

CERTIFIER OU MICRO-CERTIFIER LE TRAVAILLEUR ENTRE RECOMMANDATIONS EUROPÉENNES ET RÉFORMES NATIONALES, QUELLE CONCEPTION DE LA QUALIFICATION ?

CERTIFICATIONS OR MICROCREDENTIALS OF WORKERS BETWEEN EUROPEAN RECOMMENDATIONS AND NATIONAL REFORMS, WHAT CONCEPTION OF QUALIFICATION?

Pascal CAILLAUD

Nantes Université, UMR-CNRS 6297 - Laboratoire Droit et Changement social, France

Centre associé au Céreq des Pays de la Loire, France

RÉSUMÉ

Les dernières réformes de la formation professionnelle ont fait de la certification une des notions centrales du système français de formation. Mais de quelles certifications professionnelles parle-t-on ? Les évolutions récentes en France comme au niveau européen visent à promouvoir la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications décernées en Europe, notamment par la proposition d'une nomenclature de niveaux de formation et de systèmes d'unités capitalisables. Elles visent également à inciter les États membres à développer des micro-certifications pour les intégrer dans les systèmes d'éducation et de formation et participer aux politiques de l'emploi et du marché du travail. Ces évolutions interrogent. Certifications et micro-certifications visent-elles toujours la qualification ?

Mots-clés : cadre européen des certifications, certifications, formation professionnelle, formation tout au long de la vie, micro-certifications, qualification professionnelle.

ABSTRACT

The latest reforms in vocational training have made certification one of the central concepts in the French training system. But what professional qualifications are we talking about? Recent developments in France and promoted by the European Union aim to promote the transparency, comparability and transferability of qualifications awarded in Europe, in particular by proposing a nomenclature of levels of training and credit systems, but also to encourage Member States to develop micro-certifications in order to integrate them into education and training systems and participate in employment and labour market policies. These developments raise questions. Are certifications and micro-certifications still aimed at qualification?

Keywords: certifications, European Qualifications Framework, lifelong learning, microcredentials, qualifications, vocational training.

INTRODUCTION

Les dernières réformes de la formation professionnelle ont fait de la certification une des notions centrales du système français de formation (Caillaud, 2018). Elle est objet d'un droit à la qualification prévu par le Code du travail¹ et la finalité première de l'alternance, via les contrats de professionnalisation² ou d'apprentissage³ comme des dispositifs de formation continue des salariés, des demandeurs d'emploi et des indépendants tels l'emblématique compte personnel de formation (CPF).

Mais de quelles certifications professionnelles parle-t-on ? La diversité marque en effet le paysage en la matière. On songe classiquement aux certifications figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), tenu par l'établissement public France Compétences, qui recense par niveaux de qualification et domaine d'activités les diplômes et titres délivrés au nom de l'État, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualifications professionnelles de branches. Mais celles-ci n'en sont plus la seule forme. D'une part, chaque certification doit être constituée de « blocs de compétences », ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, pouvant être évalués, validés... et finalement certifiés. D'autre part, de nouvelles formes de certifications et d'habilitations se sont développées depuis deux décennies, certifiant des « *compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles* » faisant aujourd'hui l'objet d'un répertoire spécifique, accessibles également par le biais du CPF. Mieux, qualification, compétences, activités... que viennent finalement aujourd'hui attester les certifications ?

Or, ces évolutions récentes du paysage de la certification en France sont concomitantes à celles de l'Union européenne visant à promouvoir la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications décernées en Europe, notamment par la proposition d'une nomenclature de niveaux de formation et de systèmes d'unités capitalisables⁴, voire dorénavant en incitant les États membres à développer des micro-certifications⁵ pour les intégrer dans les systèmes d'éducation et de formation et participer aux politiques de l'emploi et du marché du travail.

Ces évolutions nationales comme européennes pour le développement et la promotion de ces nouvelles formes de documents interrogent. La certification professionnelle vise-t-elle toujours la qualification ? Notion polysémique juridiquement (Caillaud, 2022), on se réfère ici à la *qualification personnelle du travailleur*, entendue comme tous les éléments permettant à ce dernier de convaincre un employeur de son aptitude à l'emploi tels les diplômes, certifications, expérience professionnelle attestée par des certificats de travail (Lyon-Caen, 1992) comme la *qualification conventionnelle du travail* qui consiste en une définition des emplois et leur rangement hiérarchique au sein d'une classification de convention collective de branche, en lui attribuant un certain coefficient servant de base à divers éléments dont le plus important est la rémunération (Lyon-Caen, 1988).

¹ C. trav. Art. L 6314-1.

² C. trav. Art. L. 6325-1.

³ C. trav. Art. L. 6313-6.

⁴ Recommandation du Parlement et du conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, 2008/C111/01, revue en 2017, 2017/C 189/03.

⁵ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, 2022/C 243/02.

