

2011

Usages de la certification par les acteurs de la formation et place du RNCP

Dossier documentaire

18 mai 2011 - Cnam à Nantes

Sommaire

BIBLIOGRAPHIE DES INTERVENANTS	
. Pascal Caillaud	3
. George Asseraf	4
LES ÉVOLUTIONS DU CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA CERTIFICATION EN FRANCE	
. La place du «diplôme» dans la société française avant la création du RNCP	5
. La création du RNCP (loi de janvier 2002) : données de cadrage	7
. La situation du cadre réglementaire de la certification depuis la création du RNCP	8
. Les certifications professionnelles : nouvelles normes, nouveaux enjeux	9
LES USAGES DE LA CERTIFICATION ET DU RNCP PAR LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	
. Les partenaires sociaux	10
. Les financeurs, les organismes de formation...	18
LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS	20

Les documents référencés dans ce dossier sont disponibles, sur simple demande, auprès du centre de ressources documentaires du Carif-Oref des Pays de la Loire. Pour connaître les modalités d'emprunt et/ou de consultation de ces documents :

Carif-Oref des Pays de la Loire
2 square de la Délivrance 44200 Nantes
Tél : 02.40.20.40.16 - doc@cariforef-pdl.org
www.cariforef-pdl.org

Légende



article



ouvrage

BIBLIOGRAPHIE DES INTERVENANTS

Pascal Caillaud

Chargé de recherche au CNRS laboratoire Droit et changement social (UMR 3128 CNRS),
Directeur du centre associé au Céreq des Pays de la Loire - Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin.

> Tous les rapports de recherche, publications et communications de Pascal Caillaud sont présentés sur le site
www.pascal-caillaud.fr

📄 **La modularisation des certifications professionnelles : enjeux juridiques**

Cet article propose une traduction juridique du concept de modularisation. Il se penche ensuite sur les enjeux et perspectives qu'entraîne sa mise en œuvre dans le paysage français de la certification.

CAILLAUD Pascal. - *CPC INFO*, n° 47, 01/03/2009. – pp. 27-30

📄 **Les diplômes composites ou bi-certifiants, réflexions juridiques autour de la « greffe de certifications »**

En marge des diplômes professionnels se développent, depuis les années 1990, de nouvelles formes de certifications pour lesquelles on parle d'habilitations, de licences ou de certificats d'aptitude. Le développement de ces certifications génère un mouvement visant leur intégration dans le contenu des diplômes professionnels en rapport avec des activités professionnelles. Il s'agit alors de savoir si les diplômes professionnels peuvent intégrer ces autres certifications et permettre ainsi au diplômé de se prévaloir de cette double certification. Cet article étudie le mouvement de « bi-certification ». Il interroge la philosophie générale des diplômes professionnels et revient sur deux caractères juridiques fondamentaux des diplômes professionnels que sont les caractères étatique et intemporel du diplôme.

CAILLAUD Pascal. - *CPC INFO*, n° 41, 01/01/2006. – pp. 83-89

📄 **Évolution de la formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise**

Depuis la loi de 1971, le droit a précisé la nature des obligations concernant l'élaboration du plan de formation. Des contributions spécifiques différentes pour chaque dispositif créé ont été progressivement rajoutées.

Carif-Oref des Pays de la Loire ; CAILLAUD Pascal. - *TRAIT D'UNION*, n° 174, 01/04/2005. – pp. 1-2

> Consulter l'article sur le site du Carif-Oref des Pays de la Loire : www.cariforef-pdl.org

📖 **Valeurs sociale et juridique du diplôme : à propos des qualifications professionnelles dans la métallurgie**

En prenant l'exemple de la convention collective de la métallurgie, cet article a pour objet de contribuer à une réflexion sur les modes de construction et d'application des règles attribuant aux diplômes une valeur salariale et qualifiante dans l'emploi. Après une analyse juridique de l'accord qui régit l'accueil et la classification des salariés dans ce secteur et, principalement, de la place du diplôme dans cette procédure, sont rapportés les résultats d'une enquête portant sur la réalité des embauches dans une entreprise particulière, lieu où l'employeur décide seul des critères de recrutement. À partir de la confrontation de ces analyses juridique et sociologique, il s'agit de montrer que le diplôme est un signe qui agit différemment selon qu'il est considéré comme une notion générale ou un attribut individuel.

CAILLAUD Pascal, DUBERNET Anne-Chantal. – *L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE*, vol. 28, n° 1, 1999. – pp. 107-130

George Asseraf

Président de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

CNCP : rapport au Premier ministre. 2010

En 2010, deux nouveaux grands axes directeurs ont orienté l'action conduite par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Le Cadre national français de certification a été référencé au Cadre européen des certifications pour la formation tout au long de la vie et le nouveau cadre législatif et réglementaire instauré par la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, a considérablement élargi le périmètre des missions de la CNCP.

Commission nationale de la certification professionnelle. – Paris : CNCP, 2011. - 22 p.

> Consulter le rapport d'activité 2010 sur le site de la CNCP : www.cncp.gouv.fr

Pour une simplification de l'offre des certifications dans le champ des services aux personnes fragiles : rapport au Premier ministre

Ce rapport au Premier ministre sur la simplification de l'offre de certifications dans le champ des services aux personnes fragiles (dépendance, handicap et petite enfance) formule plusieurs recommandations : élaborer des référentiels de niveau IV en lien avec le niveau V pour construire des parcours de mobilité verticale ; créer un secrétariat de coordination interministériel pour mieux coordonner les travaux des Commissions professionnelles consultatives (CPC) ; établir une cartographie des passerelles verticales entre certifications de niveau V et de niveau IV ; conduire une expérimentation régionale de mise en œuvre de la simplification des certifications de niveau V du secteur des services à la personne.

ASSERAF George, BOUQUET Brigitte, DE ROZARIO Pascale. - 2009. - 62 p.

> Consulter le rapport sur le site de la CNCP : www.cncp.gouv.fr

Des référentiels européens pour des diplômes d'enseignement professionnel

Cet article explique le projet en cours de « professionnalisation durable » qui permettra une réelle mobilité dans l'espace communautaire pour les titulaires de diplômes professionnels en créant des référentiels communs.

ASSERAF George. - CPC INFO, n° 36, 01/01/2003. – pp. 45-46

LES ÉVOLUTIONS DU CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA CERTIFICATION EN FRANCE

La place du diplôme dans la société française avant la création du RNCP

L'idée d'une prise en main par l'État des affaires d'enseignement a été évoquée dès 1789. Cependant, l'essentiel paraissait alors de doter la République d'un réseau destiné à instruire toutes les classes de la société.

L'instruction publique devient un ministère à part entière en 1828, renommé Éducation nationale en 1932. Depuis, traditionnellement, le ministère de l'Éducation nationale est considéré comme le lieu de construction de programmes de formation et de transmission des savoirs.

La notion de diplôme national sanctionnant différents registres de savoirs et conduisant à des types identifiés d'emplois qualifiés s'est imposée lentement. Le diplôme a cependant pris progressivement une énorme influence dans notre organisation sociale.

En effet, le diplôme était essentiellement considéré comme une forme d'évaluation en interne de performances scolaires et non comme un signal externe d'accès à l'emploi, d'autant plus que les besoins du marché du travail absorbaient sans grande peine les sortants du système de formation, diplômés ou non.

