



HAL
open science

Le titre et le marché

Claudine Romani

► **To cite this version:**

Claudine Romani. Le titre et le marché: enquête sur l'usage et les représentations de la valeur des certifications du ministère du Travail. [Rapport Technique] Céreq Etudes n° 15, Céreq. 2018, 107 p. halshs-02890998

HAL Id: halshs-02890998

<https://shs.hal.science/halshs-02890998>

Submitted on 6 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



LE TITRE ET LE MARCHÉ

ENQUÊTE SUR L'USAGE ET LES REPRÉSENTATIONS DE LA VALEUR DES CERTIFICATIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Claudine Romani, département Formation et Certification (DFC), Céreq.

LE TITRE ET LE MARCHÉ

ENQUÊTE SUR L'USAGE ET LES REPRÉSENTATIONS DE LA VALEUR DES CERTIFICATIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS ENTRE LA DGEFP ET LE Céreq
Convention n° 2014/26/DFC

VOLET 2 ÉTUDE SUR LES TITRES PROFESSIONNELS
RAPPORT FINAL

Claudine ROMANI, *département Formation et Certification (DFC)*, Céreq.

Synthèse

Les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail sont encore cantonnés à une sphère confidentielle et leur potentiel, notamment en matière d'accès à l'emploi, reste méconnu. Institutions, organismes privés de formation et entreprises se sont exprimés à la fois sur leurs modes d'usage et leurs représentations de la valeur de ces certifications, dans le cadre d'une étude commanditée par la DGEFP.

Un aperçu de l'état des connaissances et un tour d'horizon de la méthode d'enquête employée sont décrits (section I) en préalable des résultats présentés sous forme de quatre synthèses.

La première synthèse de résultats (section II) a trait aux représentations qu'ont les acteurs de la politique du titre et de sa mise en œuvre. S'en dégage la confirmation des tendances de fond marquant la sphère des titres, dressant un panorama en demi-teinte. Une large majorité d'acteurs ont une **vision positive** de l'ingénierie du titre dont l'une des qualités est d'être **évolutive et adaptée aux besoins économiques**, comparativement au diplôme. Lui est également attribué la qualité d'être modulaire par sa construction en CCP ; dans la pratique, cet aspect novateur du titre est mis en avant et vu comme précurseur des blocs de compétences.

La **bonne performance des titres en termes d'accès à l'emploi** est amoindrie par un **déficit chronique d'image**, souvent associée à celle peu valorisée des demandeurs d'emploi, qui reste le public majoritaire de ce type de certification. Souffrant d'une communication trop discrète, les certifications du ministère du Travail constituent un domaine encore peu connu, en particulier du monde économique mais aussi des prescripteurs de la formation ou des opérateurs d'intermédiation sur le marché du travail.

Si les acteurs estiment que le titre est un bon passeport pour une employabilité immédiate, on note que lors de l'embauche, le « signal » qu'il donne ne semble pas être déterminant pour les employeurs. Ce qui l'est, c'est avant tout le fait d'avoir le niveau de formation pour le poste, le geste professionnel et le savoir-être au travail. D'autant que les employeurs ne perçoivent pas toujours clairement les frontières entre titre et diplôme ; en revanche, ils perçoivent assez nettement les différences entre titre et CQP jugé parfois inadapté à la polyvalence. Mais la certification est aussi une affaire de taille : les grandes entreprises, par leur rôle proactif au sein de la branche, déclarent une préférence pour les certifications promues par celle-ci ; à l'autre bout du spectre, les PME artisanales apprécient le titre, comparativement aux autres certifications, par la logique-métier qu'il défend.

En outre, **l'usage des titres dans les politiques de ressources humaines des entreprises est parfois ambigu**. Mobilisés dans le cadre des contrats aidés (contrat de professionnalisation, contrat de professionnalisation intérimaire etc.), **les titres ont une place très limitée dans la formation continue de leurs salariés**. Bien adaptés pour attester de la maîtrise du métier et de l'acquisition de compétences, les titres professionnels sont sous utilisés pour les démarches de VAE. Ce champ représente certainement une des marges de progrès pour leur essor.

Enfin, **le système de formation et de certification est considéré comme complexe**, manquant de transparence sur l'offre et sur sa régulation, notamment au niveau décentralisé. A la suite des actes successifs de décentralisation, le cloisonnement entre d'un côté la formation, relevant de la compétence des Régions, et de l'autre la certification relevant d'une politique régaliennne dont dépendent entre autres les agréments, est vécu comme un artifice et un obstacle à une gestion plus souple et plus cohérente de l'offre et des parcours proposés aux individus.

La deuxième synthèse (Section III) envisage **l'usage du titre du point de vue des offreurs**. Les organismes privés agréés pour la délivrance du titre sont face le plus souvent à des **marchés régionaux particuliers**, caractérisés par une concurrence accrue en raison de l'arrivée de nouveaux offreurs publics (Greta, CFA académiques etc.), par le poids des prescripteurs (Conseils régionaux et Pôle emploi) et de la commande unique. Les offreurs expriment le fait que les pouvoirs publics régionaux structurent le marché en influençant les choix des certifications par leurs appels d'offre. L'usage des titres devrait être relié étroitement à la GPEC territoriale. Force est de constater que cela est assez rarement le cas, faute entre autres de l'absence d'une coordination et d'une concertation efficaces. Sous l'angle de leurs publics, les offreurs déplorent que les images associées aux formations préparant aux titres ne changent guère et que les **possibilités de créer une mixité des parcours et des publics, de niveau V en particulier, soient encore trop restreintes**. Concernant les déterminants de la réussite des candidats au titre, les centres agréés mettent l'accent sur l'importance de **développer une démarche de qualité de l'offre**. Celle-ci semble dépendre de plusieurs facteurs : disposer d'outils adéquats pour positionner de façon pertinente les candidats à l'entrée de leur formation, étape reconnue fondamentale pour la suite ; orienter les candidats dans les formations qualifiantes en fonction de leurs capacités et de leurs appétences et non en fonction des nécessités de remplissage des filières ; enfin, bénéficier d'une qualité pédagogique portée par les formateurs, au-delà des exigences des référentiels.

Dans leur usage des certifications du ministère du Travail, les centres agréés déclarent être confrontés - dans leur double activité, formative et certificative - à une série de difficultés qui appelleraient certainement des actions visant à les aplanir. Une opinion partagée par bon nombre de centres est que la valeur d'usage du titre est garantie par ses modalités d'évaluation et de validation. Sur ce plan, une série d'**obstacles viennent contrecarrer l'organisation des sessions d'examen** : procédures d'agrément disparates selon les Régions ; problèmes liés au recrutement des jurés, à leur professionnalisation et aux pratiques informelles et hétérogènes de leur rétribution ; conditions matérielles insuffisantes pour une évaluation de qualité ; absence d'un corps d'inspection dédié aux titres professionnels. Sur ce registre, si le titre repose sur des référentiels de certification détaillés, les organismes de formation regrettent de ne pas pouvoir profiter d'un accompagnement et d'un contrôle pédagogiques car **aucun référentiel de formation n'est disponible**, à l'instar de ceux existants pour la plupart des diplômés du ministère de l'Éducation nationale.

Une troisième synthèse (Section IV) expose des résultats inédits sur **l'observation des pratiques d'usage des certifications du ministère du Travail par les entreprises**, par le biais de leurs organismes de formation agréés pour les titres et en articulation avec leurs politiques de ressources humaines.

Choisies parmi les 17 entreprises enquêtées possédant un centre agréé de formation, 13 d'entre elles font l'objet de courtes monographies donnant à voir l'investissement qu'elles réalisent dans le développement des titres professionnels. Dans certains cas emblématiques, elles sont elles-mêmes à l'origine de la création de titres nouveaux.

Ces études de cas viennent en illustration d'une typologie de stratégies entrepreneuriales à l'égard de la formation et de la certification. Cinq types de logique d'usage des titres sont distingués :

- Le premier renvoie au cas d'entreprises de tailles variées, de la firme multinationale aux TPE artisanales, rassemblées autour d'un **même usage du titre visant la sauvegarde d'un métier rare ou en voie de disparition** qu'elles pratiquent, ou visant la préservation d'un patrimoine de compétences ;
- Le second type regroupe des entreprises pour lesquelles le recours à la formation aux titres a été avant tout une **affaire de conjoncture ou une réponse à des reconversions** ;
- Le troisième type concerne des entreprises dont les centres agréés forment et délivrent des titres professionnels dans le but de **produire des qualifications sur « mesure »** - certains diraient « qualifications-maison » - adaptées à leurs segments d'activité ;

- Le quatrième type rassemble des entreprises formant et délivrant un titre professionnel en **substitution d'un diplôme, le plus souvent absent de l'offre, dans des spécialités industrielles pointues.**
- Cas inverse au précédent, le cinquième et dernier type concerne le **non recours au titre**, illustré par le cas d'une grande entreprise ayant choisi d'être partenaire de l'Education nationale pour le développement de l'alternance et de l'apprentissage, en se positionnant massivement sur les diplômés.

Une quatrième et dernière synthèse (section V) se base sur les observations réalisées auprès de quelques centres de formation d'apprentis (CFA) ; s'en dégage une typologie provisoire de leurs modes d'usage des titres depuis le changement de la réglementation en 2016 et l'ouverture des titres à l'apprentissage.

Sur le terrain, la variété d'usage des titres par les centres d'apprentis dépend pour beaucoup de leur propre historique. Deux catégories émergent : les **CFA précurseurs** et les **CFA réfractaires**. Pour les premiers, les titres professionnels ne sont pas une découverte. Centres d'apprentis mais aussi centres de formation continue de longue date, ils pratiquent les titres depuis un certain temps au travers de leurs publics adultes et en maîtrisent bien la pédagogie. Dans certains CFA de la seconde catégorie, sectoriels pour la plupart, le titre n'est pas et ne sera pas d'actualité en raison de leur loyauté envers la branche portant le CQP en alternative. Pour d'autres, leur proximité locale et la tradition de leur coopération avec des EPLE au sein du bassin d'éducation les conduisent à conserver le diplôme en ligne de mire, coupant court aux possibilités d'étendre leur usage des titres.

En conclusion, sont présentées quelques préconisations partagées en vue d'améliorer le système, suggérées par les acteurs au fil des entretiens. Les avis convergent sur un certain nombre de points, parmi lesquels :

- **Mettre la priorité sur l'usage des titres professionnels pour les démarches VAE**, en adaptant leurs conditions d'accès aux profils et aux besoins de ces candidats ;
- **Agir en faveur un plan de communication d'envergure** sur les titres à destination des PME/TPE, des responsables RH des entreprises mais aussi des intermédiaires du marché du travail, des opérateurs du placement et des instances régionales de concertation (Crefop) ;
- **Œuvrer pour une meilleure reconnaissance des titres dans les conventions collectives** par des positionnements plus encourageants dans la hiérarchie des classifications pour les personnes ayant achevé avec succès leur formation ;
- **Mettre en place**, en vue d'une démarche qualité, **des possibilités d'accompagnement pédagogique des centres agréés**, avec la question soulevée de la pertinence ou non d'établir un corps d'inspection spécifique pour les titres professionnels ;
- **Clarifier le statut des jurés** et offrir un appui renforcé pour la constitution des jurys ;
- **Engager une réflexion autour de la fusion des Régions et ses effets sur la coordination de la politique du titre**, inscrite dans des environnements plus vastes, et sur son articulation à la GPEC territoriale pour une meilleure appréciation des flux à former en cohérence avec la demande économique locale.

Enfin, les parties prenantes s'interrogent sur les évolutions du marché et de l'offre émanant des nouveaux opérateurs publics (Greta, CFA etc.). Ils remettent ouvertement en question la partition des compétences Etat/ Régions en matière de formation et de certification, en exprimant le souhait d'une réunification de ces deux domaines d'action publique pour une gouvernance plus cohérente et plus efficace sur l'ensemble du territoire.

Encadré - L'enquête et son périmètre

Une enquête de terrain, conduite en deux phases, a donné lieu à la passation d'une soixantaine d'entretiens semi directifs. Après une phase de test de janvier à avril 2016, l'enquête s'est déployée de l'été 2016 à octobre 2017, les entretiens étant conduits auprès de groupes cibles d'acteurs impliqués (institutionnels, entreprises, centres privés de formation, société d'intérim...).

Dans l'échantillon, les entreprises prennent des formes variées : grandes entreprises, groupe international, PME, TPE artisanales, groupement territorial d'entreprises, groupement d'employeurs sous l'égide d'une chambre consulaire.

Une extension d'enquête a été réalisée entre juin et octobre 2017 auprès de quelques CFA afin de tenir compte de l'évolution de l'offre de formation et de certification découlant de l'ouverture des titres professionnels à l'apprentissage.

Sommaire

Synthèse	2
Sommaire	6
Introduction	9
1. Etat des lieux, périmètre de l'enquête	11
1.1. Aperçu des connaissances de l'usage des titres sur le marché du travail	11
<i>L'enquête DEVENIR de l'AFPA</i>	11
<i>Les compléments d'informations de l'enquête Génération du Céreq</i>	11
<i>Les données régionales sur l'offre de titres</i>	12
<i>Les apports de la littérature spécialisée</i>	13
1.2. L'enquête de terrain, sa structure et ses évolutions	13
2. La confirmation des tendances de fond de la sphère des titres	16
2.1. Un développement nuancé et un déficit d'image par manque de communication.....	16
<i>Entre expansion et signes sectoriels de déclin</i>	16
<i>Hausse des niveaux, constance des publics</i>	17
<i>Une faible visibilité des titres auprès des publics, des agents du placement et des prescripteurs</i>	17
<i>La vacuité des plans d'information destinés au monde économique</i>	18
<i>La question de la prise en charge des actions de communication</i>	19
2.2. L'avantage comparatif des titres, leur employabilité et leur ingénierie évolutive.....	20
2.3. Le titre, une certification par capitalisation à l'avant-garde des blocs de compétences	21
2.4. Perceptions des différences et des complémentarités entre types de certification	22
<i>Des frontières floues entre diplôme et titre</i>	22
<i>Les représentations de l'utilité comparée des titres et des CQP</i>	23
<i>Des signaux différenciés sur le marché du travail</i>	25
2.5. L'ambiguïté de l'usage des titres dans les politiques RH des entreprises	26
<i>L'important à l'embauche ? Avoir le niveau requis, le geste professionnel et le savoir être</i>	26
<i>Le faible recours aux titres en formation continue et dans les parcours VAE</i>	28
2.6. La complexité de la gouvernance et du pilotage de la politique du titre en région	29
<i>Autant de politiques du titre que de régions ?</i>	30
<i>Quels partenariats Etat-région pour la promotion locale de la politique du titre ?</i>	31
<i>L'influence des acheteurs et le poids de la commande unique sur l'usage des titres</i>	32
3. Les stratégies des offreurs, l'évolution du marché et les perceptions de la valeur des titres	34
3.1. Entre concurrence accrue, ententes et monopsonne régional, être un offreur comme les autres ?	34
3.2. L'offre de titres et son articulation au territoire.....	35
3.3. Les publics, des images tenaces et une persistance du cloisonnement des parcours	35
3.4. En amont de l'insertion, les déterminants de la réussite des candidats au titre	37
3.5. Les difficultés d'organiser l'évaluation et la validation, garantes de la notoriété du titre	38
<i>Des procédures d'agrément jugées variables selon les régions</i>	39
<i>Une difficulté de constituer le jury et ses remèdes</i>	39
<i>La professionnalisation des jurés, un objectif clé</i>	41
<i>Le besoin ressenti d'un cadre national définissant le statut de juré</i>	41
<i>Les conditions matérielles de l'évaluation remettent-elles en cause la fonction ?</i>	42
3.6. Le problème du contrôle et la militance pour un corps d'inspection spécifique	43
3.7. Regards croisés des offreurs sur les attentes des entreprises à l'égard du titre	44

4. Quand l'entreprise forme et délivre des titres professionnels	46
4.1. Sauvegarder le métier et les emplois par la formation au titre	47
<i>Le cas d'une alliance entre deux firmes pour créer un niveau supérieur au titre de solier moquettiste</i>	<i>47</i>
<i>Le cas d'une PME de mobilier de santé en bois formant des détenus au titre d'agent de fabrication</i>	<i>49</i>
<i>Le cas de deux TPE formant par le titre aux métiers artisanaux d'horloger et de peintre en décor</i>	<i>51</i>
4.2. Former au titre, effet de conjoncture ou réponse à des reconversions	53
<i>Le cas d'un constructeur automobile ayant formé au titre pour amortir l'impact des licenciements</i>	<i>54</i>
<i>Le cas d'un groupement de PME/TPE vinicoles formant aux titres pour la requalification des femmes d'exploitants.....</i>	<i>54</i>
<i>Le cas d'une société d'intérim formant aux titres ses personnels missionnés à la place de l'entreprise-cliente</i>	55
4.3. Produire une qualification sur mesure	57
<i>Le cas d'un centre agréé des parcs de loisirs formant aux titres pour spécialiser leurs qualifications à la gestion des flux des publics.....</i>	<i>57</i>
<i>Le cas d'entreprises formant par le titre à des compétences commerciales et logistiques adaptées à une plateforme multimodale en fruits et légumes.....</i>	<i>59</i>
4.4. Quand l'entreprise développe le titre en tant que substitut des diplômes industriels.....	60
<i>Le cas d'une chambre consulaire formant à la spécialité de soudure à un niveau supérieur en l'absence d'un diplôme équivalent.....</i>	<i>61</i>
<i>Le cas d'une entreprise de matériaux composites créant un titre de chef de projet d'une valeur de licence professionnelle</i>	<i>62</i>
4.5. Ecarter le titre et s'engager dans l'alternance, l'apprentissage et le diplôme	64
5. LE CFA, nouvel acteur des titres ?	66
5.1. Les enjeux d'un élargissement de l'usage des titres aux formations par apprentissage	66
5.2. De l'expérimentation à la généralisation mise en débat	68
5.3. L'image du titre relookée par l'apprentissage, l'apprentissage boosté par le titre ?	70
5.4. Aperçu de la variété d'usages des titres par les CFA	72
<i>Un premier cas de figure, les précurseurs</i>	<i>72</i>
<i>Un second cas de figure, les réfractaires.....</i>	<i>73</i>
Conclusion : expression d'acteurs sur les pistes d'amélioration	76
<i>Agir pour une meilleure visibilité du titre auprès des branches, des entreprises (PME), des instances régionales de concertation, des intermédiaires de l'emploi et de la formation</i>	<i>76</i>
<i>Développer le titre dans les parcours VAE et la formation continue des actifs.....</i>	<i>77</i>
<i>Décloisonner les parcours de formation en créant des passerelles entre certifications.....</i>	<i>77</i>
<i>Offrir un accompagnement pédagogique aux centres de formation.....</i>	<i>78</i>
<i>Faciliter la constitution des jurys et normaliser le statut des jurés</i>	<i>79</i>
<i>Faire évoluer l'offre de titres, à quel niveau et avec quels moyens ?.....</i>	<i>79</i>
<i>Engager une réflexion autour des effets de la fusion des Régions sur le déploiement du titre.....</i>	<i>80</i>
ANNEXES	81
1 - Un exemple d'exploitation de l'enquête d'insertion Génération du Céreq sur la catégorie des électriciens.....	81
Caractéristiques des diplômés	81
Emploi et chômage 3 ans après la sortie	82
Les trajectoires.....	83
Caractéristiques du premier emploi	84
Caractéristiques de l'emploi actuel	86
2. Bibliographie.....	88
Commentaire :	91
3. Les guides d'entretien	93
3.1. Principes d'enquête	93
<i>Principes de sélection de l'échantillon à enquêter</i>	<i>93</i>
<i>Une méthode et un tronc commun</i>	<i>94</i>

<i>Une trame d'interrogation variable selon les groupes d'acteurs</i>	94
3.2. Les grilles d'entretien.....	95
A. Grille pour les agents économiques intervenants sur le marché du travail (entreprises « neutres », société d'intérim, centres de formation).....	95
B. Grille pour les « entreprises-focus » et leurs centres de formation agréés.....	96
C. Grille pour les institutions nationales, les acteurs ou partenaires sociaux impliqués dans la politique du titre, les opérateurs du SPE (Pôle emploi et Afp).....	97
D. Grille pour les institutions aux niveaux déconcentrés ou décentralisés.....	97
4. Liste rendue anonyme des structures et personnes enquêtées au 25/03/2017	99
5. Rappel des grandes étapes de la modernisation de la politique du titre	103

Introduction

Ce rapport d'étude traite de l'usage des titres professionnels et des représentations qu'ont les trois catégories d'acteurs interrogés - institutions, organismes privés agréés de formation et entreprises - de leur utilité et de leur positionnement sur le marché de la formation, de la certification et de l'emploi. Le sujet est abordé sous l'angle principal de l'offre de formation, en miroir d'études statistiques basées sur « l'entrée individus » qui mesurent leur satisfaction éprouvée à l'égard des formations suivies et des certifications obtenues pour l'amélioration de leur employabilité et de leur insertion. Dans ce domaine, l'enquête de l'AFPA sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante documente de façon détaillée la question de la performance des titres professionnels sur le marché de l'emploi.

Le but poursuivi est donc de produire un volet complémentaire à ce type de données macro statistiques. Est ici privilégiée l'observation qualitative des modes d'usage des titres par les acteurs précités. Le focus est mis sur les organismes privés de formation agréés pour la délivrance des titres, dont dix-sept centres d'entreprises, excluant les centres AFPA bien connus par ailleurs. L'attention est portée sur des offreurs privés de formation dont on a des connaissances partielles. Ceux-ci sont situés à la périphérie du noyau central du marché public des titres, soit parce qu'ils en sont « nouveaux entrants » comme les CFA, soit parce leur rôle reste peu visible ou peu étudié comme cela est le cas pour les entreprises investissant dans les certifications du ministère du Travail par le biais de leurs centres agréés.

Cette étude est exploratoire. L'enquête de terrain a été menée en deux phases. La phase 1 (janvier-avril 2016) est dédiée à un état des connaissances complété par la réalisation d'une dizaine d'interviews exploratoires visant à tester les questionnaires et à dégager les tendances de fond.

La phase 2 (juin 2016 à mars 2017) approfondit les premiers constats par la passation d'une cinquantaine d'entretiens auprès des groupes cibles initialement prévus (institutionnels, organismes agréés de formation, entreprises) élargis par la suite aux CFA¹. Le déroulement de l'étude a été en effet rattrapé par les réformes. Travaillant la question de la diversité des usages, il est apparu indispensable de tenir compte des premières modalités d'appropriation des nouveaux cadres réglementaires liés entre autres à l'ouverture des titres à la voie de l'apprentissage.

Hormis les nouveaux offreurs potentiels (CFA), l'étude cible d'autres offreurs inhabituels, les entreprises ayant créé un centre privé de formation destiné à former au-delà de leur propre personnel et étant agréé pour préparer et délivrer des titres. Repérées à partir de la Base VALCE², ces entreprises-formatrices ont été interrogées sur leurs usages et leurs représentations de l'utilité comparée des titres, des diplômes et des certificats de qualification professionnelle (CQP) lors de quatre moments-clé de leur relation à la certification, à savoir :

- lorsqu'elles recrutent et arbitrent sur la base de critères multiples dont le type de certifications ;
- lorsqu'elles pré-recrutent des candidats et constituent ainsi un « vivier de compétences » à travers la participation de leurs professionnels aux jurys d'examen ;

¹ Les transformations du cadre réglementaire courant 2016, par l'ouverture des titres à l'apprentissage, a conduit à réaliser des entretiens au-delà de ceux prévus initialement par la mise en œuvre d'une extension de l'enquête aux CFA.

² VALCE (Validation Certification Emploi) est un système d'information du ministère du travail destiné à enregistrer tous les actes relatifs à la certification.