Dans un premier temps, il s'agira de montrer comment la France et l'Union européenne ont élaboré séparément juridiquement, mais parallèlement, des cadres et des niveaux de certifications des qualifications avant qu'une mise en correspondance des deux démarches ne soit assurée à partir de 2017 (I). Dans un second temps, l'attention sera portée sur les réformes françaises comme européennes qui promeuvent concomitamment le développement de micro-certifications visant l'attestation des compétences professionnelles (II).

CERTIFIER LA QUALIFICATION DU TRAVAILLEUR : LE RECOURS AUX CADRES ET NIVEAUX DE CERTIFICATIONS

À la signature du traité de Rome, en 1957, la libre circulation des personnes devient un des piliers fondamentaux de la Communauté européenne. Deux catégories d'obstacles à l'exercice d'un tel droit ont pu alors être identifiées. La première relève d'entraves directes à l'accès à un emploi dans un autre État membre, et notamment l'existence de conditions de qualification ou de diplôme pour pouvoir exercer une profession. La seconde se présente sous la forme de barrières indirectes, sociales, économiques, culturelles et linguistiques, comme le manque de connaissance d'une langue étrangère ou la méconnaissance des différences entre législations nationales sur l'éducation, la formation et le travail. Mais les traités européens ne permettent pas aux institutions européennes de lever ces deux obstacles avec la même force contraignante. L'action européenne s'est d'abord concentrée sur les barrières directes que sont les diplômes conduisant aux professions réglementées avant, plus tardivement, de porter son attention sur les certifications en général, pour essayer de lever les barrières indirectes précitées, par la promotion d'un cadre européen des certifications et d'une nomenclature de niveaux de qualification. Entretemps, la France s'est déjà engagée au début des années 2000 dans une démarche similaire que la réforme de 2018 est venue articuler avec les recommandations européennes.

DES DIRECTIVES INITIALES LIMITÉES AUX PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES

Sur la base de certaines dispositions du Traité de Rome, dans sa rédaction initiale de 1957, furent adoptées plusieurs mesures tendant à assurer la libre circulation des travailleurs. L'article 57 d'alors⁶ prévoit que les institutions communautaires élaborent des directives visant à la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres, et à la coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres concernant l'accès aux activités non salariées et leur exercice. Un ensemble de directives de libéralisation, visant particulièrement les activités des secteurs du commerce, de l'industrie et de l'artisanat furent adoptées⁷, puis, de 1975 à 1992, une quinzaine d'autres ont éliminé les barrières juridiques visibles que constituaient les diverses réglementations de l'accès ou de l'exercice d'une activité par l'obligation de posséder un diplôme (Pertek, 2008), notamment par une harmonisation de certaines règles nationales relatives aux formations concernées ou à la reconnaissance mutuelle des certifications entre États membres. Certaines de ces directives sont dites « sectorielles » puisqu'elles visent des professions particulières⁸, les

⁶ Actuel article 53 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

⁷ Plombiers, constructeurs d'immeubles, agents de voyages, guides accompagnateurs, grossistes et détaillants, coiffeurs....

⁸ Infirmier responsable des soins généraux, praticien de l'art dentaire, vétérinaire, sage-femme, architecte, pharmacien et médecin.

autres sont dites « générales »⁹ puisqu'elles ne portent pas sur le champ professionnel des diplômes mais plutôt sur le niveau général d'études qu'ils consacrent. Ces textes éparés font l'objet d'une « codification » avec l'adoption d'une directive du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles¹⁰ abrogeant les textes précédents, tout en en reprenant l'essentiel des dispositions. Dorénavant, ce texte s'applique à tous les professionnels souhaitant s'établir à titre permanent dans un autre pays de l'Union européenne, en tant que travailleur non salarié ou salarié. Trois systèmes de reconnaissance y coexistent : une reconnaissance automatique pour les professions dont les conditions minimales de formation sont harmonisées, dans une certaine mesure, au niveau de l'UE, à savoir les professions de médecin, d'infirmier responsable de soins généraux, de praticien de l'art dentaire, de vétérinaire, de sage-femme, de pharmacien et d'architecte ; une reconnaissance automatique pour certaines professions artisanales, commerciales et industrielles, fondée sur l'expérience professionnelle et un système général relatif aux professions susmentionnées qui ne sont pas couvertes par le régime de reconnaissance automatique reposant sur le principe de reconnaissance mutuelle des qualifications.