Avec l'apparition des difficultés d'insertion des jeunes, dans les années 1970, la valeur du diplôme comme signal sur le marché du travail est devenue importante.

Parallèlement à ces diplômes d'enseignement général se sont développées, à partir du début du XXe siècle, d'autres certifications, issues du monde de la production, pour répondre au besoin de main-d'œuvre qualifiée des branches.

Dès les années 1920, la grande marge d'autonomie laissée aux instances locales a engendré une fragmentation des métiers en de multiples spécialités et a entraîné une très grande hétérogénéité des contenus des formations et des conditions de leur validation.

Progressivement, diplômes et certifications ont été marqués par une grande variété : diplômes d'État (des ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports...), diplômes d'universités, titres du ministère du Travail, Certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches, habilitations, attestations...

Des diplômes aux certifications professionnelles : nouvelles normes et nouveaux enjeux

Le diplôme est devenu un attribut nécessaire, à la



fois attestation d'un parcours scolaire abouti et sésame d'entrée dans la vie active. Mais, quoi que laisse supposer la relation désormais faite entre diplôme et croissance, la place qu'occupe le diplôme dans notre organisation sociale se révèle très

récente. Cet ouvrage resitue le « modèle diplôme » dans son histoire, marquée par des conflits récurrents entre les représentants de l'État et les organisations patronales, et montre comment ce modèle a évolué ces dernières années, sous l'influence des politiques publiques.

MAILLARD Fabienne (Dir.). – Rennes : PRESSES UNIVERSITAIRES DE RENNES, 2008. –

(Des sociétés). - 250 p.

Les diplômes de l'Éducation nationale dans l'univers des certifications professionnelles : nouvelles normes et nouveaux enjeux

Résultat d'un séminaire de recherche initié par la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et le Céreq, ce document constitue une synthèse de la réflexion menée autour de la formation et de la certification professionnelle et la progressive montée en puissance de cette dernière. Les nombreuses contributions présentées dans cet ouvrage s'intéressent, notamment, aux évolutions du paysage français de la certification.

BRUCY Guy, MAILLARD Fabienne, FOURCADE Bernard, CHARRAUD Anne-Marie ROSE José, CAILLAUD Pascal. – Marseille : CÉREQ, 2007. - (Relief, n° 20). - 321 p.

> Consulter le document (collection Relief, n° 20) sur le site du Céreq : www.cereq.fr



▢ Le point sur... certification et qualification

Ce dossier propose des éléments de débats sur les certifications et les qualifications : sur certains termes employés, parfois de façon un peu aléatoire par les acteurs eux-mêmes ; sur des références devenues des normes (les niveaux de formation) ; sur l'évolution des finalités des diplômes et leur représentation sociale comme sur les diverses certifications auxquelles on peut avoir accès. Un article retrace l'évolution des diplômes professionnels depuis la fin du XIXe siècle.

Collectif d'auteurs. - CPC INFO, n° 30, 01/01/2000.

– pp. 7-61

▢ Le titre, la compétence, l'emploi : normes et usages de la certification

La sanction d'une formation a été longtemps l'obtention d'un diplôme. Depuis plusieurs années, deux autres modes officiels de reconnaissance des titres professionnels se développent. L'une repose sur l'attribution d'une homologation interministérielle, l'autre sur une certification délivrée par les branches professionnelles. Historique, procédure...

CHARRAUD Anne-Marie, BOUDER Annie, KIRSCH

Jean-Louis ; Céreq. - CÉREQ BREF, n° 114,

01/11/1995. – pp. 1-4

> Consulter le n° 114 de Céreq Bref sur le site du Céreq : www.cereq.fr

▢ Construction et négociation des diplômes

Ce numéro spécial a été élaboré pour rendre compte des transformations que l'enseignement professionnel et technologique a connues dans les années 80 et 90 : diversification des modes d'accès aux diplômes nationaux, rénovation des diplômes existants, création des baccalauréats professionnels... Plusieurs articles reviennent sur les évolutions des systèmes éducatifs et productifs qui ont modifié les règles élaborées par les acteurs de branche en matière de reconnaissance des diplômes et de la formation.

CHARRAUD Anne-Marie, JOBERT Annette, PILLET Michel, TALLARD Michèle, VINOKUR Annie. - FOR-

MATION EMPLOI, n° 52, 01/10/1995. –

pp. 113-131

La création du RNCP (loi de janvier 2002) : données de cadrage

La Loi de modernisation sociale de janvier 2002 a mis en place une Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ainsi qu'un Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), notamment pour gérer et rendre lisible cet ensemble de certifications professionnelles particulièrement composite et plutôt opaque.

Loi n° 2002-73, chapitre II, section, article 134

La Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 donne à la certification un sens plus large que celui qui avait cours auparavant en créant une nouvelle instance et un nouvel outil exclusivement adressés à tous ce qui a trait à la certification entendue comme document attestant de connaissances et de compétences liées à une activité professionnelle.

La certification professionnelle

Cet article présente les missions, la composition et le fonctionnement de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ainsi que le contenu du Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) au lendemain de la parution de la loi n° 2002-73 de modernisation sociale.

CHAUVOIS Bernard. - L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE, n° 198. - 01/04/2003. - pp. 23-24

> Consulter la loi n° 2002-73 sur le site de Légifrance : www.legifrance.gouv.fr

La situation actuelle : définitions, qui fait quoi ?

Les créations de la CNCP et du RNCP ont permis de clarifier le paysage de la certification.

On distingue ainsi trois types de certifications, qui doivent être enregistrées au RNCP pour être reconnues :

- Les diplômes et les titres délivrés par l'État et au nom de l'État,
- Les diplômes et les titres délivrés par des organismes en leur nom : chambres consulaires, centres de formation publics, privés ou associatifs, certains ministères, instituts nationaux liés à des secteurs professionnels...
- Les Certificats de qualification professionnelle (CQP), délivrés par les branches.

Bien choisir son diplôme

Réalisé par le Centre Inffo, en relation avec la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ce guide propose des repères transversaux à tous les secteurs et types de certifications : qu'est-ce qu'un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ? À quoi servent-ils ? Où et comment les rechercher ? Comment les obtenir et grâce à quel parcours de qualification ?

HELLOUIN Valérie. - Saint-Denis-la-Plaine : Centre Inffo, 2011. - (L'essentiel). - 92 p.



La reconnaissance des certifications en France et en Europe

L'objectif de ce document est de clarifier le concept en faisant un bref état des lieux, de présenter le processus et ses modalités et de montrer les enjeux en France comme en Europe.

CARIF Haute-Normandie CREFOR ; ROUSSELIN-LEGRAND Dominique. – ÉCLAIRAGE, n° 19, 01/05/2010. - 43 p.

> Consulter le n° 19 d'Éclairage sur le site du Crefor Haute-Normandie : www.crefor-hn.fr

Le paysage français des certifications à finalité professionnelle

Quelles définitions est-il possible de donner au terme de certification ? Comment et par qui les certifications sont-elles reconnues ? Qu'en est-il au niveau européen ? Qu'est-ce que Certifinfo ? Autant de questions traitées dans ce dossier.

CARIF Haute-Normandie CREFOR. – ÉCLAIRAGE, n° 2, 01/10/2009. - 26 p.

