



En PARTENARIAT avec le



« Jeudi » de l'AFREF - 20 Novembre 2008
8h45 – 13h

La Maison des Ressources Humaines
91 rue de Miromesnil
75008 PARIS

Compte-rendu

DIPLOME, QUALIFICATION, CERTIFICATION, LABELLISATION... : MOTS ET REALITES

En ouverture de séance, **Françoise DUCRUEZET**, *vice-Présidente* de l'AFREF, remercie chacun des participants et des intervenants d'avoir bien voulu participer à cette matinée de réflexion sur la diversité des dispositifs de certification. Elle indique que cette séance est réalisée en partenariat avec le CEDIP, et plus particulièrement grâce à **Rosa ROSSIGNOL**, *déléguée générale* du CEDIP.

Françoise DUCRUEZET rappelle ensuite les objectifs de la matinée : Clarifier les repères sur la sémantique et avoir des retours d'expérience des acteurs qui ont procédé à des démarches de qualification. Cet échange sera éclairé par les regards d'experts et d'acteurs de la mise en place de dispositifs.

La séance se déroule en quatre temps :

- **Anne-Marie CHARRAUD**, *rapporteur général de la CNCP*, introduit le propos en clarifiant le paysage de la certification en France
- **Claude VILLEREAU**, *délégué de l'AFREF* et porte parole de **Michel ARIBAUD**, *expert* à la Commission européenne au sein de la Direction Générale de l'éducation et la culture, présente la certification au niveau européen.
- **Cyril PARLANT**, *avocat en droit social et associé* au cabinet FIDAL, présente la certification d'un point de vue juridique.
- Enfin, une table ronde animée par **Sylvie ANDRIEU**, *administratrice de l'AFREF*, autour de la question : « Les différents modes de reconnaissance, quels bénéfices et quelles limites ? Pour quels acteurs ? », avec la participation de :

Edouard STEINTHAL, *directeur de la formation à l'international* chez VEOLIA ENVIRONNEMENT ; **Geoffroy SABLON du CORAIL**, *chargé d'études de reconversion des militaires* à la Direction des ressources humaines de L'ARMÉE DE TERRE, le **Capitaine Wenceslas ORAY**, *responsable des certifications et de la mise en œuvre de la VAE* au Commandement de la formation de l'ARMÉE DE TERRE et **Catherine DUCARNE**, *secrétaire confédérale et chargée de la formation* à la CFDT.

1- Intervention d'Anne-Marie CHARRAUD – (CNCP)

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) a été créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle. La commission est composée de 43 membres: représentants ministériels, représentants des régions, partenaires sociaux, représentants des chambres consulaires, et personnes qualifiées. Elle a pour mission de répertorier l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles), de veiller à l'adaptation des diplômes et titres à l'environnement professionnel, d'émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification, de signaler les éventuelles correspondances entre certifications, et enfin, d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification.

Sous l'autorité de son président, la CNCP s'appuie sur les travaux d'une commission spécialisée, d'un secrétariat permanent et d'un réseau de correspondants régionaux. Elle contribue aux travaux internationaux sur la transparence des qualifications.

Passer du champ de la formation au champ des compétences suscite des questions sur leur mesure, leur évaluation et leur reconnaissance. Face à ces questions et à la diversité des dispositifs de certification, les acteurs sont aujourd'hui à la recherche de repères, d'autant que le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) marque un développement significatif.

C'est pourquoi la question est de savoir : de quoi parle-t-on lorsqu'on évoque la certification ?

En général, on l'utilise pour désigner deux objets :

- un **document** que l'on nomme parfois « parchemin », que l'on peut présenter et qui fait foi de certification.
- un **acte** important qui s'appuie sur trois piliers :
 - une référence,
 - une modalité d'évaluation qui est clairement écrite,
 - une autorité responsable du processus de certification qui est une personnalité morale vers laquelle on se retourne lorsque le processus n'a pas été suivi.

Ces piliers ont leur importance car la certification donne des droits : passer des concours, poursuivre une formation et même avoir une rémunération. Il est donc important dans le champ de la certification de raisonner différemment que dans le cas d'une simple formation.

Une fois ces trois piliers cités, on constate qu'il existe un spectre large de certifications.

La loi de modernisation sociale de 2002 a créé la VAE. Donc il est apparu indispensable de lier le système de certification et la VAE qui pouvait être un indicateur de qualification. C'est pourquoi, il a fallu définir ce qu'était une personne qualifiée en France, soit : une personne qui a fait la preuve d'un savoir, savoir-faire et savoir-être en lien avec un ensemble d'activités significatives dans le cadre de l'exercice de métiers.

Dans le système français, la liste et le recensement de ces certifications ont été confiés à une structure tripartite avec des représentants de l'État, des salariés et des employeurs. C'est donc une décision tripartite, symbole d'une tradition qui date de la seconde guerre mondiale et différente des autres pays européens.

