



“ Jeudi de l’AFREF ”

28 mars 2019

8h45-12h45

IGS,

12 rue Alexandre Parodi, 75010 Paris

Compte rendu de la Conférence

## CERTIFICATION : UTILITE SOCIALE ? UTILITE ECONOMIQUE ?

### Introduction de la thématique par Catherine NASSER, membre AFREF

Les échanges du 21 février 2019 portaient sur l’objet certification des structures avec en complément une intervention de Vincent CAPUTO sur la procédure dématérialisée de la demande d’enregistrement d’une certification.

La conférence de cette matinée est la poursuite des échanges sur le système de certifications des personnes qui occupe une place prépondérante en France, puisqu’il régit le cadre des relations professionnelles. Il permet à toute personne active de se positionner dans un emploi et à l’entreprise d’envisager le montant de la rémunération en référence aux rémunérations de la branche métier.

Nous vous proposons aujourd’hui des éléments d’histoire et des points de repère, des définitions sur le système de certification sous l’angle du questionnement suivant :

- Quelle est la valeur d’usage de ces certifications au regard des évolutions législatives de la Réforme de 2018 ?
- Va-t-on vers une diminution de la valeur d’usage ?
- Va-t-on accorder une place beaucoup plus grande à la logique compétence, aux partenaires sociaux et aux représentations au sein de l’entreprise ?
- Comment le système peut-il évoluer ?

Autour d’échanges, l’AFREF sera à l’écoute de vos questions, de vos réflexions et de Lobbying dans le champ de la Formation Professionnelle au nom de l’Education Permanente et de la reconnaissance des personnes.

Les intervenants contactés à France Compétence n’ont pu participer à cette matinée en raison d’indisponibilité et des dernières nominations. La Présidente de la Commission Nationale des Certifications vient d’être désignée : Madame Françoise AMAT (AFDET).

- ✚ Pour cette matinée, Hélène LEROSIER, chargée d’informations de DEFI METIERS, Carif-Oref francilien, nous introduit dans le contexte et le champ de la Certification.

Deux autres intervenants apporteront leur concours à ces échanges :

- ✚ Monsieur Francis PETEL va nous éclairer sur ce qui se fait au niveau européen et l’échelle « ESCO », qui traite des classifications des aptitudes reconnues.
  - Comment la France s’inspire de l’ESCO ?

### Synthèse interne à l’AFREF et n’engageant que l’AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l’AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l’échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

- ✚ Damien BROCHIER du CEREQ qui va illustrer la place des certifications dans les relations professionnelles, notamment la différence entre les certifications publiques et privées.
  - Quel est le jeu des acteurs sur le champ de la Certification et de la Formation Professionnelle ?

Pour introduire le sujet, rappelons les objectifs de la loi :

- La refonte du Système de Certifications français en vue de sa simplification, car il y aurait trop de certifications : illisibilité du RNCP, une absence de concertation avec les milieux économiques en particulier dans la construction des diplômes et la mauvaise évaluation de l'efficacité des certifications :
  - Ce qui questionne sur la rémunération que la personne qui a obtenu la certification peut obtenir à l'issue de son cursus d'études,
  - Les recrutements et rémunérations versées sont-ils en cohérence avec le diplôme obtenu ?

Le sujet de la certification fait l'objet d'un chapitre différencié dans la Loi, ce qui est plutôt rare par rapport aux réformes de ces 47 dernières années.

Quatre grandes réformes : en 1971 avec l'homologation des Titres Professionnels, en 1986 la reconnaissance d'une capacité certifiante des partenaires sociaux (création des CQP), en 2002 avec la consécration de la VAE et 2018 avec la refonte du système de certifications.

Gardons en tête les grandes questions :

- LA LISIBILITE DU SYSTEME SERA-T-ELLE MEILLEURE ?
- LE POSITIONNEMENT DES CERTIFICATIONS PUBLIQUES / PRIVEES SERA-T-IL MEILLEUR ?
- QUELLE SERA LA VALEUR D'USAGE DE CES CERTIFICATIONS SUR LE CHAMP ECONOMIQUE ?

## I. Intervention sur « le système des certifications professionnelles »

### Points de repère au regard de la loi 2018 par Hélène LEROSIER

Hélène LEROSIER, chargée d'informations de DEFI METIERS, Carif-Oref francilien

#### A. Définition de la certification professionnelle

« Reconnaissance d'une maîtrise professionnelle par une validation matérialisée par une attestation, un parchemin, à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise par un passage d'examen. »

« Emanation d'une autorité légitime : les certificateurs. »

##### 1. Types de certifications et modifications de la Loi du 5 septembre 2018

Différencier le certificateur et le valideur.

- ✓ Le Ministère est le certificateur qui a l'autorité responsable pour créer un titre professionnel, le renouveler ou le supprimer.
- ✓ L'organisme de formation valide l'entrée en formation et l'obtention de la certification.
- ✓ L'organisme formateur et valideur peut être certificateur ou ne pas l'être, sur délégation de l'autorité de certification de titres privés.

#### Types de certifications professionnelles

La différence entre les trois types de certifications, présentés ci-après, est au niveau des certificateurs.

##### Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

a) **Diplômes et Titres Professionnels inscrits de droit au Répertoire National de Certifications Professionnelle => RNCP.**

7 Ministères peuvent inscrire de droit les diplômes et les titres au RNCP :

- Education Nationale,
- Ministère de l'Emploi,
- Ministère de l'Enseignement Supérieur,
- Ministère des Affaires Sociales et Santé,
- Ministère de l'Agriculture,
- Ministère de la Culture,
- Ministère de la Jeunesse et des Sports.