- lorsqu'elles déploient leur politique de ressources humaines (RH), en articulant la formation continue ou les parcours VAE (validation des acquis des compétences) aux titres professionnels ;
- lorsque les entreprises deviennent organisme privé de formation et se lancent dans une demande d'agrément pour pouvoir organiser des sessions d'examen en vue de délivrer les titres professionnels. Elles peuvent même être à l'origine de la création d'un titre professionnel, de sa proposition d'inscription au RNCP. Ce cas de figure constitue en quelque sorte le degré le plus élevé de leur implication dans le système de certification. L'historique et les enjeux de certification portés par ces centres agréés d'entreprise, leurs liens au marché local de l'emploi et aux politiques internes de ressources humaines restent des sujets peu étudiés. Ils méritent d'être creusés, en particulier à travers une recherche de typologie rendant compte de la diversité des stratégies entrepreneuriales à l'égard d'un investissement dans la certification.

La synthèse des résultats de cette enquête suit une logique simple d'exposition.

- La **section I** présente, comme il est classique de le faire, un bref état des connaissances, pointant à la fois les acquis et les angles morts dans le domaine ; elle décrit également la démarche d'enquête qualitative qui a été suivie.
- La **section II** expose des constats globaux sur les représentations que se font les trois groupes d'acteurs enquêtés - institutionnels, centres agréés de formation et entreprises - du contexte dans lequel ils agissent. Ils décrivent leurs perceptions des conditions de mise en œuvre de la politique du titre, des difficultés qu'elle soulève et des avantages comparés entre certifications (titre, diplôme et CQP).
- La **section III** rend compte de résultats moins courants concernant la place des titres dans les pratiques formatives et certificatives des organismes privés agréés ainsi que leur évaluation subjective de l'utilité comparée des certifications.
- La **section IV** propose une série de résultats originaux sur l'usage des titres professionnels par les centres agréés d'entreprises. Cela donne à voir comment et pourquoi l'entreprise a fait le choix de relier sa stratégie productive à un engagement dans la formation et la certification. Une typologie, prenant appui sur des études de cas d'entreprises-centres agréés pour les titres, vient en illustrer la variété des modes d'usage à l'œuvre.
- La **section V** fournit des premiers résultats sur le positionnement des CFA vis-à-vis des certifications du ministère du travail à la suite de leur ouverture à l'apprentissage. L'exemplification permet de mettre en évidence les effets produits par cette nouvelle mesure sur la constitution de l'offre. Cela permet, en outre, d'esquisser une catégorisation des CFA en fonction de leur comportement d'offreur dans la sphère des titres professionnels.
- En **conclusion**, sont résumés les divers points de vue exprimés tout au long de l'enquête sur les voies d'amélioration qu'il conviendrait de suivre pour un meilleur développement des certifications du ministère du Travail.

1. Etat des lieux, périmètre de l'enquête

De quels enseignements dispose-t-on pour aborder la question de l'usage et de la valeur des titres professionnels sur le marché ? Sans prétendre à l'exhaustivité, un rapide tour de la littérature existante amène à interroger tout d'abord les sources statistiques existantes permettant de brosser un cadrage général.

1.1. Aperçu des connaissances de l'usage des titres sur le marché du travail

L'enquête DEVENIR de l'AFPA

Sans conteste, la principale source nationale d'informations sur les titres est l'enquête DEVENIR³ réalisée par l'AFPA pour le compte du ministère du Travail retraçant les parcours dans l'emploi des certifiés, six mois après leur sortie de formation. Les récents résultats de cette enquête⁴ peuvent être brièvement rappelés, le lecteur pouvant se reporter aux publications originales pour de plus amples détails. En premier lieu, on note la forte concentration sectorielle des titres professionnels avec en tête le tertiaire, regroupant 75 % des certifiés en 2016 et les dix titres les plus délivrés sur la même période, dont la moitié dans les spécialités du transport- logistique. Viennent ensuite le BTP (24 %⁵) et l'industrie (9 %⁶), en termes de nombre de personnes certifiées.

En second lieu, posséder un titre professionnel paraît être un atout pour l'accès à l'emploi ; tout confondu, 70 % des personnes ayant obtenu cette certification trouvent un emploi au cours des six premiers mois suivant leur formation. Plus de la moitié (54 %) des chômeurs candidats retourne en emploi six mois après l'obtention du titre. Les titulaires d'un titre professionnel de l'industrie, du transport logistique ou des autres services (assistant(e) de vie familiale) ont davantage de probabilité de décrocher un emploi après formation. Pour les spécialités de la gestion, du traitement informatique ou du commerce et de la distribution, l'accès à l'emploi y est moins rapide.

D'autres sources doivent être évoquées pour mémoire. Il s'agit d'une part de l'enquête Génération du Céreq dont il est donné ci-après un exemple de traitement pour la catégorie des électriciens et d'autre part des bilans régionaux chiffrés élaborés par les services déconcentrés sur la politique du titre.

Les compléments d'informations de l'enquête Génération du Céreq

L'enquête Génération du Céreq renseigne sur l'insertion des diplômés trois ans après leur sortie du système scolaire. L'objectif d'une exploitation à titre indicatif était de pouvoir comparer les trajectoires d'insertion des titrés et des diplômés pour une même spécialité de formation. Celle qui a été choisie est la spécialité NSF 255 « électricité-électronique » pour les niveaux V et IV, afin de limiter, autant que possible, la « dimension électronique » des contenus de formation, davantage présente à partir du niveau III.

On se reportera à l'annexe 1 de ce rapport pour lire les principaux résultats obtenus. Les nombreuses informations ainsi fournies par cette enquête n'ont pas trouvé d'équivalent pour documenter les

³ Concernant l'enquête DEVENIR, il est à noter que sa rénovation a donné lieu à un projet de partenariat entre l'AFPA et le Céreq, établi en décembre 2016, visant la formulation de diagnostics et de préconisations sur les méthodes, le questionnement et les indicateurs ainsi qu'à plus long terme des travaux conjoints d'exploitation. Pour ce qui est de la première étape des travaux engagés, des conclusions d'expertise ont été présentées à l'AFPA à l'automne 2017.

⁴ Benoit Willaume « Les titres professionnels : de la certification au métier » in *Education permanente* n°231/2017-4 p.69 à 79 et DGEFP, L'accès aux titres professionnels du ministère du travail en 2014-2015.

⁵ Donnée 2012

⁶ Donnée 2012

parcours d'insertion des personnes possédant un titre professionnel dans cette spécialité. La comparaison des parcours d'insertion des titrés et des diplômés n'a donc pas été possible faute de données détaillées.

Les données régionales sur l'offre de titres

A ces sources statistiques nationales s'ajoutent les suivis et les bilans chiffrés élaborés au plan régional par les Direccte sur la politique du titre professionnel. Sans rechercher un exposé complet des matériaux rassemblés en région, un aperçu peut en être fourni à partir du cas de la région Ile-de-France arrivant en tête des Régions de France par l'envergure de son offre de formation et l'ampleur du déploiement des titres.

Fin 2014, la région Ile-de-France enregistre 1 172 agréments donnés à l'un des 432 centres de formation (centres AFPA ou autres centres agréés) pour délivrer 251 titres professionnels du ministère du Travail. Cette offre de certification est donc quantitativement importante et très diversifiée ; le nombre de candidats au titre a été de 18 000 en 2014 année charnière marquant une forte progression du dispositif. Depuis le début des années deux mille-dix, elle devance les Hauts de France (11 500 candidats), la région PACA (10 000), les Pays de la Loire (10 000) et l'Aquitaine (7 000). L'offre y est largement constituée par des centres agréés hors AFPA (68 % en 2014 de l'ensemble des centres), à l'inverse de la situation dans les autres Régions. Dans la transformation de l'offre, on note également une part croissante des sites agréés des Greta.

A l'inverse de la tendance nationale où prédominent les spécificités du BTP, du transport logistique et de l'industrie, ce sont les spécialités du tertiaire qui attirent le plus de candidats aux titres, 30 % d'entre eux étant concentrés sur deux titres professionnels celui d'assistant(e) de vie aux familles et d'employé(e) commercial(e) en magasin. Suivant la tendance nationale, les caractéristiques des candidats franciliens confirment le poids de la division genrée dans l'accès aux titres, avec une sous-représentation flagrante des femmes dans des spécialités telles que conducteur de transport urbain ou de marchandises et leur surreprésentation écrasante dans les formations préparant au titre d'assistante de vie aux familles. On note en outre une orientation de plus en plus marquée des demandes d'agrément vers une certification de niveau III, telles que gestion des ressources humaines ou de la paie, conception informatique etc.

Le développement de l'accès aux titres professionnels est également articulé à la politique régionale du développement de l'apprentissage. Dès 2016, la Région Ile-de-France, en lien avec l'Etat, décide d'un plan d'action en faveur de la généralisation des titres par apprentissage. Cela est motivé par le besoin des entreprises de multiplier les voies pour pourvoir des postes tout au long de l'année, en dehors des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage classique, et par le souci d'offrir aux jeunes d'autres types de formation, sans dominante scolaire, leur permettant une réorientation en cours d'année. L'un des attendus est aussi d'arriver à contrebalancer, par le biais des titres, la structure de l'apprentissage francilien marquée par une faible part des catégories peu qualifiées (45 % de la main d'œuvre en 2015 contre 66 % en moyenne nationale) et par sa forte concentration dans les grandes entreprises. Le développement des titres professionnels devient dans ce cadre un outil de sécurisation des parcours des jeunes les plus démunis scolairement d'une part et une source d'approvisionnement en qualifications des PME-TPE régionales d'autre part. Ce plan d'action s'appuie sur un ensemble de mesures dont des liens renforcés avec les Missions locales à partir de nouveaux cadres contractuels, en complément de ceux noués avec Pôle emploi pour améliorer l'accès et la stabilité des jeunes dans l'apprentissage. Un programme « réussite apprentissage » financé par l'Etat pour 2 000 jeunes résidant dans les QPV prolonge ces priorités.

Cet exemple régional traduit assez bien en quoi les arbitrages autour d'une politique du titre peuvent relever d'enjeux territoriaux dépassant le seul champ de la certification, visant à améliorer l'insertion ou la poursuite d'études et en quoi les réformes récentes relatives à l'ouverture des titres à

l'apprentissage peuvent constituer un support pour de nouvelles coopérations institutionnelles. Sur ce plan, la création d'un groupe de travail régional pour la généralisation des titres en apprentissage implique un travail collaboratif entre de multiples acteurs, le Conseil régional, la Direccte, l'AFPA, les trois rectorats franciliens et les CFA formant sur les niveaux V. Une évaluation de ces diverses initiatives sera nécessaire pour déterminer, avec le recul suffisant, leur efficacité de mise en œuvre.

Les apports de la littérature spécialisée

La littérature jetant un pont entre le champ de la certification, ses usages et les pratiques de recrutement des entreprises n'est pas très fournie en références. Pour ne pas alourdir le préambule à l'exposé des résultats, la revue de littérature se limite ici à en rappeler quelques points saillants. Une bibliographie accompagnée d'un commentaire plus détaillé est proposée au lecteur en annexe 2 du rapport.

Pour ce qui est des données sur les représentations de l'utilité des titres sur le marché, là encore l'AFPA offre une source d'informations de premier intérêt, basée sur la réalisation en 2016 d'une enquête « Entreprises et titres professionnels » auprès des entreprises citées par les personnes enquêtées lors de l'enquête DEVENIR. Sur les 5 600 entreprises citées, 2 800 ont pu être identifiées à partir d'un appariement avec le fichier Sirene ; 525 d'entre elles ont répondu à l'enquête, notamment sur l'apport des titres dans l'embauche des salariés.

Concordant avec les conclusions d'autres travaux sur le sujet, les résultats de cette enquête montrent que, du côté des employeurs, le titre professionnel bénéficie d'une bonne image, attribuant aux titrés la maîtrise du métier et le fait d'être rapidement opérationnels sur un poste. Cependant, cette vision positive ne se répercute pas nécessairement, de manière directe, sur les stratégies de recrutement des entreprises. Lors d'une embauche, ce qui semble primer est moins la certification détenue que la motivation au travail, les savoirs être, les capacités relationnelles et la maîtrise des savoirs techniques. L'attestation certificative formelle, quelle qu'elle soit (diplôme, titres etc.,) semble donc agir secondairement sur le choix des recruteurs.

Sur un plan plus qualitatif, peu d'études permettent de comprendre la place et le rôle des titres professionnels et les représentations qu'ont les entreprises de leur utilité économique et sociale comparativement aux diplômes ou aux certifications de branches. Les travaux sur les pratiques de recrutements sont multiples mais portent sur d'autres questions. Le lecteur trouvera en commentaire des références bibliographiques les différentes directions dans lesquelles ces travaux ont été orientés.

Le balayage de la littérature pointe la relative modestie des acquis sur lesquels prendre appui. Compte tenu du peu de matériaux disponibles pour guider le questionnement, il a été décidé en préalable de réaliser une dizaine d'entretiens exploratoires auprès de décideurs, d'appartenance institutionnelle diverse, et de responsables économiques y compris du secteur de l'intérim. Le but en a été de mettre au banc d'essai les questionnaires de l'enquête.

1.2. L'enquête de terrain, sa structure et ses évolutions

Les conclusions de cette dizaine d'entretiens exploratoires ont abouti à réorienter le questionnement notamment vers un approfondissement du rôle de l'entreprise à l'égard de la certification. Les évolutions du contexte l'ont également suggéré.

De fin juin 2016 à mars 2017, l'enquête de terrain s'est déroulée avec en toile de fond des réformes successives. Leur prise en considération a conduit, entre autres, à concevoir et réaliser une extension

de l'enquête aux CFA afin d'intégrer les changements introduits par la généralisation de l'ouverture des titres professionnels à l'apprentissage.

La structure définitive de l'enquête est détaillée en annexe 3. Son contenu indique une double préoccupation : celle de contextualiser les pratiques d'entreprises, en fonction du cadre national et régional de la politique du titre ; celle de saisir la diversité de l'usage des titres professionnels par les institutions, les organismes de formation et les entreprises au travers notamment de leurs centres agréés (encadré 1).

La sélection de groupes-cibles s'est faite dans l'optique d'obtenir un large éventail d'acteurs et d'institutions parties prenantes, en panachant les milieux d'appartenance et en intégrant les centres d'apprentis. L'encadré n°2 décrit la composition de l'échantillon et les groupes enquêtés. La méthode employée reste inchangée par rapport au protocole initial. Elle s'adosse à une approche qualitative par entretiens semi-directifs effectués à partir de guides et passés en face à face ou par voie téléphonique. Autant que faire se peut, cette dernière a été privilégiée aux face à face impliquant des déplacements sur site, dans le souci de prendre en charge un doublement des entretiens par rapport au 30 prévus au départ, tout en maintenant les coûts constants. Les guides d'entretien comportent une partie «fixe» commune à chaque groupe et une partie «variable», ajustée en fonction de la position des acteurs/structures interrogés. On se reportera à l'annexe 3 pour une lecture des guides employés.

L'annexe 4 fournit la liste rendue anonyme des personnes et structures enquêtées, avec des noms d'emprunt pour les centres de formation, les entreprises et les CFA privés ; ces derniers ont été enquêtés entre octobre 2016 et mars 2017 pour saisir les premiers signes d'effet de la politique du titre dont les principales étapes sont rappelées en annexe 5.

Les informations collectées à cette occasion, comme celles qui l'ont été au cours des phases précédentes d'enquête, sont donc historiquement datées. Il conviendra d'en tenir compte dans la lecture de certains commentaires rédigés début 2018. C'est pourquoi la partie d'enquête auprès des CFA qui produit quelques premiers constats mériterait d'être prolongée pour évaluer l'impact de la mesure. L'ensemble des informations collectées au cours des entretiens a donné lieu à des exploitations de contenu dont sont extraits les résultats exposés dans les quatre sections à venir.

Encadré n° 1 - Zoom sur les organismes de formation d'entreprises agréés pour la délivrance du titre présents dans l'enquête

Le repérage des 17 centres de formation d'entreprise enquêtés est basé sur une sélection de 45 centres d'entreprises⁷ sélectionnés de la base VALCE. Parmi ceux-ci, 17 ont donc bien voulu participer à l'enquête, soit plus d'un tiers d'entre eux ; un autre tiers n'a pu être interrogé faute de coordonnées valides ou actualisées (y compris pour cause de fermeture). Un dernier tiers environ des centres d'entreprises contactés n'a pas souhaité répondre pour diverses raisons dont l'agrément obsolète. Ce panel des 17 centres se répartit de la manière suivante selon la nature de l'entreprise d'origine : 7 grandes entreprises (+ de 1000 salariés) ; 3 groupements d'entreprises ; 1 « pépinière » d'entreprises ; 2 entreprises artisanales ; 4 centres consulaires ou inter-consulaires.

Les titres qui y sont préparés sont très variés, en termes de spécialité ainsi que de niveaux. Y sont présents entre autres les titres suivants : coffreur bancheur option bâtiment, niveau V ; Solier moquetteste, niveau IV (et V) ; Agent magasinier, niveau V ; Soudeur, niveau V ; Cariste d'entreprise, niveau V ; Projet de projet

⁷ Il est à noter que parmi ces 45 entreprises, certaines possèdent un centre de formation avec plusieurs localisations sur le territoire métropolitain. En comptabilisant l'ensemble, l'échantillon est composé de 70 centres de formation dont on a fait pour les interviews le choix de leur siège.

niveau II et stratifieur multi procédés en matières composites, niveau V ; Employé commercial en magasin, niveau V ; Concepteur développeur informatique, niveau II ; Technicien horloger, niveau IV ; Technicien d'accueil touristique option accompagnement, niveau IV ; Agent de restauration, niveau V ; Peintre en décor, niveau V ; Gestionnaire de paie, niveau III ; Assistant de vie aux familles, niveau V ; Agent en hôtellerie, niveau V ; Conducteur de grue mobile, niveau V ; Agent de fabrication industrielle, niveau V.

Encadré 2 Composition de l'échantillon

La liste ci-dessous résume la sélection qui a été faite pour former un échantillon aussi complet que représentatif des différents milieux concernés. L'enquête inclue donc :

- . des institutions en charge, au plan national et au niveau déconcentré, de la politique du titre ;
- . des fédérations d'employeurs au niveau national et départemental ;
- . des prescripteurs du titre : Pole emploi au plan national, régional et d'agences ; un Conseil régional ;
- . l'AFPA, l'opérateur national de l'engineering et de la formation aux titres ;
- . des entreprises, de taille diverses permettant ainsi de couvrir un large panel de situations : d'une part, des entreprises et leur centre de formation qu'elle ont créé et qui ont reçu l'agrément pour l'organisation de sessions d'examen pour la délivrance de titres ; d'autre part, quelques entreprises ne possédant pas un centre de formation, interrogées sur leurs critères d'embauche et leurs perceptions de la valeur des différents types de certifications sur le marché du travail ;
- . des organismes privés de formation n'appartenant pas à une entreprise, agréés pour la délivrance du titre ;
- . des sociétés d'intérim (leurs délégations régionales) pour leur proximité aux marchés locaux du travail ;
- . des CFA privés.

2. La confirmation des tendances de fond de la sphère des titres

Les résultats viennent tout d'abord confirmer les connaissances établies sur la politique du titre et sa déclinaison territoriale, telle que perçues par les protagonistes. Ceux-ci s'expriment sur diverses dimensions de leur usage des titres et sur les obstacles à leur mise en œuvre.

Ils évoquent aussi les avantages comparatifs des titres, leur valeur et leur utilité pour un accès à la qualification et à l'emploi ainsi que leur faible articulation aux marchés internes d'entreprises et aux politiques de RH.

2.1. Un développement nuancé et un déficit d'image par manque de communication

En dépit d'une dynamique de croissance, les titres professionnels sont encore perçus comme un domaine confidentiel ; ils sont jugés méconnus en particulier du monde économique en raison de carences en information et d'une faible communication qui entretiennent leur déficit d'image.

Entre expansion et signes sectoriels de déclin

Sans surprise, les propos des acteurs institutionnels rappellent des constats partagés. La finalité du titre est de permettre aux actifs d'avoir une certification qui correspond à un besoin sur le marché du travail. Appréciés des professionnels, le titre et son ingénierie sont tournés vers une rénovation régulière en fonction des changements du travail⁸. En outre, la politique du titre est un secteur en expansion. Le patrimoine des certifications du ministère du Travail n'a cessé de croître, avec aujourd'hui près de 270 titres. Tous types de public confondus, ce sont 124 000 candidats, fréquentant plus de 2 000 organismes agréés, qui se sont présentés en 2014 à l'obtention d'un titre ; 98 364 d'entre eux l'ont décroché, soit un taux de réussite très satisfaisant légèrement supérieur à 80%⁹. Le titre professionnel est attractif, le nombre de candidats étant en constante progression.

Toutefois ce dynamisme n'a pas la même ampleur selon les secteurs. Des zones de déclin sont déplorées. La plupart des protagonistes indiquent que pour certains domaines ou métiers industriels, les titres professionnels continuent à s'amenuiser inexorablement en enregistrant des flux de plus en plus faibles ; dans certains cas, ils sont en passe de devenir infimes, d'où l'idée exprimée : « *qu'au stade où l'on en est des effectifs sur certains métiers, il conviendrait de ne pas s'obstiner, c'est-à-dire de mettre les moyens là où les titres sont bien positionnés, où il y a un nombre suffisants de centres agréés et ne pas s'obstiner à garder tous les titres. On se dit " non, il y a encore des gens, ça rend service ", mais ce n'est peut-être pas la bonne idée quand même* ». Tant au plan national que régional, la dynamique d'expansion des titres professionnels est créée par quelques-uns d'entre eux qui tirent le mouvement, le titre d'auxiliaire de vie aux familles(ADVF) par exemple ou des titres devenus la référence pour préparer à certains métiers spécifiques (technicien de déchetterie par exemple) pour lesquels il n'existe pas de certification alternative du côté des autres ministères certificateurs.

Ces considérations ouvrent donc un débat d'action publique qui est de savoir qu'elle serait la meilleure option pour la collectivité, celle de promouvoir un développement de l'ensemble des titres ou de le concentrer sur un nombre limité de titres fonctionnant pour le plus grand nombre, en s'appuyant sur une complémentarité avec d'autres certifications existantes.

⁸ On rappelle ici que les titres sont renouvelés tous les cinq ans.

⁹ Données DGEFP 2016

Hausse des niveaux, constance des publics

Les titres professionnels ont été conçus pour former les premiers niveaux de qualification. Encore aujourd'hui, les titres concernent prioritairement les adultes demandeurs d'emploi. Les statistiques indiquent qu'ils représentent environ 80 % en 2016 des candidats inscrits à l'acquisition d'un titre.

Toutefois, cette constance des publics se colore de la tendance générale à l'élévation des niveaux de formation. Quel en est l'ampleur et l'origine ? Les points de vue divergent sur la question. Certains y voient une évolution semblant s'être imposée presque d'elle-même, ne serait-ce que sous l'effet des nouvelles techniques, comme l'indique un responsable national : *« pour certains métiers, on n'a pas eu d'autre choix que de développer le titre à des niveaux supérieurs ; il s'agit des métiers qui sont, par exemple, dans le secteur tertiaire très concernés par les sujets informatiques. Il y a eu une élévation du niveau qui est due aussi à ces sphères d'activité-là. Mais aujourd'hui il n'y a pas de ligne en disant "on s'arrête à un certain niveau" ; il n'y a pas non plus une volonté de dire "on veut monter en gamme dans les titres que l'on offre" ».*

D'autres indiquent que ce mouvement de hausse de niveau des titres resterait circonscrite à certains de niveau II dans des secteurs précis (informatique ou tourisme) et que la volonté politique de l'Etat serait de les maintenir sur les premiers niveaux de qualification, au niveau III au plus haut. Cela part du principe que les titres sont avant tout destinés aux chômeurs les plus faiblement dotés et que les diplômes de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur sont là pour couvrir les aspirations à des qualifications supérieures.