> Consulter le n° 2 d'Éclairage sur le site du Crefor Haute-Normandie : www.crefor-hn.fr

La situation du cadre réglementaire de la certification depuis la création du RNCP

George Asseraf, président de la CNCF, présente les missions de la commission sur le site consacré à la manifestation Usages de la certification par les acteurs de la formation et place du RNCP du 18 mai 2011.

www.certification-orientation.fr/

CNCP : rapport au Premier ministre. 2010

En 2010, deux nouveaux grands axes directeurs ont orienté l'action conduite par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Le Cadre national français de certification a été référencé au Cadre européen des certifications pour la formation tout au long de la vie et le nouveau cadre législatif et réglementaire instauré par la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, a considérablement élargi le périmètre des missions de la CNCP. Ainsi, elle formule, dorénavant, des avis publics d'opportunité préalablement à l'élaboration des certifications délivrées au nom de l'État, elle réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire des Certificats de qualification professionnelle (CQP) et elle recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle dans un inventaire spécifique.

Commission nationale de la certification professionnelle. – Paris : CNCP, 2011. - 22 p.

> Consulter le rapport d'activité 2010 sur le site de la CNCP : www.cncp.gouv.fr

CNCP : rapport au Premier ministre. 2009

Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a remis son rapport d'activité pour l'année 2009. Dans le cadre de sa mission de répertorisation de l'offre de certification professionnelle, la CNCP enregistrait, fin 2009, dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), 62 799 fiches-répertoires, décomposées en 4 596 enregistrements de droit et 1 683 enregistrements sur demande. « Le Répertoire couvre ainsi la totalité des certifications ayant valeur nationale : celles qui émanent de sept ministères certificateurs et celles des organismes qui en expriment la demande », précise la CNCP. Le rapport d'activité souligne également la réduction des délais d'enregistrement des certifications : alors que le temps d'attente moyen était de 13 mois en 2007, ce chiffre a été ramené à 7,2 mois en 2008 pour atteindre 6,4 mois en 2009. 1 268 demandes d'enregistrement ont été enregistrées au cours des quatre dernières années d'exercice.

Commission nationale de la certification professionnelle. – Paris : CNCP, 2010. - 27 p.

Les certifications professionnelles : nouvelles normes, nouveaux enjeux

La Loi de modernisation sociale de 2002 a fixé un nouveau cadre réglementaire de la certification mais les réflexions qui ont mené à sa création se poursuivent, liées, en particulier, à l'obligation de dialogue social dans la régulation de l'offre de certification.

De nouvelles évolutions apparaissent, réalisées au nom des principes d'équité, de protection des individus sur le marché du travail grâce à la sécurisation de leurs parcours, mais aussi de hausse du niveau des qualifications professionnelles, de transparence des qualifications et de fluidité du marché du travail. Ces évolutions combinent des valeurs et des intérêts qui s'affrontent sur certains points et se révèlent porteuses de changements profonds.

Des diplômes aux certifications professionnelles : nouvelles normes et nouveaux enjeux

Cet ouvrage s'attache, notamment, aux effets des nouvelles normes édictées par la législation française ou la réglementation européenne en matière de certification. Elle met ensuite en perspective les conceptions et les positions adoptées par les organisations patronales et syndicales, au sujet de la multiplication des certifications professionnelles.

MAILLARD Fabienne. –

Rennes : PRESSES UNIVERSITAIRES DE RENNES, 2008. – (Des sociétés). - 250 p.

Les diplômes de l'Éducation nationale dans l'univers des certifications professionnelles : nouvelles normes et nouveaux enjeux

Cette publication est le résultat d'un séminaire de recherche co-organisé par la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et le Céreq sur le développement d'une nouvelle norme certificative et sur son influence sur les diplômes de l'Éducation nationale. Si le terme de certification professionnelle désigne désormais tous les diplômes, titres et certificats à vocation professionnelle, il renvoie aussi à de nouvelles règles de construction et de définition de ces parchemins et s'inscrit dans plusieurs projets politiques nationaux et européens de multiplication des certifiés.

BRUCY Guy, MAILLARD Fabienne, FOURCADE Bernard, CHARRAUD Anne-Marie ROSE José, CAILLAUD Pascal. – Marseille : CÉREQ, 2007. - (Relief, n° 20). - 321 p.

> Consulter le document (collection Relief, n° 20) sur le site du Céreq : www.cereq.fr

La certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi : un enjeu français et européen

Le séminaire interne organisé en 2004 par le Céreq sur le thème « Quelles certifications pour quels usages ? », s'inscrivait dans le prolongement des travaux conduits depuis plus d'une décennie sur les certifications. Il consacrait l'existence d'un objet de recherche qui n'était plus le diplôme ou la formation dans leur relation à l'emploi et au travail, mais bien les certifications, le sens de leur foisonnement, l'identification des enjeux sous-jacents pour les divers acteurs, que ce soit pour ceux qui contribuent à les construire, ou pour ceux qui les utilisent. Les articles proposés dans ce document ne portent pas sur tous les sujets abordés dans le séminaire, mais approfondissent certaines des questions en débat : L'émergence de nouveaux types de certifications s'accompagne-t-elle d'une dissociation entre formation et certification ? Cette émergence porte-elle atteinte à l'hégémonie du système éducatif ? Qu'est-ce qui fonde la valeur des diplômes, celle des certifications ? La nomenclature des niveaux est-elle adaptée ? Quel sens donner à ce foisonnement de certifications dans le paysage français au moment où la Communauté européenne vise à construire une harmonisation des systèmes nationaux de certifications ?

TESSIER Josiane, ROSE José, BORRAS Isabelle, DAUTY Françoise, KIRSCH Jean-Louis. – Marseille : CÉREQ, 2006. – (Relief, n° 16). - 132 p.

> Consulter le document (collection Relief, n° 16) sur le site du Céreq : www.cereq.fr



LES USAGES DE LA CERTIFICATION ET DU RNCP PAR LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les partenaires sociaux

La transformation des qualifications professionnelles, dans un contexte de mutations technico-économiques, a fait de la formation professionnelle un enjeu central de la négociation collective de branche depuis la fin des années 1980.

En 2008, 119 accords de branche ont été conclus sur la formation professionnelle, abordant principalement l'apprentissage, les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les Certificats de qualification professionnelle (CQP), l'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la Validation des acquis de l'expérience (VAE), le financement de la formation professionnelle continue, le plan de formation, les contrats de professionnalisation et le Droit individuel à la formation (DIF).

La validation des qualifications : quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ?

Peut-on concevoir un dispositif de validation des qualifications qui, piloté par les partenaires sociaux, serait accessible à tous les salariés et reconnu largement par les branches professionnelles ? Face à un marché du travail en évolution, marqué par les ruptures professionnelles et la précarité de l'emploi, un tel projet permettrait de gérer les mobilités entre secteurs d'activités, inscrites dans un espace plus large que celui des certifications actuellement délivrées par les branches. Quelle place un tel dispositif, s'appuyant sur la reconnaissance du caractère formateur du travail, pourrait-il prendre dans le système français de certification ?