Cette liste de certifications qui constitue le RNCP a pour objectif de filtrer et ainsi d'éviter des dispersions dans des certifications qui n'auraient pas de valeur. Cela ne signifie pas que les autres qualifications ne sont pas valables.

Il existe trois registres de certification :

- **Les diplômes**, tels que les diplômes d'État et les diplômes nationaux délivrés au nom de l'État par délégation aux Universités.
- Les **certifications de qualification professionnelle (CQP)** recensées dans une liste définie par les partenaires sociaux de branche.
- Les **anciens titres homologués**. En effet, une commission technique d'homologation a été créée afin de vérifier la pertinence des homologations en indiquant un niveau pour leur donner une valeur en tant que qualification.

Cet ensemble de titres homologués, CQP et diplômes est répertorié dans le RNCP.

En 2002, on recensait 15000 certifications dont 11 000 étaient délivrées par l'enseignement supérieur. Le reste correspond à des titres d'ingénieurs ou à des diplômes délivrés par l'État. On recense environ 600 CAP et BTS et environ 300 certifications délivrées par le Ministère du Travail. Sur ces 15 000 certifications, seulement 10% relèvent des deux derniers registres.

Actuellement, les registres ont été mis à la disposition du public. Cette mise à disposition d'informations est importante pour les demandeurs d'emploi, les salariés ou les personnes cherchant à obtenir une qualification ou à valoriser leurs diplômes dans une perspective d'intégration. En effet, il est légitime qu'un individu souhaite développer et maintenir sa qualification tout au long de sa vie dans la mesure où les compétences évoluent avec le temps.

Aujourd'hui, le rôle et la fonction de certification n'est plus une fin en soi mais un jalon qui permet de se repérer tout au long de sa vie professionnelle. On a pris conscience de cette réalité dans les années 1980.

Le répertoire a donc été conçu dans cette perspective afin de répondre à cet enjeu : non plus un programme de formation qu'il faut rendre lisible mais un objectif en terme de compétences et d'actions visées par ces dernières. En effet, *« Si l'on veut valoriser tous ses apprentissages, il est indispensable d'avoir un descriptif de ce qui a été appris en situation d'emploi »*.

Le travail pour décrire les certifications est une révolution culturelle très importante pour le monde de la formation car cela oblige les formateurs à sortir du processus pédagogique et à raisonner différemment en réfléchissant au rôle et à la fonction de formateur au-delà de la pédagogie. Tout d'abord, on a intégré l'évaluation des acquisitions liées à un groupe de métiers ou de fonctions, dans le processus de formation. Ensuite, on a intégré la description des termes d'activités et de compétences.

Le répertoire est la représentation visible du cadre français tel qu'on l'entend dans le cadre européen des certifications, c'est à dire une démarche globale qui vise à faire évoluer ces pays vers une certification des personnes dans une perspective de qualification.

En conclusion, il y a bien une révolution culturelle car nous sommes désormais dans le champ de la certification et non de la formation. La lisibilité de la certification doit pouvoir être effective par rapport au marché du travail et non par rapport à la formation. La certification doit permettre la reconnaissance des VAE (acquis d'apprentissage formel et informel) et l'accès à la formation continue.

Elle a donné un outil pour permettre la mobilité des personnes dans l'espace européen.

La transparence des descriptions en matière de certification va servir de base pour certifier la qualification des personnes.

2- Qu'en est-il des certifications au niveau Européen ? ECVET : Vers un système transnational de transfert de crédits d'apprentissage

par **Claude VILLEREAU** porte parole de **Michel ARIBAUD** (Commission Européenne)

La Commission européenne est, avec le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne, l'une des trois principales institutions de l'Union européenne. Instituée par le Traité de Rome de 1957, elle est composée de 27 commissaires depuis l'adhésion le 1er janvier 2007 de la Bulgarie et de la Roumanie. Son président actuel est le Portugais José Manuel Barroso depuis le 22 novembre 2004.

Sa fonction principale est de proposer et de mettre en œuvre les politiques communautaires. « Gardienne des traités », elle veille à leur application. Jouissant du monopole du droit d'initiative sur le premier pilier de l'Union européenne, elle joue un rôle central de garante de l'intérêt général.

La Commission agit indépendamment des gouvernements des États membres, mais est responsable devant le Parlement européen qui peut la censurer. Son mandat est de cinq ans et les commissaires sont assistés par une administration qui est par ses effectifs la plus importante de l'Union européenne. Son siège est situé à Bruxelles.

Claude VILLEREAU tient d'abord à excuser **Michel ARIBAUD** retenu au dernier moment à Bruxelles. Après contact pris avec l'intéressé, il résume l'intervention que ce dernier devait faire.

L'un des enjeux majeurs de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation est de permettre à tout citoyen européen de faire reconnaître ses qualifications dans toute l'Europe et de favoriser par conséquent la mobilité géographique et professionnelle.

A cette fin, l'Union Européenne souhaite mettre en place un système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (*ECVET : European Credit for Vocational Educational and Training*), conçu pour faciliter le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages. Le principe en a été acté à plusieurs reprises dès 2002, par les ministres de l'Education.