Allant dans ce sens, certaines fédérations professionnelles précisent que l'expression des besoins des entreprises reste marginale pour des titres aux niveaux supérieurs et ce pour deux raisons. La première est qu'en règle générale, avant de créer un titre, une analyse préalable des certifications existantes (CQP, diplômes et titres) susceptibles de couvrir le besoin est réalisée afin d'éviter les doublons. Pour les formations de niveau II voire de niveau I, les écoles ou les universités sont déjà massivement présentes et l'offre universitaire ne cesse de se multiplier, la difficulté étant plutôt de pouvoir la suivre.

A *contrario*, d'autres organisations professionnelles pensent que le niveau licence serait intéressant à interroger dans le cadre de la politique du titre. D'une part, le cadre européen y incite, en raison d'une évolution vers le haut du niveau moyen d'accès aux emplois ; d'autre part, les poursuites d'études post BTS pour certains métiers pourraient trouver dans les titres professionnels une voie alternative au diplôme et aux parcours longs universitaires qui y mènent.

Une faible visibilité des titres auprès des publics, des agents du placement et des prescripteurs

De nombreux constats ont établi le fait que l'essor des titres professionnels est entravé par leur manque de visibilité. Comme le rappelle un responsable du monde économique : *« une problématique historique et récurrente se situe autour de la promotion et de la communication sur les titres professionnels, leur usage, des modalités d'accès à destination des entreprises au sens large. On a une difficulté chronique là-dessus. On a eu des campagnes de promotion mais qui n'étaient pas forcément très efficaces et qui aujourd'hui sont quasiment arrêtées ».* Cette situation est rappelée par une large majorité des personnes interrogées, quel que soit le lieu d'où elles parlent. Décideurs, partenaires sociaux, intermédiaires de l'emploi et responsables d'entreprise, tous considèrent qu'il y a nécessité de mieux informer sur les possibilités offertes par les titres.

Quelques rares voix s'élèvent pour dire que si le titre pâtit en effet d'un déficit de notoriété - *« d'être mal connu et méconnu »* - pour autant, ce jugement paraît partiellement injustifié car le travail fourni

sur l'ingénierie du titre et les référentiels d'activité bénéficient eux d'une forte reconnaissance de la part de tous.

Une meilleure information est jugée être aussi un moyen de contrecarrer les idées reçues attachées à leur image. Empreinte de représentations peu positives, l'image du titre colle encore à celle des « formations pour chômeurs », renvoyant à la situation de personnes en difficulté face à l'emploi plutôt qu'à des publics en voie d'y progresser. Une meilleure information pourrait cibler d'ailleurs au premier chef cette population spécifique des demandeurs d'emploi car, comme le souligne un encadrant de Pôle emploi : *« les conseillers de Pôle emploi sont (trop) généralistes, ils n'ont pas forcément cette connaissance disponible pour toujours alerter les demandeurs d'emploi en disant : " Attention, vous venez d'obtenir un titre, vous avez des arguments à relayer auprès de l'entreprise ". Le problème est là, il y a des arguments, mais il faut que ce soit le candidat qui puisse lui-même les mettre en valeur parce que cette valorisation n'est pas spontanée ».*

Parmi les plus pessimistes, certains évoquent : *« pire encore : le titre professionnel n'est pas forcément connu des prescripteurs. Certaines régions ont fait le bilan, les Missions locales ou Pôle emploi ne connaissent pas forcément bien ce qu'il y a dans le titre ».* Les services en région confirment de manière moins appuyée peut être que les jeunes n'ont pas en général une visibilité claire sur l'offre de formation menant aux certifications du ministère du travail. Cependant, il est noté les efforts faits au cours de ces dernières années notamment par les Carif Oref pour améliorer la situation de l'information sur ce sujet grâce à divers services publics en ligne et à une professionnalisation des points relais conseil ou des opérateurs des guichets uniques.

La vacuité des plans d'information destinés au monde économique

Il est largement admis, et déploré, que le déficit en communication le plus important se situe à l'égard du monde économique, sous-informé des atouts des titre professionnels. Un responsable d'une organisation d'employeurs précise que : *« les entreprises n'ont pas forcément d'image négative du titre ; le plus fréquent, c'est qu'elles n'ont pas d'image du tout ».* Certains expliquent aussi le manque de curiosité, d'intérêt ou d'appétence pour les titres par la culture ou le profil des DRH d'entreprise ou de ses cadres dirigeants : *« ces personnes-là sont déjà toutes issues des bancs de la formation classique traditionnelle et valorisent avant tout le diplôme ; d'un autre côté, elles peuvent avoir une pression forte soit en termes de financement par les OPCA soit des branches professionnelles pour utiliser les CQP plutôt que les titres qui arrivent en dernier. Rares sont les entreprises qui connaissent effectivement le titre professionnel. Et là, on a un problème fondamental de communication et de promotion ».*

Mais, le tableau doit être complété par quelques éléments plus encourageants. Certaines pratiques actuelles permettent de pallier ce manque de visibilité des titres. Par exemple, on constate que les entreprises ayant eu déjà usage du titre par embauche de contrats de professionnalisation, qui ont donné satisfaction, sont assez souvent un relai efficace d'informations au sein du monde économique. Le cas emblématique cité est celui des entreprises de sous-traitance électronique qui ont partagé collectivement leur connaissance des certifications. Cela les a conduit à établir des relations de coopération stables avec l'AFPA et à s'investir dans l'évolution des référentiels dans le cadre de l'ingénierie des titres utilisés par le secteur.

L'entreprise est également en contact avec le titre à travers ses professionnels jurés lors de sessions d'examen ; même si elle doit surmonter certaines difficultés au quotidien pour les mobiliser à cet exercice, lorsque cela est le cas, elle en perçoit bien l'utilité à moyen terme, la participation aux jurys étant parfois une opportunité de repérer de nouveaux collaborateurs à recruter.

La question de la prise en charge des actions de communication

Si le manque d'informations sur les titres professionnels est reconnu comme un problème chronique resté sans véritable solution depuis longtemps, il est important de noter qu'aucun des acteurs enquêtés ne cherche à désigner un coupable. Les parties prenantes s'accordent plutôt sur une responsabilité partagée de cette situation. Néanmoins, en filigrane des entretiens, celle-ci est analysée comme la conséquence d'une absence de dispositifs chargés d'instaurer une coordination efficace entre acteurs, voire de désigner un chef de file pour mener l'action. Qui devrait assumer la politique de communication des titres ? Un bref rappel de l'histoire dans ce domaine montre qu'elle devrait rester l'affaire de tous.

Des voix concordantes s'élèvent pour dire que la communication autour des titres professionnels est la clé indispensable pour leur développement. Sur ce registre, les premières initiatives de communication sont estimées avoir eu peu d'impact en raison de leur faible envergure et de l'aspect basique et peu stimulant de leur format (plaquettes de communication de dizaines de pages lors de la création ou de la mise à jour d'un titre). Par la suite, ont été tentées d'autres approches, avec une communication davantage sectorielle que nationale, regroupant sur un même secteur professionnel l'ensemble des titres pouvant intéresser ses entreprises. L'envoi de plaquettes ciblant le plus souvent leurs DRH ou leurs responsables de formation n'a pas produit les effets escomptés, peut être faute d'autre élément complémentaire ou de relance personnalisée. En parallèle, l'organisation de manifestations et de colloques n'a attiré que des spécialistes ou quelques entreprises, essentiellement des grands groupes industriels, avec totale absence de PME. L'information sur ces événements, promus par l'AFPA, a eu de la difficulté à redescendre vers le terrain, s'arrêtant souvent au niveau des directions générales.

Les acteurs en région sont vus comme devant jouer un rôle plus actif dans l'information sur les titres, que ce soient les services déconcentrés de l'Etat, ceux du Conseil régional, les instances régionales de concertation, les structures du service public de l'emploi (SPE) ou encore du système d'orientation scolaire et professionnelle. Il est précisé que les services déconcentrés devraient pouvoir tenir envers le tissu productif local une fonction de promotion et de diffusion d'une information générique sur les spécificités et la plus-value des titres par rapport à d'autres certifications ; mais leurs moyens semblent manquer pour qu'ils puissent la remplir de manière effective.

Pour des niveaux plus approfondis d'information, serait-ce dans le cœur de métier de l'AFPA de s'en charger ? La question est posée même s'il est vrai qu'aujourd'hui cette tâche assumée par l'AFPA est plus réduite que ce qu'elle ne fut antérieurement ; il y a nécessairement pour cet organisme un intérêt partagé à ce que ses stagiaires puissent avoir une large reconnaissance de leur certification pour trouver un emploi pérenne dans l'entreprise. Comme l'exprime un responsable AFPA : *« sans parler de contrat de professionnalisation, pour une recherche de stage, l'entreprise a minima doit savoir ce qu'est le titre ; c'est pourquoi ce sont les centres AFPA qui communiquent dans leur environnement proche (bassin d'emploi, départemental voire régional) mais tout dépend jusqu'où chaque centre rayonne, voire même au plan national pour les formations dites rares ; mais pour l'instant on n'atteint pas encore l'objectif attendu »*.

Une majorité des personnes enquêtées insistent donc sur les résultats peu probants en matière de communication sur les titres, notamment auprès des entreprises, malgré les efforts consentis au cours des deux dernières décennies. Ils déplorent aussi le très faible engagement des autres structures également légitimes pour porter cette communication, qu'il s'agisse du SPE en région, des instances ou acteurs composant le service public régional de l'orientation (SPRO), des services du Conseil régional ou encore des services d'orientation scolaire.

La place et le rôle accrus des branches professionnelles dans la formation professionnelle seront-ils susceptibles de changer la donne d'une information plus exhaustive auprès des entreprises, en particulier pour les plus petites d'entre elles ? Rien n'est moins sûr, l'effet pouvant être inverse dans la mesure où la promotion des intérêts premiers du secteur pourrait être tournée vers d'autres certifications dont les CQP.

2.2. L'avantage comparatif des titres, leur employabilité et leur ingénierie évolutive

Les perceptions des avantages comparatifs qu'offre le titre professionnel s'ancrent dans sa conception d'origine. Pensé au départ pour être un outil au service des politiques d'emploi, l'idée demeure que les titres sont formatés pour l'accès à la qualification et à la sécurisation des parcours vers un emploi durable pour les publics qui en sont les plus éloignés, notamment les actifs sortis du système scolaire sans diplôme ou les salariés confrontés à des situations de crise économique. Ceci explique peut-être que les représentations collectives de l'utilité des titres pour la validation de compétences de personnes expérimentés soient peu présentes. Il est rappelé que jusqu'à une période récente, plus de 60 % des titres délivrés l'étaient au niveau V de formation.

Force est de constater que dans les pratiques de recrutement, pour 90 % des offres d'emploi¹⁰, la référence stipulée est le diplôme ou le niveau de diplôme ; il est très rare que le titre soit cité dans les offres d'emploi. Comme l'indique un responsable de Pôle emploi : *« cela est un vrai problème. On peut citer le titre peut-être en complément, en disant "titulaires de CAP BEP, avec un titre complémentaire", mais ce n'est pas le cas. Dans le réflexe basique de l'entreprise, l'image c'est les diplômes. Alors que dans les faits, on sait que l'effet du titre n'est pas négligeable du point de vue de l'insertion ».*

Cet atout discret pour l'insertion est basé sur ce que l'ensemble des acteurs enquêtés soulignent être la principale caractéristique des titres professionnels, à savoir la maîtrise du métier et la visée d'employabilité immédiate. Le processus d'évaluation et de validation des compétences est jugé être au cœur de la réalisation de cet objectif, les raisons invoquées en étant la forte dimension professionnelle des jurys des sessions d'examen et la nature des épreuves reposant principalement sur une mise en situation de travail. Le « geste » professionnel, pas nécessairement physique mais entendu comme savoir-faire, est donc estimé central dans l'évaluation finale. L'entretien final parachève l'appréciation évaluative en permettant d'appréhender la vision qu'a le candidat du métier. Comme le raconte un responsable de formation au titre : *« il peut arriver qu'un candidat démontre qu'il a le geste mais dans l'entretien final le jury ne lui reconnaît pas en fait la vision du métier et donc lui refuse le bénéfice du titre. Ce n'est pas une épreuve à la légère, c'est une épreuve en tant que telle. Bien sûr, il y a certains titres où en plus il y a du questionnement, il y a les QCM, il y a des rapports à rédiger. Et dans tous les cas, il y a aussi un dossier de la synthèse de la pratique professionnelle. Elle va être nourrie pour des candidats VAE par leur expérience en entreprise et pour des candidats issus de la formation par soit ce qu'ils auront vu en cours soit sur ce qu'ils auront vu en stage en entreprise. Donc de ce fait il y a une approche pratico-pratique du métier ».*

L'ingénierie du titre en fonde la particularité. C'est cette dimension qui lui confère une image, celle-ci favorable, auprès des employeurs pour sa finalité professionnelle marquée. Comme le rappelle plusieurs d'entre eux lors des interviews : *« ce n'est pas uniquement de l'observation en situation, mais c'est basé sur la pratique professionnelle et l'évaluation en situation d'exercice du métier par des professionnels, ce que les entreprises reconnaissent comme un atout ».* Ils mettent aussi en avant le fait positif que cette ingénierie soit évolutive. Les processus de veille et de prospective sur les

¹⁰ Source Pôle emploi

métiers aussi bien que de révision des référentiels sont plutôt jugés bien menés, répondant aux nécessités d'actualisation. Ils s'y sentent d'ailleurs assez bien impliqués et consultés.

Cependant, quelques-uns d'entre eux se font écho de la critique classique qui met en avant les inconvénients de cette démarche d'actualisation, estimée assez lente par rapport à la vitesse à laquelle s'opèrent les changements du monde du travail et des techniques. Une autre critique est adressée au processus d'actualisation des titres dans sa phase amont souffrant d'un manque de travail collaboratif entre les acteurs concernés, ce qui fait dire à l'un d'entre eux appartenant à une fédération professionnelle : *« sur l'ingénierie aujourd'hui, chacun fait la même chose dans son coin. C'est-à-dire que quand on regarde un diplôme, un titre ou un CQP il y a toujours une phase nécessaire d'analyse du travail, des activités, des tâches, une cartographie des compétences, et ça chacun le fait dans son coin. Il faudrait que cela soit fait seulement dans un lieu, plutôt sous la responsabilité des partenaires sociaux, c'est ce que j'appellerai les référentiels métiers, qui serait une matière brute la même pour tous sur laquelle chacun bâtirait ses certifications que ce soient des diplômes, des titres, des CQP, à partir de cela ; c'est-à-dire qu'on définit son périmètre et en fonction de son public on construit sa formation, on construit sa certification. Il y a des approches de l'ingénierie qui sont bonnes à l'AFPA et d'autres à l'Education nationale. Mais on n'essaie pas d'utiliser ce qui fonctionne bien dans les différents systèmes ».*

Cette remarque questionne le cloisonnement structurel qui domine dans l'ingénierie des certifications et *in fine* dans les parcours de formation. Sans un travail de mise en commun, il est jugé difficile d'envisager de créer des passerelles entre ceux-ci, de rationaliser la participation des entreprises au processus de définition initial des certifications.

2.3. Le titre, une certification par capitalisation à l'avant-garde des blocs de compétences

Signalée par une majorité d'acteurs, une autre tendance structurelle est soulignée. Elle se rapporte aux qualités de l'ingénierie des titres professionnels constitués en général de quatre activités-type renvoyant à des certificats de compétences professionnelles (CCP), préfiguration des blocs de compétences, comme l'indique un institutionnel du SPE : *« dès 2002, par ce que l'on appelle la réingénierie des titres, qui n'était plus exprimée en référentiels de formation mais en référentiels de certification et qui identifiait des grands blocs d'activité professionnelle composantes du métier avec les compétences y afférant ».* Si le titre professionnel est adapté à la logique des blocs, les nouvelles dispositions réglementaires vont plus loin dans ce sens. A l'instar des sessions d'examen pour l'obtention du titre, il est désormais possible d'organiser des sessions pour l'obtention d'un CCP qui, à la limite peut être présenté en tant que tel. Auparavant cette possibilité n'existait pas. Potentiellement, cela offre aux personnes ayant échoué à l'examen du titre la possibilité de décrocher un ou deux CCP, qu'ils peuvent compléter au fur à mesure pour accéder au titre professionnel dans son entier. Bien que l'intention de départ n'ait pas été celle-ci, s'ouvre *de facto* une voie d'acquisition du titre par capitalisation dans le temps. La nouvelle loi prévoit d'ailleurs que la validation puisse être acquise à vie.

Pour l'heure, ce mouvement de modularisation n'est pas perçu comme une menace *« d'un démantèlement du titre »*. Le titre est estimé être tenu par la logique du métier ; il est bâti sur une cohérence de compétences et reconnu pour cela, d'où l'estimation à des risques mineurs de le voir se décomposer (au vrai sens du terme).

En revanche, les points de vue ne s'accordent pas sur le fait de dire que cette capitalisation est une avancée positive. Les voix qui s'expriment sur le sujet pointent des avantages et des inconvénients de la démarche. Au passif, certains arguent du fait qu'avoir un CCP, c'est ne rien avoir en main ; sa

valeur d'usage sur le marché ne peut qu'être très limitée, les CCP ne bénéficiant pas d'une reconnaissance formelle car n'étant pas en tant que tels inscrits au RNCP. Ils sont inscrits en tant que complément d'un titre, ce qui est vu comme un problème. Autre point noir : les responsables de centres agréés mettent l'accent sur le constat, découlant de l'expérience, que la quasi-totalité des formés qui entament ce type de parcours vers un CCP dès la première année n'iront pas jusqu'à l'obtention du titre, surtout s'ils retrouvent un emploi entre temps qui les amènera vers d'autres préoccupations et d'autres priorités liées à leur nouvelle vie active.

Malgré ces limites, la formule d'acquisition modulaire de CCP est décrite avoir aussi des avantages, avant tout pour le public des chômeurs, parfois réticent à s'engager dans des parcours longs. Un titre professionnel complet peut en effet totaliser plus de mille heures de formation là où un CCP, en moyenne, en comporte deux ou trois cents. Faute d'un horizon temporel raisonnable, les abandons notamment pour les inscrits au titre de niveau V peuvent être d'une certaine ampleur. C'est ce qu'a démontré l'expérience du « plan 500 000 » estimée avoir été, pour certains acteurs du placement, une déperdition d'énergie et de ressources financières qu'il conviendrait de méditer en avant de condamner par principe l'acquisition fractionnée de CCP.

Plus enthousiastes encore, d'autres acteurs vont jusqu'à souligner l'aspect précurseur du titre professionnel sur la loi de 2014 et les blocs de compétences : *« L'AFPA et la DGEFP avaient plusieurs coups d'avance. En tant que représentant des employeurs de la branche x...à la CPC depuis plus de dix ans maintenant, on a toujours eu le souci de pouvoir permettre cette modularité pour faciliter l'accès à la qualification et pour pouvoir construire des parcours ; on peut presque dire que là pour le coup le ministère de l'emploi a été un peu visionnaire en la matière »*. La logique des blocs est appréciée par le monde économique comme un rempart possible contre les sorties sans qualification. Blocs de compétences et titres sont donc jugés compatibles, allant dans le « bon » sens de donner aux personnes formées autonomie et polyvalence.

A l'opposé, les organisations professionnelles des artisans n'adhèrent pas à cette conception du titre professionnel acquis par « blocs », par réflexe de défense du métier. Néanmoins elles se disent rester à l'écoute de l'argument consistant à y voir des marges de souplesse et de modularité facilitant la formation pour certains types de public les moins dotés.

Afin de lever un certain nombre de freins ou de faciliter l'accès au titre par CCP, la philosophie serait donc de ne pas en faire une fin en soi ; cette orientation est d'autant plus importante qu'un titre professionnel est jugé avoir plus de portabilité qu'un ou plusieurs CCP isolés renforçant les capacités de mobilité des personnes.

2.4. Perceptions des différences et des complémentarités entre types de certification

Lorsque les acteurs enquêtés sont invités à comparer les certifications dans leurs spécificités - titre, diplôme et CQP - là encore, on note une convergence des propos autour de quelques représentations constituant des tendances de fond.

Des frontières floues entre diplôme et titre

D'une voix unique, tous s'accordent pour dire que la faible visibilité des certifications du ministère du travail se reflète dans l'ambiguïté de la terminologie. A quantité de reprises durant les entretiens, la confusion s'installe ; le mot « diplôme » est aussi utilisé pour désigner les titres professionnels qui peuvent être appelés les diplômes du ministère du travail ou « les formations de l'AFPA », souvent - explique-t-on - pour être plus « imagé », afin de mieux communiquer auprès des publics jeunes ou adultes. On imagine ce que peuvent être les difficultés rencontrées par ces derniers pour se repérer

dans le flou des définitions lors de leur choix, et la déception qu'ils peuvent parfois ressentir de se voir remis un parchemin à la place d'un diplôme qu'ils pensaient avoir décroché. Les institutionnels interviewés reconnaissent assez aisément que les appellations peuvent jeter le trouble et apparaître redondantes : *« là, il y a un vrai problème, où il y a une sorte de mille-feuille de terminologies. Et, pour le nom des appellations des titres ou diplômes, on gagnerait tous à avoir un terme unique... »*.

Si les frontières sémantiques séparant titres et diplômes professionnels sont parfois minces, le monde économique propose par ses pratiques une distinction opérationnelle, en particulier pour les entreprises de l'artisanat. Les propos de leurs représentants de fédération résument leur lecture du panorama des certifications depuis l'accord du 20 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle : *« qui positionne les diplômes comme étant la réponse prioritaire du côté de la formation initiale, avec pour la Fédération... et les artisans une primauté donnée à une filière CAP-BEP par apprentissage pour l'essentiel, considérée comme une voie d'excellence pour l'accès aux métiers de l'artisanat et du bâtiment. »*. Dans ce contexte-là, est promue une approche des titres professionnels en tant que complément du diplôme professionnel dans la mesure où ils sont considérés comme : *« des piliers d'une formation différée, pour des publics jeunes mais également adultes pour lesquels le titre est un moyen d'accéder à un premier niveau de qualification dans le métier, à l'acquisition du geste professionnel, et à des compétences nécessaires à l'exercice du métier dans l'entreprise artisanale »*. La représentation de la certification, dominante au sein du monde de l'artisanat, est donc fortement attachée à l'apprentissage, à la reconnaissance du métier qui y est décrit comme une notion historique préindustrielle se référant au compagnonnage.

Toutes appartenances confondues, les acteurs interviewés précisent qu'ils ne perçoivent pas véritablement de hiérarchie entre les titres et les diplômes, comme l'on peut parler de hiérarchie scolaire. Ils évoquent néanmoins des différences qui tiennent à ce qu'elles n'ont pas la même finalité et qu'elles ne visent pas les mêmes publics. Des exemples sont donnés à l'appui : il est rare en formation continue que des personnes obtiennent un diplôme, peut-être en nombre très limité par la VAE. Se remettre dans la préparation d'un diplôme implique un volume important d'enseignements généraux ou théoriques ; ceci est perçu comme une difficulté objective pour des personnes déjà engagées dans la vie professionnelle, ayant un certain âge et qui trouveront plus facilement la motivation d'apprendre en situation professionnelle concrète en préparant un titre. En raison de son ingénierie et sa pédagogie, le titre est reconnu pour la possibilité qu'il offre d'acquérir des compétences horizontales, comparativement au diplôme qui renvoie à une logique verticale, l'acquisition du plus haut niveau d'éducation. Enfin, une dernière spécificité des titres professionnels par rapport aux diplômes semble tenir au degré d'implication des professionnels d'entreprises. Les représentants du monde économique estiment en effet avoir moins voix au chapitre concernant les diplômes professionnels, notamment par rapport au corps des inspecteurs qui détiennent une parole plus forte.