LIAROUTZOS Olivier, SULZER Emmanuel, BESUCCO Nathalie, LOZIER Françoise. - *CÉREQ BREF*, n° 177, 01/07/2001. - pp. 1-4

> Consulter le n° 177 de Céreq Bref sur le site du Céreq : www.cereq.fr



Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche

La formation professionnelle est de toutes les politiques de lutte contre le chômage depuis plusieurs années. La transformation des qualifications professionnelles, dans un contexte de mutations technico-économiques, en a fait un enjeu central de la négociation collective de branche depuis la fin des années 80. La plupart des secteurs d'activité ont ainsi défini des priorités à partir desquelles des politiques de formation ont été négociées. Comment se sont construites ces politiques ? Comment les organisations patronales et les organisations syndicales se sont-elles mobilisées autour de ce nouvel enjeu ? Peut-on mettre en évidence des politiques différenciées suivant les caractéristiques socioéconomiques des branches professionnelles ? Quel a été le rôle des dispositifs publics dans leur construction ? La recherche présentée dans cet ouvrage apporte des éléments de réponses à ces questions à partir d'une enquête réalisée dans neuf branches professionnelles.

Ministère emploi solidarité ; BESUCCO Nathalie, TALLARD Michèle, LOZIER Françoise. - Paris : LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, 1998. - (Cahier Travail et Emploi). - 132 p.



L'utilisation de la certification par les branches professionnelles

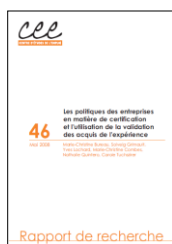
Depuis les années 1970, parallèlement au développement de l'offre de certifications professionnelles, les branches et les fédérations d'employeurs mettent progressivement en place des politiques de certification. Au niveau des entreprises, les stratégies sont plus le plus souvent élaborées lorsque la certification est explicitement un argument commercial ou lorsqu'elle permet de défendre une certaine image de l'entreprise.

Depuis la Loi de modernisation sociale de 2002, le développement de ces politiques et stratégies s'accélère. L'objectif principal est de répondre aux besoins de qualification.

Il peut s'agir de :

- garantir l'employabilité des salariés et leur ouvrir l'accès au marché du travail,
- gérer les trajectoires d'emploi, principalement pour les entreprises de travail temporaire, les associations d'insertion et d'aide par le travail,
- fidéliser la main-d'œuvre et internaliser leur parcours professionnel pour une intégration durable des salariés et éviter, ainsi, le turn-over,
- prévenir les restructurations : dans le cadre d'une politique préventive de gestion de l'emploi, certifier les salariés permet d'accroître les possibilités de reconversion dans un espace de mobilités interbranches,
- valoriser des secteurs professionnels, des métiers et des personnels souvent peu considérés,
- conférer plus d'objectivité aux pratiques de promotion interne et favoriser la mobilité interne,
- bâtir des passerelles entre les différents métiers d'une même branche,
- accroître le niveau de qualification du personnel pour réduire l'écart entre l'accroissement de la complexité des missions et le déficit de qualification des salariés,
- œuvrer pour l'avenir des entreprises et du secteur...

Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience



Aujourd'hui, le recours à la VAE par les employeurs ne relève plus seulement de l'opportunité ou d'une sensibilité particulière d'un responsable mais s'inscrit aussi dans des enjeux stratégiques de revalorisation et de pérennisation des métiers, de

fidélisation de la main-d'œuvre ou de prévention des restructurations. De la même façon, des dispositifs de branche qui existent depuis plusieurs années, comme les Parcours modulaires qualifiants (PMQ) du secteur textile-habillement, ont été articulés à la VAE et celle-ci s'intègre progressivement à des stratégies plus globales de construction de parcours qualifiants. C'est dans ce contexte que l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) a réalisé une étude dont l'objectif est d'analyser la façon dont les entreprises s'approprient ce nouveau dispositif et l'impact de leur implication sur la réussite des candidats et sur leur carrière.

COMBES Marie-Christine, QUINTERO Nathalie, BUREAU Marie-Christine, TUCHSZIRER Carole, LOCHARD Y. - *RAPPORTS DE RECHERCHE*, n° 46, 01/05/2008. – 227 p.

> Consulter le n° 46 de Rapports de recherche sur le site du CEE : www.cee-recherche.fr

Certifications professionnelles : la CNCP va « aller plus loin dans l'évaluation publique des CQP » (George Asseraf)

« Mieux analyser comment les branches construisent leurs stratégies en matière d'identification des compétences et de certification et rendre l'offre de Certificats de qualification professionnelle (CQP) plus homogène », telle est l'ambition de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), qui voit ses missions élargies par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie. Son président, George Asseraf, fait le point sur le sujet dans un entretien accordé à l'AEF. Pour lui, la loi du 24 novembre 2009 donne un statut juridique aux CQP. Surtout, la nouvelle loi permet à la Commission d'émettre un avis conforme sur l'enregistrement des CQP au RNCP. L'objectif est de mieux analyser comment les branches construisent leurs stratégies en matière d'identification des compétences et de certification. Il s'agit, de manière incitative, de rendre l'offre de CQP plus homogène, d'élever la qualité des certifications proposées dans ce cadre et de favoriser une écriture plus rigoureuse des compétences dont les branches ont besoin. Sur environ 600 CQP recensés, 100 sont en ligne sur le site du RNCP et 54 en voie de l'être. Pour George Asseraf, « cela témoigne d'un intérêt grandissant des branches et des partenaires sociaux ».

DHERS Olivier. - *AEF*, n° 129401, 25/03/2010

📄 **L'Afpa et le Sett signent une convention de partenariat pour développer les compétences et l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi et des intérimaires**

L'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) et le Syndicat des entreprises de travail temporaire (Sett) ont signé, le 23 novembre 2005, une convention de partenariat visant à « permettre le développement des compétences et l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi et des salariés intérimaires ». Dans ce cadre, un plan de coopération sera mis en place autour de six grands axes :

- promouvoir la validation des acquis de l'expérience par la mise en place d'actions conjointes de promotion de ce dispositif,
- anticiper les besoins d'emploi et améliorer la connaissance des évolutions emplois / métiers / compétences, au niveau national et dans les bassins d'emploi,
- favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en améliorant leur information, l'évaluation de leurs compétences et leur formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises,
- soutenir la qualification et l'insertion professionnelle des publics prioritaires de la politique de l'emploi,
- développer la professionnalisation des intérimaires,
- développer l'accompagnement des projets individuels des intérimaires.

MARTY Christophe. - AEF, n° 58322, 23/11/2005

📄 **Négoce des matériaux de construction : un accord pour développer l'obtention de CQP via la VAE**

Le 7 juin 2010, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont signé l'accord-cadre national relatif à l'accès aux Certificats de qualification professionnelle (CQP) par la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Cet accord vise à bâtir des passerelles entre les métiers de la branche du négoce des matériaux de construction, à favoriser la mobilité interne et à garantir l'employabilité des salariés. Dès fin 2010, les CQP accessibles par la VAE seront ceux d'Agent technico-commercial et de Chef d'agence. Par ailleurs, un dossier a été déposé auprès du RNCP pour inscrire les CQP de la branche au répertoire.