10 000 certifications sont recensées actuellement au RNCP, dont 8 000 font partie du 1<sup>er</sup> type.

Pour la création de certification et l'inscription au RNCP : **L'avis de conformité est donné par les CPC.**

Environ 8 000 diplômes et titres sont inscrits de droit.

b) **Diplômes et Titres Professionnels et Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) inscrits sur demandes => RNCP.**

Environ 2 000 certifications sont recensées.

Tout autre Ministère est certificateur, les Chambres Consulaires, les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), les Partenaires sociaux (seuls créateurs de CQP), les Organismes de Formations publics ou privés.

Pour la création de certification et l'inscription au RNCP : **L'avis de conformité est donné par la Commission de Certification de France Compétence** (ancienne CNCP).

c) **Certificats de Qualification Professionnelle ou certifications ou habilitations inscrits sur demande => Répertoire Spécifique.**

Environ 2 300 certifications sont enregistrées.

Pour la création de certification et l'inscription au Répertoire Spécifique : **L'avis de conformité est donné par la Commission de Certification de France Compétence.**

Exemple : Habilitation électrique, CACES, liée à la bureautique, langue...

Ces certificats de qualification professionnelle, ou habilitations sont complémentaire d'une certification professionnelle des deux premiers types.

Inscription au répertoire spécifique lorsque :

- Le domaine découle d'une obligation légale et réglementaire : CACES, habilitations électriques.
- Le domaine est spécifique et à forte valeur d'usage : bureautique et langues.
- Pour un ensemble homogène de compétences transversales : compétences en gestion de projet.

⇒ CléA a un statut à part.

Environ 500 CQP sont inscrits au RNCP et les 500 autres au répertoire spécifique.

Au Répertoire Spécifique, il n'y avait pas d'exigence d'atteinte de niveau de qualification.

⇒ **Depuis la loi 2018, les CQP nouvellement inscrits au RNCP devront maintenant délivrer un niveau de qualification.**

**Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

## Face au champ de la certification – quelle stratégie adopter ?

Quelle stratégie à venir sera adoptée par les partenaires sociaux : inscriptions de ces CQP au RNCP ou au Répertoire Spécifique ?

- **Une habilitation au Répertoire Spécifique ne peut s’obtenir que par la voie de la formation continue** (et non initiale).
- Il n’y a pas d’obligation de VAE pour présenter une certification à l’inscription au Répertoire Spécifique.
- **Toute demande d’inscription au RNCP doit être accompagnée d’un parcours VAE, au risque d’un refus d’inscription.**
- **Tout ce qui est au répertoire national ou spécifique est potentiellement éligible au CPF.**

## 2. Les acteurs

*Renvoi au document de présentation de Hélène LEROSIER : schéma –*

La responsabilité des deux Répertoires RNCP et Répertoire Spécifique au titre de la collecte de l’offre de certifications et de la mise à jour de tous les référentiels relève de la mission de la Commission de Certification de France Compétence.

Les relais au sein des commissions de branches n’ont plus d’autorité légitime, ni de rôle d’instruction. En tant que partenaires sociaux au sein d’une branche, le relai ne peut plus fournir qu’une lettre de soutien à la demande de certification.

Le rôle de l’instruction dans la nouvelle commission de France Compétence est en cours de révision => attendre la sortie officielle du règlement intérieur de la commission de certification. Des modifications sont attendues sur le processus et la philosophie d’instruction pour l’inscription aux Répertoires National et Spécifique.

## 3. Modifications de la réforme

- a) Les Certifications sont inscrites après constitution en blocs de compétences par réaffirmation en 2018 de la règle de 2014. En moyenne, une certification regroupe 5 blocs de compétences.

Texte en préparation auprès de France Compétence sur les blocs de compétences :

- Même si l’inscription au RNCP est déjà faite, le certificateur a l’obligation de réviser sa certification par découpage en bloc de compétences.
- Faut-il attendre le renouvellement pour le faire ou l’anticiper ? la réponse n’est pas encore connue.

- b) Les Certifications CQP inscrites au RNCP devront déclarer un niveau de qualification.

- c) France Compétence demande de fournir dans le dossier d’inscription de la certification : le bulletin n° 3 du casier judiciaire du demandeur de la certification.

- d) Une limitation de la durée de validité sur 5 ans pour toutes certifications.

Procédure dérogatoire : Limitation de la durée de validité sur 3 ans pour les métiers particulièrement en évolution ou émergents.

France Compétence devrait sortir une liste annuelle des métiers en évolution ou dits émergents. Ces certifications devraient bénéficier de conditions simplifiées d’enregistrement à l’un des 2 Répertoires.

### Synthèse interne à l’AFREF et n’engageant que l’AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l’AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l’échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

- e) Obligation de communiquer au Directeur Général de France Compétences au moins tous les 2 ans, des données statistiques portant sur l'insertion professionnelle des titulaires de Certifications Professionnelles
- démontrer l'efficacité d'insertion professionnelle.

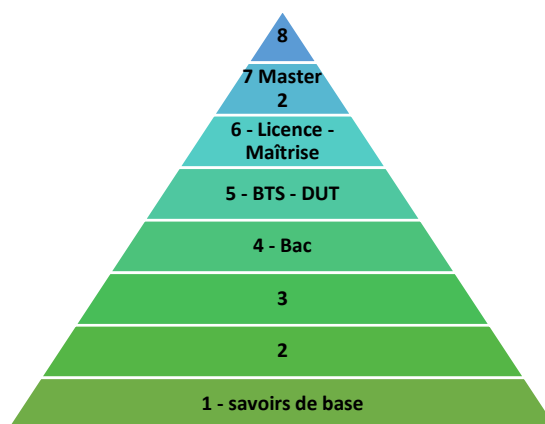
⇒ **L'efficacité d'une Certification est évaluée sur l'efficacité de l'insertion professionnelle.**

- f) Lancement de la téléprocédure : <https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/>
- simplifier le dépôt des dossiers pour les certificateurs.
  - mieux tracer les différentes étapes de l'instruction des dossiers effectuée par FC.