Les représentations de l'utilité comparée des titres et des CQP

Les titres professionnels se démarquent sur plusieurs points des CQP. Ces derniers sont définis comme : *« un outil de branche qui veut être une réponse complémentaire lorsqu'en particulier les diplômes et les titres professionnels ne peuvent couvrir l'ensemble des besoins de métiers. Ils peuvent être également une réponse à des besoins des activités artisanales qui nécessitent une polyvalence, une autonomie et des compétences de communication, relationnelles ou sur des aspects un petit peu plus pointus que ce que les diplômes et les titres ne peuvent fournir. Leur objet, c'est bien entendu de permettre un premier exercice du métier mais les CQP s'adressent essentiellement à des salariés en entreprise. Historiquement, les CQP se situent sur des métiers qui ne trouvent vraiment pas de certifications dans le paysage existant, l'exemple emblématique étant celui des scaphandriers dans les travaux publics »*.

Outre de s'adresser à des publics différents, CQP et titres se dissocient par le fait de ne pas avoir les mêmes prérequis organisationnels. Pour les titres, les centres agréés qui les délivrent doivent avoir un agrément, non pas de formation mais de certification, qui est rappelée être un domaine régalien ; cela crée une nuance importante aux yeux de beaucoup d'acteurs, le référentiel de certification et le processus de validation des titres étant national, sans équivalent pour les CQP qui restent somme toute une certification « localisée », à l'échelon d'une branche ou d'une entreprise.

Formations légères, jugées peu dispendieuses en heures et en crédits, la finalité des CQP est essentiellement l'adaptation au poste, dans une perspective de court terme ; les titres constituent une voie de formation plus approfondie, plus longue aussi, dans le but d'acquérir une qualification, un métier. Il y a convergence de perceptions qu'ont les divers acteurs de la place et du rôle que chacune de ces deux certifications tient dans le panorama global. Un expert des commissions professionnelles consultatives synthétise ainsi la situation : *« les CQP sont utilisés pour faire évoluer leurs salariés ou adapter les jeunes recrues sur leur poste de travail ; les titres professionnels encore aujourd'hui servent majoritairement à la formation des demandeurs d'emploi et quelque part ont une visée plus large souvent que les CQP, avec un référentiel de compétences plus large même si on est sur les mêmes métiers »*. L'exemple signalé est celui de l'installateur de réseau de télécommunications en fibre optique. Dans certaines entreprises, la personne chargée du déploiement horizontal de la fibre optique dans les rues puis de l'installation des colonnes montantes dans les habitations n'est pas la même que celle en charge de raccorder la fibre chez l'abonné et de lui en expliquer le fonctionnement. Un même métier, un même niveau de formation, fera appel à la maîtrise de compétences sensiblement différentes. Pour ce qui est de leur certification, le titre professionnel d'installateur de réseaux forme à la globalité du métier alors que le CQP existant ne forme qu'à l'acquisition d'aptitudes relatives à l'installation des colonnes montantes. Pour ce qui est du diplôme, le référentiel d'activités et de compétences est encore plus large.

Pour ce qui est des CQP, un débat d'actualité - estimé être un *« sujet de taille »* - a trait à l'absence de niveau de formation identifiable pour ce type de certification. Des acteurs de terrain formulent le problème : *« il n'y a pas de niveau dans les CQP et cela change beaucoup de choses car qu'est-ce que vous pouvez évaluer ? Un CQP d'une branche correspond à un besoin bien défini pour les salariés et ce besoin ne colle pas forcément au besoin d'une autre branche. Donc, c'est pour cela qu'il est très spécifique et très adapté à une demande ponctuelle »*.

Certes, une demande sectorielle sur des emplois en tension peut être à l'origine de recrutements massifs pour lesquels on fait appel à plusieurs sources d'alimentation, par l'embauche de titrés, de diplômés et parfois, sous la pression d'une branche, de titulaires de CQP ; mais ce mouvement est particulier, comme l'évoque un responsable de formation sceptique sur les avantages du CQP : *« on sent une pression de la montée en puissance du CQP porté par les branches, les arguments sont souvent les mêmes, c'est que certaines entreprises, certaines branches agitent le fait qu'il y a des emplois spécifiques pour lesquelles la réponse presque exclusive est le CQP... ; on a cette image qui est véhiculée d'ailleurs comme un argument commercial qui dit que le CQP est plus agile, plus rapide, moins coûteux pour l'entreprise. Comment peut-on démontrer que le CQP permet d'être plus rapide pour rentrer dans l'entreprise, outre le fait d'occulter qu'il est un frein pour la mobilité professionnelle des personnes parce que trop resserré au niveau d'une branche ? »*.

D'autres témoignages évoquent au contraire une mise en concurrence de plus en plus fréquente des titres professionnels avec les CQP. Cette tendance semble remonter à une dizaine d'années, à une période où le CQP a été créé pour offrir une certification spécialisée complémentaire afin de permettre aux salariés en activité d'être reconnus dans leur maîtrise d'un poste de travail. Aujourd'hui, les avis s'accordent à dire que l'on est sorti de ce cadre, avec quelque fois des CQP estimés *« être la copie carbone d'un titre professionnel »*, ce qui est un vrai problème aux yeux de certains, dont les plus investis dans l'ingénierie des titres professionnels.

Enfin, la stratégie autour des certifications peut aboutir à des situations paradoxales où diplôme et CQP deviennent des « doublons » dans leur usage et leur utilité sur le marché du travail. Des exemples sont donnés pour illustrer le propos. Des branches professionnelles déclarent un CQP là où il aurait suffi peut être de « dépolvéiser » le diplôme. Mais la démarche leur ayant paru trop lourde ou trop lente, il a été préféré de proposer un CQP perçu comme plus simple à mettre au point. Un institutionnel déplore, en des termes relativement sévères, cet état de fait : *« pour les branches, il vaut mieux refaire que d'assumer cinq ans de rénovation du diplôme utilisant des langages que personne ne comprend, alors que le travail, réalisé à l'occasion d'un CQP, pourrait tout à fait suivre une autre direction et être exploité pour venir nourrir la réflexion d'une modification du référentiel, du coup adapté aux besoins des entreprises grâce à cette analyse " CQP " qui n'aurait pas de raison d'aboutir ».*

Des signaux différenciés sur le marché du travail

Au-delà des différences de finalité, d'usage et d'ingénierie, en quoi les certifications se différencient-elles sur le marché du travail ? Comme cela a été mis en exergue précédemment, le titre est vu comme un signal positif d'employabilité auprès des entreprises car il intègre, outre l'identification d'un niveau, des éléments plus qualitatifs sur la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Du point de vue des publics, notamment des demandeurs d'emploi, l'accès aux titres professionnels présente l'avantage de ne pas être conditionné, comme pour les diplômes, par l'obtention d'un titre de niveau inférieur. Cette différence change les perspectives pour le parcours des candidats à la formation, comme l'indique un expert du placement : *« Pour aller en BTS, il faut obligatoirement avoir le bac. Pour les titres professionnels, quelqu'un qui n'a pas de diplôme du tout, mais qui a de l'expérience qui correspond peut candidater par le biais de la VAE ».* Ceci dit, on peut obtenir un bac pro par la voie de la VAE et entrer ensuite en BTS.

Si dans ce que sont leurs usages et les représentations de leur utilité, les types de certification arrivent à être différenciés, la perception de leur complémentarité ne va pas de soi. De l'avis de certains, dont les représentants d'organisations patronales, des efforts pour améliorer cette complémentarité devraient être faits. Pour ce faire, devraient être encouragées des synergies de travail à partir de l'ingénierie des titres et des CQP qui ne devraient plus ainsi courir le risque de doubler grâce à une construction de blocs de compétences communs sur le cœur d'un métier.

Les organisations d'employeurs et les entreprises elles-mêmes indiquent ne pas être gênées outre mesure par ces manques de complémentarité. Elles disent avoir très bien appris à optimiser les différents dispositifs de formation et de certification : *« on sait faire du contrat de professionnalisation sur l'une, de l'apprentissage sur l'autre... ces stratégies sont propres à chaque secteur ; il y a une stratégie de réponse aux besoins via les Opcas ; les fédérations, les branches connaissent les besoins des entreprises, elles savent très bien quel titre est demandé et quel titre va être utilisé, et puis il y a des stratégies d'optimisation financière. Les acteurs économiques savent qu'il vaut mieux faire tel titre en contrat de professionnalisation avec tel public, faire autres titres plutôt par l'apprentissage sur tel autre public, ou développer des CQP auprès d'autres publics encore ».*

Ces façons dont les acteurs économiques s'approprient les dispositifs de formation et de certification vont de pair avec le déploiement de leurs stratégies productives comme le détailleront plus avant, en section IV du rapport, les études de cas d'entreprises et de leur centre de formation. Leur voie d'appropriation dépend des dispositifs existants mais aussi de l'offre. Les propos de responsables de branches professionnelles éclairent les arbitrages autour de l'accès à cette offre : *« choisir entre l'une ou l'autre des certifications dépend de la proximité de l'offre à niveau égal de formation, par exemple*

au niveau CAP ; parfois on n'a pas le choix parce qu'à proximité il n'y a qu'un centre AFPA ou qu'un CFA, on ne va pas chercher à 50 km une solution alors qu'on en a une à 10 ». Sur la structure de l'offre et son évolution, les acteurs attirent l'attention sur les mouvements en cours à la suite de l'arrivée de nouveaux offreurs de certifications ; le positionnement des Greta et la nouvelle offre des CFA, liée aux branches, sont questionnés dans leur impact potentiel sur le développement des titres. La section V aborde ultérieurement ces évolutions à l'œuvre pour les centres d'apprentis.

En dépit d'une représentation floue des frontières et du système des certifications, le titre suscite, comme on vient de le voir, l'intérêt des employeurs autant pour son orientation-métier et sa finalité professionnelle que pour son ingénierie de mise en œuvre.

Attardons-nous sur la façon dont les entreprises intègrent les titres professionnels comme un élément du puzzle de leur stratégie RH. On observe que la certification entre en jeu de manière plus évidente lors des recrutements et pour la formation professionnelle continue des salariés. C'est à ces deux points d'intersection que les entreprises s'expriment sur leur usage comparé des certifications.

2.5. L'ambiguïté de l'usage des titres dans les politiques RH des entreprises

Dans son articulation aux politiques d'entreprise, la perception de l'utilité des certifications du ministère du Travail est ambiguë. D'un côté, les titres professionnels sont jugés permettre un accès sécurisé et rapide à l'emploi. D'un autre côté, leur utilité lors des recrutements n'est pas citée comme déterminante. En effet, les entretiens avec les entreprises, les sociétés d'intérim ou les intermédiaires sur le marché de l'emploi nuancent le rôle des titres, ou des diplômes d'ailleurs, lors de l'embauche. Ce qui est avant tout recherché est non pas une certification précise, mais un niveau de formation et la démonstration de posséder le geste professionnel.

Pour ce qui est de la formation continue dans l'entreprise, le constat est fait d'une sous-utilisation des titres professionnels pour les parcours VAE des salariés et, sans surprise, d'un recours aux titres plus fréquent dans le cadre d'emplois aidés, par l'opportunité financière qu'ils constituent. Les résultats autour de ces deux dimensions des politiques RH sont ici détaillés.

L'important à l'embauche ? Avoir le niveau requis, le geste professionnel et le savoir être

Pour les entreprises, le moment de l'embauche est décrit comme temps de réflexion sur les besoins en compétences pour les emplois à pourvoir, sur les arbitrages entre les profils des candidats. Ce moment met en lumière les représentations qu'ont les employeurs de la valeur attribuée aux formations suivies et aux certifications détenues.

Le ressenti dominant est que l'image qu'ont les responsables RH des certifications et l'usage qu'ils peuvent en faire en lien avec la politique de recrutement semblent être une affaire de taille d'entreprise. Si les grandes entreprises, possédant un service fourni et informé sur les divers dispositifs de certification et de formation existants, déclarent connaître les titres et bien distinguer les certifications entre elles, cela est beaucoup moins courant chez la PME artisanale, plus faiblement dotée en ressources : « *les TPE/PME artisanales vont connaître avant tout les formations courtes moins coûteuses, ou au mieux l'apprentissage* ». La grande entreprise peut englober le titre dans sa politique de formation et parfois elle peut être le moteur de sa création, comme le montrent en évidence les exemples de centres agréés d'entreprise développés ultérieurement.

Les responsables formation de ces grandes entreprises évoquent tout d'abord le cas où celles-ci ont recours au titre. Leur choix va vers le diplôme pour capter les plus jeunes ; le titre est rarement considéré pour les embauches des personnes à peine sorties du système scolaire. Il l'est en revanche pour les candidatures de personnes plus expérimentées dans l'emploi comme cela est expliqué, « *les*

entreprises ont la taxe d'apprentissage ; elles vont prendre le diplôme car il y a un aspect économique. Elles sont obligés de verser la taxe, il faut bien qu'elles la récupèrent ; les entreprises jouent donc sur les deux - le diplôme et le titre- mais sur des populations différentes ».

Ensuite, l'effet taille de l'entreprise et/ou son appartenance à la branche peut influencer sa préférence pour les CQP ou les titres. Un extrait d'interview d'un(e) responsable d'une grande entreprise évoque ces données de contexte : *« les entreprises, surtout les grandes à la limite de la petite multinationale, sont déjà bien structurées dans leurs relations avec leurs organismes collecteurs et leur branche professionnelle ; par définition ils auront tendance à valider seulement des certifications développées par la branche ; en gros dans notre secteur, l'industrie laitière ne travaille qu'avec les CQP, de même pour la métallurgie ; en revanche, les PME de moins de 50 salariés ne sont pas dans cette logique-là ».*

Enfin, en dehors de leur plus ou moins bonne connaissance des certifications, les entreprises semblent ne leur accorder qu'une importance relative lors de l'embauche. Une majorité de responsables d'entreprise, invitée à décrire ses critères présidant au recrutement sur un métier, indique en effet que la certification en général et les titres professionnels en particulier ne sont pas un critère déterminant, notamment pour les emplois peu ou moyennement qualifiés. Ce qui l'est, c'est surtout de posséder le niveau de formation requis (le plus couramment V ou IV), la voie par laquelle on est passé pour l'obtenir étant jugée secondaire. Le niveau atteste aussi de certaines capacités d'évolution et de progression de la personne, ce qui est un aspect jugé appréciable pour la gestion de la motivation et des carrières.

Cela va de pair avec l'importance de démontrer avoir une réelle expérience professionnelle et la maîtrise d'un métier pour décrocher l'emploi. Le geste professionnel prime donc à l'embauche, le type de certification beaucoup moins. C'est pourquoi se pose la question de l'attestation de « l'employabilité » d'une personne. Sous cet angle, il ressort des échanges avec les entreprises que les titres professionnels sont jugés être en capacité d'attester de cette qualité. Cependant, cela n'est pas vrai pour l'ensemble des compétences.

Si, pour les employeurs, le titre est garant, pour les postes de niveau V et IV, de savoir-faire techniques et professionnels bien adaptés, il ne peut pas garantir évidemment les savoir-être requis pour l'exercice du métier. Cette perception est en particulier véhiculée par des employeurs des secteurs de l'accueil touristique, de l'hôtellerie ou de la restauration où la relation à la clientèle constitue un versant crucial de la qualification demandée. Elle l'est aussi dans le secteur du BTP pour lequel un responsable d'une organisation d'employeurs en donne un témoignage inattendu : *« Non, pour l'embauche, il n'y a pas de généralité ; c'est surtout une question d'individu. Je parlais l'autre jour avec un couvreur ; il me disait : "j'ai un apprenti, mais il ne fera jamais un bon couvreur, il a le pas lourd". Il me dit "quand nous, on se balade sur des clochers, des endroits où le sol n'est pas très fiable, il faut marcher très délicatement". Il me dit "là, il est arrivé ; il tapait des pieds partout ; il ne fera jamais un bon couvreur". ; je pense aussi que les recruteurs jugent davantage l'attitude des candidats qu'ils ont en face d'eux que les parchemins ou les diplômes ».*

Qualités personnelles, savoir-être et maîtrise du geste sont autant d'éléments déterminants pour les employeurs. Un chef d'entreprise artisanale illustre l'importance de l'expérience et du comportement du candidat : *« comme dit l'adage « c'est au pied du mur qu'on voit le maçon » ; l'important, c'est de savoir ce que la personne sait faire sur le terrain, concrètement, en termes d'expérience professionnelle. Ce qui prime pour les entreprises, au final, c'est ce que la personne est capable de faire. Et nous artisans nous le répétons tous les jours, c'est aussi avoir des gens qui soient fiables, ponctuels, sérieux, appliqués dans leur travail car dans 70 % des cas, nos métiers sont en relation avec une clientèle ».*

Après la phase d'embauche, les entreprises rencontrent le choix des formations et des certifications lors des plans de formation continue. Les points de vue recueillis auprès des employeurs ou des responsables-formation soulignent la grande modestie du recours aux titres professionnels, en particulier pour les parcours VAE pour lesquels leur est reconnue néanmoins une utilité potentielle certaine.

Le faible recours aux titres en formation continue et dans les parcours VAE

Un premier constat partagé est le faible recours aux titres professionnels pour les démarches de VAE¹¹. Des explications sont données du point de vue des entreprises et des individus par un responsable d'entreprise : « *cela fait peur aux candidats, les entreprises ne voient pas l'utilité d'une procédure si compliquée et elles craignent également que les gens revendiquent par la suite un changement de catégorie* » ; ou encore, issu des propos d'un autre responsable : « *depuis que je travaille, j'ai vu passer un seul salarié visant une VAE par le titre ; actuellement sur les niveaux V et IV, la logique VAE ne passe pas du tout à cause de trop de lourdeur dans le dossier, trop de formalisme à mettre en œuvre... même si l'on précise qu'il y aura un accompagnement ça ne passe pas auprès des gens* ».

Les idées reçues ont parfois la vie dure ; les réticences à entamer une démarche en VAE sont décrites reposer quelque fois sur des arguments irrationnels, comme le rappelle un DRH : « *tout le monde n'adhère pas à la VAE parce qu'il y a aussi la crainte de "s'il veut me certifier, c'est qu'il veut se débarrasser de moi". C'est ça mais pas forcément. Il y en a qui sont sensibilisés, pour autant ce n'est pas le cas de tout le monde* ». D'autres interlocuteurs précisent qu'avec la crise des subprimes, les sociétés et les salariés de l'intérim, qui ont connus des intermissions plus longues qu'en période de reprise économique, auraient pu mettre à profit cette période pour se lancer dans la certification des acquis professionnels. Or, de leur point de vue, ce n'est pas ce choix-là qui a été privilégié, la crainte étant de rater une mission compte tenu de leur rareté durant cette phase d'activité au ralenti.

Pour certains secteurs, ce peu d'attrait pour une préparation au titre par la VAE ne dépend pas toujours de la certification elle-même ; il peut dépendre plus simplement du fait que le dispositif de la VAE n'y est pas très développé, comme dans l'artisanat dont l'un des représentants précise que : « *dans ce secteur, on utilise un peu moins qu'ailleurs le parcours VAE qui est vu comme effectivement un relatif "échec", référence faite aux savoirs scolaires. Dans l'artisanat, la VAE a trouvé un public mais ce n'est pas à hauteur probablement de ce qu'on peut souhaiter pour un dispositif qui a des vertus* ».

Du côté des individus, la motivation est déterminante pour vouloir commencer un parcours de VAE ; les personnes susceptibles de l'effectuer sont le plus souvent en activité au sein de l'entreprise. Tant que leur situation dans l'emploi est exempte de tensions, la question de la VAE ne se pose pas vraiment ; elle se pose lorsque l'emploi est menacé par une dégradation du positionnement de

¹¹ DARES Résultats, n°038 juin 2017 : « *En 2015, 60 000 dossiers de candidatures à un titre professionnel délivré par un certificateur ministériel ont été jugés recevables à la validation des acquis de l'expérience (VAE). 41 400 candidats seront présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et, parmi eux, plus de 24 600 candidats ont obtenu une validation totale. Ces chiffres sont en baisse depuis 2011. Depuis la mise en place du dispositif en 2002, un peu plus de 330 000 personnes ont obtenu une certification ministérielle par la voie de la validation des acquis de l'expérience. Les femmes (73 %) et les personnes occupant un emploi (74 %) restent majoritaires parmi les candidats à une certification ministérielle. Seules 45 % des certifications disponibles en 2015 hors enseignement supérieur, emploi et culture, ont été présentées. En outre, le choix de la moitié des candidats se concentre sur seulement une dizaine de certifications, principalement dans le domaine de la santé, des affaires sociales et de l'éducation. 58 % des candidats visent un titre ou un diplôme de niveau baccalauréat ou CAP/BEP. La part des candidats visant un diplôme de niveau CAP/BEP a été bien moins élevée en 2015 (40 %) qu'en 2014 (52 %).* »

l'entreprise sur le marché. Mais dans ce cas - soulignent les formateurs de l'entreprise - la réflexion arrive trop tard.

Dans une majorité de cas, la lourdeur du dossier administratif et des procédures de validation du titre sont jugées démotivantes pour les candidats au titre ; elles sont cause d'un taux d'abandon élevé en cours de route. Le fait de devoir passer par le même type d'examen visant à donner des « preuves » professionnelles comme un candidat-apprenant est perçu peu conforme avec l'idée que l'on se peut se faire d'une démarche de validation d'expérience acquise. Cette absence de distinction et de reconnaissance du bagage initial n'est pas en soi un signal très encourageant pour les personnes engagées dans une VAE. Peut-être y-aurait-il là matière à réflexion pour une adaptation des procédures afin de tenir compte des spécificités des publics candidats à la VAE pour un titre ?

Plus largement, pour les autres actifs ou les demandeurs d'emploi, la question posée est celle de pouvoir mixer l'accompagnement à la VAE à une formation au titre dans la visée d'une (ré)orientation tout au long de la vie. Les dérogations aux procédures ordinaires d'obtention du titre pour être adaptées à ce type de parcours mixte - formation et reconnaissance des acquis de l'expérience - n'est pas une mince affaire à mener en pratique. Des expérimentations de terrain conduites par Pôle emploi ont permis, par exemple, de mettre au point une démarche VAE ayant fait l'objet d'une dérogation pour la délivrance du titre d'agent de propreté et d'hygiène. Cela s'adressait à des personnes ayant une expérience confirmée dans ce domaine, souvent en activité réduite, mais qui ne pouvaient pas postuler à des emplois de nettoyage auprès de prestataires sous-traitants parce que ces derniers avaient recours au nettoyage mécanisé avec utilisation de machines spécialisées. Ce titre d'agent de propreté et d'hygiène du ministère du Travail contient un CCP centré sur le nettoyage mécanisé. Les personnes à former, qui par ailleurs avaient déjà une expérience suffisante sur un certain nombre de CCP, les ont ainsi obtenus par dérogation. Pour ce qui est de l'obtention du CCP « nettoyage mécanisé », constitutif du titre pour lequel elles n'étaient pas exercées, un module de formation à ce certificat leur a permis de l'acquérir ; dans ce cas, le jury évalue à la fois la partie VAE mais également la partie formation. La moitié des candidats au titre par la VAE l'a ainsi décrochée et a pu postuler pour des emplois auxquels elle n'aurait pas pu prétendre auparavant.

Des tentatives d'articuler ces parcours VAE à des formations au titre ont été menées en particulier dans le cadre du plan « 10 000 VAE » porté par l'AFPA et Pôle emploi sur une quinzaine de titres du ministère du Travail de niveau V. D'autres expérimentations encore ont eu lieu en région, en identifiant d'un côté les demandeurs d'emploi susceptibles d'entrer dans un processus VAE pour l'obtention d'un titre et de l'autre les besoins des entreprises, de telle sorte qu'en bout de parcours, les personnes en recherche d'emploi en retrouvent un directement. Toutefois, force est de constater que dans l'un et l'autre des cas, ces initiatives ont eu une portée très restreinte.