L'établissement d'ECVET a donc pour objectifs :

- **d'encourager la mobilité des apprenants** dans la phase de formation professionnelle au niveau national et européen ;
- **d'assurer la transparence entre les qualifications ;**
- **de favoriser la coopération et la confiance mutuelle entre les systèmes de formation et d'enseignement professionnels** en Europe

Le projet de certification ECVET suit donc la logique de la France, c'est-à-dire l'idée de la formation tout au long de la vie. Il s'agit donc d'intégrer de manière permanente le renouvellement des savoirs, des aptitudes et des compétences des citoyens dans le but de créer une mobilité inter-pays. C'est un élément essentiel pour la compétitivité et pour la cohésion sociale de l'Union européenne.

Cependant, il existe certains obstacles au développement de la certification au niveau Européen. En effet, les différentes études qui ont été conduites au niveau européen, notamment à la faveur du développement du projet ECVET, ont bien confirmé que les systèmes de formation et de certification étaient fondés sur des approches si diverses qu'ils sont souvent peu directement et immédiatement compatibles, dans une

perspective de mobilité. Cet état de fait freine sans doute la coopération entre les différentes autorités et différents prestataires européens dans ce domaine mais induit surtout, une grande hétérogénéité pour ce qui est de l'acceptation et de l'intégration dans les systèmes d'approches, de méthodes ou de dispositions qui pourraient introduire plus de flexibilité dans ces mêmes systèmes.

L'exemple de la Validation des Acquis de l'Expérience est en ce sens assez caractéristique. Si la France est pionnière en la matière, il n'en est pas de même dans les autres pays européens pour lesquels cela reste un mystère voire même une aberration. Il y a donc un travail de conviction à mener afin d'admettre qu'il est important de reconnaître les savoirs formels et informels et ainsi de les intégrer dans les systèmes de certification.

Un second obstacle est celui de la complexité des systèmes de certification interne à chaque pays. Il est donc difficile de les faire fonctionner ensemble.

La France fait d'ailleurs partie de ces systèmes complexes car certaines certifications sont reconnues alors que d'autres ne font pas partie du répertoire national des certifications professionnelles.

Enfin le principe de souveraineté des États membres constitue un troisième obstacle. Dans les domaines de l'éducation de la formation et des certifications, la souveraineté freine voire rend impossible l'établissement de règles ou, du moins, d'approches communes.

Mais c'est surtout la diversité et l'hétérogénéité des systèmes qui expliquent que la conception de références harmonisées, de méthodologies partagées, de dispositifs ainsi que d'outils communs prend beaucoup de temps et les recommandations de la Commission Européenne ne sont pas toujours suivies par l'ensemble des États membres.

Pour y remédier, de nouvelles recommandations ont été faites, dans le cadre du processus de Copenhague, en avril 2008. En termes de recommandation aux États membres, il est prévu que leur soit recommandé de prendre les dispositions nécessaires, y compris des expérimentations, pour mettre ECVET en œuvre progressivement à partir de 2012. Il sera également recommandé aux États membres de veiller à la mise en place de mécanismes opérationnels de coordination et de suivi pour garantir la cohérence des initiatives nationales et transnationales.

La Commission sera invitée à soutenir les États membres dans la mise en œuvre d'ECVET, à développer un manuel et des outils à l'intention des utilisateurs de l'ECVET, à créer un groupe pilote d'utilisateurs de l'ECVET et à créer un réseau européen ECVET. La Commission assurera en outre un suivi de l'action menée en réponse à la recommandation en vue d'une révision éventuelle de celle-ci cinq ans après son adoption.

Les spécifications techniques d'ECVET présentent les principes généraux et les spécifications techniques essentielles qui visent notamment à décrire les certifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissage dans la perspective d'un transfert et d'une capitalisation des acquis d'apprentissage. En ce sens, ECVET ne doit pas être réduit à la question des "points" qui, par rapport aux enjeux que porte un système de capitalisation des acquis, revêt un intérêt second. Les principes et spécifications techniques d'ECVET sont conçus de manière à pouvoir être utilisés de façon flexible, mais structurée.

Le concept d'unités retenu pour ECVET vise à permettre la construction de parcours individuels d'apprentissage et de reconnaissance des acquis au cours desquels les apprenants peuvent accumuler au fil du temps, dans différents pays et dans le cadre de types d'apprentissage différents, les unités requises pour obtenir une certification. ECVET offre également, la possibilité d'élaborer des références communes pour les certifications d'EFP, puisqu'il met en place une structure et des conventions communes.

Par ailleurs, le projet ECVET est **riche d'avenir** mais il est aussi **ambitieux** et **complexe**.

- **Riche d'avenir**, d'abord parce qu'il porte en germe des solutions pour permettre aux systèmes de communiquer, de dépasser les obstacles qui les séparent. Ensuite, parce qu'il contribuera à faire des personnes les acteurs de leur parcours personnel d'apprentissage tout au long de la vie en leur permettant d'obtenir la reconnaissance de leurs acquis.

