les inégalités de genre, et les exclus des dispositifs.

Les CQP sont l'un des dispositifs mis en place dans les années 2000, alors que dominait jusque là le système des diplômes.

Les limites de ce dispositif sont largement soulignées dans l'avis. Toutes les préconisations qui s'efforcent de remédier au caractère trop spécifique d'un CQP, réduit à une branche, une entreprise, voire à un poste, pour en faire des références plus larges et plus pérennes, vont dans le bon sens.

Mais la question fondamentale pour notre organisation syndicale est celle de reconnaissance des CQP dans les grilles de classification des conventions collectives, offrant des garanties pour les salarié.e.s en termes de promotion et de salaires en rapport avec la qualification reconnue et obtenue.

L'avis souligne ainsi que les « CQP devraient logiquement trouver une place dans le système de classifications par un positionnement dans la hiérarchie des emplois définie par la grille »

mais, faute de consensus, la préconisation 19 ne peut que « recommander » aux partenaires sociaux d'examiner cette possibilité.

Le problème est le même pour la recommandation concernant l'obtention de CQP dans le cadre de la VAE. L'effort consenti par le salarié pour s'engager dans cette démarche, effort très important, devrait conduire à une évolution de sa classification.

Les dispositions prises dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel sur la sécurisation des parcours professionnels ont conduit à une augmentation de la flexibilité du travail dans l'unique objectif de l'amélioration de la compétitivité des entreprises avec des plans de mobilité interne et une modification du droit encadrant le licenciement au détriment du salarié.

Le dispositif sur les CQP s'inscrit donc dans un cadre très dégradé, où le risque est grand que l'on demande toujours davantage aux salarié.e.s sans la moindre contrepartie, les mettant finalement dans la difficile situation de fournir tous les efforts pour démontrer leur « employabilité » sans engranger de retour ni sur le plan de la classification, ni sur celui du salaire, ni sur celui de la pérennité des emplois.

Force est de constater que ces dispositifs, très inégalement mis en place au bon vouloir des branches, n'ont pas eu d'effets positifs sur l'emploi, ni pour combattre les inégalités hommes-femmes ou le chômage de longue durée.

Pour toutes ces raisons, nous ne voterons pas l'avis proposé sur les CQP ».