La mobilisation des titres professionnels pour la construction de parcours mixtes formation-VAE ne s'est pas révélée toujours probante. Néanmoins, les parties prenantes en soulignent le potentiel qui pourrait être intensifié si des conditions adaptées étaient envisagées pour la validation des acquis.

2.6. La complexité de la gouvernance et du pilotage de la politique du titre en région

Les avancées et les contraintes s'opposant au développement des certifications du ministère du Travail se comprennent aussi à la lumière des politiques publiques, des réformes et de la régulation institutionnelle. Au fil des entretiens, se dévoilent les représentations qu'ont les acteurs du système de certification. Une majorité des personnes enquêtées disent le trouver complexe et enchâssé dans de nombreux dispositifs publics d'emploi ou de formation. En preuve à l'appui de cette complexité, les dispositifs conduisant aux titres sont égrenés au fil des interviews : contrats de

professionnalisation ; contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) ; contrat développement des professions intermédiaires intérim (CDPI) ; dispositifs de Pôle emploi, dont les préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans leur double forme, individuelle (POEI) initiée par l'entreprise et collective (POEC) initiée par la branche, jugée d'ailleurs par certains voisin des CQP ; apprentissage.

En outre, le mode de gouvernance et de pilotage de la politique de certification, plus particulièrement de la politique des titres, ne va pas sans poser question. Cela est énoncé comme une source de complexité supplémentaire depuis les actes successifs de décentralisation qui ont fait et défait la répartition des compétences entre Etat, Régions et partenaires sociaux.

Les points de vue expriment le doute que la séparation formelle entre formation et certification - politique de formation professionnelle aux Régions et politique de certification à l'Etat - ait abouti au final à une plus grande transparence du système ou à un pilotage plus cohérent.

Les acteurs indiquent que leur propre perception du fonctionnement d'ensemble a été rythmée par les réformes. Ces moments-clé cités sont la loi de décentralisation d'août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales, la loi de 2008 instaurant l'ouverture à la concurrence du marché de la formation et la fin du monopole de l'AFPA, élaborée à la suite d'un arrêt du Conseil européen de la concurrence saisi par la Fédération française de la formation professionnelle ; des circulaires qui en ont découlé ont modifié les conditions de l'agrément des organismes préparant aux titres professionnels, les Direccte étant désignées pour cette tâche en substitution de l'AFPA. Les services de l'Etat deviennent le garant de la fluidité du marché et de sa régulation. Interrogés sur ce point, les décideurs de la politique du titre soulignent la volonté de faire en sorte que l'action entre Etat et Régions ne soit pas redondante. Pour les titres, il est rappelé par plusieurs acteurs que la compétence de l'Etat n'est pas sur la formation qui est décentralisée mais sur le contenu des référentiels de certifications avec à cet effet une délégation de service public attribuée à l'AFPA.

La préoccupation de l'Etat est également d'éviter la redondance de l'action entre ministères ; un exemple de concertation interministérielle est donné, celui de la rénovation récente du titre d'assistant(e) de vie aux familles, qui touche plusieurs publics et qui reste la certification-phare de la politique du titre. Des équivalences partielles ont été construites entre ce titre du ministère du Travail et celui d'auxiliaire de vie sociale de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Autant de politiques du titre que de régions ?

Plusieurs responsables institutionnels pointent le fait qu'on ne peut pas parler d'une politique unique du titre dans sa mise en œuvre : *« il y a autant de politiques du titre qu'il y a de régions, voire de départements »*. Au sein des Direccte, une équipe de quelques personnes est en général chargée de piloter et d'animer la politique du titre en région. Les interviews réalisées auprès de ces services dans quatre régions métropolitaines donnent matière à préciser les représentations autour de la déconcentration de la politique du titre : *« pour nous, l'objectif final est bien sûr d'assurer la notoriété au titre, de faire en sorte qu'il y ait une reconnaissance des titres par les branches et les entreprises, et peut-être à terme une meilleure reconnaissance dans les conventions collectives ; il est important de réaffirmer que nous travaillons dans le cadre d'une mission régaliennne, avec des directives nationales que l'on est chargé de faire appliquer, et avec pour objectif du principe républicain d'égalité d'accès ; c'est pourquoi l'équipe régionale est répartie sur l'ensemble de la Région et que l'on travaille à la mise en place de procédures, de critères et d'outils communs pour faire en sorte d'avoir une action cohérente au niveau de la région »*.

Un axe important de l'action des services déconcentrés en région est l'animation des Unités départementales (UD) sur les questions de certification, sous la forme de rencontres régionales qui auparavant étaient organisées par l'AFPA ; mais à la suite d'une décision consensuelle, ce rôle n'a pas

été maintenu par souci de modifier les images superposant souvent les titres aux formations AFPA et par souci de préserver la neutralité de ces lieux d'échanges. Sur période récente, les services déconcentrés de l'Etat mettent aussi en place plusieurs fois par an des journées techniques d'information collective, d'une part pour les nouveaux centres agréés, et d'autre part pour les centres rencontrant des difficultés que les UD ont identifiées.

Parmi les questions les plus fréquentes auxquelles ces services régionaux se disent confrontés dans le déploiement de la politique du titre, reviennent souvent celle du non-respect du délai de dépôt des demandes d'agrément ou des dossiers systématiquement incomplets en raison d'erreurs de compréhension des questions qui y sont posées. Le lien entre la Direction régionale et les UD repose également sur la (re)mise en place d'une politique de contrôle qui est une prérogative étatique.

Mais l'action des services déconcentrés n'est pas la seule venant influencer l'usage des titres professionnels et les comportements des opérateurs du marché. C'est pourquoi il est important de tenir compte des mesures d'incitation portées par la commande publique des prescripteurs que sont Pôle emploi et les Conseils régionaux.

Quels partenariats Etat-région pour la promotion locale de la politique du titre ?

Les protagonistes en région indiquent que sur la période récente, une dynamique est née autour de la promotion des titres à l'échelon départemental ; toutefois, l'objectif d'égalité territoriale de l'offre n'est pas jugé atteint, comme le souligne l'un d'entre eux : « *La répartition inégalitaire du titre sur le territoire régional demeure, on a des départements où il y a très peu d'organismes de formation, au niveau de l'apprentissage on retrouve cette dimension mais en plus accentuée ...* ».

Pour reprendre une formule d'un responsable régional : « *les pratiques collaboratives entre les services déconcentrés de l'Etat et les Conseils régionaux varient fortement d'une région à l'autre* » sur le sujet des certifications du ministère du Travail. Il décrit de manière imagée les rapports entre région et services déconcentrés de l'Etat : « *le Conseil régional serait la locomotive et la Direccte serait le tendeur. La région a besoin des services de l'Etat pour s'assurer de la qualité de la certification et les services de l'Etat ont besoin de la commande de la région qui est le plus gros acheteur de formation et donc de certifications* ».

Outre cet intérêt mutuel bien compris, il est fait référence à deux champs de collaboration entre région et services déconcentrés de l'Etat. Le premier a trait à la procédure et à la définition des calendriers pour l'agrément établis en correspondance avec l'agenda de l'action régionale. Le second domaine de coopération est nouveau ; il concerne l'apprentissage et en particulier la réalisation de l'état des lieux au plan régional et au niveau des branches pour identifier les titres professionnels pertinents à promouvoir en réponse aux besoins.

La politique du titre étant reconnue par les services déconcentrés de l'Etat comme un champ d'action assez fortement déconcentré, cela a pour conséquence de rendre les structures et les acteurs de terrain interdépendants les uns des autres pour sa mise en œuvre. D'où l'importance, à leurs yeux, des partenariats et de leur bon fonctionnement pour une régulation d'ensemble efficace, d'autant plus essentielle que le marché de la certification est en expansion depuis son ouverture à la concurrence. Dans ce contexte, le nombre de centres agréés ne cesse de croître, élargissant l'offre, le nombre de candidats et impliquant une croissance du nombre d'agréments délivrés sur les années récentes. Mais les services de l'Etat en région notent que le pilotage et l'animation sont perçus assez différemment selon les régions, des points de vue critiques s'élevant dans celles où le statu quo prend le dessus : « *il n'y a pas vraiment de plans d'actions venant soutenir la politique du titre ; il n'y a pas un réel conseil et un appui aux organismes de formation, les services déconcentrés ne font qu'agréer les organismes, ils ne sont que sur cette partie de vérification des dossiers et des prérequis ;*

au sein de la Directe, ce sont les UD qui effectuent le travail préparatoire aux sessions d'examen, sur les jurys ». Dans d'autres régions, au-delà de leur fonction de contrôle, les services déconcentrés sont justement reconnus par les acteurs locaux pour leur rôle d'accompagnement et de conseil des centres agréés.

L'influence des acheteurs et le poids de la commande unique sur l'usage des titres

Mais que serait la politique de certification sans les acheteurs de formation ? Il est acquis par les parties prenantes qu'à travers sa stratégie d'achat et de commande unique, le Conseil régional peut influencer l'attractivité de telle ou telle certification. Là encore, les situations peuvent être sensiblement différentes selon les espaces régionaux. Pour certains d'entre eux, les décideurs régionaux sont jugés avoir une totale méconnaissance des titres professionnels de laquelle découle un *a priori* automatique pour les diplômes, comme en témoigne un opérateur de formation en Région X : *« les Conseils régionaux, presque comme les entreprises, ont à très peu de choses près aucune vision ou connaissance du titre professionnel et du CQP ; ils ne connaissent que les diplômes de l'Education nationale, qui sont très souvent cités voire exclusivement cités dans les appels d'offres régionaux, ce qui pose un problème majeur »*.

Pour d'autres régions, l'orientation est différente. Le Conseil régional de la région Y s'approprie le sujet de la certification et a bien identifié le titre professionnel. Si les appels d'offre de formation qu'il émet ne citent pas en tant que tel le titre, c'est avant tout, comme le dit un responsable régional : *« pour élargir les possibilités car dans un premier temps, l'ensemble des acteurs du monde de la formation professionnelle doit pouvoir se positionner sur l'appel d'offre, y inclus les Greta qui se positionnaient fortement sur les diplômes Education nationale »*. Mais cela est moins vrai aujourd'hui car les Greta ont initié un mouvement de fond qui les conduit à utiliser les titres professionnels de plus en plus souvent dans le cadre de leur réponse aux appels d'offre. Les raisons invoquées à cela sont multiples. Pour beaucoup, cela tient à la mise en œuvre des titres, plus courte comparativement à celle d'un diplôme de l'Education nationale. L'usage des titres permet aux Greta de rejoindre un avantage concurrentiel détenu par les centres agréés en proposant des réponses plus réactives et plus ciblées aux demandes exprimées par le Conseil régional. Enfin, dans d'autres cas, certains Conseils régionaux citent quasi exclusivement le CQP dans leur appel d'offre, sous-entendant peut être une action structurante d'une branche implantée dans un territoire.

Ce qui est donc constaté est une grande hétérogénéité entre régions dans la connaissance et les représentations qu'elles peuvent avoir des certifications et des titres professionnels en particulier. Sur ce plan, les avis sont assez unanimes pour dire que les situations évoluent très lentement. La tendance générale est à la prédominance des diplômes. Par ailleurs, les régions ayant une bonne connaissance du titre, la conservent ; celles qui n'en ont pas, n'en acquièrent pas.

Hormis ces différences, deux facteurs pouvant agir comme levier sur le développement du titre se retrouvent pour toutes les régions. Il s'agit d'une part de l'instauration d'une procédure régionale d'achat unique des formations, incluant celles des demandeurs d'emploi pour lesquelles le titre peut être privilégié. Dans ce cas, les arbitrages sur les certifications opérés par Pôle emploi ou par d'autres administrations - l'administration pénitentiaire qui a aussi une stratégie d'achat des formations - sont déterminants pour un recours au titre.

Il s'agit d'autre part de la mise en place du CPF, accompagnée de la constitution des listes de formation éligibles ciblant malgré tout davantage le titre professionnel que le diplôme.

C'est sur cette toile de fond qu'émergent - semble-t-il - deux perceptions de ce qu'est le pilotage de la politique du titre. Pour certains acteurs, le poids de la commande unique portée par le Conseil régional et ses effets structurants sur le marché de la formation et de la certification explique à leurs

yeux que l'Etat n'ait plus « les manettes » sur la politique du titre. A l'inverse, d'autres défendent l'idée que la Région n'est pas en mesure de piloter ce qui relève d'une mission régaliennne de l'Etat. Elle peut influencer sur la politique de certification mais n'en possède pas les clés pour la conduire. C'est dans ce cadre institutionnel que se structure l'offre de formation et de certifications.

3. Les stratégies des offreurs, l'évolution du marché et les perceptions de la valeur des titres

Cette section résume les observations sur ce que sont les pratiques ou les modes d'usage des titres professionnels des organismes privés agréés de formation. Une série d'entretiens auprès d'une vingtaine d'entre eux vient éclairer leurs perceptions du marché dans lequel ils évoluent et du contexte institutionnel qui en régit les règles. Est également détaillée la place qu'occupe la préparation aux titres dans la construction de leur offre de formation et ses avantages compétitifs pour les publics. Enfin, sont mises en exergue les difficultés de tous ordres auxquels les centres agréés sont confrontés dans leur fonctionnement de certificateur.

3.1. Entre concurrence accrue, ententes et monopsonne régional, être un offreur comme les autres ?

Interrogés sur leurs pratiques des titres, les organismes de formation resituent tout d'abord leur action dans ce qu'est leur environnement économique. Assez logiquement, une constante dans leurs propos renvoie à l'état de la concurrence et au fonctionnement du marché dans lequel ils opèrent. Marché imparfait s'il en est, avec un acheteur régional unique faisant face à une multitude d'offreurs qui, de temps à autre, s'entendent sur un découpage des parts afin de combattre une concurrence de plus en plus rude en raison notamment de l'arrivée de nouveaux offreurs publics et du positionnement de l'opérateur historique des titres qu'est l'AFPA.

Constitué de ces éléments atypiques, le marché des certifications varie d'un espace régional à l'autre. Par exemple, dans certains territoires ruraux, l'AFPA capte la totalité de la demande en formations mais cela est peut être dû à la faiblesse de l'offre privée. Dans d'autres régions à dominante industrielle et urbaine, l'offre y est très abondante. Les rapports de concurrence exacerbés se traduisent par un double mouvement, d'une part la tendance à l'amenuisement régulier des parts de marché de l'AFPA et d'autre part une offre plus incisive d'opérateurs publics, les Greta en particulier, dont il est confirmé le dynamisme.

L'offre de certifications émanant des branches est vue comme un facteur avivant la concurrence, parfois frontale, avec l'AFPA. Cependant, le sentiment de menace concurrentielle ressenti par les organismes privés agréés découle davantage de l'offre publique de formation et de certification que de celle des branches professionnelles, le CQP étant estimé être une certification circonscrite n'empiétant pas vraiment sur les champs du diplôme ou du titre. Un acteur d'une branche professionnelle précise que les ententes conclues au plan national entre offreurs pour s'accorder sur une répartition de segments de marché sont pratique assez courante mais les tenir au plan régional ne va pas de soi : *« là où l'on a le plus de mal à conserver cette entente trouvée au niveau national c'est parfois à cause des problématiques d'homme, de relations humaines mais c'est totalement hétérogène, on a certains de nos centres qui s'entendent parfaitement avec l'AFPA pendant des années sur un même territoire et qui travaillent en partenariat, la notion de concurrence n'est pas un sujet tout simplement ; dans d'autres régions ou départements, historiquement il n'a jamais été trouvé d'ententes et là c'est une concurrence directe alors que les spécialités de formation sont les mêmes ; le Conseil régional n'est pas un arbitre ».*

Les organismes de formation resituent ensuite leur action dans le contexte des réformes. Ils restent très réservés sur les effets de la scission introduite par la réforme de 2010-2011 entre les domaines de formation et de la certification. Ils considèrent que cela a changé certes les règles de gouvernance locale, mais aussi complexifié leurs relations avec les institutions, en ayant à faire avec d'un côté le Conseil régional compétent sur l'offre de formation et de l'autre les services déconcentrés de l'Etat

compétents pour le volet de leurs activités certificatives pour les titres. Ils insistent sur le fait que cette séparation des compétences, ressentie parfois comme une totale fiction, va à l'encontre d'un décloisonnement des parcours des publics qu'ils tentent de promouvoir en particulier pour les démarches VAE et les réorientations des jeunes adultes.

De leur point de vue, la particularité de leur marché est donc de ne pas en être un au sens classique du terme. Pour reprendre la formule d'un directeur de centre agréé, « *deux acheteurs publics tirent le marché* » ; le Conseil régional et Pole emploi étant les principaux prescripteurs et financeurs, ils pilotent le niveau d'activité sur le marché, stimulent ainsi la demande d'agrément et l'essor de l'offre.

3.2. L'offre de titres et son articulation au territoire

Un autre constat des centres agréés est que l'usage des titres doit être pensé en articulation avec les territoires ou les bassins d'emploi, par conséquent adossé à une coordination d'acteurs multiples, les services de l'Etat déployant la déclinaison de la politique de certification aussi à ce niveau. Les avis convergent pour dire que si l'offre de titres ne s'adapte pas aux besoins du tissu économique local, son efficacité n'a pas de portée. Le déploiement du titre professionnel est donc assez souvent envisagé comme un moteur de la GPEC territoriale : « *il y a la notion d'installer le titre professionnel là où les besoins existent vraiment dans les bassins, avec de vrais commissions territoriales qui valident quantitativement les besoins* ».

Les opérateurs de formation soulignent que par sa politique d'achats, le Conseil régional a un rôle à jouer non seulement dans l'aspect promotionnel des titres professionnels mais aussi dans les arbitrages entre certifications : « *le Conseil régional (comme Pôle emploi par sa prescription) peut être le moteur du choix vers le diplôme ou le titre car ils financent ; ils donnent le signal à travers la prescription de la certification des formations destinées aux demandeurs d'emploi, aussi à travers les CFA et l'apprentissage pour lequel l'arbitrage entre titre et diplôme peut se poser aujourd'hui* ».

Pour les offreurs, la situation « idéale » serait d'obtenir davantage de souplesse de la part des prescripteurs régionaux pour envisager une articulation titre/diplôme plus fluide. Dans le cadre de l'individualisation, il faudrait qu'ils puissent ne pas hésiter à transformer un parcours orienté vers le titre en un parcours orienté vers un CAP par exemple, ou inversement. Ce qu'ils réclament serait d'être, d'une certaine façon, exemptés de passer « *par les tuyaux d'orgue CAP/titre/CQP ... on a des individus qui ont des besoins, qu'on les rattache à un titre ou un diplôme ça devrait être le point final pas le point d'entrée ; le point d'entrée, c'est l'acquisition de compétences et la motivation de la personne, malheureusement on se cache derrière les certifications... ce que veulent les gens, c'est entrer dans l'emploi ce n'est pas d'être classés* ». L'aspect important de la revendication est donc la création de réelles passerelles entre certifications qui soient reconnues, autorisées et encouragées par les acheteurs de formation. Qu'en est-il plus précisément dans les formations organisées de cette distribution des publics et des certifications ?

3.3. Les publics, des images tenaces et une persistance du cloisonnement des parcours

Une majorité de responsables de centre agréés manifestent leur intérêt pour les titres professionnels, en raison surtout de l'aspect adaptable de leurs contenus aux évolutions économiques et technologiques. Ils perçoivent cela comme une force indéniable, notamment par rapport au diplôme professionnel pour lesquels ils expriment souvent des doutes sur la valeur en raison de sa lenteur à intégrer les changements : « *les titres sont mieux que les diplômes car ils constituent un engagement à prendre en compte les évolutions professionnelles, on est dans l'ère du*

numérique et c'est une révolution qui va très vite, 80 % des métiers d'aujourd'hui seront impactés dans quinze ans... des métiers ne nous sont pas encore connus ». D'autres points forts du titre sont évoqués, comme sa plus grande accessibilité pour des publics peu attirés par le domaine scolaire mais motivés par les aspects plus concrets d'une formation ouvrant sur des premiers niveaux de qualification.

Son point faible demeure sa visibilité auprès des publics eux-mêmes qui n'ont pas toujours une vision claire de la certification pour laquelle ils concourent et de ses avantages : « *les candidats s'y perdent un peu entre diplôme et titre et avec les niveaux, certains d'entre eux à la fin de la formation de niveau IV que l'on délivre pensait avoir un bac ; pourtant on l'explique en réunion collective mais entre ce qui est compris et dit ...* ».

Les représentations des centres agréés rejoignent donc celles d'autres acteurs reconnaissant la valeur du titre dans la maîtrise concrète des savoirs techniques : « *avoir une expérience en main est important ; le titre est valorisé au moins autant qu'un diplôme de l'Education nationale, les entreprises ont besoin de gens qui s'y connaissent en pratique...* ». Mais cette vision n'est pas partagée par tous les formateurs, en particulier pour certains d'entre eux qui ont un profil plus académique, comme en témoignent les propos recueillis auprès d'un responsable de centre agréé pour qui cela est le cas : « *le titre professionnel occulte pour moi une partie importante, la partie culture. Certes, on est sur de la culture professionnelle et des compétences métier mais on n'a pas la même ouverture d'esprit que pour un diplôme car le titre ne comporte pas d'enseignements généraux, je reconnais néanmoins que le titre peut être adapté pour une population en difficulté et qui n'a pas d'appétence pour le scolaire* ».

Dans la lignée de ces images sociales collant aux marginalités scolaires, force est de constater que les formateurs, comme la plupart des personnes enquêtées, associent le titre professionnel à un usage destiné aux demandeurs d'emploi, bien qu'il soit tout public ce qui semble être parfois oublié. Certains centres agréés rappellent que le titre est aussi ouvert aux jeunes et aux actifs : « *les salariés viennent y chercher un module ou la totalité du titre pour compléter leurs compétences ou pour obtenir une nouvelle compétence, les jeunes y cherchent une poursuite d'études ou un complément de cursus* ». L'image du titre professionnel attachée à la population des demandeurs d'emploi est cependant fondée sur une forte réalité comme cela est rappelé : « *le ratio est de 80 % des parcours d'apprenant conduisant au titre sont issus d'une prescription du SPE et 20 % issus de flux de salariés en activité pour lequel sont visés l'employabilité, le déroulé de carrière en lien avec les missions des RH d'entreprises* ». Les flux numériquement les plus importants dans les formations au titre sont donc le plus souvent en lien avec une commande publique régionale, celle de Pôle emploi, des Missions locales ou d'autres acteurs de l'insertion (GIE, politique de la ville, politique de l'immigration/intégration etc.). Le contrat de professionnalisation est le plus souvent jugé comme un outil attractif pour un retour à l'emploi pour les jeunes ou les adultes en reconversion à la condition toutefois qu'il y ait un bon équilibre des temps passés au travail et en formation.

Dénonçant l'enfermement créé par les images sociales des publics et les représentations trop réductrices que l'on peut avoir des certifications, la plupart des centres agréés se trouvent dans la situation paradoxale de ne pouvoir sortir du système en « tuyaux d'orgue » qu'ils critiquent. Leurs pratiques poursuivent la tradition et sont peu innovantes. Faute au cadre réglementaire ? Faute à l'absence de passerelles ?