- **Ambitieux** parce qu'il vise à contribuer à faire de la mobilité un mode normal, voire banal, de l'apprentissage tout au long de la vie et de la validation des acquis des apprentissages, quel que soit le contexte de ces apprentissages. Dans ce sens, il participe au renouvellement de l'approche de la mobilité, qui n'est pas seulement géographique, mais aussi sociale ou professionnelle.

-**Complexe**, sans doute, parce qu'il concerne différents acteurs de l'EFP (Ecole de Formation Professionnelle) et des certifications, à différents niveaux et dans divers champs de compétences, par exemple en matière de certification ou de prestation de formation, et tous domaines qui relèvent de la souveraineté des États membres.

ECVET n'est sans doute pas un instrument miracle qui, dès son adoption, sera prêt à l'emploi et à la généralisation. Il faudra en effet du travail, du temps et un soutien communautaire important pour que les acteurs et les bénéficiaires se l'approprient, pour que les partenariats les plus pertinents et les plus efficaces soient établis.

Question de la salle :

- *Il semble exister différents systèmes de crédit. Quelle est la différence entre ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) et ECVET.*

En réponse, **Anne-Marie CHARRAUD**, explique que les ECTS s'appuient sur le temps de travail de formation de l'étudiant. Ce temps de travail qui correspond à un volume de travail est exprimé en crédit. L'ECTS repose sur le principe qu'une personne étudiant à plein temps fournit un volume de travail équivalent à 60 crédits au cours d'une année académique. En ce qui concerne ECVET, le problème souligné est celui de la reconnaissance des acquis d'un pays à l'autre.

Jean-Michel HOTYAT (DGES : Direction Générale de l'Enseignement supérieur) précise, en outre, que s'il existe un partenariat entre les pays, la partie validée à l'étranger n'est plus à refaire en France. Dans ces conditions, les conventions sont un élément essentiel.

Par ailleurs, **Catherine DUCARNE** (CFDT) précise à son tour, qu'il est possible de cumuler un nombre conséquent de points mais s'ils ne correspondent pas une certification clairement certifiée, ils n'ont aucune valeur. Afin de palier à ce problème, la CFDT a préconisé une fiche descriptive des aptitudes de compétences.

3- Enjeux de la certification et employabilité : En quoi la certification contribue-t-elle à maintenir ou favoriser l'employabilité ? Quelques réponses juridiques.

par **Cyril PARLANT - FIDAL**

*Avec près de 1200 avocats en France et des partenaires dans 150 pays, **FIDAL** est le premier cabinet d'avocats d'affaires en France par la taille et le chiffre d'affaires et le seul cabinet français à figurer au top 100 mondial. Le cabinet offre à ses clients une triple compétence : nationale, européenne et internationale.*

Les avocats de FIDAL conseillent 40 000 clients composés de grands groupes et d'entreprises du middle market, de particuliers, de collectivités publiques, d'associations et d'organismes à but non lucratif.

Pour **Cyril PARLANT**, spécialisé en droit de la formation professionnelle, la certification a un rôle à jouer en matière d'employabilité dont il donne la définition suivante : « *capacité à occuper un emploi (interne ou externe) au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ». Il met en avant l'idée que plus on est diplômé, plus les chances de trouver un emploi sont grandes.

Le Code du Travail s'est d'ailleurs emparé de cette matière en y intégrant la VAE en 2002. De plus, le Code du Travail donne des droits.

Tout d'abord, l'article L 6314-1 dispose que « tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage, a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'éducation,
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- soit figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. »

De plus, ce droit à la qualification s'applique au Congé Individuel de Formation énoncé à l'article L 6322-1 du Code du Travail. Le CIF, outil de repositionnement professionnel, a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation destinées à :

- accéder à un niveau supérieur de **qualification**
- préparer et passer un examen pour **l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le RNCP**

Il existe également le Droit Individuel de Formation qui est un droit d'initiative pour le salarié avec accord de l'employeur.

Enfin, existe un droit à la professionnalisation qui correspond aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation énoncés à l'article L 6324-2 du Code du Travail.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés. Elles sont ouvertes aux salariés dont la **qualification est insuffisante** au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Elles visent à l'acquisition de savoirs, savoirs faire et savoirs être. L'insuffisance de qualification montre que les métiers sont en constante évolution et qu'il est nécessaire d'acquérir une qualification pour accéder à un métier.

Pour que le droit soit opérant, il faut que ces manquements soient sanctionnés. L'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a consacré, le 23 octobre 2007, l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. C'est un arrêt structurant qui consacre le droit législatif.

Par ailleurs, on recense un certain nombre d'outils juridiques d'employabilité :

- au niveau des branches professionnelles : ce sont les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications consacrés par l'ANI du 05.12.2003.