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN EUROPE : OBJETS D'ACTES NON CONTRAIGNANTS

Avec le traité de Maastricht du 7 février 1992 sur l'Union européenne, un nouveau chapitre apparaît dans le droit européen distinguant l'éducation pour laquelle la Communauté contribue à la qualité en encourageant la coopération entre États membres tout en respectant pleinement leur responsabilité d'États membres concernant le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif¹¹, de la formation professionnelle pour laquelle est mise en œuvre une politique, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle¹². Si la notion de qualification professionnelle est au cœur de la distinction entre éducation et formation¹³, leur regroupement depuis deux décennies au sein de la notion d'« éducation et formation tout au long de la vie »¹⁴ relativise en grande partie cette distinction. Qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre, l'action européenne ne peut donc être coercitive dès lors qu'il s'agit de définir l'organisation et le contenu des systèmes nationaux, ce qui est le cas lorsqu'il est question de certification. C'est donc par la voie essentiellement de recommandations ou de décisions que l'Union européenne agit en la matière. Sans revenir sur l'ensemble des initiatives portant cette question, deux retiennent l'attention.

Destiné à favoriser la mobilité, Europass¹⁵ est un portefeuille de documents dont l'objectif est d'aider les citoyens à prouver leurs qualifications et compétences dans les États membres. Il comprend des documents

⁹ Directives 89/48/CEE et 92/51/CEE du Conseil et directive 1999/42/CE du Parlement européen et du Conseil, concernant le système général de reconnaissance des qualifications professionnelles.

¹⁰ Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

¹¹ TFUE, art. 165.

¹² TFUE, art. 166.

¹³ CJCE, 13 février 1985, F. Gravier c/ Ville de Liège, Aff. 293/83, *Rec.*, p. 593 et CJCE, 2 février 1988, V. Blaizot c/ Ville de Liège, Aff. 24/86, *Rec.*, p. 379.

¹⁴ Résolution du Conseil du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, *JOCE* du 7 juillet 2002, C163/1.

¹⁵ Décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre européen unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass), JO n° L. 390 du 31 déc. 2004, p. 6.

d'information sur la formation ou le parcours de l'individu comme le « *curriculum vitae européen* », instrument au service de toute personne souhaitant étudier ou travailler dans un État membre et destiné à aider les établissements de formation et les employeurs à mieux évaluer les connaissances acquises, « l'*Europass Mobilité* » qui vise à consigner toutes les périodes de mobilité transnationale à des fins d'apprentissage ou « *le passeport de langues* » précisant les aptitudes linguistiques du titulaire au regard de critères communs à toute l'Europe et ses expériences dans chaque langue¹⁶.

Surtout, l'Europass intègre deux documents directement liés aux diplômes et certifications : un « *supplément au diplôme* », document issu d'une collaboration entre la Commission européenne, le Conseil de l'Europe et l'UNESCO, et le « *supplément descriptif au certificat* », développé par le Forum Européen sur la transparence des qualifications professionnelles, et créé en 1998 par la Commission européenne. Ces deux instruments sont des documents remis au titulaire d'une certification par l'établissement de formation ou l'organisme certificateur : le premier décrit avec précision la nature, le niveau, le contexte, le contenu et le statut des études de son possesseur ; le second détaille les éléments de compétences acquis, les secteurs d'activité ou types d'emploi visés, l'organisme certificateur. Ce type de document ne se substitue pas à la certification. Non normatif, il doit être considéré comme un complément à celle-ci, qui garde sa langue et sa forme originale. Les suppléments excluent donc tout jugement en matière d'équivalence et ne garantissent aucun effet automatique.

L'action européenne s'est également orientée vers la normalisation de l'ensemble des niveaux de certification avec l'adoption d'une recommandation du Parlement et du Conseil européen de 2006¹⁷ instituant un « cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie » (CEC), texte actualisé en 2017¹⁸. Tout en venant définir au niveau communautaire la notion de certification professionnelle conçue comme le « résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un apprentissage les acquis correspondant à une norme donnée », ce CEC vise à lier les systèmes de certification des différents pays de l'Union, en jouant le rôle d'outil de transposition des qualifications entre les États membres, les employeurs et les individus et pour faciliter la tâche de ceux qui souhaitent travailler ou étudier à l'étranger. Dans sa philosophie, le CEC est un outil fondé sur les résultats de l'apprentissage et non sur la durée des études. Les principaux indicateurs du niveau de référence sont les aptitudes, les compétences et les connaissances. Huit niveaux de référence structurent le CEC autour de ce que le certifié sait, de ce qu'il comprend, de ce qu'il est capable de faire, indépendamment du système dans lequel telle ou telle certification a été délivrée. Dans sa mise en œuvre, le CEC ne vise donc pas à remplacer chacun des systèmes nationaux de certification, mais à compléter l'action des États membres fortement invités à renforcer des liens entre les systèmes de certification nationaux et le CEC ou à en créer un si tel n'est pas le cas.

¹⁶ Ce document est depuis devenu une rubrique « compétences linguistiques » de l'Europass.