MILLER Marine. - AEF, n° 134527, 01/07/2010

📄 **La CGI et les fédérations du commerce de gros mettent en place trois CQP dans le domaine de la vente**

Le 1^{er} juillet 2010, la Confédération française du commerce interentreprises (CGI) et les 18 fédérations membres de la Convention collective nationale (CCN) des commerces de gros ont signé un accord de branche portant création de trois Certificats de qualification professionnelle (CQP). L'objectif est de formaliser et de mettre en œuvre les parcours d'intégration aux métiers de vente dans les entreprises de commerce de gros, de faciliter la mise en œuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche et de structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

GERLACH Aurélie. - AEF, n° 134523, 01/07/2010

📄 **Le CQP d'animateur périscolaire, un nouveau diplôme pour les salariés de l'animation**

Le développement des besoins d'accueil et de garde des enfants, avant et après l'école mais aussi le midi, s'accompagne d'un essor de l'emploi lié aux activités périscolaires. Les spécificités de cet emploi, exercé à temps très partiel, par des salariés peu ou pas diplômés, pendant des temps courts de la journée, ont conduit les partenaires sociaux de la branche de l'animation à créer un Certificat de qualification professionnelle (CQP) d'animateur périscolaire. Leur but : proposer un parcours de formation qualifiant adapté aux salariés et contribuer ainsi à développer la qualité des accueils éducatifs. Aucun diplôme d'État n'existait pour sanctionner les compétences exercées ; ce CQP vient combler un vide. Il prend place entre le Bafa, qui n'est pas un diplôme professionnel, et le BPJEPS.

LA LETTRE D'INFORMATION DE LA CPNEF ANIMATION, n° 15, 01/04/2009. – pp. 2-5

La particularité de la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La Loi de modernisation sociale de 2002 a également institué la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce dispositif de reconnaissance de l'expérience est de plus en plus utilisé par les entreprises comme un outil de gestion des ressources humaines.

Les acteurs de l'entreprise y voient surtout un moyen de reconnaissance symbolique de l'expérience et du travail à un double titre : symbolique parce que déconnecté de la classification comme l'est, en règle générale, la certification en France ; mais symbolique aussi parce que venant de l'extérieur de l'entreprise, un extérieur disposant d'une grande légitimité sociale en matière de certification.

La certification à laquelle la VAE permet d'aboutir est visée d'abord en tant que reconnaissance par la société tout entière du travail accompli. Par contre, la reconnaissance salariale de la certification semble avoir peu bougé.

Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience

Ce rapport est le résultat des discussions d'un groupe de travail sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE) qui s'est réuni à la demande de Laurent Wauquiez, secrétaire d'État à l'Emploi, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Le rapport émet plusieurs préconisations présentées dans quatre chapitres : mobiliser les acteurs institutionnels pour promouvoir la VAE ; diffuser la VAE dans l'ensemble des dispositifs et en faciliter l'accès à tous les publics ; inscrire les processus VAE dans une démarche qualité ; mieux réguler le système de certifications et améliorer l'accessibilité par la VAE.

Collectif d'auteurs, MERLE Vincent. – Paris : MINISTÈRE ÉCONOMIE INDUSTRIE EMPLOI, 2008. - 48 p.

> Consulter le rapport sur le site de la Documentation française :

www.ladocumentationfrancaise.fr

Les entreprises et la VAE : quels usages collectifs du dispositif ?

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) a été instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle consacre un nouveau droit d'accès à la certification et commence à trouver une place dans le paysage de la formation professionnelle. Les candidatures à la VAE peuvent relever d'une démarche individuelle ou d'un dispositif collectif d'entreprise. L'analyse d'une quinzaine de dispositifs collectifs de VAE montre que ceux-ci répondent à une diversité d'objectifs : valorisation de métiers peu considérés, mobilisation autour de l'avenir d'une profession, accroissement de possibilités de reconversion, sécurisation des parcours professionnels. L'engagement des employeurs dans des opérations collectives se traduit généralement par des investissements importants en matière d'accompagnement, de financement, voire d'outils mis à disposition des candidats qui facilitent la réussite de la démarche. En contrepartie de ce soutien, l'exercice individuel du droit à la VAE se subordonne au projet de l'entreprise. Même collective, la démarche de VAE nécessite, pour se concrétiser, une forte implication personnelle.

GRIMAUD Solveig, QUINTERO Nathalie, TUCHSZIRER Carole. - PREMIÈRES SYNTHÈSES, n° 44.4, 01/10/2008. - 6 p.

> Consulter le n° 44.4 de Premières synthèses sur le site du ministère du Travail :

www.travail-emploi-sante.gouv.fr



La VAE en entreprise : une démarche collective qui soutient des projets individuels

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a doté les salariés d'un droit individuel à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), destiné à faciliter leurs mobilités sur le marché du travail et à sécuriser leurs parcours professionnels. Collectivement, les acteurs de l'entreprise se sont saisis de ce nouveau droit (Accord national interprofessionnel, avenant interprofessionnel, accords de branche ou de groupes, etc.). Mais, sur le terrain, l'utilisation de la VAE comme un outil au service des politiques de ressources humaines reste encore assez marginale. Quels sont les ressorts des entreprises qui se sont lancées dans l'aventure ? Quels moyens ont-elles mobilisé et quelle place ont-elles laissé aux projets personnels de leurs salariés ? Telles sont les principales questions auxquelles les auteurs tentent de répondre dans ce travail qui exploite 15 monographies d'actions collectives réalisées en 2006-2007.

BROCHIER Damien, KOGUT-KUBIAK Françoise, LABRUYERE Chantal, QUINTERO Nathalie. – Marseille : CÉREQ, 2008. – (Notes emploi formation, n° 38). - 56 p.

> Consulter le document sur le site du Céreq : www.cereq.fr



Gagner en compétences pour gagner en compétitivité : étude sur les pratiques de VAE dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie

Deux ans après la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a inscrit le principe de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les codes du travail et de l'éducation, la Direction générale des entreprises a commandé une étude pour faire le point sur l'utilisation de ce dispositif par les entreprises et en particulier par les petites et moyennes entreprises de l'industrie et du service à l'industrie. Cette étude s'est déroulée d'octobre 2004 à mai 2005. Elle a comporté un double volet : un premier consacré aux acteurs institutionnels de la VAE, un second aux entreprises qui ont utilisé la VAE et s'est prioritairement intéressée à trois régions : Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Nord-Pas-de-Calais. Dans ses conclusions, l'étude constate notamment que les entreprises sortent, dans l'ensemble, satisfaites de leur expérience même si elles ont rencontré des difficultés et que la VAE ne représente pas une alternative à la formation professionnelle.

Ministère économie finances industrie, Direction générale des entreprises ; PETTE Xavier, DEVIN Charlotte. – Paris, 2005. - 96 p.

> Consulter l'étude sur le site de la Documentation française : www.ladocumentationfrancaise.fr

Les effets de la validation des acquis de l'expérience sur le parcours professionnel des bénéficiaires

Depuis l'ouverture du dispositif de Validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002, le Fongecif Pays de la Loire a financé 1 128 congés VAE (avec un taux d'acceptation de 100 %). 6 950 personnes ont reçu une information (dont 4 390 participants en réunions collectives) et 2 560 un conseil (en entretien d'opportunité) ; par ailleurs, 13 740 appels téléphoniques ont été reçus au pôle VAE. Au cours de l'année 2008, un état des lieux sur l'activité du dispositif de VAE a été réalisé pour mesurer les effets de cette démarche sur le parcours professionnel des bénéficiaires d'un congé VAE obtenu au cours des années 2005 et 2006.

Fongecif Pays de la Loire ; RAVET Claudine, FOURAGE Murielle, CLOUET Géraldine. – Nantes, 2008. - 4 p. + 19 p.