- Il y a aussi des outils au service des salariés :

- le **bilan de compétence** en matière de GPEC qui permet aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation (Art.L6313-10 code du travail)
- L'**entretien professionnel** est tourné vers le salarié pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise (Art.2 ANI 5 décembre 2003)
- Le **bilan d'étape professionnel** doit permettre quand à lui aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation
- La consécration de ce qui a été énoncé est l'introduction de la **VAE** dans le code du travail par la loi du 17 janvier 2002, qui établit un lien juridique entre certification et employabilité. L'article L 6111-1 dispose que toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle.

Intervention de la salle :

➤ Un participant fait remarquer que le bilan de compétences est parfois utilisé pour diriger les salariés vers l'outplacement.

➤ Un second participant précise que la VAE constitue un facteur d'intégration et d'insertion socio-professionnelle, car elle favorise une reconnaissance de savoirs mobilisés au sein des postes de travail, par un diplôme. Ce référent devient un facteur de mobilité professionnelle et d'employabilité.

➤ Un autre indique que la VAE est une réponse au problème de l'évolution des techniques, de la pénurie de certaines et de l'émergence de nouveaux métiers. Elle permet aux salariés de voir un jour leur expérience reconnue et certifiée. On assiste aujourd'hui, à une montée en puissance de la VAE car 64 % des accords GPEC l'ont intégré.

Françoise DUCRUEZET conclut en indiquant que toutes ces réflexions montrent bien que nous sommes bien dans une optique de recherche de qualification tout au long de la vie.

4- Table ronde : les différents modes de reconnaissance, quels bénéfices et quelles limites? Et pour quels acteurs?

Animation : Sylvie ANDRIEU

Avec la participation d'Edouard STEINTHAL (VEOLIA ENVIRONNEMENT), Capitaine Wenceslas ORAY et Geoffroy SABLON DU CORAIL (ARMÉE DE TERRE), Catherine DUCARNE (CFDT)

Après une présentation des intervenants, Sylvie ANDRIEU indique que la table ronde va se dérouler en deux temps :

- Dans un premier temps, chaque intervenant présentera son témoignage afin de permettre à l'assistance de comprendre, à travers l'expérience et la pratique de certifications présentées, ce qui a gouverné les choix ? Quels bénéfices pour l'entreprise ? Quelles difficultés rencontrées sur le chemin ? Quelles limites dans l'usage ou l'extension de ces pratiques ?
- Puis les intervenants répondront aux questions de la salle.

↳ **Intervention d'Edouard STEINTHAL (VEOLIA ENVIRONNEMENT)**

Le groupe Veolia Environnement est le numéro 1 mondial des services à l'environnement et est présent, avec près de 300 000 employés dans 70 pays, sur les 5 continents.

L'objet social du groupe d'origine française, dont le chiffre d'affaires annuel est de 24,6 milliards d'euros, comprend les domaines des services d'eau et d'assainissement (Veolia Water), la gestion des déchets (Veolia Propreté) et de l'énergie (Veolia Energie) et celui du transport des voyageurs (Veolia Transport). Les collectivités locales, les établissements publics tout comme les entreprises des secteurs industriels et tertiaires font également partie de sa clientèle.

VEOLIA ENVIRONNEMENT, entreprise française de 150 ans, créée sous Napoléon III, s'est structurée pour devenir une entreprise multinationale de 300 000 salariés dans 70 pays et 4 métiers : la gestion de l'eau, le traitement des déchets, le transport urbain et l'énergie. Elle est constituée à 80 % d'opérateurs et de techniciens.

C'est une entreprise avec 40 % des salariés et du chiffre d'affaires en France et 60 % à l'étranger notamment en Grande Bretagne, République Tchèque et aux Etats-Unis.

Après une présentation rapide de VEOLIA Environnement, **Edouard STEINTHAL** précise que cette multinationale voit sa politique en matière de Ressources Humaines connaître des difficultés dans la cohérence de son application car la culture et la réglementation diffèrent d'un pays à l'autre.

Les choix en politique de formation ont été faits à un moment où l'entreprise était à 80 % située en France. Ces choix s'appuyaient sur la création d'un centre de formation et sur une pédagogie basée sur un certain nombre de principes originaux :

- le choix de miser sur **l'apprentissage** au travers de la création d'un CFA d'entreprise.
- La délivrance des **diplômes** en formation initiale et continue. On dénombre 16 diplômes de l'éducation nationale avec 700 apprentis formés par an et 3 000 au niveau national.
- A l'issue de cette formation, il est proposé un CDI en cas de réussite à un diplôme.

C'est un choix lourd et ambitieux de former les personnes sur le long terme. Il précise que VEOLIA est, parfois, accusé de « surformer » son personnel.

Ce choix s'explique par le fait que VEOLIA ENVIRONNEMENT rencontrait des problèmes de recrutement lié à un problème d'attractivité des métiers de l'environnement auprès des jeunes. On constate qu'après cinq ans, 85 % de leurs ex apprentis sont toujours dans l'entreprise.