Les sites du RNCP et inventaire vont être refaits.

<https://inventaire.cncp.gouv.fr/>

#### 4. Nouvelle table des Niveaux de qualification



**La régulation :** Comment va-t-elle s'opérer au renouvellement ou dès l'inscription ?

**Une liste unique d'éligibilité au Compte Personnel de Formation (CPF) :** L'objectif de la loi est-il de réduire le nombre de certificateurs ?

**Le Bloc de compétences :** Quelle lisibilité du découpage en bloc de compétences ?

**La Certification :** Quelle valeur d'usage, identiques avec un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification ?

**L'ingénierie et financement :** Quel impact sur l'ingénierie et l'offre de formation ?

## II. Intervention sur « la classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO) par Francis PETEL, CPME

**Francis PETEL , actif sur la scène bruxelloise, dans le domaine français de la certification membre de la CTH et de la CNCP et de la commission de certification de France Compétence.**

### PROJET ESCO European Skills Competencies and Occupations

Le projet ESCO est une taxinomie des emplois, des diplômes, des capacités et des compétences professionnelle pour l'enseignement et la formation professionnelle.

#### Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / [contact@afref.org](mailto:contact@afref.org) / Site Internet : [www.fr.afref.org](http://www.fr.afref.org)

En quoi ce projet ESCO concerne la formation professionnelle et la certification en particulier, en France ?

Ce projet ESCO supporte le rêve du « Job Matching ». De ce point de vue, ce projet ESCO est une référence intéressante et un sujet d'actualité.

Néanmoins, ce projet ESCO suscite des opportunités mais aussi des risques.

## 1. LE PROJET ESCO

L'idée de départ était de réunir sur une même base de données :

- Occupations : emplois
- Compétences, aptitudes/capacités
- Diplômes

L'Europe veut aller plus en détail qu'ISCO (classification des emplois) et ISCED (classification internationale des niveaux d'éducation).

**Le bénéfice attendu : aider de façon significative à améliorer le « matching » (lien) entre la demande du marché de l'emploi et l'offre sur le marché à tous niveaux, dit **JOB MATCHING**.**

Dans un document de la Commission Européenne de 2009, ESCO est cité comme ayant le potentiel pour devenir la classification standard européenne pour les compétences en bâtissant un pont entre le marché du travail, le monde de l'éducation et la formation et remplacer les classifications existantes au niveau national, international et sectorielles.

Les bénéficiaires attendus :

- Demandeurs d'emploi : Jobs Seekers
- Employeurs
- Apprenants
- Organismes de formation
- Institutions d'enseignement
- Responsables des RH.

Comment cela a été bâti ?

Une trentaine de groupes ont déterminé par branche, par secteur les emplois et compétences reconnues dans la branche. Un groupe, composé « de personnes qualifiées » par pays, a identifié ceux qui étaient « transversaux » et ceux qui étaient « transférables » (cross-sector).

Création de listes d'emplois en demandant à chaque branche d'identifier :

- les sous-secteurs,
- les champs d'emplois,
- les compétences,
- les connaissances pour chacun des emplois,
- ce que sont les compétences spécifiques par rapport aux transversales,
- les diplômes préparant au métier,
- les liens savoirs, savoir-faire et compétences professionnelles avec les champs d'emplois.

Chaque branche doit proposer une structure de compétences hiérarchisées avec plusieurs niveaux de granularité.

Le résultat attendu est une **taxinomie**.

On est pas dans la notion de compétences à la française telle que redéfinit par le blocs de compétences :

Définition française : le bloc de compétence n'est pas composé d'une seule compétence, mais de plusieurs qui permettent l'exercice d'une activité.

### Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Dans le cas d'ESCO, il s'agit :

- de connaissances, de capacités cognitives.
- les activités qui font partie du métier.
- des compétences digitales.
- des compétences sociales, interpersonnelles : pédagogiques, être capable de conseiller, former, capacité à travailler en groupe...
- des langages et communication professionnelles.
- de management.
- des attributs personnels : le charisme, la patience, le fait d'être agréable (plaisant), les capacités physiques selon les prérequis du métier (exemple : cuisinier capable de porter un bac de 20 kg).
- de compétences et attributs.

Certaines compétences ne peuvent s'acquérir par la formation, notamment dans les compétences transversales : capacités individuelles (exemple : extraverti/intraverti) => risque de dérive sectaire.

Sur ESCO ne devraient figurer que des compétences qui peuvent faire l'objet de formation.

Aujourd'hui, 2 942 métiers sont inventoriés dans la base de données ESCO, 13 485 compétences traduites dans les 24 langues de l'Union Européenne. La base de données n'a pas besoin d'avoir une trop grande structuration, puisque est visé le **Job matching = éléments d'adéquation**.

Exemple de compétences détaillées :

- ✓ Attitudes comportements et valeurs : Persister, gérer la frustration, gérer la qualité, faire preuve de curiosité, faire un effort...
  - Compétence « s'adapter au changement » : ajuster ses priorités, gérer les urgences, gérer la planification pérenne, gérer les imprévus, ajuster la présentation à différents environnements, s'adapter aux nouvelles technologies utilisées dans les voitures (en raison de la reprise d'éléments transférables de compétences de groupes sectoriels)...
    - Métiers dans lesquels on retrouve la compétence.
      - Lien avec les diplômes a été réalisé plus tard. 8 161 diplômes.