¹⁷ Recommandation du Parlement et du conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (2008/C111/01)

¹⁸ Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2017/C 189/03)

CERTIFIER LA QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS EN FRANCE : LA RÉFORME DU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les définitions de la notion de diplôme présentent le point commun d'en faire un acte de l'État (Durand-Prinborgne, 2003). Que ce soit dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement professionnel (Brucy, 1998), un monopole étatique de délivrance des diplômes a été progressivement proclamé par les différentes législations successives¹⁹ (Caillaud, 2012). Mais, depuis 1971, les différents accords nationaux interprofessionnels ou lois portant réforme du système français de formation continue ont comporté des dispositions relatives à la législation applicable aux diplômes, en commençant par donner une valeur officielle à des titres émanant d'organismes privés²⁰, avant de reconnaître aux partenaires sociaux, dans les années 1980, le droit de délivrer des certificats de qualification sous leur propre responsabilité²¹. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 parachève cette évolution en instituant un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et une Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), placée auprès du Premier ministre.

Sans définir organiquement la notion même de certification professionnelle, le législateur permet de la cerner par le contenu du RNCP, dont la vocation est d'intégrer des diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification (CQP) figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle (CPNE). C'est autour de la qualité juridique du certificateur (État, organismes privés et branches professionnelles) que s'organise alors le système français de certification professionnelle dont le régime juridique est déterminé par le Code de l'éducation. Consacré comme seul à pouvoir attester les capacités professionnelles des personnes par une législation construite entre 1808 et 1945, l'État n'est alors plus qu'un certificateur parmi d'autres, dans le champ de la formation continue des « adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent »²².

Comblant une lacune du droit depuis 2002, la réforme de 2018 fait, pour la première fois, œuvre de définition de la certification professionnelle, dont il transfère alors le régime dans le Code du travail et rattache la Commission de la certification à l'établissement public France Compétences. « Documents visant à permettre une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles »²³, les certifications professionnelles figurent dans le RNCP les recensant par niveaux de qualification et domaine d'activités : les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles²⁴ ainsi que ceux délivrés au nom de l'État dans l'enseignement supérieur²⁵ ; les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par des ministères et des organismes

¹⁹ Du décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'université jusqu'à la loi Savary n° 84-52 du 26 janv. 1984 pour l'enseignement supérieur (actuellement, ce monopole apparaît dans l'article L. 613-1). Pour l'enseignement professionnel, lois n° 694 du 4 août 1942 relative à la délivrance des diplômes professionnels et n° 530 du 4 octobre 1943, validées à la Libération (Ord. n° 45-1843 du 12 août 1945) dont les dispositions sont reprises dans les articles L. 331-1 et L. 335-13 du Code de l'éducation.

²⁰ L. n° 71-577 du 16 juill. 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

²¹ Ord. n° 86-836 du 16 juill. 1986 relative à l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans.

²² C. trav., art. L. 6111-1.

²³ C. trav. Art. L. 6113-1 al. 2.

²⁴ C. trav. Art. L. 6113-3- II.

²⁵ C. Éduc. Art. L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5.

certificateurs, qui ne respectent pas les conditions précédentes et les Certificats de Qualifications Professionnelles de branches (CQP).

Si la France s’inscrivait donc déjà, depuis 2002, dans les principes de la recommandation européenne de 2008, actualisée en 2017, d’élaborer un cadre national des certifications professionnelles, la réforme de 2018 fut alors l’occasion de réformer l’ancienne nomenclature des niveaux de formation, datant des années 60, allant de la fin de la scolarité obligatoire (niveau V) aux diplômes d’ingénieurs et au doctorat (niveau I-II)²⁶ pour transposer en droit français celle proposée au niveau européen. Un cadre national des certifications est institué en 2019²⁷ définissant le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l’exercice d’activités professionnelles. Ces critères permettent d’évaluer la complexité des savoirs associés à l’exercice de l’activité professionnelle, le niveau des savoir-faire, qui s’apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d’une activité dans un processus de travail et le niveau de responsabilité et d’autonomie au sein de l’organisation de travail²⁸.

Le lien entre qualification du travailleur et certifications professionnelles est doublement affirmé. D’une part, ces dernières sont une des modalités d’accès au « droit à la qualification » reconnu à tout travailleur de pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d’au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l’économie prévisibles à court ou moyen terme²⁹. D’autre part, parmi les qualités attendues de ces certifications, notamment nécessaires à leur enregistrement au RNCP, figurent évidemment l’adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé et l’impact de la certification professionnelle en matière d’accès ou de retour à l’emploi ou sur des métiers similaires ou proches³⁰. Retrouve-t-on un tel lien dans la promotion et le développement des micro-certifications ?

LA MICRO-CERTIFICATION DES COMPÉTENCES : LES NOUVELLES POLITIQUES NATIONALES ET EUROPÉENNES

Depuis quelques années, on assiste à un mouvement de promotion de nouvelles formes de certifications de petites tailles, ne visant pas à attester de qualifications professionnelles, mais des « activités professionnelles » ou des « compétences ». Il s’est traduit en France par l’élaboration d’un répertoire spécifique, distinct du RNCP, de certifications et habilitations également accessibles par les principaux dispositifs de formation continue, et en parallèle par le découpage des certifications professionnelles « classiques » en blocs de compétences. Au niveau européen, une recommandation de 2022 vient promouvoir la notion de micro-certifications pour l’apprentissage tout au long de la vie et l’employabilité.