Aujourd'hui, c'est l'extension de cette politique de formation à l'international qui pose problème car la notion d'apprentissage et de diplôme ne recouvre pas les mêmes fondements et n'a pas le même sens dans chaque pays.

Questions de la salle :

- Avez-vous évalué le pourcentage des personnes formées qui ont été vers un diplôme d'ingénieur par exemple, ou qui ont voulu continuer dans la formation?

Edouard STEINTHAL répond qu'il n'a aucune statistique sur les évolutions de carrière mais il existe en effet des exemples. C'est surtout le cas des personnes de niveau BAC, BAC+2 qui continuent et non celles qui ont un CAP ou un BEP. Le CFA est essentiellement un sas d'entrée.

- Avez-vous observé une mobilité des salariés entre leurs quatre métiers?

Edouard STEINTHAL précise que, vue la spécificité des métiers au niveau technique, il y a peu de mobilité mais qu'à un niveau de connaissances plus transverses, par exemple au niveau MASTER, la mobilité est plus probable.

↳ Intervention du Capitaine Wenceslas ORAY (ARMÉE DE TERRE)

L'ARMEE DE TERRE est l'une des quatre composantes des forces armées françaises. Comme les trois autres armées : la marine nationale, l'armée de l'air et la gendarmerie nationale, elle est placée sous la responsabilité du président de la République, chef des armées.

En opération, les unités de l'armée de terre sont placées sous l'autorité du chef d'état-major des armées (CEMA). Le chef d'état-major de l'armée de terre est responsable, devant le CEMA et le ministre de la défense, de l'organisation, de la préparation, de l'emploi de ses forces ainsi que de la planification et la programmation de ses moyens, équipements et matériels futurs. L'Armée de terre est composée de 130 000 hommes et femmes dont 100 000 militaires. Au total, l'Armée de terre compte 400 métiers.

Le **Capitaine Wenceslas ORAY** précise que la politique de formation et de reconnaissance du personnel au sein de l'armée de terre, répond à trois objectifs :

- professionnaliser les métiers
- faciliter le développement des carrières et les évolutions internes
- permettre au personnel de valoriser leur expérience et leurs compétences dans le civil lorsqu'il quitte l'armée de terre.

Pour répondre à ces différents objectifs, trois modes de reconnaissance de compétences sont utilisés:

- des diplômes
- des qualifications internes
- des certifications au RNCP

➤ En ce qui concerne les diplômes (parchemins) de l'armée de terre, ils peuvent prendre de nombreuses appellations telles que : attestation, certification, brevet ou diplôme. Ils sont délivrés à la suite de l'une des 2 524 formations réussies parmi 30 domaines de spécialité et 201 filières différentes et dont la durée varie de 1 jour à 5 ans.

Ces formations sont toutes reconnues en interne et prises en compte en gestion des ressources humaines.

Quelle que soit la catégorie du militaire, l'obtention de diplôme est indispensable:

- pour les militaires du rang en ce qui concerne le renouvellement de leur contrat (carrière).
- pour les sous-officiers, le diplôme est un point stratégique pour le devenir de leur carrière
- pour les officiers, c'est un moyen de progresser en grade

Depuis deux ans, l'accès à certains diplômes, au profit des militaires du rang notamment, se fait également par une validation d'expériences. La validation de l'expérience est un processus propre à l'armée de terre qui permet, à l'instar de la VAE, d'accéder à un diplôme dont les modalités pratiques ont été adaptées au besoin de l'armée

➤ Par ailleurs, les qualifications internes peuvent également être accordées au personnel, notamment officiers et sous officiers, détenant des compétences acquises par l'expérience. Il faut pour cela, avoir deux ou trois ans d'ancienneté dans des fonctions ciblées. Ces qualifications permettent de reconnaître les compétences d'une personne à la suite d'un changement de filière en autorisant la poursuite d'une carrière dans un domaine de gestion différent du leur. Ces qualifications sont mentionnées dans le dossier administratif des détenteurs mais aucun parchemin ne leur est délivré

➤ Quant à la certification de titres enregistrés au RNCP, l'armée de terre est engagée dans ce processus depuis 2006. 36 titres ont déjà été certifiés et 7 sont en cours de traitement à la CNCF.

Ces titres correspondent tous à une formation militaire déjà existante et pour laquelle un diplôme militaire est toujours délivré. A l'issue d'une formation certifiée réussie, le militaire reçoit deux diplômes:

- un document reconnu en gestion interne (diplôme militaire)
- une certification professionnelle remise dans un but ultérieur de reconversion dans le civil.

Des limites à la reconnaissance des compétences au sein de l'Armée de terre existent.