Il a été fait en sorte que les services de Pôle emploi puissent utiliser cette taxinomie dans les EUROPASS CV et pour les offres d'emplois des employeurs diffusées par les Services Publics.

La liste de pays ayant contribué à travailler expérimentalement sur la base en lien avec les diplômes : Estonie, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie.

## 2. Les enjeux actuels du projet EURES

Utilisation de la taxinomie ESCO par les services publics de l'emploi des pays membres.

L'engagement a été pris sur période de 3 ans, 2018 à 2021 pour utiliser cette taxinomie. Une autre taxinomie peut être utilisée à condition de faire du mapping avec un outil de traduction (translation device) des correspondances de compétences entre les systèmes utilisés et l'ESCO.

Il ne s'agit pas de reprendre le vocabulaire ESCO.

- **Le ROME peut être utilisé à condition de l'interfacer avec l'ESCO. Pôle emploi devra le faire d'ici 2021.**

L'objectif est de faire du Job matching entre le CV d'un ressortissant européen d'un autre pays que la France et l'entreprise française rédigé en termes de compétences avec d'un côté la taxinomie du ROME et de l'autre la taxinomie ESCO.

- **Créer des tables de concordances d'ici 2021.**

### Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

L'enjeu des demandeurs d'emplois en France incite à utiliser l'ESCO.

### **3. Les enjeux actuels du projet EQF**

Le projet EQF a été considéré pendant longtemps comme un élément à part du projet ESCO.

#### **Question de marché international**

La question porte sur l'incorporation dans le droit européen et français des certifications internationales. Des grandes entreprises, comme Microsoft basé à Bruxelles, font du Lobbying sur ce point.

L'absence de reconnaissance des certifications internationales dans le droit français peuvent faire perdre des marchés.

#### **Question de sémantique**

Les termes employés ont aussi leur importance.

Ne confondons pas la notion de « qualification » qui équivaut au « diplôme » et de « certification » qui équivaut à la « certification » de personnel.

Une personne peut être qualifiée individuellement parce qu'elle est qualifiée au regard d'une norme qualité pour l'exercice de son activité. Une personne est dite qualifiée aussi quand elle a obtenu un diplôme.

En France, la traduction définit pour « qualification framework » par « cadre européen des certifications ».

Or, en Belgique le diplôme est considéré comme une certification, donc pour eux « qualification framework signifie pour la Belgique un cadre européen des qualifications.

Certains organismes de formation mettaient en avant la certification européenne avant la certification CNCP.

La Commission européenne vise toujours l'introduction des certifications internationales au niveau européen par obligation au sein des pays membres.

#### **Reprenons une part d'histoire**

A partir de Maastricht, une convergence au niveau européen sur la formation professionnelle s'est engagée. Le Forum sur la transparence des qualifications s'est tenu en 2001 aboutissant à une recommandation sur la traduction des descripteurs de diplômes, sur la création d'un point national de référence qui a été effective au travers de la CNCP au bout d'un certain temps pour donner l'accès à la formation, l'existence d'un partenaire national et la possibilité de répondre au niveau national à des questions => 1<sup>er</sup> niveau de fluidité de l'information au niveau européen.

- S'appuyant sur ce niveau, France Compétence a complété par l'adoption du cadre européen de certification comme cadre national des certifications. La France a été le dernier pays européen à adopter la hiérarchie des niveaux de 1 à 8 (plus haut niveau).

A la suite est né le cadre européen des certifications qui a été dès 2008 extrêmement mal accepté par la DGEmploi.

Le critère d'identification des niveaux de diplômes est basé sur le niveau d'autonomie et de responsabilité que la personne peut avoir en emploi.

Au départ, la commission prévoyait 4 descripteurs étaient déterminés dont les trois derniers ont été supprimés par le 2<sup>ème</sup> groupe de travail :

- L'autonomie et la responsabilité
- Les capacités à apprendre
- Capacité à communiquer
- Compétence à l'exercice de l'activité professionnelle.

#### **Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org



Dans le cadre du projet l'ESCO, l'idée était de prendre en considération : des connaissances, des aptitudes, des capacités, des compétences, en considérant ces 4 éléments au même niveau, ce qui porte à confusion.

Au contraire, le cadre français fait bien la différence, articulant les blocs de compétences avec une définition précise de France Compétence à venir d'un côté et de l'autre (en formation initiale) des éléments de connaissances pour l'obtention d'un diplôme pouvant faire l'objet d'une vérification des éléments acquis par des modalités différentes de celles inscrites dans la validation de bloc de compétences.

#### **Les avancées de la commission posent les questions suivantes**

- Quelle reconnaissance des certifications entre les branches nationales et internationales ?
- Comment comparer les diplômes entre les frontières nationales de branches et internationales ?  
Comment aller au-delà des certifications professionnelles pour prendre en compte et capturer les capacités et les compétences d'un individu, qui ne seraient pas formellement reconnues dans un diplôme ?

En France, un lien entre ESCO et le répertoire spécifique pourrait répondre à ces questions.

- Faut-il inclure directement dans ESCO les diplômes ?
- Une procédure adaptée pour lier les compétences aux diplômes doit-elle être identifiée pour que cela soit automatique ?
- Faut-il une liaison automatique des acquis de l'apprentissage de diplômes avec les compétences and skills ?