La validation des acquis de l'expérience

Outil supplémentaire au service de la gestion des ressources humaines au seul bénéfice des employeurs ? Ou nouveau droit pour les salariés, favorisant la promotion professionnelle et un accès plus facile à la formation tout au long de la vie ? Cet ouvrage présente les divers aspects de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et montre que son usage est loin d'être stabilisé. Ses auteurs travaillent dans les syndicats de la Fédération syndicale unitaire (FSU) sur les problèmes posés par la VAE. Au sommaire :



- la validation des acquis de l'expérience entre innovation et rupture,
- la validation des acquis de l'expérience comme enjeu social,
- la validation des acquis de l'expérience comme enjeu pour le service public d'éducation,
- quelques éclairages régionaux sur la VAE,
- éclairages européens sur la VAE,
- logiques d'acteurs, logique d'auteurs.

Institut de recherches de la FSU ; Collectif d'auteurs. - Paris : SYLLEPSE, NOUVEAUX REGARDS, 2005. - (Comprendre et agir). - 144 p.

Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif

Créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le droit individuel à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'accéder, à partir de trois années d'expérience professionnelle ou bénévole, à tout ou partie des titres ou diplômes à finalité professionnelle, quel qu'en soit le niveau, désormais regroupés sous l'appellation de certification professionnelle. La certification est délivrée par les différents ministères ou sous leur contrôle, par les chambres consulaires et des organismes privés ou associatifs. S'interrogeant sur la façon de renforcer ce dispositif, les auteurs du présent rapport analysent tout d'abord le rôle national de certificateur des deux ministères sociaux, dans le nouveau contexte créé par la loi de janvier 2002. Ils évaluent le dispositif de validation des demandes de VAE mis en place provisoirement dans chaque région par les deux ministères sociaux. Ils analysent l'articulation entre le droit individuel à la VAE et l'action collective s'inscrivant sur le terrain, par le dialogue social, dans les politiques publiques de l'emploi et de l'égalité des chances. Sont résumées, en fin de rapport, les actions proposées pour faire passer la VAE à une nouvelle phase de développement, passant du droit individuel, reconnu depuis 2002, à l'émergence d'un « atout collectif », pour l'économie et la société.

Inspection générale des affaires sociales ; VILCHIEN Danielle, AUDIGE Thomas, DEBEAUPUIS Jean, SEGAL Patrick. - Paris : LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, 2005. - 198 p.

> Consulter le rapport sur le site de la Documentation française :

www.ladocumentationfrancaise.fr

Les branches professionnelles s'investissent dans la construction de l'offre de certification

Les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans la constitution de l'offre de certification et la diffusion de la norme certificative. La création d'une identité professionnelle, la structuration d'un marché, l'organisation de filières professionnelles... peuvent avoir efficacement recours à des certifications. Les représentants des employeurs et ceux des salariés y trouvent des intérêts communs, au moins au moment de la mise en place de la nouvelle offre de certification.

Les diplômes de l'Éducation nationale dans l'univers des certifications professionnelles : nouvelles normes et nouveaux enjeux

Résultat d'un séminaire de recherche initié par la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et le Céreq, ce document constitue une synthèse de la réflexion menée autour de la formation et de la certification professionnelle et la progressive montée en puissance de cette dernière. Un chapitre est consacré au rôle des partenaires sociaux dans la construction d'une offre de certifications : le cas de la branche sport.

Céreq ; Collectif d'auteurs. - 2007 : CÉREQ, Marseille. - (Relief, n° 20). - 321 p.

> Consulter le document (collection Relief, n° 20) sur le site du Céreq : www.cereq.fr

Étude sur les effets des Certificats de qualification professionnelle dans les industries alimentaires

Cette étude vise à évaluer les effets de la démarche CQP dans les entreprises et doit permettre de mieux apprécier l'utilisation des financements apportés à ces dispositifs par l'Agefaforia. Les enseignements de cette étude doivent permettre de pérenniser les dispositifs, d'assurer une efficacité croissante et de développer une connaissance fine des dynamiques à l'œuvre dans les projets de développement des compétences.

Co&sens. - Paris : AGEFAFORIA, 2007. - 71 p.

Certifications professionnelles : les partenaires sociaux impliqués dans la construction de l'offre

Des diplômes délivrés par l'État aux certificats de qualification professionnelle en passant par les titres homologués, l'univers des certifications professionnelles est large et divers. Loin d'être étrangers aux choix qui ont présidé à l'architecture et au contenu de l'offre actuelle de certification, les partenaires sociaux jouent cependant un rôle très variable selon les différents segments de cette offre. Associés à chaque étape de l'élaboration des certifications publiques, au titre de la concertation organisée par l'État, ils sont aux commandes en revanche dans le champ de la certification paritaire de branche. Mais ils sont surtout au cœur d'un enjeu majeur pour ces certifications : la reconnaissance de leur valeur, en fonction de la spécificité de chacune d'entre elles, dans le monde du travail.

Céreq ; LABRUYERE Chantal. - CÉREQ BREF, n° 208, 01/05/2004. - pp. 1-4

> Consulter le n° 208 de Céreq Bref sur le site du Céreq : www.cereq.fr



Former pour adapter et recruter :

usages des certificats de qualification paritaires dans la métallurgie

La présence, relativement récente, des Certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le paysage de la certification suscite débats et interrogations. Ces certificats, dont les branches possèdent la maîtrise totale du contenu et de l'organisation, favorisent effectivement souplesse et adaptation aux spécificités de l'entreprise. Préparés dans le cadre d'un contrat de qualification, leur utilisation s'apparente-t-elle à une recherche de flexibilité externe ? En quoi les formations dispensées répondent-elles aux besoins des entreprises ? Les certificats sont-ils pour les jeunes synonymes d'insertion réussie ? Préparés dans le cadre du plan de formation, comment s'inscrivent-ils dans le parcours professionnel des salariés et dans la politique de formation de l'entreprise ? Plus globalement, quelle est leur articulation avec les diplômes de l'Éducation nationale ? Issu d'une enquête croisant itinéraires de titulaires et analyse de politiques d'entreprises, ce rapport apporte des éléments de réponse à travers les cas spécifiques de quatre CQP de la métallurgie.

PERSONNAZ Elsa, VENEAU Patrick. – Marseille : CÉREQ, 2002. – (Documents. Observatoire, n° 162). – 60 p.

Le point sur... certification et qualification

Ce dossier propose des éléments de débats sur les certifications et les qualifications : sur certains termes employés, parfois de façon un peu aléatoire par les acteurs eux-mêmes ; sur des références devenues des normes (les niveaux de formation) ; sur l'évolution des finalités des diplômes et leur représentation sociale. Le dossier offre également des témoignages sur l'usage qui est fait par les salariés et les entreprises des diplômes et certifications existants : la place des diplômes dans les conventions collectives et les débats menés en CPNE, dans la métallurgie ; le dispositif des CQP dans le commerce et la distribution à prédominance alimentaire ; création et utilisation d'un CQP dans la branche des services de l'automobile.

Collectif d'auteurs. – CPC INFO, n° 30, 01/01/2000. – pp. 7-61

Paritarisme et diplômes professionnels

Ce dossier, constitué à l'occasion du bilan des 10 dernières années de fonctionnement des Commissions professionnelles consultatives (CPC), a pour objectif de rappeler les modalités de participation des partenaires sociaux à la construction des diplômes et autres titres reconnaissant les qualifications professionnelles acquises en formation. Une première partie présente les instances de consultation intervenant dans la création des diplômes professionnels d'État. La seconde partie s'attache à éclairer l'évolution des diplômes technologiques et professionnels de l'Éducation nationale ainsi que l'évolution du travail des CPC dans la construction de ces diplômes. La troisième partie expose succinctement les autres voies de reconnaissance des qualifications dont l'initiative émane des organismes de formation (homologation) et des partenaires sociaux (certificats de qualification professionnelle).