- les diplômes sont des diplômes militaires. Leur utilisation lors d'une reconversion dans le civil est très difficile.
- De même, les qualifications militaires n'ont de valeur qu'en gestion interne
- Enfin, s'agissant des titres leur nombre est encore réduit au regard du nombre de formations. Deux raisons à cette situation: tout d'abord, l'impossibilité matérielle, aussi bien pour l'armée de terre que pour la CNCF, de faire certifier tous les titres. De plus, certains titres ne sont pas certifiables car certains métiers sont spécifiques à l'Armée de terre et n'existent pas dans le civil. Par ailleurs, une autre limite tient à l'absence de rétroactivité lors de l'enregistrement d'une certification qui pénalise trois promotions

↳ Intervention de Catherine DUCARNE (CFDT)

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) est une confédération interprofessionnelle de syndicats de salariés français, la première par le nombre d'adhérents (plus de 800 000), la seconde par son audience électorale. Elle fait partie des cinq confédérations de syndicats de salariés considérées comme représentatives par l'État, en application de l'arrêté du 30 mars 1966. La CFDT est présente dans tous les secteurs professionnels tels que l'industrie, les services, l'agroalimentaire ou encore les collectivités locales. Ses actions sont fondées sur les valeurs de solidarité et de démocratie dans le cadre d'un syndicalisme indépendant des partis politiques et de toute confession religieuse. Dans les entreprises privées comme dans la fonction publique, la CFDT œuvre pour la défense des salariés en privilégiant la négociation pour l'acquisition de nouveaux droits.

Catherine DUCARNE précise qu'elle a aussi en charge, au sein de la CFDT, les questions de certification européenne et qu'elle siège dans deux Commissions Paritaires Consultatives.

Elle rappelle qu'en France, on est dans une société très marquée par le poids des diplômes, notamment ceux obtenus par la formation initiale qui a un impact sur l'entrée dans la vie active et même sur la formation tout au long de la vie. Parfois, on peut même se demander s'il y a une vie après la formation initiale!

La certification peut être une obligation pour accéder à des métiers réglementés ou à se maintenir dans son métier. De plus, il existe souvent un lien entre la certification et le niveau de rémunération notamment à travers les grilles de classification.

Donc, l'enjeu important est celui de la reconnaissance des différents acquis, interne ou non. C'est un élément de sécurisation du parcours.

La certification est aussi un élément important d'une bonne gestion anticipatrice des besoins de main d'œuvre d'une entreprise et de mise en œuvre de sa stratégie.

Cette approche est aussi le fil conducteur de l'ANI du 11 janvier 2008 portant sur la modernisation du marché du travail dans laquelle deux points importants sont exposés:

- Cet accord a inscrit le droit pour tout salarié de gagner un niveau de qualification dans sa vie professionnelle. C'est une nouvelle obligation pour l'employeur.
- L'article 15 dispose que des moyens spécifiques seront mis en place pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Par ailleurs, l'accord de GPEC, signé mi-novembre, place la question de la reconnaissance des compétences acquises au cœur de la GPEC, à travers la création du "**bilan d'étape professionnelle**".

C'est un outil qui permettra de faire le point sur les compétences que le salarié a acquises. La position de la CFDT était de viser que le bilan d'étape professionnel devienne un outil obligatoire et opposable. Or, dans l'accord GPEC, il est précisé qu'un bilan d'étape professionnel peut être demandé par le salarié tous les 5 ans et ceci quelle que soit la taille de l'entreprise. Reste à traiter : qui finance, qui assure ce bilan et comment se met-il en place? On peut également s'interroger sur sa place par rapport aux autres outils : l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel ou encore le bilan de compétence.

Discussion

➤ **Sylvie ANDRIEU** engage le débat en s'interrogeant : « *comment le salarié s'y retrouve dans l'ensemble de ces certifications, diplômes et qualifications?* Elle demande à chaque intervenant de dire comment il l'expliquerait au salarié.

Pour **Geoffroy SABLON DU CORAIL**, l'avantage de la certification réside dans le fait qu'il existe une description, allant au-delà de l'intitulé.

Catherine DUCARNE met en avant le fait que pour un même métier, il existe déjà une multitude de certifications qui prennent leur origine dans l'histoire. C'est compliqué pour un salarié de savoir ce qui lui sera utile pour assurer sa mobilité, pour une demande d'adaptation à son poste de travail par exemple. Le salarié se retrouve face à une défaillance car le répertoire est utile mais insuffisant. Il rencontre alors, énormément de difficultés pour s'orienter. Cette question du choix de la bonne certification est une question cruciale. Savoir où le salarié va et comment il y va, nécessite un accompagnement et de nouveaux outils. Par exemple, une cartographie.

➤ **Sylvie ANDRIEU** demande : « *comment l'ARMÉE DE TERRE gère sa lisibilité interne sur les certifications ?* »

Le **Capitaine Wenceslas ORAY** pense que le système de reconnaissance est clair en interne mais qu'un problème de transposition se pose pour ceux qui quittent l'institution. Pour pallier cette difficulté, les militaires vont alors pouvoir bénéficier, pendant une durée maximale de 6 mois, d'une formation favorisant leur reconversion dans le civil. **Geoffroy SABLON DU CORAIL** précise que la politique est de valoriser plus en amont, le parcours professionnel en vue de la reconversion. En effet, il est possible, dans le cas de contrats successifs, d'envisager la reconversion au plus tôt pour que le militaire puisse exercer une fonction qui se rapproche du civil.