²⁶ Nomenclature approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969, s’appuyant sur la circulaire n° 11-67-300 du 11 juill. 1967, BO n° 29 du 20 juill. 1967.

²⁷ Décr. n° 2019-14 du 8 janv. 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

²⁸ C. trav., art. D. 6113-18.

²⁹ C. trav. Art. L. 6314-1. 1°.

³⁰ C. trav. art.R.6113-9.

LA CRÉATION D'UN RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE DE CERTIFICATIONS FONDÉ SUR LES COMPÉTENCES

À l'occasion de la réforme de la formation de 2009³¹, le législateur français instaure un inventaire complémentaire au RNCP, destiné à recenser des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle. On y retrouve des documents relevant d'obligation réglementaire (habilitations découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité), de normes de marché (certifications correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux) ou d'utilité économique et sociale (certification correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi)³².

Avec la réforme de 2018, cet inventaire devient un « répertoire spécifique » (RS) des certifications et habilitations, accessible par le CPF notamment. Son contenu est précisé par une note explicative de France Compétences, dépourvue de toute valeur normative si ce n'est d'être interne à cet établissement. On y distingue son contenu en trois catégories administratives³³ : *les habilitations ou certifications* découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaire pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (FIMO, habilitations électriques, certificats dans le transport maritime, licences dans l'aviation civile, de la formation sauveteur secouriste du travail)³⁴, *des certifications de compétences transversales*, mobilisables dans diverses situations professionnelles, indépendantes d'un contexte particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers (certifications informatiques, en langue étrangère, Clé...) et *des certifications de compétences complémentaires* relatives à des techniques ou à des méthodes appliquées à un métier (techniques de la voix *off* et du doublage pour les comédiens et les journalistes ; technique du *building information modeling* – modélisation des informations du bâtiment ; certifications de soudure selon des normes de qualité pour des soudeurs industriels). Une quatrième catégorie semble apparaître³⁵ sous l'appellation de certifications couvrant une « activité professionnelle autonome complémentaire à une activité principale ». Elle pose la question de la distinction entre « métier » et « activité professionnelle autonome ». Pour pouvoir être enregistrée au RNCP, la certification professionnelle doit viser un métier qui puisse permettre, à titre principal, l'exercice à temps plein d'une activité professionnelle. Si tel n'est pas le cas, on parlera d'activité professionnelle autonome complémentaire utile pour la vie professionnelle de l'actif en tant que complément de revenu qui, dans ce cas, ne peut prétendre à la reconnaissance en tant qu'objectif d'apprentissage. Selon France Compétences, on rencontre cette situation dans les activités indépendantes, et plus spécifiquement, celles du domaine du bien-être et du développement personnel, ou lorsqu'un métier est en voie de disparaître du fait de la disparition du besoin économique. Mais, si l'activité trouve un modèle économique pérenne et permet l'émergence de métiers viables, les certifications qui peuvent y préparer doivent figurer au RNCP. Ce découpage en 3 à 4 catégories de ce répertoire spécifique a été fait dans le cadre des réflexions sur la création de l'inventaire précité dès la fin des années 2000. Aussi, bien que

³¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

³² Arrêté du 31 décembre 2014 fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations.

³³ France Compétences, *Note relative au répertoire spécifique*, 13 mars 2019, 5 p.

³⁴ C. trav. art. L. 6321-2.

³⁵ France Compétences, *le Répertoire national des certifications professionnelles*, Vademecum, janv. 2023, v1.1.

n'ayant pas de valeur normative, il est issu du tripartisme (État, représentants des employeurs et représentants des salariés) lié à la composition de la CNCF³⁶ et s'appuie donc sur la légitimité du dialogue social.

Bien que visant des personnes, certifications du RNCP et du RS se différencient donc sur certains points majeurs. Ainsi, si les premières sont classées par niveaux, tel n'est pas le cas des secondes qui ne certifient pas une qualification professionnelle, mais viennent en compléter éventuellement une. Parmi les qualités attendues des certifications-habilitations dans leur enregistrement au RS, figure aussi au premier chef l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail, sans que soit visé un métier, l'accès ou le retour à l'emploi³⁷.

LES BLOCS DE COMPÉTENCES : MORCELER LA QUALIFICATION ?

À l'occasion de la réforme de la formation de 2014³⁸, la notion de bloc de compétences émerge dans le droit pour être définie comme des « parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein du RNCP », mais sans plus de précision. La réforme de 2018 est venue ainsi les définir³⁹ : les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, « *ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* »⁴⁰.