BOUDIER Marc, KIRSCH Jean-Louis. –

FLASH FORMATION CONTINUE, n° 428, 01/07/1996. – pp. 10-16

Les financeurs, les organismes de formation...

Pour les acteurs de la formation continue que sont les financeurs, l'utilisation du RNCP est considérée avant tout comme un gage de qualité. Dans le cas précis des Régions, il s'avère que l'aide financière qu'elles octroient aux organismes de formation est souvent liée à l'enregistrement des certifications au RNCP. En conséquence, les organismes de formation certificateurs ont tout intérêt à ce que leurs certifications soient référencées afin d'élargir leur marché.

Par ailleurs, le financement d'actions de VAE est une utilisation indirecte du RNCP puisque toute certification accessible par la VAE y est enregistrée.

Perception de l'espace répertoire par les Régions, orientation des financements de la formation par les Régions et Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

L'objectif de ce document, totalement centré sur les pratiques régionales, est d'apporter non seulement un éclairage sur la relation hypothétique entre le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et les modalités dédiées aux subventions accordées aux organismes de formation mais aussi d'appréhender l'utilisation et la perception du portail par les régions, plus particulièrement, l'espace « Répertoire ». Il ressort de cette étude que l'aide financière octroyée par les Régions aux organismes de formation est souvent liée à l'enregistrement des certifications au RNCP.

Commission nationale de la certification professionnelle. - COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE, 2008. – 11 p.

> Consulter l'étude sur le site de la CNCP : www.cncp.gouv.fr

Opcalia conclut un accord-cadre avec le Cesi pour développer le nombre de dispositifs de professionnalisation et l'accès à la VAE

Opcalia, Organisme paritaire collecteur agréé interbranches, et le Cesi, groupe de formation et d'enseignement supérieur, ont signé, le 8 octobre 2010, un accord-cadre visant l'accompagnement des entreprises et la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie. L'objet de cet accord concerne particulièrement les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation qualifiantes mais également l'accès à la VAE. L'ensemble des certifications du groupe Cesi est accessible par ce dispositif.

GARCIA David. - LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1388, 12/10/2010

> Consulter le communiqué de presse sur le site du Cesi : www.cesi.fr

Pays de la Loire : Vecteur, un dispositif expérimental qui permet aux formateurs de réaliser une VAE tout en suivant une formation

Lancé expérimentalement depuis mai 2010 par Opcalia Pays de la Loire et le Carif-Oref des Pays de la Loire - en partenariat avec Pôle emploi, le Conseil régional, la Direccte et le Fongecif - Vecteur permet aux formateurs qui ont une expérience de plus de trois ans de suivre une VAE et une formation en même temps afin d'obtenir une certification. Expérimenté sur quarante personnes, ce dispositif est destiné à trois publics : les formateurs des organismes de formation et les vacataires, les formateurs des grandes entreprises qui ont un secteur formation, et les demandeurs d'emploi qui ont une expérience de plus de trois ans dans le champ de la formation. Les coûts d'accompagnement ont été financés par Opcalia, Agefos PME, Uniformation, la Direccte et le Conseil régional. Agefos PME, associé dans la phase de lancement de Vecteur, finance ses adhérents, de même qu'Uniformation.

DESCAMPS Agathe. - LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1351. - 09/07/2010

> En savoir plus sur le site d'Opcalia Pays de la Loire : www.opcalia-pdl.com

> Consulter le communiqué de presse sur le site d'Opcalia : www.opcalia.com

📄 **Certifications professionnelles : « Le RNCP est désormais un outil qualitatif de référence » (George Asseraf, CNCP)**

Suite à la présentation, en mai 2009, au Premier ministre, du rapport d'activité 2008 de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), Georges Asseraf, son président, répond aux questions de l'AEF. Il revient, notamment, sur le fait que le répertoire est « désormais un outil qualitatif de référence dans le paysage français de la certification professionnelle mais également pour les acteurs européens. Les Opca et les conseils régionaux utilisent ainsi de plus en plus l'enregistrement au répertoire comme un critère décisif pour l'octroi d'un financement. Les ministères de l'Intérieur, de la Justice et des Affaires sociales exigent eux, la détention d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP pour l'obtention d'une carte professionnelle ou le droit d'exercer une activité relevant de leurs domaines de compétence respectifs. »

GRASSET-MOREL Valérie. - AEF, n° 113969, 14/05/2009

📄 **La CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) et Agefos PME s'engagent dans une démarche qualité commune**

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et Agefos PME, Opca interprofessionnel et interbranches, ont signé une convention de partenariat dont l'objectif est de concrétiser la mise en place d'échanges d'informations, la mise en œuvre de collaborations éditoriales, événementielles et des actions d'accompagnement méthodologique. Ce partenariat sera également l'occasion de mettre en commun les travaux de la CNCP et d'Agefos PME relatifs à la qualité de l'offre de certification professionnelle, précisent les deux partenaires. Concrètement, ce partenariat se traduira par la création d'un groupe de travail technique pour mener à bien les différents axes de collaboration et ainsi avancer de concert sur la démarche qualité.

GRASSET-MOREL Valérie. - AEF, n° 97998, 18/06/2008

> En savoir plus sur le site d'Agefos PME : www.agefos-pme.com

LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS

La politique européenne, dans ses objectifs de constituer un marché unique du travail et d'instaurer une société de la connaissance, souhaite harmoniser les systèmes de certification. Ceci doit permettre la mise en place de signaux homogènes et lisibles permettant de caractériser les compétences possédées par les individus dans l'ensemble de l'Union.

C'est dans ce cadre qu'a été établi le Cadre européen des certifications (CEC), le 23 avril 2008.

Tout comme la Loi de modernisation sociale de 2002, il suscite des réflexions et engendre des évolutions pour le système éducatif, la formation tout au long de la vie et le monde du travail.

📄 **Qualifications : « La France ne peut plus tenir avec sa vieille nomenclature à cinq niveaux » (Brigitte Bouquet, CNCP)**

Le 9 décembre 2010, Brigitte Bouquet, rapporteure générale de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), a présenté les conséquences du nouveau Cadre européen des certifications (CEC) devant les responsables des missions régionales VAE, réunis à Bordeaux. Brigitte Bouquet encourage les points-relais conseil en VAE à faire remonter à la CNCP leurs informations sur la façon dont sont prises en compte, dans les régions, les formations et certificats de niveau V bis ou VI, pour repérer si, dans le lot, peuvent se dessiner ou non des futures certifications infra V. En effet, le CEC a identifié huit niveaux en fonction des savoirs, des aptitudes et des compétences d'un apprenant, alors que la nomenclature française retient cinq niveaux de qualification professionnelle. Le niveau V (CAP-BEP), le plus bas niveau de qualification reconnu en France, devrait correspondre au niveau 3 européen, le niveau IV (bac, bac professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien) au niveau 4 du CEC, le niveau III (bac + 2, soit un BTS ou un DUT) au niveau 5 européen, le niveau II (grade de licence) au niveau 6. Quant au niveau I, dans le tableau de correspondance présenté par la rapporteure générale de la CNCP, il correspond pour le grade de master au niveau 7 européen et pour le doctorat au niveau 8.