Il s'est avéré nécessaire de définir un langage commun sur ce point. Le choix s'est porté sur « les acquis de l'apprentissage » avec une définition commune européenne : « ce que la personne est capable de faire à partir du moment où elle est qualifiée, en reliant à l'activité ou au métier » (Confert la définition du Ministère de l'Emploi en France).

Cette définition rapproche les acquis de l'apprentissage à la définition du bloc de compétence actuelle : série de compétences isolées qui ensemble permettent d'exercer une activité.

Bruxelles rapproche les acquis de l'apprentissage de diplômes des compétences. De ce fait, la Commission européenne souhaiterait que par cette approche des diplômes qui pourrait être traitée dans la taxinomie l'ESCO par le biais d'une expression codifiée, il serait possible de faire du matching et un matching automatique entre diplômes.

La question qui date de 1957 relative à la transparence des qualifications et d'équivalence des diplômes d'un pays à l'autre au sein de l'Europe se trouverait ainsi résolue par le système du matching de l'ESCO.

#### **La Problématique française porte sur la question suivante :**

Est-on capable de décrire des diplômes au travers de la taxinomie des compétences en France pour faire du Job matching par ce système informatique, tout en faisant un lien entre demande d'emploi et CV et entre des demandes d'employeurs et des diplômes ?

Catherine NASSER :

La Formation Professionnelle en France évolue de plus en plus vers une logique « compétence », qui est éclairée par l'intervention de Monsieur PETEL sur le travail au niveau européen de construction d'un Job matching. Les sites du Ministère de l'Emploi ou des Carif-Oref permettent par des systèmes informatiques de réaliser une forme de matching de données pour trouver une formation ou un emploi.

#### **Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

## ECHANGES AVEC LES PARTICIPANTS

ECTS : formation initiale.

EGVET : formation professionnelle. EGVET a été construit par accord inter-certificateurs.

Les EGVET comme les ECTS donnent la possibilité d'acquérir et d'identifier la capitalisation par éléments successifs de l'acquisition d'une certification. EGVET est utilisé par ERASMUS pour les parcours d'études internationaux de 6 mois.

Question de Gilles TRICHET :

La question porte sur l'utilisation de la définition des « learning outcomes » pour les acquis d'apprentissage et celle de « l'unit of learning outcomes » (selon la recommandation de l'EGVET en 2009) pour l'unité d'acquis d'apprentissage.

L'unité d'acquis d'apprentissage correspondrait à une partie d'une certification comprenant un ensemble de savoirs, d'aptitudes et de compétences.

Peut-on rapprocher la notion de unit of learning outcomes de celles de bloc de compétences, sont-elles voisines, cousines, communes ?

Réponse de Francis PETEL :

Votre question porte sur la notion de granularité d'un bloc de compétences, question qui va se poser à plusieurs niveaux, du point de vue des Ministères certificateurs pour définir la taille d'un bloc de compétences.

Le premier élément de réponse est d'éviter une granularité trop faible.

La logique EGVET était de prévoir une granularité supérieure, avec une logique d'échanges pour baliser des parcours européens d'apprenants. L'objectif recherché était de valider une taille de maille équivalente à une valorisation « workload » sur la durée de séjour à l'étranger. Ce n'est pas lié à une logique compétence.

Par rapport à la question de Brigitte ETEVE :

Francis PETEL lui confirme que la réponse ne peut provenir que de France Compétence.

Rappelons que dans un contexte de chamboulement, la création très récente de France Compétence avec l'ouverture d'accès informatique au site de dépôt de demande de certification se sont faites sans grand problème ; la logique du système de certification est restée compréhensible pour l'ensemble des acteurs.

La plus grande difficulté risque de venir de la relation de France Compétence avec les trois principaux Ministères certificateurs qui ont chacun leur propre logique dans un but de convergence.

Pour précision, il est ajouté que la logique d'instruction par France Compétence est différente de la précédente. Jusqu'à présent, se tenaient des échanges entre instructeurs et les Organismes. Compte tenu de la charge de travail et de la priorité de traitement visant à écarter les défauts reprochés à l'ancien système, la Commission de certification a décidé de réorganiser son traitement de façon à donner une réponse directe :

- Conformité ou non-conformité et dans ce dernier cas, rejet avec demande de modification et de représentation à la Commission.

Catherine NASSER ajoute que la loi fait passer dans le Code du Travail ce qui auparavant relevait du Code de l'Education.

Les Ministères concernés de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur seront responsables des Titres ou Diplômes relevant de la Formation Initiale. En revanche, ce qui tient à la Formation professionnelle continue relèvera du Ministère du Travail et du Code du Travail.

### Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Les diplômes de type CAP ou BEP vont aussi se trouver dans un paradoxe. Les enseignements généraux vont-ils constituer un bloc de compétences ?

Question de Damien BROCHER :

Dans ces dernières fonctions, la CNCP revêtait un rôle de contrôleur de la qualité par rapport aux certifications enregistrées. Dans la mesure où la modalité d’instruction est modifiée, dans quelle mesure, cette garantie de la qualité pourrait être du ressort de la nouvelle Commission ?

Précision en réponse à la notion de qualité :

Tout à l’heure a été décrite la procédure de dépôt de dossier, de façon conforme ou non. Derrière cela, il y a une instruction et une décision prise par la Commission.

Catherine NASSER :

La qualité de la certification va être égale à sa rentabilité, c’est-à-dire l’efficacité par rapport à l’insertion professionnelle.

Il faut différencier la certification qualité du COFRAC avec le système de certification évoqué ce jour, qui donne un niveau de qualification pour obtenir un emploi et peut-être une classification.