Hormis la question de répartition des publics selon les types de formation et de certification, les centres agréés doivent s'atteler au problème de régulation des flux d'une année sur l'autre, d'une session à l'autre, ce qui rend complexe à leurs yeux la gestion des coûts des filières existantes. Ils regrettent de ne pas être davantage outillés pour développer une approche prospective et prévisionnelle des flux ou inversement, pour certaines spécialités, de manquer de candidats attractifs

pour les entreprises, malgré le fait de travailler en liaison étroite avec Pôle emploi, les Missions locales ou Cap emploi : *« organiser un jury pour deux candidats, c'est un problème, on n'a pas les flux espérés par exemple pour les formations en employé commercial en magasin pour lequel on a demandé l'agrément, on a mal estimé le volume, c'est un nombre que l'on a estimé croissant à l'époque mais qui ne s'est pas avéré ».*

3.4. En amont de l'insertion, les déterminants de la réussite des candidats au titre

Suivant l'avis général, les centres agréés apprécient les effets positifs des titres sur l'insertion. Comme l'indique un directeur d'un centre agréé, il semble qu'il y ait convergence de vues dans le milieu de la formation pour dire que *« le titre professionnel est intéressant parce qu'il a été visé paritairement et que du coup il bénéficie d'une très bonne reconnaissance et ainsi les apprenants ont une bonne insertion ou maintien dans l'emploi après avoir validé un titre ».* Les formateurs confirment qu'au moment de l'embauche, les employeurs apprécient les savoir-faire liés au titre professionnel mais d'autres critères entrent en jeu. Ce qui importe pour recruter ce sont là encore les savoir-être, les qualités relationnelles et la fiabilité : *« au niveau V, on recherche le métier mais aussi on a peur de l'absentéisme chez les jeunes et leur manque de motivation pour le métier... Les chefs d'entreprise prêtent attention à cela ».*

Les formateurs reconnaissent par ailleurs les titres comme un moyen éprouvé de lutte contre le décrochage. Cette qualité est pointée en particulier pour les niveaux V, avec un plus faible pourcentage de décrocheurs pour ce qui est des parcours-titre comparativement à l'ampleur qu'il peut atteindre pour les parcours-CAP. Selon la formule d'un responsable formation *« Pour le CAP, les enseignements généraux y sont présents et les réflexes d'échec scolaire aussi ; alors que sur un plateau technique, l'école est loin..., une fois le titre en poche, les personnes se positionnent très bien dans l'emploi, mieux qu'avec un CAP ».* Ces propos illustrent ce que les constats statistiques démontrent, à savoir un accès à l'emploi facilité pour les titrés.

Cependant, certaines personnes interviewées invitent à relativiser l'indicateur de l'insertion pour expliquer la réussite des candidats. Celle-ci est estimée dépendre des conditions en amont, de ce que les formateurs appellent le « triangle de la qualité » des formations, composé de trois éléments.

Le premier est le positionnement professionnel des individus à l'entrée à la formation menant au titre. Ce moment est décrit par plusieurs centres agréés comme une étape fondamentale à ne pas rater : *« si l'on n'est pas dans une vraie démarche d'individualisation et de positionnement au plus juste possible, on formera des gens qui peut-être réussiront à valider le titre, mais qui peut-être n'auront pas la motivation adaptée pour l'exercice du métier, ou encore dont les compétences au niveau du bassin d'emploi ne seront pas requises ».* L'importance d'orienter dans les formations des publics évalués préalablement et dont le profil est jugé adapté au titre et au parcours de formation est souligné comme une condition-clé de réussite.

Pour cette évaluation, il est indiqué *« que systématiquement, à Pôle emploi, les personnes sont testées à l'entrée du dispositif et Pôle emploi dispose d'excellents outils pour cela comme par exemple les MRS (méthode de recrutement par simulation) ; pourquoi cette pratique n'est-elle pas plus étendue, plus courante, au sein des organismes de formation lorsqu'il s'agit d'une entrée en formations pour les titres ? ».* L'importance de cette étape de test pour un pré positionnement des candidats au titre ainsi que celle de l'entretien de motivation est un constat partagé par bon nombre de responsables de centres enquêtés. Mais ils indiquent que les outils ou la qualification pour le faire font parfois défaut. Ils insistent également sur la nécessité de bien connaître le profil des personnes pour, autant que possible, former à la carte : *« L'objectif est de réussir. Si les personnes ont besoin de*

plus de temps, ou qu'elles changent de projet etc., on balaie tout cela dans l'entretien initial. On a 100 % de réussite dans nos formations d'agent d'hôtellerie avec des formations d'une durée moyenne de 9 semaines ; ce sont des formations qualifiantes courtes, correspondant à une demande des employeurs du territoire passée par Pole emploi et le Conseil régional. Accéder à ces actions courtes qualifiantes permet d'accéder à un premier niveau de qualification ce qui permettra de préparer ensuite soit le titre professionnel complet ou soit un ou deux CCP, les formations sont envisagées variables et souples en fonction de ce que sont les candidats ».

Le deuxième élément de la qualité, condition de la réussite des candidats, est l'approche qualitative de l'offre de formation, reconnue indispensable par plusieurs organismes. La préoccupation est de cerner au mieux la capacité des formés à se projeter dans un métier et à valider leur parcours. Plusieurs responsables de centre déplorent que cette dimension qualitative soit trop souvent éclipsée par un raisonnement visant avant tout à remplir les sessions de formation. Cela est exprimé parfois en termes réalistes : *« Certains organismes de formation privés ou publics remplissent leur filière selon une logique quantitative, mais ils oublient que c'est bon pour les moutons mais pas pour les gens ; cette logique « troupeau de bétail », ce n'est pas une logique de ressources humaines et c'est la dessus qu'il faut collectivement que l'on fasse un effort »*. D'autres responsables de formation expriment la même idée, verbalisée différemment : *« les uns font la pratique de masse, les autres celle du cousu main. Dans le cousu main, ça marche mieux, on arrive à mener plus de gens à l'insertion. Faire du chiffre pour du chiffre au bout du compte c'est peu efficace. Pourquoi choisit-on d'aller vers une voie plus individualisée ? Des explications sont données, mettant en avant le fait que cela n'est pas seulement une question de budget ; il est dit que « c'est aussi une question de convictions et de proximité au territoire et de la pression que le sous-préfet peut mettre sur les acteurs »*. En définitive, l'approche qualitative des parcours et des formations est décrite comme un travail corrélé de l'ensemble des institutions, les uns entraînant les autres dans le cadre d'une dynamique locale.

Le troisième élément indispensable est la qualité pédagogique de la formation conduisant au titre, ce qui signifie pour un formateur interviewé d'avoir : *« des formateurs impliqués humainement et individuellement envers les apprenants »* ; il poursuit en pointant les dérives dans ce domaine : *« lorsque l'on voit, pour certains titres professionnels, que la formation est dispensée par des heures complémentaires d'enseignants de l'Education nationale 2 heures par-ci, 3 heures par-là qui viennent faire un peu de présentiel, ça n'a aucun intérêt. Il faut donner du sens au parcours de nos apprenants qui sont souvent chaotiques ; le formateur doit avoir patience et créé une relation tant humaine que pédagogique »*.

Après l'orientation dans les formations et leur déroulé, est évoqué le moment de l'évaluation et de la validation qui soulève bon nombre d'interrogations de la part des centres agréés.

3.5. Les difficultés d'organiser l'évaluation et la validation, garantes de la notoriété du titre

L'organisation des sessions d'examen, finalité de l'agrément, est une étape venant valider des acquis de la formation. Pour ces raisons, elle est chargée de nombreux enjeux, tant au niveau des procédures d'agrément que de la constitution des jurys impliquant la question du statut des jurés, leur professionnalisation à l'évaluation ou encore des conditions techniques de l'examen et le contrôle de sa conformité.

Des procédures d'agrément¹² jugées variables selon les régions

Du point de vue des organismes de formation, en particulier ceux ayant plusieurs implantations sur le territoire, les pratiques d'agrément peuvent varier assez sensiblement selon les régions. Ils considèrent que les services de l'Etat peuvent ne pas avoir les mêmes exigences selon les espaces régionaux.

Cela est expliqué pour partie par le degré d'autonomie des UD dans la mise en place de l'examen des demandes. Les propos recueillis résument la situation en une formule : *« autant de régions, autant de fonctionnements différents, et même au sein de certaines régions enquêtées, autant de départements, autant de fonctionnements différents parfois »*.

Des illustrations en sont données : *« pour ce qui nous concerne dans le département..., la Dirrecte exige que nos jurés produisent un document qui prouve leur cinq ans d'expérience, avec certificat de travail à l'appui... dans le département ...en revanche, ils ne le demandent pas. C'est embêtant, l'uniformité sur le territoire devrait être de mise »*.

Une fois l'agrément décroché, l'organisation du processus d'évaluation est estimée être l'un des temps forts de la pratique des titres professionnels.

Une difficulté de constituer le jury et ses remèdes

Pour ce qui est de la constitution des jurys, un certain nombre de constats sont partagés par les centres agréés. Sans surprise et de manière constante dans le temps, ils expriment leurs difficultés à constituer leurs jurys de session d'examen, faute entre autres de disponibilité chez les professionnels.

Garant de la valeur de la formation et de la certification, la préparation de cette étape de l'examen final est synonyme de difficultés à surmonter. Celles-ci sont inhérentes à la constitution des jurys mais aussi à la professionnalisation des jurés, les deux aspects étant décrits comme des obstacles réels à l'usage du titre professionnel et à son essor. Même les centres agréés d'entreprise disent en pâtir aussi, en dépit d'être du « milieu » et d'être en proximité quotidienne d'un large vivier d'intervenants possibles.

Les blocages semblent résulter de causes multiples : la disponibilité en temps des professionnels ; les ressources budgétaires pour rembourser leurs déplacements ; mais surtout, les règles déontologiques qui accompagnent l'indemnisation des membres du jury. Cette question de l'indemnisation semble être un « sujet tabou ». Pourtant, les acteurs disent en connaître la pratique et la dénoncent pour ses effets pervers inégalitaires envers ceux qui ne la pratiquent pas. Problème non tranché, ce sujet crée polémique, accroît les difficultés d'organisation des examens finaux pour les centres de formation qui n'entrevoient pas des propositions de solutions.

Par ailleurs, les difficultés de recrutement des jurés - pour le titre au moins un professionnel et un formateur - sont renforcées par le fort turnover des formateurs enregistrés pour de nombreux centres, sauf à l'AFPA est-il noté. Pour ce qui est des formateurs, les récentes mesures réglementaires concernant leur qualification (arrêté du 22/12/2015 en application en juin 2016) sont jugés être un facteur aggravant : *« où va-t-on trouver des formateurs s'ils doivent avoir maintenant au moins trois ans de métier dans le titre et ne pas avoir quitté le métier pendant cinq ans précédant l'habilitation. On ne s'explique pas une telle contrainte... on a des formateurs qui sont formateurs depuis six ou sept ans et qui ont par définition quitté leur métier d'origine, d'autres sont retraités du secteur depuis plusieurs années et enseignent... »*.

¹² Se reporter à l'annexe 5 pour des détails réglementaires relatifs à l'agrément.

Au bout du compte, quel que soit le contexte, la constitution du jury est estimée être un moment stressant car jusqu'à l'examen elle reste incertaine, comme le décrit bien un responsable de formations : *« les professionnels de l'évaluation ont en général peu de disponibilité ; c'est toujours un casse-tête pour les centres agréés, jusqu'au matin de l'examen, un des jurés peut très bien téléphoner en disant, mon patron finalement ne me laisse plus partir parce qu'il y a un gros problème au niveau de mon entreprise et je ne peux pas me dégager, ce qui fait que l'examen ne peut pas se tenir »*. Des problèmes de cette nature impliquent que pour être assuré de la tenue de l'examen, le centre agréé doit prévoir un deuxième jury, en substitution du premier au cas où. Cette contrainte est considérée lourde à gérer, hormis celle de la rémunération des jurés pour laquelle il faut avoir une capacité financière suffisante. Ces deux points reviennent le plus fréquemment dans l'ordre des préoccupations.

L'ensemble de ces problèmes trouvent heureusement quelques solutions.

Tout d'abord, les directions de ces organismes de formation reconnaissent unanimement bénéficier d'une aide efficace de la part des services déconcentrés, jamais cités en défaut de disponibilité, pour constituer les jurys. Bien que jugée parfois être une interface lourde d'utilisation, la base VALCE dans cette fonction est perçue comme une ressource utile. Des propos reflètent ce constat : *« les employeurs ne sont pas disponibles peut-être a-t-on eu un problème de calendrier en plaçant nos sessions d'examen en juin¹³... nos contacts avec la Dirrecte sont bons et facilitateurs, ça a été sportif pour mettre en place nos jurys mais on y est arrivé ; ça demande beaucoup d'énergie. On a constitué tout un vivier de professionnels pour trouver des solutions et on convoque 4 ou 5 d'entre eux pour être assuré d'en avoir 2 le jour dit »*. Malgré un accompagnement, l'organisation de l'évaluation reste un tournant délicat à négocier, chronophage et réclamant une forte mobilisation.

Ensuite, les centres de formation créent leurs propres solutions en développant divers moyens de fidélisation ou en faisant appel à des anciens stagiaires passés par le centre et retournés dans la vie active. Leur présence dans les entreprises fait de celles-ci des lieux d'accueil pour les stagiaires actuels. Un chargé de formation illustre cette coopération multilatérale, ce « gagnant-gagnant » pour le centre agréé et pour l'entreprise : *« je travaille toujours avec la même dizaine de professionnels, très impliqués dans les procédures de validation des titres mais aussi ayant fait beaucoup de choses pour notre CAP... les autres entreprises sont celles qui ont une fibre sociale et citoyenne, qui ont une visée d'aider les jeunes ou les moins jeunes d'ailleurs. Cela les sort aussi de leur travail de leur quotidien et les aide à prendre du recul »*. Pour la plupart des organismes agréés, la meilleure protection contre les difficultés de recrutement de jurés reste donc la consolidation d'un réseau stable de partenaires économiques. Le plus souvent, le repérage et la cooptation des jurés d'examen s'effectue lorsque ceux-ci sont à un moment donné les tuteurs des stagiaires dans l'entreprise. Mais du point de vue de la plupart des personnes enquêtées, ces pratiques n'excluent pas le fait que les services de l'Etat pourraient promouvoir de manière plus active une communication à caractère généraliste, c'est-à-dire sans ciblage de métiers ou de secteurs particuliers, à destination des entreprises en les invitant à y participer.

Du côté des employeurs, la participation de leurs professionnels aux jurys est certes peu rentable en termes financiers mais ils n'y voient pas que des inconvénients, loin s'en faut. Pour certains d'entre eux, retirer un bénéfice d'une telle participation est réaliste. Tout d'abord, elle peut venir alimenter la réflexion autour de la politique de RH et de formation de l'entreprise, par le biais des professionnels jurés qui sont parfois multi casquettes, étant aussi formateurs ou ayant une partie de leur activité dans la formation. Ensuite, l'entreprise peut par ce biais ouvrir des pistes de pré embauche d'apprentis ou de salariés ce qui peut la mettre en mouvement sur certains aspects

¹³ Propos d'un responsable de centre travaillant dans le secteur de l'hôtellerie restauration.

prévisionnels de gestion des compétences et des emplois. Sur un autre registre, les responsables de centres agréés confirment cette opportunité : « *un jury peut être un vivier de première importance et aussi un lieu d'échange de bonnes pratiques* ». D'autres responsables-formation de grande entreprise corroborent ce constat et y ajoutent une dimension supplémentaire : « *le jury, c'est un moment de rencontre avec ses pairs, un moment où l'on se remet en question sur la transmission du métier, c'est avant tout une question personnelle pour ses membres* ».

En conclusion, les entreprises manifestent ce qui à leurs yeux est une marque de lucidité lorsqu'elles disent avoir une reconnaissance « *après coup* » (après coûts !) plutôt que des attentes de retour sur investissement de leur participation aux jurys.

Mais, la composition des jurys n'est pas seulement une affaire quantitative. Elle est aussi un problème qualitatif à travers la question de la professionnalisation des jurés.

La professionnalisation des jurés, un objectif clé

Le plus souvent, si les professionnels des jurys sont jugés experts dans leur métier, des doutes sont émis sur le fait qu'ils soient des évaluateurs rompus à l'exercice. La politique du titre n'édicte aucune norme ou seuil de formation à détenir pour être jurés. Les commentaires du terrain insistent sur leur manque de préparation parfois observable en raison d'une méconnaissance du référentiel à partir duquel évaluer. Certains jurés ne se réfèrent pas aux compétences objet de l'évaluation qu'ils doivent conduire, mais ils ont pour référence leur propre vision du métier, la façon dont eux-mêmes exerçaient leur métier au sein de leur entreprise.

Avec les contrôles réalisés par les services de l'Etat, les acteurs confirment que ce type de situation limite est aujourd'hui assez bien circonscrit. Le contrôle est au centre des attentions dans la mesure où il contribue largement à fonder la notoriété du titre, comme l'explique un formateur : « *on essaie d'éviter au maximum les vices de forme et faire en sorte qu'au bout du compte on n'ait pas des annulations des examens parce que c'est le traumatisme pour tout le monde. Il faut que les évaluateurs soient préparés à ça mais ce sont des gens qui travaillent forcément, soit des salariés, soit des employeurs, soit des gens qui sont depuis peu à la retraite, du coup ils n'ont pas forcément beaucoup de temps de se pencher sur les grilles des référentiels* ».

A ces difficultés de trouver des jurés qualifiés pour constituer un jury d'examen de qualité, les centres agréés doivent par la suite gérer leur prise en charge lors de leur venue aux sessions. Cette tâche est perçue comme d'autant plus délicate qu'il n'existe pas à ce jour un cadre national règlementant ces conditions de prise en charge ce qui se traduit sur le terrain par une hétérogénéité des pratiques en la matière.

Le besoin ressenti d'un cadre national définissant le statut de juré

La voix d'une majorité d'organismes agréés réclame des solutions au problème qu'ils identifient comme sérieux autour de la gestion des jurys qui leur incombe. Ils estiment que cette question du traitement des jurés soulève des difficultés concrètes mais qu'elle est aussi une source de concurrence dévoyée entre les organismes de formation. L'inflation aux conditions les meilleures comme argument de fidélisation des jurés ne placent pas les centres sur un même pied d'égalité, sans parler des dérives à la limite de la légalité dont la rumeur bruisse dans la profession. Celle-ci se dit être en attente envers les pouvoirs publics pour « *avoir une réponse pour ce qu'on réclame à cor et à cri afin de clarifier et d'assainir la situation des jurés* ». Malgré ce, aucune initiative pour travailler cette question du statut des jurés n'est d'actualité aujourd'hui. Du point de vue des centres agréés, l'obstacle à l'émergence d'un statut transparent se situerait au niveau même du code du travail qui indique qu'un employeur peut accorder une absence pour l'un de ses salariés afin lui permettre de siéger dans un jury d'examen.

Dans ce cas, l'absence autorisée du salarié est comprise dans son temps de travail ce qui permet à l'employeur de pouvoir imputer sur son obligation légale de formation le coût salarial, les déplacements du salarié-juré en se retournant vers son OPCA par exemple. Ceci est la théorie. Dans la pratique, il en va différemment, les organismes agréés affirmant que l'employeur entame rarement cette démarche estimée trop longue et compliquée.

Pour toutes ces raisons, les centres agréés, lorsqu'ils sont interrogés sur la façon dont ils gèrent la contribution des jurés, décrivent d'emblée la grande diversité des façons de faire qui règne dans le milieu : *« Il y a des centres qui vont prendre en charge uniquement le temps de déplacement et le repas du midi des professionnels assistant au jury ; d'autres vont indemniser sur un barème qui leur est propre et que les concurrents ne connaissent pas forcément ; d'autres centres vont signer des contrats de vacances, avec tout ce qu'il peut y avoir derrière. Le juré par exemple qui prend congé pour aller siéger, le centre va lui signer un contrat de vacances. Il y a de quoi se poser des questions car quand on est en congé on ne peut pas travailler théoriquement, on peut juste aller faire les vendanges. Après il y a vraiment une forte opacité autour de ça, c'est un gros chantier qu'il faudrait pouvoir régler mais qu'il faudrait pouvoir régler au plan national pas au niveau d'une région ».*

Au-delà de la constitution d'un jury et des diverses problématiques qu'elle soulève, l'étape d'évaluation pose d'autres questions aux acteurs, reliées aux conditions de sa mise en œuvre renvoyant aux capacités techniques des installations mobilisées pour les épreuves mobilisées et leur bon déroulement.

Les conditions matérielles de l'évaluation remettent-elles en cause la fonction ?

Un nombre significatif de responsables de centres de formation prennent du recul sur leurs pratiques d'évaluation et s'interrogent sur les insuffisances. Ils déclarent également être interpellés par les entreprises et les branches sur ce sujet.

Ils mettent en relief les situations pour lesquelles les moyens techniques et matériels viennent parfois à manquer pour l'organisation des examens, ce qui rend difficile le jugement de la maîtrise professionnelle des candidats, peut être sous tel ou tel aspect. Un autre obstacle au jugement réside dans la difficulté parfois ressentie par l'examineur de « dire non » au candidat dans le cadre du face à face de l'examen qui implique une certaine proximité relationnelle entre les deux parties.

L'un d'entre eux s'exprime plus largement sur cette question qu'il articule aux critères choisis pour juger de l'aptitude au métier : *« ça coûte cher un examen pour bien le faire, il faut de l'installation, de la matière première, du temps d'examineurs. Et il faudrait accepter aussi que, parfois, les candidats ne soient pas bons. Je crois que vraiment, s'il fallait travailler quelque chose que ce serait là-dessus qu'il faudrait le faire car c'est la source de la crédibilité et de la réputation du centre de formation ; parfois, on a l'impression que les candidats qui sortent le titre en poche, finalement, on ne sait pas trop sur quoi ils ont été jugés ; une fois arrivés dans les entreprises, beaucoup de gens sont déçus. Les moyens qui sont consacrés à la partie examen ne me paraissent pas suffisants pour vraiment permettre d'évaluer les choses. Très certainement, il faudrait avoir un peu plus de marges de manœuvre là-dessus, pour les centres d'examen. »*

D'aucuns voient dans la relance des titres professionnels par l'apprentissage une occasion indirecte de faire évoluer la situation. Mais en corollaire, la question de la constitution des jurys risque de se poser avec d'autant plus d'acuité que le nombre de centres agréés et donc de sessions d'examen organisées sont susceptibles d'augmenter avec le positionnement sur la délivrance des titres de nouveaux CFA. Cela pourrait bien raviver le point sensible de la mobilisation des acteurs économiques dans les jurys dont les services de l'Etat disent cependant avoir conscience. Grâce à

l'apprentissage, sont attendues de nouvelles campagnes de communication autour des titres à destination des fédérations et des branches, afin de susciter de plus amples vocations de jurés.

Autre condition contestée par les acteurs au moment de l'évaluation, la qualité des sujets d'examen. Certains centres agréés, plus précisément ceux intervenant dans des spécialités industrielles, indiquent le problème de la relative absence de renouvellement des sujets d'examen, estimés assez souvent obsolètes dans leur formulation par rapport à l'évolution des techniques. Le souhait serait que soit pris en compte plus largement l'avis des professionnels pour une actualisation et une diversification de ces sujets.

3.6. Le problème du contrôle et la militance pour un corps d'inspection spécifique

Si les référentiels de certification qu'ils doivent suivre sont jugés complets et très détaillés, près de la moitié des centres agréés déclare regretter de ne pas avoir l'équivalent en référentiels de formation, ce qui faciliterait la tâche de conception des contenus pédagogiques. Les propos évoquent les lacunes éprouvées : *« on manque d'accompagnement, à l'Education nationale, il y a un inspecteur ; pour nous (pour le titre), c'est l'appui pédagogique qui manque. C'est ce que l'on voit dans la pratique, il y a juste des référentiels d'activités d'emplois et compétences, de validation mais il n'y a pas de référentiels pour la formation comme pour les diplômes ; il n'y a pas d'annales non plus comme à l'Education nationale. On a pas beaucoup de soutien, il m'est arrivé de téléphoner à l'AFPA secteur tertiaire mais pas de réponse...il faut attendre la première validation et le retour des professionnels ayant participé au jury pour avoir une première appréciation si on a fait correctement les choses... »*. D'autres avis vont dans le même sens : *« a contrario de l'univers diplôme, avec le titre on ne parle que certification, pas formation, avec des détails pointillistes sur le référentiel comme « ne pas oublier le balai », l'Education nationale part de la formation pour aller vers la certification et le diplôme ; un inspecteur vient rarement contrôler pendant les examens ; par contre la progression et les contenus pédagogiques sont très encadrés ; c'est le schéma inverse pour les titres que je trouve sont bien construits mais la Direccte devrait regarder quand même le contenu des formations ; le titre, c'est un référentiel de certification, il faut savoir où aller ...»*. C'est ainsi que, pour améliorer leur accompagnement, des centres de formation font donc parfois appel à tel ou tel membre du jury pour obtenir quelques conseils pédagogiques mais cela reste une ressource quelque peu aléatoire pour chacun.