Ces blocs deviennent en eux-mêmes les objets des dispositifs de formation comme le CPF⁴¹ ou de la validation des acquis de l'expérience, dont la procédure a été redéfinie en 2023, basculant à son tour du Code de l'éducation au Code du travail⁴². La cohérence de ces blocs de compétences, voire leurs correspondances partielles avec ceux d'autres certifications professionnelles, est un des critères d'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP⁴³. En l'absence d'une telle structuration en blocs, la certification ne peut être enregistrée au RNCP.

Techniquement, le morcellement des diplômes ou des titres professionnels n'est pas nouveau. D'une part, sous l'influence de la formation continue, certains CAP sont découpés en « unités capitalisables » dès les années 70, avant que ce principe ne soit généralisé aux diplômes de l'Éducation nationale à partir de 1982⁴⁴. D'autre part, l'instauration de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 2002 acte le principe d'une validation partielle de la certification, le jury devant dans ce cas se prononcer sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire, supposant ainsi d'identifier lesquelles sont attribuées au demandeur⁴⁵. Ces deux démarches permettent alors de sortir de la logique du « tout ou rien » qui présidait jusque-là au régime des diplômes et titres. Mais elles ne supposaient pas une autonomie de ces unités acquises (Céreq, 2017).

³⁶ C. trav., art. R. 6113-1, I.

³⁷ C. trav. art.R.6113-9

³⁸ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

³⁹ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret no 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux

⁴⁰ C. trav. Art. L. 6113-1.

⁴¹ C. trav., art. L. 6323-6

⁴² Décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience

⁴³ C. trav., art. R. 6113-9. 7°

⁴⁴ Décret n° 82-906 du 20 octobre 1982 portant application de l'article 10 de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

⁴⁵ C. Educ. Art. L 335-5 dans sa rédaction alors.

Avec la réforme de 2018, ces blocs « homogènes et cohérents » ne sanctionnent pas des connaissances et des aptitudes, mais bien « des compétences ». Derrière, ce n'est pas la qualification qui est visée, mais « l'activité professionnelle » pouvant s'exercer de façon autonome, même si, selon France Compétences, l'expression « contribuant à » signifie qu'un bloc ne se confond pas complètement avec le périmètre d'une activité professionnelle... ce qui ne contribue donc pas à éclaircir la notion⁴⁶.

Dans le paysage des certifications professionnelles, certains risques liés à cette démarche sont soulevés⁴⁷ : émiettement des diplômes et titres, perte de repères pour les individus et pour les employeurs, contribution à un marché de la certification pour l'accumulation de signes, badges..., dévalorisant et démonétisant leur valeur et leur reconnaissance dans le rapport de travail.

LA PROMOTION EUROPÉENNE DES MICRO-CERTIFICATIONS POUR L'EMPLOYABILITÉ

À la suite de travaux menés par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cédépop, 2023) sur le développement des *microcredentials* dans différents pays de l'Union depuis deux décennies, une recommandation du Conseil est adoptée le 16 juin 2022 promouvant une approche européenne des micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité⁴⁸.

S'inscrivant dans la stratégie européenne en matière de compétences⁴⁹, dont une des 12 actions phares vise ces micro-certifications, la recommandation définit ces dernières comme « *le relevé des acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage. Ces acquis d'apprentissage auront été évalués au regard de critères transparents clairement définis. Les expériences d'apprentissage menant à des micro-certifications sont conçues pour doter l'apprenant de connaissances, aptitudes et compétences spécifiques qui répondent à des besoins sociétaux, personnels, culturels ou du marché du travail. Les micro-certifications sont détenues par l'apprenant, peuvent être partagées et sont transférables. Elles peuvent être autonomes ou être combinées pour former des certifications plus étendues. Elles sont étayées par une assurance qualité suivant des normes convenues dans le secteur ou le domaine d'activité concerné* ».

Le texte invite les États membres à intégrer les micro-certifications dans leur système afin, d'une part, de permettre aux personnes d'acquérir, de mettre à jour et d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences dont elles ont besoin pour « prospérer sur le marché du travail » et, d'autre part, d'aider les prestataires du secteur des micro-certifications à se préparer à accroître la qualité, la transparence, l'accessibilité et la flexibilité de l'offre d'apprentissage afin de doter les personnes des moyens nécessaires pour se créer des parcours d'apprentissage et professionnels personnalisés. Pour cela, il est recommandé aux États membres d'utiliser les micro-certifications comme outils pour renforcer et compléter les possibilités d'apprentissage existantes, accroître la participation à l'apprentissage tout au long de la vie et contribuer à atteindre un objectif quantitatif (60 % de l'ensemble des adultes doivent participer chaque année à des formations). En décembre 2023, les États devaient rendre compte de leur avancement vers les objectifs de la recommandation mais la première étape d'évaluation par la Commission est prévue en 2027.

⁴⁶ France Compétences, *Note relative aux blocs de compétences*, 2019, 4 pages.

⁴⁷ Céreq, 2017.