Remarque :

Les certifications vont être invoquées parce qu’elles rendent les formations éligibles au financement. Or une certification pour inscrite au Répertoire Spécifique doit au préalable démontrer une forme de qualité pour après démontrer sa qualité. Il s’agit d’une logique dans laquelle une notion de qualité doit être jouée par la commission de certification de France Compétence.

Jacques FAUBERT :

La question du sens pose un problème précis : que se passe-t-il pour la sphère des personnes en danger d’obsolescence de compétences dans l’entreprise et par rapport aux métiers émergents ?

Quels sont les critères qualité pour les personnes qui sont en emploi et qui veulent évoluer ?

La question technique des dossiers et des critères est une question de « sens ».

Que fait-on des salariés actifs qui s’interrogent sur leur évolution et qui pourrait demain si l’on y prend pas garde créer une génération de demandeurs d’emploi ?

Catherine NASSER propose d’écouter l’intervention de Damien BROCHER : comment la logique « compétence » bouscule la valeur d’usage de notre système de certification.

### **III. « L’évolution de la valeur des usages des certifications dans le nouveau paysage de la Formation Professionnelle : vers un marché de la certification ? »**

**Damien BROCHER, CEREQ, établissement public qui réalise des études sur la relation formation – emploi.**

Source documentaire :

BREF CEREQ de novembre 1995, « la compétence, l’emploi, norme et usages de la certification ? »

Groupe de Travail de l’AFDET – 2016 : « Bloc de compétences » – éditions CEREQ

CEREQ : Etude sur les CQP – 2016 – « Rapport du CESE sur les certifications de qualifications professionnelles ».

**Synthèse interne à l’AFREF et n’engageant que l’AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l’AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l’échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Droit social de janvier 2019, sous la vision éditorialiste de Jean-Marie LUTTRINGER, article de Cédric PUIDEBOIS (DGEFP) sur le rôle de régulation du système par l'Etat via France Compétence.

## Historique

Le paysage de la certification professionnelle français est un système hétérogène produit par strates successives.

Comment les personnes vont-elles s'approprier le système au regard de l'évolution que la nouvelle loi opère ? Les personnes auront-elles besoin d'indices, signaux déterminant la valeur des formations et faciliter leur choix. Comment les logiques de marché vont-elles alors s'établir ?

Pour Damien BROCHER la question ne porte pas sur l'existence du marché, qu'il considère être préexistant depuis de longues années, mais sa régulation.

Quelles règles seront données au marché et quelles interactions possibles entre les acteurs du marché ?

### 1. Un système produit de l'histoire socio-économique (sociétal)

Deux temps structurent ce paysage de la certification en France,

#### **Le temps de la qualification de la fin de la guerre aux années 1980.**

(A la fin de la guerre, naît le système de classification professionnelle de PARODI – CROIZAT.)

Cette période est globalement marquée par une extension et une légitimation du système des diplômes. Dans le même temps, les systèmes de formation internes d'entreprises ont été « délégitimés » et ils disparaissent dans les années 1970. Exemple de grande entreprise ayant développé ses formations internes d'entreprises : Renault.

Dans les années 90, des pionniers, comme Véolia et la Poste ont créé leur CFA. Aujourd'hui, au titre des nouvelles dispositions sur l'apprentissage, des entreprises projettent à nouveau de recréer des CFA.

Mais durant ce temps, la légitimation des diplômes va de pair avec les entreprises qui confient les formations à l'Education Nationale. Ces certifications à reconnaissance nationale, qui lui confèrent encore tout son poids, sont articulées aux conventions collectives pour que la valeur des diplômes ait une reconnaissance au sein des conventions de branches professionnelles.

#### **Le temps des compétences : années 1990 – 2000.**

A partir des années 1990 apparaît l'émergence localisée de démarches compétences (exemple : CAP 2000 groupe Usinor-Sacilor, Sidérurgie) comme un savoir-faire opérationnel et professionnel pour les traduire dans des progressions professionnelles au sein d'entreprises.

Cela va cependant susciter des débats et controverses entre les années 1990 et 2004. Aucun accord n'est trouvé sur la traduction objectivée de la compétence.

A partir de 1986, la certification est davantage articulée aux enjeux des compétences dans les branches professionnelles : CQP, CQP Interprofessionnel, CléA (socle de compétences).

### Qualification versus Compétence

Au début des années 2000, certains acteurs ont affirmé la volonté de créer un système de qualification pour suppléer le système des diplômes considéré comme ne prenant pas assez en compte la diversité des compétences.

Le système des CQP s'est développé progressivement avec l'apport des partenaires sociaux. Mais le système des diplômes et titres est resté bien présent. A partir des années 2000, la logique d'imbrication entre les deux systèmes a commencé à prendre le pas.

Comment composer un système général d'éducation et de formation imbriquant les sous-systèmes ?

#### Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

La création du Répertoire RNCP en 2002 devait dans un premier temps réunir dans un même répertoire les certifications, mais sur une vision plus lointaine et plus large, il y avait l'idée, à un moment donné, de pouvoir réunir les acteurs pour créer des rapprochements entre certifications, entrer dans une dynamique, susciter des dispositifs de mise en relation.

Peu à peu apparaissent de façon plus ou moins masquée des systèmes de reconnaissance mutuelle entre certifications pour favoriser les « passerelles ».

Dans les métiers du Sport, un empilement de certifications a été généré par 3 systèmes : les STAPS créés par l'enseignement supérieur, la branche professionnelle du Sport a créé un ensemble de certificats de qualification professionnelle et le Ministère des Sports qui a son système de certification basé sur les Brevets Professionnels (BPJEPS).

Un Comité de Concertation Scientifique a amorcé la mise en place de passerelles. C'est un enjeu difficile car chacun est attaché au système de certifications qu'il a créé.