Le contrôle des épreuves est aussi signalé par les responsables de formation comme un élément d'importance ; il est rappelé qu'auparavant l'AFPA en était chargée ce qui n'était pas sans poser problème en ce que cette institution soit à la fois juge et partie. Désormais, le contrôle s'effectue par le biais des services de l'Etat ou parfois, selon les espaces régionaux, via le Conseil régional mais il porte sur la conformité du centre de formation à la législation régissant les sessions d'examen. Le contrôle est jugé s'exercer trop peu souvent sur les principes de fond et non de forme, comme par exemple la pertinence du plateau technique, celle du contenu pédagogique ou encore celles des sujets d'examen. C'est ainsi que plusieurs voix de centres agréés s'élèvent pour dire que la pertinence du contrôle aujourd'hui en vigueur devrait être réinterrogée : *« on contrôle si les gens sont bien présents, que les référentiels sont bien suivis et les coûts maîtrisés alors que l'on ne contrôle quasiment jamais si les formateurs sont pertinents ou adaptés ou que l'individualisation du parcours, le cousu main du départ pour chaque profil de personne a bien été construite »*. Dans leur propos, il est à noter que les responsables de la formation relient directement et de manière explicite cette question du contrôle à celle de la notoriété et des représentations de la valeur des titres de laquelle ils témoignent par ailleurs.

3.7. Regards croisés des offreurs sur les attentes des entreprises à l'égard du titre

Les formateurs reconnaissent que le titre professionnel correspond bien aux attentes des entreprises et qu'il est un moyen rapide d'accéder à la qualification comparativement au diplôme. De nombreux témoignages vont dans ce sens et dans celui de la prédominance de la dimension « métier » : *« pour les niveaux IV et V, le titre professionnel correspond bien aux attentes des entreprises et aux profils des formés, par exemple le titre « Maintenance » du ministère du Travail, pour nous, a plus de valeur que le bac pro de la spécialité sorti de l'Education nationale parce que les entreprises accordent plus de légitimité à la pratique »*. Toutefois, cet argument a une faible portée dans la mesure où la préparation du bac pro intègre une période de formation en milieu professionnel pouvant aller de 16 à 22 semaines.

Certains organismes de formation ont des liens étroits avec les entreprises : *« Pour toutes nos sessions mises en place, on a des PAE (période d'application en entreprise) et l'on s'appuie sur un réseau important d'entreprises ; leur présence dans les jurys est un moyen de l'entretenir de manière régulière »*. Ces PAE mettent en œuvre l'alternance dans le cadre du titre. Leur durée peut varier d'une à six ou huit semaines. Dispositif mobilisé le plus souvent pour les demandeurs d'emploi formés au titre, le contrat de professionnalisation est la forme la plus aboutie de cette dimension alternée de la formation.

Etant en contacts réguliers avec leurs entreprises-clients, les organismes de formation peuvent témoigner des représentations qu'elles se font des diverses valeurs d'usage des certifications, dont celle des titres comparée à celle des diplômes ou encore des CQP. Leurs propos décrivent les distinctions faites (ou pas) : *« les entreprises que nous connaissons et avec qui nous travaillons font bien la distinction entre titre professionnel et autres certifications, d'autant que, pour certaines spécialités comme la soudure par exemple où l'on a des compétences isolées, il n'y a pas l'équivalent du titre produit par un diplôme de l'Education nationale. Les employeurs distinguent bien aussi titre et CQP ; le CQP pour eux, c'est la compétence que le salarié doit acquérir quand il est déjà embauché. C'est de la compétence additionnelle en entreprise. Pour le diplôme, le CAP, l'entreprise embauche en apprentissage pour l'effort formation. En revanche pour le titre professionnel, les entreprises ont déjà réfléchi aux besoins d'embauche ce qui se traduit par la conclusion d'un contrat de professionnalisation et là le projet de l'entreprise est différent de celui qu'elle porte lorsqu'elle a recours à l'apprentissage pour se doter en qualifications »*. Dans la lignée des arguments récurrents portés par certaines fédérations professionnelles, il est également indiqué que les entreprises perçoivent en général le diplôme (CAP en l'occurrence) déconnecté de la réalité et des situations professionnelles.

Le titre suit-il un mouvement général de hausse du niveau des emplois des entreprises ? Les propos recueillis pointent ici la contradiction dans laquelle ces dernières se retrouvent quelque fois. Pour une question de maîtrise des coûts, les entreprises, notamment les PME, bien que voyant la pertinence pour un emploi donné d'une augmentation du niveau de formation - étendre le niveau V à IV par exemple - n'en seront pas pour autant les défenseurs, toute hausse de niveau entraînant un reclassement dans la grille conventionnelle des personnes et donc une augmentation des rémunérations : *« on voit les besoins en qualification, par exemple des gens en capacité de seconder le travail de l'artisan ou la gestion d'une équipe nécessiterait un niveau III pour le titre pour les amener à ces tâches mais pour autant le chef d'entreprise ne pourra pas le payer à ce niveau, du coup, il prend du niveau IV mais pas au-delà et par la suite il vise la mobilité ascensionnelle »*.

Il est souligné que la distinction que peuvent faire les entreprises entre les trois principales certifications - diplôme, titre et CQP - dépend beaucoup de la spécialité de formation, comme par

exemple le métier de la restauration qui se démarquera de celui de la soudure industrielle pour lesquels le CAP ou le titre ne seront pas attachés aux mêmes représentations. De même, selon les branches professionnelles, leur politique de formation et les vecteurs certificatifs privilégiés diffèrent : ici, la tradition de la branche est de développer les CQP, avec peu de reconnaissance des contenus professionnels des diplômes ; là, la branche valorise fortement les diplômes par voie d'apprentissage etc.

Mais dans certains cas, la redondance des certifications entre elles interrogent. Un exemple est donné dans ce sens : *« si l'on regarde le CIMA (conducteur d'installations et de machines automatisées) qui est un titre et le CQP de conducteur de système de production automatisé de la métallurgie, c'est 95 % d'égalité dans leurs contenus. Quelle pertinence y a-t-il à les maintenir séparés, le CQP ayant pour avantage d'être développé dans l'entité de l'entreprise ? »*.

On note l'évocation du rôle des conseillers en formation qui opèrent un travail important d'information et de recommandation auprès des entreprises ressortissantes de la branche, comme le précise un responsable-formation : *« ce conseiller aiguille, compte tenu des besoins exprimés par les entreprises et des profils recherchés, sur des actions de formation débouchant sur telle ou telle certification »*.

La plupart des organismes agréés enquêtés précisent également que l'on assiste sur le terrain à une montée en puissance de l'usage des CQP qui peut provenir de la stratégie de diversification de leur offre. Certains de ces responsables vont plus loin et se déclarent défenseurs enthousiastes des CQP sur la base d'arguments variés : *« pour leurs aspects de paritarisme qui donne du sens au dialogue social, pour le fait d'être portés par une forte volonté des acteurs économiques, pour être toujours très actuels avec un cycle de révision rapide, pour donner du sens de l'homme au travail, on travaille avec l'Education nationale et on devrait travailler plus étroitement avec les secteurs ; le diplôme devrait garder uniquement une vocation de validation d'un niveau intellectuel potentiel et permettre par exemple à l'ingénieur ou au technicien de valider ensuite des CCP en formation continue ; le parcours par le titre est un parcours lourd pour l'entreprise qu'elles ne sont pas toujours prêtes à porter ; c'est pourquoi les entreprises organisées en branche ont créé les CQP qui sont une approche modulaire de la formation, plus agile, plus courte. L'avenir est dans la modularisation de la formation »*. Dans ces représentations prenant parfois la tournure de « crédos », une hiérarchie implicite des certifications y est présente. Le titre est vu comme la certification la plus opérationnelle, le CQP comme la certification avec la plus grande réactivité aux évolutions du métier en renforcement de l'employabilité, loin devant le diplôme professionnel.

Les entreprises s'expriment elles-mêmes plus amplement sur leur engagement formatif et certificatif. La section suivante détaille quelques constats en la matière.

4. Quand l'entreprise forme et délivre des titres professionnels

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises et leurs organismes agréés se rapportent à leurs pratiques d'usage des certifications du ministère du Travail à divers moments de la gestion des ressources humaines.

Suivant les tendances de fond décrites précédemment, les entreprises confirment tout d'abord que les titres professionnels sont peu présents dans leur politique de formation continue et encore moins dans les démarches de VAE. Lorsque l'entreprise mobilise les titres dans le cadre de son plan de formation, elle déclare assez souvent l'envisager soit pour un « effet d'aubaine » offert par des contrats aidés, soit en lien avec les reconversions professionnelles pour une mobilité externe de ses salariés au sein d'un bassin local de l'emploi.

En revanche, les sociétés d'intérim enquêtées déclarent avoir un usage fréquent et spécifique des titres. Elles forment assez souvent pour ou à la place de leurs clients, en liant embauche et formation (contrats de professionnalisation, CIPI¹⁴, CDPI¹⁵). Certaines d'entre elles garantissent aux candidats une période « sécurisée » plus ou moins longue¹⁶ de missions pérennes d'intérim après avoir décroché un titre professionnel. Cette démarche est perçue avantageuse pour tous. Pour la société d'intérim, cela permet de limiter les coûts du turn-over, en fidélisant un volant d'intérimaires expérimentés déjà adaptés aux besoins économiques d'un territoire et dont la mobilité d'un site à l'autre permettra de réguler les flux de main d'œuvre. Pour les intérimaires, l'avantage est un cadre moins précaire d'emploi. Pour les entreprises faisant appel à l'intérim, le gain est celui d'avoir l'assurance d'une main d'œuvre opérationnelle à court terme et attestée dans ses compétences techniques.

Au-delà des phases de recrutement et de formation de ses collaborateurs, l'entreprise peut choisir d'avoir un investissement plus intense dans la formation et la certification, en franchissant un cap par la création d'un centre de formation. L'entreprise devient offreur de formation. Par la constitution de son offre, elle devient un acteur à part entière des certifications, du développement des titres professionnels, lorsque son centre de formation en demande l'agrément.

L'entreprise peut poursuivre des stratégies différentes à travers son centre de formation et sa demande d'agrément. Les monographies d'entreprises et de leurs centres montrent que leurs motivations pour devenir formateur et certificateur varient en fonction de leur histoire, de leur segment productif et des besoins en qualification qui en découlent, de leur marché interne ou plus largement des dynamiques de leur secteur d'activité ou de leur bassin d'emploi.

La diversité des situations observées trouve illustration dans treize courtes monographies d'entreprise et de leur centre agréé délivrant des titres, choisies parmi la vingtaine d'organismes de formation enquêtés. Une recherche de typologie en a guidé la lecture. S'en dégage cinq types de logique d'entreprise les ayant menées à former et à délivrer (ou pas) des titres professionnels :

- le cas où l'entreprise défend la sauvegarde d'un métier et des emplois y afférant ;
- le cas où l'entreprise subit la conjoncture et forme pour une mobilité externe de ses salariés ;
- le cas où l'entreprise vise la production de qualifications « sur mesure » ;
- le cas où l'entreprise développe le titre en substitution d'un diplôme industriel ;

¹⁴ Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

¹⁵ Contrat de professionnalisation intérimaire (CDPI)

¹⁶ 18 mois dans l'exemple de l'échantillon des opérateurs de fabrication formés pour le secteur de l'automobile.

- le cas par la négative où l'entreprise mise tout sur le diplôme et la formation en alternance.

Ces cinq cas sont successivement présentés et exemplifiés par des itinéraires de création de centres agréés d'entreprise mettant en œuvre des titres professionnels.

4.1. Sauvegarder le métier et les emplois par la formation au titre

Le premier type renvoie aux entreprises qui prennent l'initiative de créer un centre de formation et demandent l'agrément pour délivrer des titres dans le but de préserver la transmission d'un savoir-faire traditionnel ou d'un métier spécifique, rare ou en voie de disparition.

De manière inattendue, se rejoignent dans cette catégorie des grandes entreprises, des PME ou encore des TPE artisanales qui, au-delà de tout ce qui les sépare, se retrouvent dans cette logique conservatoire d'un patrimoine professionnel ou sectoriel des compétences.

Cinq cas d'entreprise et la genèse de leurs centres agréés de formation illustrent cet objectif de formation par les titres.

Le cas d'une alliance entre deux firmes pour créer un niveau supérieur au titre de solier moquettiste

Leaders de leur marché, les firmes multinationales Dessols France et Lorge Revêtements¹⁷ appartiennent au même secteur de la fabrication de revêtements de sols. A l'initiative de Dessols, elles décident il y a plus d'une vingtaine d'années de faire alliance pour former elles-mêmes au métier de solier-moquettiste, en créant un centre de formation commun implanté sur plusieurs sites et en demandant l'agrément au niveau supérieur de celui existant dans cette spécialité. Insatisfaites des formations préparant à cet emploi, elles disent préserver ainsi leur approvisionnement en une qualification-clé afin de garantir l'image et la qualité de la pose de leurs produits. Qui sont plus précisément ces entreprises et comment en sont-elles venues à former aux titres ?

Dessols France appartient à un groupe international de plus de dix mille salariés. Les sites français produisent et diffusent essentiellement auprès des professionnels du bâtiment et des collectivités (territoriales, hôpitaux, établissements scolaires etc.) une large gamme de revêtements pour les sols et les surfaces de sport (parquets, stratifiés, sols PVC, Vinyl modulaire etc.). De longue date, le groupe mène une politique d'entente cordiale avec ses concurrents, dont l'entreprise Lorge, leur marché étant quasi-monopolistique.

La décision d'ouvrir un centre de formation, par la suite multiplié sur plusieurs sites, remonte au début des années quatre-vingt-dix, période à laquelle ces firmes doivent résoudre deux problèmes. Le premier est l'arrivée d'une nouvelle ère de produits de revêtement, de plus en plus techniques, dont il faut maîtriser la pose ; le second est la vague assez massive à cette époque de départ à la retraite des poseurs qui appelle là aussi de nouvelles qualifications. Sur le premier registre, par le retour insatisfait de ses clients, Dessols France fait le constat que la qualification des poseurs n'a pas complètement suivi le mouvement des nouvelles techniques, comme le souligne un responsable de son centre de formation : *« on s'aperçoit alors que nos poseurs ne sont pas formés et qu'il n'y a pas de formations correspondantes ; c'est un métier d'une cinquantaine d'années et la plupart des gens se sont formés sur le tas, sur place, alors qu'il n'y avait pas encore les matériaux nouveaux comme le PVC (il n'y avait que de la moquette quasiment) ; avec les départs à la retraite, il n'y avait pas de relève car il est vrai que ce métier reste une niche dans le BTP, comparativement aux plombiers ou*

¹⁷ On rappelle que les noms des entreprises et de leurs centres de formation cités dans ce rapport sont des noms fictifs. Pour une liste complète des organismes de formation et des entreprises enquêtés, se reporter à l'annexe 4.

aux maçons qui en sont au cœur ». Dès le départ, l'offre de formation et la prospective des flux à former sont conçues corrélées, l'une n'allant pas sans l'autre.

Dans un premier temps, Dessols mise sur la formation initiale et le diplôme existant (CAP de niveau V dominante moquette) par voie des contrats de qualification ou de pré-qualification. Les formations qui y sont dispensées s'effectuent sur la base de partenariats avec certains lycées professionnels de l'Education nationale qui prennent en charge les enseignements généraux ; le centre de formation assume la partie technique. Le public ciblé est les jeunes de 18 à 25 ans en difficulté scolaire, les jeunes filles étant d'ailleurs de plus en plus attirées par les métiers de la « décoration » d'intérieur ou la peinture. A la même période, le centre de formation Dessols réalise également, pour le compte de Pôle emploi, les procédures de test pour la méthode de recrutement par simulation (MRS) pour ce métier sur certains bassins d'emploi ; il est en outre en lien avec les écoles de la seconde chance et avec les Compagnons du devoir pour des programmes de formation ponctuels.

Peut-être en raison de la charge que ces formations initiales supposent, l'entreprise change d'orientation pour se concentrer sur la promotion de la formation au titre de solier moquettiste de niveau IV qui n'existe pas encore. Cette nouvelle orientation correspond à une volonté affichée d'ouvrir une complémentarité avec le titre de niveau V et non de bâtir une offre concurrentielle de formation.

Dans un second temps, des propositions de partenariats faites par Dessols au syndicat de la profession (le SFEC, syndicat français des enducteurs calandriers) aboutissent donc à l'alliance avec Lorge afin d'étendre l'initiative formative et de créer ce titre professionnel de niveau IV. Le récit de cette démarche est résumé par le directeur de l'un des sites de formation : *« à partir des années 2000, on a fait alliance avec nos concurrents, c'est à dire avec les 3 ou 4 grandes entreprises de la fédération du revêtement des sols et on a monté un référentiel en commun pour notre « diplôme » (le titre professionnel) reconnu par toutes les entreprises et reconnu par l'Etat puisque ensuite nous avons fait la démarche auprès du ministère ; une personne y travaillant nous a d'ailleurs aidé pour la reconnaissance du référentiel ; donc de 1995 à 2000, cela nous a pris 4 ans en nous rencontrant 3 ou 4 fois par an pour ajuster ce référentiel que nous avons repris en 2015 pour le mettre dans le vent du marché et le découper en blocs, ce qui a permis de le dynamiser ; avec Pole emploi, une personne peut faire une année un bloc, une année un autre bloc etc., la formation de solier moquettiste de niveau IV est d'environ 900 heures ; quand Pôle emploi n'arrive pas à le financer entièrement, cela peut aider d'avoir des blocs et un étalement sur plusieurs années »*.

Avant le dépôt du titre, Dessols indique *« avoir regardé du côté de l'AFPA où il existait un titre professionnel de niveau V ; on s'est rendu compte que ce titre n'était pas très bien fait ; on s'était rapproché de l'AFPA pour la proposition du titre quand celui-ci a été rénové ; en 1992, l'ingénieur de l'AFPA est venu nous voir, on l'a parcouru pour qu'il soit mis au goût du jour ; nous sommes forcément dans le coup puisque nous fabriquons les produits que l'on pose et les outils de la pose »*. La coopération et l'articulation avec l'AFPA datant de cette époque se poursuivent encore actuellement, autour de l'intégration de la partie « solier » dans un titre « entretien de bâtiment » de niveau IV.

Au sein de l'entreprise, le centre de formation est détaché de la DRH et a une gestion autonome. Les personnes qui y sont formées sont pour la grande majorité d'entre elles extérieures à l'entreprise, en provenance du secteur ou de celui du BTP ainsi que de Pôle emploi ou de sociétés d'intérim spécialisées. Que ce soit du côté salariés ou employeurs, ces missions d'intérim servent soit de test de motivation pour poursuivre dans ce métier, soit à démarrer la formation ou à achever l'acquisition des blocs de compétences requis pour le titre de solier moquettiste à un niveau supérieur.

Partenaire de Dessols France pour développer leur réseau actuel de huit sites agréés de formation, l'entreprise Lorge est de création ancienne, d'avant la Seconde Guerre mondiale. Elle donne à voir

une gestion plus familiale, attachée à son ADN régional. L'origine de son implication dans le centre de formation et dans l'agrément est résumée par son responsable-formation : « *le métier n'est pas mis en valeur et de plus il y a peu de formations qui y mènent, aussi bien de l'Education nationale avec des CAP dont le niveau n'était pas suffisant que venant des AFPA qui ont de bonnes formations - je suis solier à la base et ai été formé à l'AFPA - mais elles ne sont pas au niveau demandé. Le constat est aussi que la pose des sols souples (PVC, stratifié, linoléum) était faite par des peintres mal formés pour cela* ». Si la maîtrise des techniques est jugée incontournable, il est dit que le métier de solier moquettiste nécessite un contact régulier avec la clientèle ce qui réclame de bonnes aptitudes relationnelles. Il requiert aussi un sens de l'adaptation à la demande des particuliers, un sens de l'organisation du travail, une bonne connaissance du bâti et des matériaux employés pour maîtriser les supports de pose.

Comme pour la majorité des entreprises, Lorge souligne le très faible usage des titres pour les démarches VAE : « *deux VAE en vingt ans, dont moi-même responsable d'un centre de formation* ». Les raisons ? Identiques à celles évoquées par la plupart des personnes enquêtées : difficultés à remplir le dossier administratif et le découragement à suivre la partie théorique pour des personnes de terrain dont ce n'est pas le point fort ; procédure de validation des acquis inadaptée aux profils de salariés exerçant le métier depuis longtemps mais mis au même rang que des débutants lors de l'examen final : « *au départ, les gens sont motivés pour avoir la VAE, après face aux difficultés, le dossier et à la partie théorique, ils partent ; ils se disent « moi, j'ai mon métier, je sais ce que je sais faire ; ils ne cherchent plus la reconnaissance dans la certification* ».

En revanche, sont mis en avant les bons résultats en termes d'emploi à la suite de l'acquisition du titre niveau IV de solier moquettiste. 95 % des jeunes qui l'obtiennent restent dans le métier et trouvent du travail sans problème. Une explication à cela réside dans l'évaluation des capacités des candidats à l'entrée de la formation qui a fait ses preuves : en moyenne sur les huit sites, une personne sur dix seulement abandonne en cours de formation. La méthode évaluation en milieu de travail (EMT) a été généralisée et semble donner pleine satisfaction. En outre, le passage du niveau V à IV produit de concrètes avancées salariales pour les titrés. Dans le cas des deux entreprises formatrices, mais plus largement de celles du secteur, il est dit que le titre de niveau IV est désormais articulé à une gestion des ressources humaines, offrant ainsi aux salariés de niveau V des perspectives de progression de carrière plus ouvertes qu'auparavant.

En dépit de leur forte implication, ces deux entreprises déclarent ne pas se percevoir comme formateurs. Elles disent être et demeurer avant tout des fabricants ayant choisi d'investir dans la formation pour défendre un métier tel qu'elles le conçoivent tout en assurant un approvisionnement en main d'œuvre à leur secteur. Leurs propos ne se réfèrent pas aux codes sociaux de l'entreprise citoyenne contribuant à l'effort éducatif ou de formation. La logique de leur action est productive avant d'être formative.

Le cas d'une PME de mobilier de santé en bois formant des détenus au titre d'agent de fabrication

L'entreprise CarcelMeubles est un autre exemple, sur une autre échelle, d'engagement dans la formation et l'usage des titres. Installée en zone rurale, cette PME se situe sur le marché de la réinsertion professionnelle. Elle affiche le double objectif de rentabilité économique et d'intervention sociale. La particularité de cette PME est de fonctionner en milieu carcéral. Son centre de formation, agréé à la délivrance du titre d'agent de fabrication industrielle de niveau V, est également implanté en prison et y forme certains détenus. Le gérant de la PME, aussi directeur du centre, indique que ce qui a motivé l'ouverture de ce centre est à la fois une circonstance locale de conservation des emplois et le souci de maintenir des savoir-faire du travail du bois.

Fondée en 1990, l'histoire de cette PME se confond en effet avec son parcours individuel et de quelques-uns de ses employés aussi formateurs dans le centre. Tous sont d'anciens salarié(e)s licencié(e)s d'une entreprise française d'ameublement de la région contrainte à la fermeture, la concurrence internationale vendant à bas prix ayant eu raison de ses débouchés malgré la bonne image de marque du « made in France ».