ANDRIEU Sabine. - AEF, n° 142101, 13/12/2010

📄 **Valeur des diplômes et insertion professionnelle : perspectives européennes**

Ce rapport présente les résultats de l'étude menée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) sur la valeur des diplômes, à partir d'une mise en regard des systèmes d'emploi et de formation des jeunes en France et dans trois autres pays européens (Espagne, Allemagne et Royaume-Uni). Il est destiné à mettre en valeur les évolutions de la relation formation-emploi et à éclairer les choix en matière de politique éducative. Le premier chapitre du rapport utilise les données statistiques européennes pour mettre en évidence les tendances communes et les spécificités des pays analysés dans la production des diplômes et leur utilisation au sein des systèmes d'emploi. Les trois autres chapitres, centrés sur des cas nationaux, révèlent les processus à l'œuvre dans la valorisation des diplômes et l'insertion professionnelle des jeunes.

Ministère Éducation nationale, Céreq. –
CPC DOCUMENTS, n° 9, 01/11/2009. - 228 p.

📄 **Le cadre européen des certifications : quelles stratégies nationales d'adaptation ?**

Le cadre européen des certifications interpelle les systèmes nationaux de diplômes. Cet article, en examinant les structures de certifications de quatre pays (Grande-Bretagne, France, Pays-Bas et Allemagne) révèle une certaine diversité et des conceptions parfois difficilement compatibles. Pour y faire face, les auteurs proposent plusieurs scénarios sur la future articulation entre cadres nationaux et européen.

MEHAUT Philippe, WINCH Christopher. - FORMATION EMPLOI, n° 108, 01/10/2009. –
pp. 97-111

📄 **La modularisation : une modalité de formation et de certification adaptée aux évolutions réglementaires françaises et européennes ?**

Depuis quelques années plusieurs évolutions et réflexions à l'échelle nationale et européenne tendent à modifier l'organisation générale des formations tant générales que professionnelles. Sous forme de questions-réponses, l'article s'interroge sur la mise en place d'un cadre européen de référence, dans lequel doivent s'inscrire les différentes certifications nationales et le découpage de formations initiale ou continue, qui n'ont pas été conçues pour être modularisées.

PANAZOL Jean-Marie, PERROT Norbert. - CPC INFO, n° 47, 01/03/2009. - pp. 11-14

📖 **Le Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC)**

Le Cadre européen des certifications (CEC) est un cadre de référence commun qui permet aux pays européens d'établir un lien entre leurs systèmes de certification. Il a deux objectifs principaux : promouvoir la mobilité des citoyens entre les pays et faciliter l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ce document présente la recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne dans son intégralité, ainsi qu'un texte explicatif et trois annexes : les définitions des notions clés, les descripteurs définissant les niveaux du CEC et les principes communs régissant l'assurance de la qualité dans l'enseignement supérieur, l'enseignement et la formation professionnelle dans le contexte du CEC.

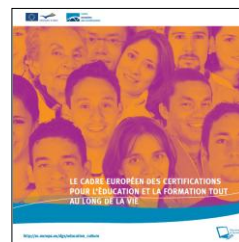
Commission européenne. - Luxembourg : OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DE L'UNION EUROPÉENNE, 2008. - 15 p.

> Consulter le document (en 22 langues) et la synthèse de la législation établissant le CEC sur le site de la Commission européenne :

<http://ec.europa.eu>

📄 **La construction de l'Europe de la compétence : réflexions à partir de l'expérience française**

Depuis le Traité de Rome en 1957, l'harmonisation des systèmes de certification des États constitutifs de l'Europe a été considérée comme un objectif susceptible de faciliter la mobilité des personnes. À ce titre, elle a fait l'objet de différentes démarches et propositions, relancées par le sommet de Lisbonne et le processus de Bruges-Copenhague. Le système



de formation professionnelle français a longtemps fait figure d'exception dans cette dynamique. Toutefois, lorsque l'on analyse ses évolutions, il présente une certaine exemplarité dans la mesure où il s'inscrit dans l'objectif de favoriser la formation tout au long de la vie et a mis en place des outils correspondant aux préconisations européennes : cadre national de certifications, définition en termes de résultats, mobilisation de la notion de compétences, validation des acquis de l'expérience...

BOUDER Annie, KIRSCH Jean-Louis. - CÉREQ BREF, n° 244, 01/09/2007. - pp. 1-4

> Consulter le n° 244 de Céreq bref sur le site du Céreq : www.cereq.fr

La certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi : un enjeu français et européen

Le séminaire interne organisé en 2004 par le Céreq sur le thème « Quelles certifications pour quels usages ? », s'inscrivait dans le prolongement des travaux conduits depuis plus d'une décennie sur les certifications. Il consacrait l'existence d'un objet de recherche qui n'était plus le diplôme ou la formation dans leur relation à l'emploi et au travail, mais bien les certifications, le sens de leur foisonnement, l'identification des enjeux sous-jacents pour les divers acteurs, que ce soit pour ceux qui contribuent à les construire, ou pour ceux qui les utilisent. Les articles proposés dans ce document ne portent pas sur tous les sujets abordés dans le séminaire, mais approfondissent certaines des questions en débat : La nomenclature des niveaux est-elle adaptée ? Quel sens donner à ce foisonnement de certifications dans le paysage français au moment où la Communauté européenne vise à construire une harmonisation des systèmes nationaux de certifications ?

TESSIER Josiane, ROSE José, BORRAS Isabelle, DAUTY Françoise, KIRSCH Jean-Louis. – Marseille : CÉREQ, 2006. – (Relief, n° 16). - 132 p.

> Consulter le document (collection Relief, n° 16) sur le site du Céreq : www.cereq.fr

Une transparence des qualifications en Europe

Afin d'améliorer la mobilité des citoyens, qui reste encore très faible, il conviendrait d'assurer une meilleure transparence des qualifications en Europe, car comme le montre Anne-Marie Charraud, seules des réalisations ponctuelles ont existé jusqu'à présent. Après un rappel des initiatives de l'Union européenne pour la reconnaissance mutuelle des qualifications, elle évoque les travaux du Forum européen sur la transparence des qualifications professionnelles initié en 1998 par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle et la commission européenne (Cedefop). Ces travaux permettent de faire diverses recommandations, notamment en matière de création d'outils (un supplément descriptif du certificat national) et de proposer des actions permettant de faciliter le développement des informations dans chaque pays. Ce dispositif permettrait que les qualifications de chacun soient reconnues dans tous les États membres, et ne constituent plus une barrière aux migrations.

CHARRAUD Anne-Marie. — ACTUALITÉ DE LA FORMATION PERMANENTE, n° 173, 01/07/2001. – pp. 61-66

Centre de ressources du Carif Oref des Pays de la Loire

formation

emploi

insertion

s'informer

se documenter

décrypter



Abonnez-vous aux lettres d'information du centre de ressources documentaires
www.cariforef-pdl.org

En bref

Revue de presse

Bulletin de veille VAE

ActuMEF

Les dernières acquisitions



Carif-Oref des Pays de la Loire - 2 square de la Délivrance
44200 Nantes
Tél : 02.40.20.21.31 - info@cariforef-pdl.org
www.cariforef-pdl.org