### **Les blocs de compétences depuis la loi de 2014**

Est-ce à l'institution de porter la certification ou est-ce à l'individu acteur de son parcours professionnel ?

L'inscription dans la loi de 2014 de l'organisation de la certification en bloc de compétences revêt une logique de recherche de complémentarité qui a émergé au nom de :

- l'idée que le salarié doit être acteur de sa liberté professionnelle, libre de choisir son avenir professionnel ;
- l'idée d'une articulation entre les certifications.

Quelle régulation et comment organiser la complémentarité ?

Un accord « sociétal » sur la finalité de la certification serait nécessaire et pourrait être pris en main par France Compétence autour de deux enjeux :

- i. La finalité de la certification comme **outillage au service de la mobilité** sur le marché du travail, via :
  - la construction des parcours professionnels des individus tout au long de la vie :
    - o la certification « au service de », pour être un outil d'aide aux personnes ;
  - l'organisation des mobilités entre les composantes du marché du travail :
    - o Le CEREQ, à la suite de l'étude commanditée par le MEDEF en 2001, a écrit que pour un système de validation interprofessionnel la question de la mobilité, du passage d'un secteur à un autre est fondamentale.

Le système des diplômes par la garantie de validité nationale constituait un équivalent reconnu par tous permettant de passer d'un secteur à un autre. Comment la certification pourra le permettre ?

L'enjeu de repositionnement du champ de la formation.

La formation est un outil d'émancipation qui se faisait en dehors du travail. La légitimité de l'ensemble du système de formation s'est faite en dehors du lieu du travail.

Le repositionnement du champ de la formation passe par :

- La prise en compte des implications de la nouvelle définition de l'action de formation : « parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel ». La référence au lieu de la formation ne figure plus dans la définition. La formation peut être organisée dans le travail comme de toute autre manière.

#### **Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

- Le développement des formes de « réimbrication » de la formation dans le travail comme l'AFEST.

⇒ **Enjeu de réarticulation du travail et de la formation et de reconnaissance du caractère formateur des situations de travail.**

Des acquis qui étaient antérieurement obtenus avec une forme d'AFEST, sont aujourd'hui redécouverts.

### La complémentarité dans le temps

Comment faire que l'Education Nationale ou l'Enseignement Supérieur dialogue avec les branches professionnelles pour articuler l'acquisition de connaissances – socles avec des formations plus spécialisées ?

- L'enjeu des campus des métiers et des qualifications.

### La complémentarité dans le contenu

- Vers un mixage des certifications via les blocs de compétences ...
- L'enjeu est pour les personnes

Comment identifier les blocs de compétences d'une certification qui permettront d'approcher une autre certification ? Comment agréger les blocs de compétences ?

- Des enjeux de réflexion concertée dans plusieurs domaines

Il serait intéressant de réouvrir des débats sur la notion des métiers et leurs représentations dans les référentiels et s'attacher à la question fondamentale de la granularité.

- L'évaluation des compétences

Comment reconnaître des modalités diversifiées d'évaluation et des évaluateurs ?

Quelle légitimité des modes d'évaluation ?

Quelle reconnaissance des professionnels pour une part comme des évaluateurs ?

- La question des compétences « transversales »

Qu'est-ce qui est à intégrer dans les compétences transversales ?

Il ne faut pas négliger la question du contexte.

## *ECHANGES AVEC LES PARTICIPANTS*

Question de Jacques FAUBERT

Le Manager que l'on peut appeler « l'aidant en compétence » est perdu par rapport à tout cela.

Comment va-t-on faire pour aider ces intermédiaires (y compris certains DRH) ?

Réponse de Damien BROCHER

C'est une question fondamentale. Si les formations en situation de travail se développent, un véritable enjeu pour les managers va apparaître. Par le biais du rôle pragmatique de l'aidant pour apprendre de nouvelles formes d'activités lors d'une prise de poste, il y aurait une possibilité d'imbriquer les managers.

### **Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Question de Catherine NASSER

Comment les utilisateurs (salariés ou chômeurs) vont-ils s’y retrouver ? Comment les entreprises et les branches professionnelles vont-elles s’emparer de ce maquis pour construire les futures classifications ou actualiser les actuelles ?

Réponse : Le marché va exploser en termes de demandes de formation.

Les individus vont faire face à une jungle d’offres dans laquelle ils vont devoir choisir.

Cela va amener les questions de qualité.

Pour les certifications publiques, des logiques d’homogénéisation vont s’instaurer : création de filières de formation (grands ensemble de formations), selon des logiques « d’étages » : diplômes – certifications socles avec derrière des certifications.

Est-ce que le système d’un point de vue technique va résister ? En effet, les premières applications doivent marcher en novembre 2019.

Comment les individus vont-ils choisir ? Il va y avoir des retours d’incompréhension, questionnements forts. Les années 2019 – 2020 risquent d’être difficiles.

Ce qui vont se former, seront ceux qui auront la capacité à discerner les bons parcours de formation.

Question

Raisonné par rapport à la finalité de la certification comme outillage au service de la construction des parcours professionnels des individus tout au long de la vie est effectivement un élément essentiel.

Le FPSPP avait identifié qu’un parcours contemporain était fait de rupture entre des périodes de travail et des périodes qui pouvaient être utiles à autre chose.

On est un peu dans le même cas de figure avec la certification si elle devient cet outil et si elle évolue positivement par rapport à des temps de rupture qui peuvent devenir des temps d’acquisition de compétences.

Comment arriver à un système de certifications agile, qui permet aux individus de façon efficace d’aller vers un développement de compétences à la suite d’une rupture professionnelle ?