⁴⁸ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, 2022/C 243/02.

⁴⁹ Communication pour une stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, COM/2020/274 final.

Outil d'adaptation et de flexibilisation du parcours des individus, les micro-certifications visent aussi bien des connaissances, des aptitudes ou des compétences, sans que ne soit évoquée la qualification du salarié, ni même des activités professionnelles. Leur définition met avant tout l'accent sur le faible volume d'apprentissage qu'elles attestent et donc probablement la faible durée pour les acquérir.

Ce sont avant tout les besoins du marché du travail qui apparaissent comme la première priorité du texte, ce qui explique d'ailleurs qu'à la différence de la recommandation de 2006, revue en 2017, établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, celle sur les micro-certifications ne prend pas appui sur les seuls articles 165 et 166 du TFUE⁵⁰, mais principalement sur l'article 149 qui vise la coopération entre les États membres et à soutenir leur action dans le domaine de l'emploi.

Parmi les points forts de ces micro-certifications, les travaux du Cédéfop (2022) avancent leur capacité à répondre à l'évolution des besoins immédiats du marché du travail, favorisant l'apprentissage tout au long de la vie, à être une aide à la reconversion et au perfectionnement professionnels, et permettre aux apprenants de développer et de valider rapidement des compétences professionnelles. Toutefois, des points faibles de ces documents sont avancés qui ne sont pas sans faire écho avec les critiques soulevées en France sur les blocs de compétences. Du côté des usagers, les micro-certifications peuvent être une source d'incertitude pour les titulaires en ce qui concerne les avantages qu'elles procurent, provoquant de la confusion chez les utilisateurs en raison de leur complexité et de leur diversité. Ils présentent également des problèmes liés à leur reconnaissance et surtout, ne parviennent pas à atteindre les groupes d'apprenants les plus vulnérables ou les plus défavorisés. D'un point de vue institutionnel, le Cédéfop évoque également le risque que ces micro-certifications prolifèrent de manière non réglementée et manquent de transparence quant à la question de savoir qui en assure la qualité. Pour y remédier, il est considéré comme nécessaire qu'une homologation des micro-certifications soit faite par les autorités responsables de l'éducation et de la formation formelles, et satisfaire à des critères de qualité vérifiés, afin que l'utilisateur puisse les capitaliser ou les combiner en vue d'obtenir une certification complète.

CONCLUSION

La certification des qualifications et la micro-certification des compétences se distinguent sur quatre dimensions. D'abord, leurs objets diffèrent. Classées par niveaux et domaines d'activités, les certifications professionnelles viennent attester une qualification professionnelle et viser un métier⁵¹ alors que les certifications et habilitations, les blocs de compétences et les micro-certifications viennent attester des compétences professionnelles. Objet de travaux sociologiques (Friedmann, 1956 ; Naville, 1956 ; Buscato, 2006) comme juridiques (Durand, 1950 ; Yung-Hing, 1986) depuis plus de soixante ans, la qualification professionnelle est une notion juridiquement définie et stabilisée (Caillaud, 2022) alors que la compétence, notion managériale (Dupray, Guitton, Monchatre, 2003) qui s'est progressivement imposée dans le discours politique⁵², n'est pas définie avec précision en droit (Monchatre, 2019 ; Thomas, 2018 et 2020), bien que le Code du travail la mentionne pourtant à plusieurs reprises depuis trois décennies sans la définir⁵³.

⁵⁰ Articles précités portant sur les compétences communautaires en matière d'éducation et de formation professionnelle.

⁵¹ C. trav. Art. L.6113-1 et R. 6113-9.

⁵² Le titre 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018 s'intitule « Une nouvelle société de la compétence »

⁵³ Bilan de compétences, actions de développement des compétences, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, plan de développement des compétences...

Certifications et micro-certifications soulèvent également la question des moyens d’y accéder, et le temps sur lequel le travailleur doit les acquérir. Ainsi, l’accès des salariés à la formation professionnelle se fait à l’initiative de l’employeur, le cas échéant, dans le cadre d’un plan de développement des compétences (PDC) ou du salarié, notamment par la mobilisation du CPF⁵⁴. Dans le cadre de ses obligations, l’employeur doit assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations. Surtout, si la formation conditionne l’exercice d’une activité ou d’une fonction, en application d’une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, comme c’est le cas pour de nombreuses habilitations, elle constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l’entreprise de la rémunération⁵⁵. Les certifications du RNCP comme les certifications-habilitations du RS figurent aussi expressément dans les finalités du CPF⁵⁶, dispositif mobilisé avec l’accord exprès de son titulaire sur son temps personnel, sauf si l’employeur donne son accord à son accomplissement pendant le temps de travail. Mais diplômes, titres à finalité professionnelle et CQP du RNCP sont acquis à vie alors que de nombreuses habilitations du RS sont délivrées pour une durée limitée et courte⁵⁷. Dès lors, utiliser son CPF pour devoir réacquérir régulièrement ces dernières ne risque-t-il pas de le vider tout aussi régulièrement, non pour se qualifier, mais simplement pour maintenir son employabilité⁵⁸ ?