Le **Capitaine Wenceslas ORAY** ajoute qu'au niveau du RNCP, il y a certes des doublons mais également des manques. Ainsi, certaines certifications reconnues sur le marché du travail ne figurent pas dans ce répertoire.

➤ **Sylvie ANDRIEU** : « *Comment sont perçus les standards à dimension internationale à l'instar du TOEIC ou du TOEFL non enregistrables au RNCP ?* »

Pour **Edouard STEINTHAL**, ces types de certification ont leur place dans l'entreprise VEOLIA ENVIRONNEMENT et, dans certains pays, cela peut constituer une voie médiane.

Catherine DUCARNE précise que ces certifications ne sont ni de même niveau ni de même nature et ne sont pas reconnues par les partenaires sociaux. Mais elles peuvent cependant avoir une certaine légitimité dans la mesure où un ingénieur, par exemple, a besoin d'une certification en langue pour obtenir son diplôme.

Questions de la salle

- *A aucun moment nous avons parlé d'âge, qu'en est-il de la problématique de l'âge dans la formation?*

Catherine DUCARNE indique que, dans les négociations, le problème pour les seniors est surtout le maintien dans l'emploi. Il s'agit surtout d'un problème d'aménagement du poste de travail avant même de certification ou de formation.

Edouard STEINTHAL rappelle que l'âge moyen de départ à la retraite en France est proche de 58 ans et que les problèmes de capitalisation des savoirs des salariés expérimentés constituent un souci récurrent. Les seniors en fin d'activité, sont formés pour qu'ils puissent être des formateurs occasionnels. C'est une sorte de reconversion car ils tentent de capitaliser leurs connaissances en transmettant leurs savoirs.

- *Qu'en est-il du développement du RNCP ?*

Catherine DUCARNE indique que la CFDT demande à ce que le RNCP ait un pôle de régulation. Il est indispensable qu'il y ait un bilan de ce qui existe et surtout de savoir s'il est nécessaire de « recréer quelque chose ». L'une des solutions qu'elle évoque, est celle de la cartographie.

Edouard STEINTHAL met en avant qu'il serait intéressé que leurs certifications rentrent dans le cadre européen.

CONCLUSION

Sylvie ANDRIEU conclut la session en indiquant, en synthèse, que la certification a conduit rapidement à la notion de qualification et donc à la question d'employabilité et de reconnaissance.

Elle a retenu quelques expressions et notamment, « *la notion de certification tout au long de la vie pour que les individus puissent se retrouver* ». Le sens de la certification a évolué. Il s'agit beaucoup moins de dresser des listes de contenu de formation que de repérer les articulations entre emploi, métier, qualification et certification.

A l'issue de la séance, **Françoise DUCRUEZET** remercie les intervenants, les participants et les étudiants du Master ATOGE, en charge du compte rendu ainsi que **Rosa ROSSIGNOL** et le CEDIP en tant que partenaire qui a accueilli cette séance.

BIBLIOGRAPHIE

SITES INTERNET DES INTERVENANTS

- <http://www.fidal.fr>
- <http://www.cfdt.fr>
- http://ec.europa.eu/index_fr.htm
- <http://www.veolia.com>
- <http://www.defense.gouv.fr/terre>
- <http://www.cncp.gouv.fr/CNCP>

PRINCIPAUX TEXTES REGLEMENTAIRES SUR LA CERTIFICATION

- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale: pose pour principe que toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national de certifications professionnelles.

- ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle
Les partenaires sociaux ont rassemblé dans un texte unique, les dispositions maintenues de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et celles de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. La première partie fixe les conditions d'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la seconde situe la place de la formation initiale technologique et professionnelle en particulier l'apprentissage.

- ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail: a inscrit le droit pour tout salarié à gagner un niveau de qualification dans sa vie professionnelle qui est une nouvelle obligation pour l'employeur.

OUVRAGES

- **BROCHIER D.** La formation professionnelle en mutation . Édition Liaisons, 2001
- **LE BOTERF G.** Construire les compétences individuelles et collectives. Éditions d'Organisation, 2001
- **BARKATOLAH A.** Valider les acquis et les compétences en entreprise . INSEP Éditions, 2000
- **UNIVERSITE PARIS VIII**, Expérience et formation autour de nouvelles lois sur la reconnaissance des acquis.
Formation permanente, 2001
- **ARIBAUD M.** Réflexion européenne sur la lisibilité des certifications: apprendre et entreprendre. CENTRE INFFO, 2002

Auteurs du compte-rendu : Swapna PUNCHUN; Angélique RIBEIRO du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris Ouest Nanterre – La Défense

Directeur de la spécialité Master ATOGE : Patrice SIMOUNET

Coordinateur pour les travaux de compte rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Contact : Jacques PEVET ; Françoise CORFA

Responsables du thème : Françoise DUCRUEZET- Sylvie ANDRIEU