Réponse

Derrière l’agilité, il y a l’utilisateur. Ce terme d’agilité provient du domaine du numérique et de l’expérience utilisateur.

Remarque

On s’aperçoit que le public ne sait pas comment demander une formation, quel que soit son statut et qui peut les financer. La loi de septembre 2018 n’est pas connue du public. La situation va être plus complexe à se l’approprier pour les conseillers et l’expliquer.

Catherine NASSER

La grande ambition de la loi était de faciliter l’accès à la formation. Mais il ne semble pas encore qu’il y ait une vraie lisibilité ?

Question de Francis PETEL

La notion de parcours est forte.

Pendant longtemps le lien qualification – classification a prédominé en vue d’atteindre un niveau plus élevé et obtenir un niveau social. Cette vision a structuré un système français autour du diplôme.

Dans les entreprises, les services transverses et les relations de fonctionnement entre eux ont incité à la création de projet. Cette transversalité a pris le pas peu à peu sur la verticalité.

Actuellement, il y a un besoin de compétences qui paraît prioritaire au gain que peut apporter la certification.

#### Synthèse interne à l’AFREF et n’engageant que l’AFREF

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l’AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l’échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

L'ouverture d'un parcours de formation vise à terme une certification, un nouveau métier, ou un accroissement dans un métier, mais une urgence à court terme incite à se centrer sur l'acquisition d'un bloc de compétences de la certification pour répondre à des besoins immédiats, urgents et transversaux.  
Il est important que le système de transversalité entre certifications acquière une lisibilité suffisante.

Réponse

Tout le monde parle de parcours professionnel, mais dès que l'on évoque la certification, chacun parle de son propre système de certification, selon son prisme.

Il faut des personnes autour de la table pour accepter le partage de blocs de compétences sur plus de certifications. Il y a un enjeu sur le langage commun, un besoin d'accord et de formalisation dans les branches professionnelles.

Francis PETEL

De même lorsque l'on réunit les certificateurs sur les compétences métiers, le blocage dans le dialogue apparaît dès que l'on aborde le changement du système.

Réponse

La notion de régulation peut maintenant devenir prescriptive.

Francis PETEL

Eviter des accords d'inter-certifications de pur formalisme.

Catherine NASSER

Le débat reste ouvert. La loi pose des principes généreux, mais dans l'application à travers les décrets et les outils mis en place, ce ne sera pas aussi simple. Le rôle de France Compétence sera primordial dans le système.

- On a pu évoquer la notion de valeur d'usage économique et d'usage social.  
Les Fongecif et acteurs de la VAE auraient pu témoigner sur la reconnaissance sociale pour l'individu.
- Pour la valeur économique : quelle est la place du système dans les régulations du droit du travail ? De nombreuses grilles de classification font état de niveaux de compétences.  
Qu'est-ce que cela va devenir ?

### *SYNTHESE DE René BAGORSKI*

Il propose de poursuivre sur le thème de la certification lors d'autres Conférences pour évoquer en particulier l'usage social. Il serait intéressant de faire une Disput'actions sur ces sujets.

Brucho Marx : « partie de rien je suis arrivé à rien et cela grâce à moi-même ».

Ont été évoqués les systèmes, les certifications, mais pas de la personne.

Derrière tout parcours, on retrouve l'individu avec un parcours professionnel et un parcours citoyen.

Comment est-on en capacité de donner à la personne la reconnaissance pour elle-même ?

Pourrait-on imaginer la création d'un 6<sup>ème</sup> droit de sécurité d'accès à la formation comme un système assurantiel à deux niveaux garantir l'employabilité de la personne tout au long de la vie professionnelle et garantir à l'entreprise que la personne est adaptée à ses besoins ?

#### **Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »  
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org



Au regard de la dernière loi, la place des branches professionnelles sur les certifications s'est renforcée. Les Opérateurs de Compétences ont trois missions :

- Accompagner les branches et les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sur la question des métiers futurs.
- Accompagner les branches dans la certification.
- Accompagner les branches à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les branches sont au cœur du système de certification professionnelle pour répondre aux besoins émis par les entreprises.

Cette question laisse un peu circonspect. Dans les 20 ans qui viennent, des métiers nouveaux vont émerger qui nous sont encore inconnus ; les compétences nécessaires pour exercer ces métiers le sont aussi.

Or la loi de 2018 amène à mettre déjà en place toute une logique de certification basée sur le bloc de compétences qui devient le maître étalon du système.

Cela s'accompagne d'un passage d'une logique verticale :

- L'individu se rend à un endroit défini qui recevait l'ensemble de la matière pour valider une certification complète ;

à une logique horizontale avec des blocs de compétences permettant des équivalences entre certifications.

On va faire croire aux personnes qu'à travers le bloc de compétences l'employabilité est assurée.

Or qu'en est-il alors de l'employabilité non pas immédiate, mais de celle qui donne une place dans la société à l'individu à qui on donnerait des moyens permanents d'être en réflexion par rapport à lui-même, son parcours ?

Le système français mis en place est de plus en plus sur un individu – objet dans un cadre déterminé basé sur un contrat de travail qui n'est pas le seul lien de subordination (force de travail par rapport à l'emploi), mais englobe la formation.

La prochaine matinée de l'AFREF se tiendra le 18 avril 2019, sur le thème : « l'entreprise apprenante ».

#### **Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF**

Conférence du 28 mars 2019 : Jeudi de l'AFREF « Certification : utilité sociale ? utilité économique ? »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / [contact@afref.org](mailto:contact@afref.org) / Site Internet : [www.fr.afref.org](http://www.fr.afref.org)