La question d’un marché de la certification et la place qu’y occupe la puissance publique diffèrent également selon la nature des certifications. Pour celles présentes dans les deux répertoires (RNCP et RS), le rôle central régulateur de la commission de la certification de l’établissement public France compétences est consacré par le Code du travail⁵⁹. Mais, dans le champ des micro-certifications, le développement de formes plus récentes de formation comme les MOOC⁶⁰ ou de plateformes de formations en ligne, qu’elles soient privées comme publiques, avec leurs propres labels (Desmoulin et Eppstein, 2020), entre-t-il dans ce schéma garantissant la place régulatrice de la puissance publique ou s’organise-t-il sur la constitution de communautés de confiance (Young, 2001) qui leur sont propres, préfigurant un marché hors de toute régulation publique ?

Enfin, ces formes diverses de certifications posent la question de leur reconnaissance. De nombreuses conventions collectives de branche font apparaître les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les CQP de branches parmi « les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification⁶¹ » (Caillaud, 2014). Tel n’est pas le cas des certifications et habilitations, des blocs de compétences ou pour le moment des micro-certifications en cours de développement, ne serait-ce justement parce que ces documents ne sanctionnent pas de qualification.

Dès lors, l’acquisition de la qualification « brique par brique » est-elle la finalité de ces nouvelles formes de certifications ou ne s’agit-il finalement que de favoriser l’accumulation de signaux, de badges sur le marché du travail dont le nombre dépasserait la cohérence dans le CV des travailleurs ? ■

⁵⁴ C. trav. Art. L. 6312-1.

⁵⁵ C. trav. Art. L. 6321-1 et 2.

⁵⁶ C. trav. Art. L. 6323-6.

⁵⁷ Trois ans pour une habilitation électrique, cinq ou dix ans pour les certificats d’aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

⁵⁸ Sachant que l’alimentation du CPF se fait à hauteur de 500 euros par année d’activité professionnelle.

⁵⁹ C. trav. Art. L. 6113-1.

⁶⁰ Massive open online course qu’on peut traduire comme cours en ligne ouvert à tous.

⁶¹ C. trav. Art. L.2261-22

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Brucy, G. (1998). *Histoire des diplômés de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965)*. Belin.
- Buscato, M. (2006). Quand la qualification fait débat. *Formation Emploi*, 96.
- Caillaud, P. (2012). La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?. *Droit social*, 3, 281-290.
- Caillaud, P. (2014). Un droit à la qualification enfin effectif ?. *Droit Social*, 12, 1000-1006.
- Caillaud, P. (2018). La refonte du système des diplômés et des certifications professionnelles. Dossier Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. *Droit social*, 11, 1016-1021.
- Caillaud, P. (2022). Les qualifications professionnelles : clarification ou redéfinition du rôle de l'État et des partenaires sociaux ?. *Droit social*, 5, 492-499.
- Cédéfop. (2022). *Les micro-certifications : désormais un enjeu de taille ?*. Note d'information. Cedefop.
- Cédéfop. (2023). *Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users*. Publications Office of the European Union. Cedefop research paper
- Céreq. (2017). Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux. *Céreq Échanges*, 4.
- Desmoulins, L. et Eppstein, R. (2020). Accréditation et labellisation des diplômés du supérieur : l'autorité des systèmes de reconnaissance et symboles graphiques afférents. *Études de communication*, 55, 91-110.
- Dupray, A., Guitton, C. et Monchatre, S. (dir.) (2003). *Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*. Octares.
- Durand, P. (1950). *Traité de droit du travail* (3 tomes). Dalloz.
- Durand-Prinborgne, C. (2003). Le diplôme d'État. *Vie sociale*, 2, 11-27.
- Friedmann, G. (1956). *Le travail en miettes*. Gallimard
- Lyon-Caen, A. (1988). Le droit et les classifications. *Travail et emploi*, 38, 21-24.
- Lyon-Caen, A. (1992). Le droit et la gestion des compétences. *Droit Social*, 6, 573-580.
- Monchatre, S. (2019). Les politiques de la compétence, de quoi parle-t-on ?. *Revue de Droit du Travail*, 7-8, 472-479.
- Naville, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Librairie Marcel Rivière.
- Pertek, J. (2008). *Diplômes et professions en Europe*. Bruylants.
- Thomas, S. (2018). *La compétence du salarié*. Presse de l'Université.
- Thomas, S. (2020). La capacité professionnelle : les promesses d'une notion. *Revue de droit du travail*, 9, 529-535.
- Young, M. (2001). Certifications et formation tout au long de la vie : deux approches contradictoires. *Formation Emploi*, 76, 205-210.
- Yung-Hing, J. (1986). *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*. Éditions du CNRS.