Dans la foulée de leur reconversion, par volonté de rester travailler au pays et par attachement à leur métier, deux d'entre eux, devenus respectivement le gérant de l'entreprise et la responsable administrative, décident de rechercher un outil de production à proximité, adapté à la fabrication de meubles. Les ateliers de la prison locale en possèdent une partie, une autre partie complémentaire sera constituée par la PME nouvellement créée après la formalisation d'une convention avec la direction régionale de l'administration pénitentiaire et les responsables locaux du ministère du Travail. Aujourd'hui, CarcelMeubles compte 25 salariés, dont 17 détenus salariés et en moyenne 6 stagiaires de la formation professionnelle rémunérés sur les fonds du Conseil régional. L'entreprise opte pour une spécialisation d'utilité sociale dans le mobilier de santé en bois de hêtre, avec une dimension innovante afin de répondre à l'évolution de la demande des EHPAD, des maisons de retraite, des espaces thérapeutiques, des salles d'activités etc. Fin des années 2000, un bureau d'études est créé au sein de la PME pour le développement et la recherche de nouveaux produits.

Assez vite, se pose la question de la qualification et du niveau de formation des opérateurs-détenus. Pour parer au plus pressé, le personnel de la PME encadrant les travaux d'atelier réalise de manière informelle des formations sur le tas pour les faire monter en compétence sur la fabrication. Après cinq ans d'activité en 1995, PME et administration pénitentiaire se rejoignent sur le fait que cette formation informelle devait pouvoir être reconnue. Dans un premier temps, CarcelMeuble, qui se perçoit davantage comme une entreprise que comme un centre de formation, contacte le CFA local pour explorer des pistes de délivrance d'un certificat. Par la suite, le ministère de la Justice invite la PME à participer à un programme européen pour la réinsertion des minorités. Calqué sur le modèle allemand d'alternance, la mise en œuvre de ce projet européen sur trois ans suscite une réflexion plus approfondie sur ce qui avait été ressenti comme nécessaire concernant la certification finale de la formation.

L'expérimentation se déroule et se pérennise. La certification s'impose. Le choix d'aller vers un titre professionnel va de soi pour le gérant de la PME au regard des caractéristiques et des attentes du public en réinsertion, le diplôme et le CQP étant jugés inadaptés aux besoins. L'idée est ici exprimée avec clarté : *« le diplôme du ministère du Travail est plus adapté que ceux de l'Education nationale qui sont trop théoriques et liés à beaucoup de cours ; les salles de cours ce n'est pas pour ce public et cela n'est pas dit de manière péjorative ; les titres sont très adaptés à ce public qui a besoin de pratique »*. Bien que porté par le souci de reproduire le métier, le choix de la PME se porte volontairement sur un titre large d'agent de fabrication industrielle de niveau V permettant d'aborder les multiples volets de ce domaine tout en conservant le bois comme matériau de base. Il est aussi décidé de se concentrer sur la préparation d'un seul titre, plusieurs ayant été estimés une charge trop importante. Avec l'aide de l'AFPA, CarcelMeubles élabore une demande d'agrément pour le titre, avec dérogation pour les jurys d'examen prévus obligatoirement sur le site pénitentiaire où ont lieu les cours. Initialement, la certification devait être réalisée par l'AFPA mais celle-ci n'a pas été en mesure de faire agréer son propre plateau technique. A la demande du Conseil régional et de l'administration pénitentiaire, CarcelMeubles organise depuis lors les sessions d'examen, en ayant reçu au départ comme l'indique le gérant *« d'excellents conseils de la part de la Direccte pour le montage du plateau technique »*.

De nos jours, deux sessions de six personnes formées ont lieu chaque année. Le taux de réussite au titre y est excellent, 98 % des candidats l'obtenant. Cette réussite est attribuée aux efforts importants d'individualisation de la formation. Pour les formés les plus en difficulté ne possédant pas

la lecture et l'écriture, l'acquisition graduelle de CCP du titre leur permet néanmoins d'y accéder sur plusieurs années. Cet aspect modulaire du titre est vu là encore comme une qualité très appréciable. Une fois formés et sortis de prison, les titrés n'ont plus contact avec la PME mais celle-ci parle d'échos positifs de suivi. Retournés à la vie courante, quasiment tous les formés trouvent un emploi dans la fabrication industrielle en série. Enfin, les salariés permanents de CarcelMeubles considèrent ce travail de production et de formation comme une source de satisfaction : *« nos huit salariés (hors détenus) de notre PME sont contents de contribuer à la réinsertion des personnes qui sont pour la plupart très attachantes. La remise des diplômes est un moment très émouvant...quand on travaille dans ce milieu-là des prisons, on accepte un certain rôle social ; cela a toujours été notre mentalité ».*

Le cas de deux TPE formant par le titre aux métiers artisanaux d'horloger et de peintre en décor

Les deux monographies de TPE artisanales, ou biographies pourrait-on dire tant l'entreprise est reliée au parcours de son artisan, concluent l'illustration d'un usage du titre venant en défense d'un métier.

George, 75 ans, patron de TictaCarrière, toujours en activité aux côtés de son fils qui a pris la relève, est artisan horloger, l'un des cinq ou six derniers en France. Formé à l'école nationale d'horlogerie de Cluses, au début des années 80, il démarre un commerce bijouterie aidé par son épouse qui y travaille, complété d'un atelier de réparation de mécanismes anciens d'horlogerie (montres de poche, mécanique, horloges à poids et horloges astronomiques etc.). Par la suite, il cesse la vente, trop concurrencée par les chaînes de distribution, pour se consacrer à l'activité de réparation pour laquelle il y a une demande croissante notamment des antiquaires de la ville. D'abord régionale, sa clientèle composée pour l'essentiel de particuliers, devient nationale et européenne, sa renommée grandissant. Il ouvre trois ateliers de restauration horlogère allant de la petite montre à l'horloge du clocher d'église tout en continuant la production de pièces originales.

Son travail étant une passion, Georges est animé par le besoin de témoigner du métier qui se perd, une sorte de devoir de mémoire des ouvrages réalisés, des outils utilisés et des savoirs techniques tombés en désuétude face à une industrie horlogère mondialisée, un peu dit-il le combat de David contre Goliath. Sur le même site de son atelier, Georges ouvre fin des années 90 un musée à destination du grand public exposant entre autres une collection privée de plusieurs milliers de pièces horlogères. Ce sont quatre personnes, les fils, un neveu et lui-même, qui couvrent les quatre unités, trois ateliers et le Musée, ce qui réclame, précise Georges, une grande polyvalence sur toute sorte de tâches.

L'idée de créer à la fin des années quatre-vingt-dix un centre de formation dédié au métier vient en bout de course de ces initiatives. La motivation est toujours la transmission des savoirs : *« en horlogerie le problème est que les horlogers ne veulent plus prendre de stagiaires ; je ne parle pas d'apprentis mais de stagiaires scolaires ou adulte et ce pour plusieurs raisons : l'étroitesse des locaux et la confidentialité, dans une petite entité c'est délicat, on nous confie des biens dont la valeur vénale et sentimentale peut être très élevée ; lorsque j'étais au centre-ville, certains de mes clients attendaient 22h pour venir avec la grosse pendule à 500 000€ !, la confidentialité c'est donc important, mais je me suis obstiné à prendre des stagiaires... ».* Le centre de formation propose un peu toutes les formules selon les publics. Cela va du stage loisir au stage pour acquérir quelques compléments à sa formation d'horloger, en passant par la formation plus longue de préparation à la validation de deux titres professionnels, technicien horloger de niveau IV et agent horloger en montage et entretien de niveau V, ou à la VAE.

Pour ce qui est de la procédure d'agrément, Georges parle de l'aide essentielle qui lui a été donnée par les services de l'Etat : *« je n'ai pas compris un mot du dossier qu'il y avait à remplir, pour moi c'était un peu du charabia, c'est la Dirrecte qui souhaitait voir se développer un centre privé de certification en horlogerie, qui a fait beaucoup pour la constitution administrative de ce dossier et*

c'est aussi la Direccte qui a proposé notre TPE, et le dossier qui va avec, au label Entreprise du Patrimoine Vivant (EPV)¹⁸ dont on est fier même si c'est peu connu comme appellation surtout auprès des clients... ». Georges précise que cet intérêt s'expliquait par la volonté à l'époque des services déconcentrés de créer « par principe » une offre de formation alternative et supérieure en niveau à celle proposée par les lycées professionnels en CAP, et ce malgré des prévisions d'emplois peu dynamiques dans ce secteur horloger ajoute-il.

Il retire de son expérience passée qu'il ne suffit pas d'avoir un lieu pour former - le seul à proposer un atelier à 3 établis pour 3 stagiaires - pour avoir un centre de formation ; les financements doivent suivre. Il insiste sur cette question d'autant que les enseignements qu'il propose sont gratuits. Le fonctionnement du centre est en fait couvert financièrement par l'activité des ateliers. La collaboration avec le prescripteur Pôle emploi a rapidement tournée court, laissant des souvenirs négatifs : *« je n'ai pas eu un centime de dédommagement pour la formation des candidats envoyés par Pôle emploi ; du coup, je me suis fait rayer des listes des centres et ne souhaite plus de coopération avec eux ...»*. Comme il le précise : *« ce qui m'anime pour le centre de formation c'est la sauvegarde du métier »*. Le centre accueille aussi des jeunes scolaires préparant le bac pro ; le plus souvent ce sont les stagiaires qui démarchent le centre pour être acceptés en formation. Il est envisagé de créer une formation de commercialisation horlogère car Georges pense qu'à ce jour aucune structure ne semble au point pour former rapidement dans ce champ. Pour ce faire, des coopérations avec les lycées et le Greta local sont envisagées, l'avantage qui est souligné est celui d'avoir une présélection des candidats stagiaires effectuée par les professeurs, ce qui enlève un peu de charge à la TPE.

Parlant de l'utilité des certifications sur le marché du travail, George voit dans le titre un outil défendant le métier et adapté aux besoins de la profession, certes très limités, mais néanmoins existants. A l'inverse, il remet en cause le système éducatif et la pertinence de certains diplômes professionnels : *« le gros souci pour le secteur de l'horlogerie, c'est que l'on cherche à sur-diplômer les gens là où il n'y a pas de postes de travail à la sortie, à quoi ça sert qu'un jeune qui a des exigences de qualité passe un BMA ou DMA pour ensuite se retrouver à changer des piles et des verres de montre dans une galerie marchande toute la journée ? Les moins doués arrivent à le faire en moins de 15 jours...alors quel est le but des formations après ? Les patrons de chaîne horlogère comme B...prennent des jeunes de moins de 25 ans soit en stage soit en CDD, ils veulent des gens sans qualification pour les sous-payer ; souvent, un jeune qui met dans son CV qu'il est titulaire d'un DMA va être plus qualifié que le patron lui-même...voilà le métier d'horloger d'aujourd'hui, c'est pourquoi, je dis que mon métier a disparu »*.

Revenant sur l'exemple de l'industrie horlogère, il est indiqué que la grande majorité des jeunes les plus qualifiés qui avant trouvaient des débouchés en Suisse ont de moins en moins cette alternative, la demande en qualifications horlogères de moyen et haut niveaux s'étant asséchée. Ces remarques, mises en exergue par d'autres interlocuteurs auparavant, traduit le problème auquel sont confrontés les offreurs de formation qui est davantage celui du choix du niveau de formation qu'un arbitrage, en fin de compte, entre les divers types de certifications.

Dernier cas, celui du centre agréé en peinture décorative de la TPE artisanale Colorsillon fondée en 1995 par Odile, 53 ans, diplômée d'une grande école belge d'art décoratif. Elle se définit elle-même comme *« une passionnée d'un métier rare et de sa valorisation, de la restauration et de la protection du patrimoine pictural »*. Dès le départ, son projet est de former des spécialistes dans son domaine. Seule enseignante du centre, celui-ci reçoit des flux très modestes en formations longues, une session par an de 5 ou 6 personnes pour ce qui est du titre professionnel de peintre en décors sur

¹⁸ L'EPV est une marque de reconnaissance de l'Etat mise en place pour distinguer des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence.

tout un panel de supports variés (bois, marbres, trompe-l'œil, patines, dorure et restauration, enduits décoratifs, lettres etc.). Des formations sont proposées dans divers cadres, initiation, perfectionnement ou formation continue. En 2009, Colorsillon obtient l'agrément pour l'organisation de sessions d'examen du titre professionnel de peintre en décors de niveau V. Le programme de formation suit le référentiel, comprenant la dorure, la lettre, l'initiation à histoire de l'art et du bâtiment. Odile y a ajouté une épreuve de fin d'année, une œuvre personnelle obligatoire pour l'obtention du titre dans son centre, un peu son signe distinctif par rapport aux autres. Odile se voit être « multitâche », comme souvent le sont les artisans. En parallèle de son enseignement dans le centre et de la gestion administrative de Colorsillon, elle est aussi jurée d'examen dans le département et participe à la création des sujets pour le titre de peintre en décors en étroite collaboration avec AFPA de la région ; enfin, elle travaille à un projet de guide pratique sur le thème de la décoration de qualité, destiné à tous les professionnels.

Qu'est ce qui a conduit Odile à former au titre après quinze ans de stages de loisir créatif ? Probablement, une affaire de rencontre comme elle l'explique : *« c'est en discutant avec l'AFPA, j'ai sympathisé avec Bernard qui y travaillait comme responsable formation et qui m'a demandé si j'étais intéressée à devenir centre d'examen pour le titre de peintre en décors de niveau V ; aucune structure du BTP n'était en capacité de le faire, surtout pour un métier où les flux sont très réduits ; l'AFPA fait aussi cette formation en peinture décorative mais nous ne sommes pas concurrents, ce sont eux qui sont venus vers moi ; l'AFPA m'a apporté beaucoup d'aide pour entreprendre la démarche d'agrément ; seule et sans appui, ce n'était pas imaginable. »*. Odile conçoit donc son activité formatrice en complémentarité des centres publics ; dans le même temps, elle tient à préciser que Colorsillon n'est pas un centre de sous-traitance pour l'AFPA, que son action est autonome.

La principale difficulté à laquelle elle dit être confrontée est là encore le financement des formations, que les institutions ne semblent pas considérer : *« soit il s'agit de salariés qui souhaitent diversifier leurs compétences, et dans les enveloppes du Fongecif ils n'ont pas priorité ou n'ont pas l'ancienneté suffisante ; soit ce sont des demandeurs d'emploi et le Conseil régional a un financement difficile, ils considèrent que ce n'est pas un métier prioritaire...J'ai fait des tas de démarches pour comprendre leur refus de financement mais rien n'a bougé. On est un métier en voie de disparition de plus en plus...la restauration du patrimoine existe depuis l'Antiquité et l'Etat a besoin de son patrimoine, l'un dans l'autre, il y a des choses incompréhensibles »*. Concernant le contenu des formations de son centre, Odile précise qu'elle n'en reste pas au référentiel de niveau V ; elle déborde toujours un peu les enseignements ce qui fait dire à l'AFPA que les formations qu'elle propose sont en fait de niveau IV (dans cette spécialité, le titre n'existe pas).

Un autre point de difficulté est la constitution des jurys d'examen qui relève, comme dit Odile, de la *« grande débrouille, à force je suis devenue amie avec certains d'entre eux et ça aide.. »*. Concernant l'avenir professionnel des personnes titrées, il est indiqué que celles-ci disposent d'une certification bénéficiant d'une forte reconnaissance par les entreprises et notamment par la chambre des métiers, d'autant que l'acquisition du titre s'accompagne de l'exécution d'un chef d'œuvre noté avec mention en fin de formation.

4.2. Former au titre, effet de conjoncture ou réponse à des reconversions

Le deuxième type d'entreprise renvoie à la problématique des reconversions professionnelles de la main-d'œuvre ou à des contextes locaux de crise de l'emploi qui suscitent des régulations par la formation certifiée, en particulier par le titre. Traitant de cette question, on s'aperçoit toutefois qu'au sein de cette même catégorie, les comportements d'entreprise peuvent varier, les motivations pour bâtir une offre de formation aussi.

Le cas d'un constructeur automobile ayant formé au titre pour amortir l'impact des licenciements

Employant environ quatre mille personnes sur son site de fabrication français d'automobiles, auxquels s'ajoutent près de deux mille emplois de ses sous-traitants, Motorize Corporate est un employeur qui pèse de tout son poids dans la région. Son centre de formation est un modèle du genre, très technique et emblématique d'une démarche « formation-maison ». Ce centre de formation a développé pour une période déterminée le titre professionnel d'agent de fabrication industrielle (AFI) proposé à certains salariés de l'entreprise, essentiellement en CDD. Mais cela a été abandonné voilà quelques années, au profit d'ailleurs d'un fort développement des CQP.

Le recours au titre a correspondu au moment bien précis de l'histoire du site français de la firme, lorsque Motorize a eu recours aux contrats de professionnalisation comme mesure d'accompagnement des suppressions d'emploi formalisée dans un accord d'entreprise. La préparation au titre AFI était donc moins un choix qu'une contrepartie formative afin d'amortir les tensions sociale sur l'emploi. Les responsables de la formation tiennent un discours formel sur la question : « *ce titre était proposé aux collaborateurs de l'entreprise dans la mesure où Motorize avait une volonté d'entreprise citoyenne dans un bassin d'emploi en reconversion avec un fort taux de chômage. Passer un titre professionnel était donc envisagé comme une reconnaissance des acquis en entreprise devant permettre à ceux qui « souhaitent » partir de retrouver plus vite en emplois chez G.. ou D... ; ceci était un engagement de l'entreprise* ». A l'époque, le centre de formation Motorize agit en coopération avec l'AFPA pour toutes ses démarches relative au titre AFI ainsi que pour la création d'un plateau technique et des salles d'examens à l'intérieur de l'entreprise. Le centre met également au point une pédagogie innovante notamment pour les tâches de montage/démontage des alternateurs et la détection des pièces cassées.

A la question de savoir ce que sont devenus les salariés ainsi formés au titre AFI, la réponse reste à demi encourageante : « *certain ont été embauchés ailleurs chez d'autres constructeurs, d'autres sont partis dans la nature puis sont revenus chez nous en tant qu'intérimaires, d'autres ont changé de branche..., on a subi la crise ; après, on n'a plus fait du titre, nos contacts avec l'AFPA n'ont pas perdurés* ». A la suite de cette étape ponctuelle où la DRH a intégré dans son plan de formation continue la formation au titre, elle opte pour le lancement d'un programme massif et ambitieux de préparation au CQPM équipier autonome de production industrielle (EAPI), accompagné de deux autres CQPM destinés aux animateurs d'équipe et aux responsables de production, au total plus de deux mille cinq cents opérateurs de production impliqués. Sont aussi concernés des salariés en CDD, ainsi que le volant d'intérimaires, nombreux chez Motorize (près d'un tiers des agents de fabrication). Outre le fait de ne pas demander de prérequis, ces CQPM sont jugés bien adaptés pour les salariés qui ont entre dix et quinze ans d'ancienneté et souhaitent une reconnaissance externe. Il est souligné que cette démarche d'envergure reçoit l'appui de l'Opcaim et de l'Uimm pour sa réalisation. Au final, la disparition du titre des pratiques de formation est présentée par les responsables de la DRH comme une conséquence logique : « *on a réduit la voilure sur tous les contrats, du coup on a abandonné notre politique sur les contrats de professionnalisation. C'est un effet de conjoncture si l'on a formé au titre, après on s'est redéployé et notre souhait a été d'aller vers les CQP avec notre Opca* ».

Le cas d'un groupement de PME/TPE vinicoles formant aux titres pour la requalification des femmes d'exploitantes

Le développement des titres chez Agriformation relève également semble-t-il d'une question de conjoncture. Ce centre privé agréé, émanation d'un groupement de TPE/PME du sud de la France créée en 1965, possède dans son offre deux titres de niveau IV, l'un de commercial et l'autre de gestion de paie à distance. Dans sa communication externe, ce centre de formation annonce de

manière décomplexée sa fonction : « *externalisation des RH* » pour ses clients. Son catalogue couvre essentiellement des formations agricoles et tertiaires, avec pour objectif une montée en compétences des personnes ou leur reconversion.

Sur ce registre, l'un des programmes emblématiques du centre a concerné la requalification des femmes des exploitants viticoles/viticoles de la région, travaillant au sein de l'exploitation familiale, et dont les compétences multiples n'étaient pas reconnues. Les difficultés économiques auxquelles ces exploitations familiales ont dû faire face ont été une raison supplémentaire soit de se former à la polyvalence, notamment à la gestion de la paie, soit de se reconvertir dans la commercialisation des produits de la vigne, pour une amélioration du chiffre d'affaire et une recherche de débouchés nouveaux.

Le directeur d'Agriformation rappelle les besoins en la matière : « *concernant la vente du vin, il y avait un besoin exprimé par les entreprises de commerciaux formés ; dans les petites exploitations, c'est souvent les femmes de viticulteurs qui sont à la vente dans les caveaux. Ce sont des femmes qui connaissent très bien le travail de la vigne mais qui connaissent moins bien le travail commercial, les règles de présentation des produits, le merchandising. On se situe sur un bassin d'emploi circonscrit, bassin qui nécessite une augmentation de compétences* ». Cet exemple met d'ailleurs en évidence l'importance du bassin d'emploi, de la dimension locale dans l'appréciation des besoins, dans le déploiement de la formation et de la certification.

Enfin, l'accent est mis sur l'intérêt partagé pour l'usage des titres, reposant sur des points positifs reconnus par tous, notamment celui de l'adaptation des contenus de formation aux diverses évolutions technologiques. Un bémol cependant, constaté par le centre, qui est le faible niveau informatique, à la fois dans les prérequis demandés aux candidat(e)s et dans les enseignements eux-mêmes, y compris dans les référentiels, ce qui ne permet pas, semble-t-il, d'acquérir les connaissances spécifiques dans ce domaine, jugé pourtant indispensable.

Le cas d'une société d'intérim formant aux titres ses personnels missionnés à la place de l'entreprise-cliente

Agir en fonction de la conjoncture du marché du travail est au cœur des activités de la société Intérimust, appartenant à un groupe international de l'intérim, et de son organisme Intérimust Formation, créé à la fin des années quatre-vingt, et constitué d'un réseau assez dense de centres de formation en France.

C'est essentiellement à partir d'une demande interne qu'il est décidé de créer ce centre de formation. Il répond à l'exigence de couvrir les besoins du groupe en formation de ses intérimaires mis à disposition des entreprises. A l'époque, les besoins internes suivent la demande des clients. Celle-ci porte massivement sur les emplois tertiaires, également en FLE (français langue étrangère). Les premiers sites de formation d'Intérimust sont donc nettement orientés vers la bureautique. Le personnel des années quatre-vingt-dix n'y est pas obligatoirement formé durant son cursus scolaire, encore moins aux logiciels qui ont cours au sein des grandes entreprises à l'époque (Mac, Windows 95, maîtrise du multi plan etc.). Pour être délégués auprès de celles-ci, les intérimaires doivent suivre d'abord une mise à niveau, et passer par le centre pour une formation courte de quelques jours afin de se qualifier dans le domaine informatique.

Cette dimension bureautique est fondatrice de l'activité du centre de formation. Elle demeure une spécialité privilégiée même si au cours des années suivantes la demande se diversifie d'une part en s'ouvrant à des clients externes au groupe et d'autre part en répondant à de nouveaux besoins, comme les formations à la prévention en raison des nouvelles obligations découlant de la législation. Un responsable formation résume la philosophie de cette expansion : « *nous sommes davantage*

dans une culture d'entreprise qu'une culture institutionnelle, notre croissance ne part pas d'un positionnement sur les appels d'offre des prescripteurs comme les Conseils régionaux comme d'autres organismes de formation ; le développement de nos formations par le titre correspond à une stratégie locale, et puis il fallait tirer profit de notre outil de formation - nous avons de très belles plateformes - en le rentabilisant, en ouvrant à d'autres clients que nous-mêmes ».

Sous l'effet de cette diversification, l'offre d'Intérimust Formation aborde désormais un éventail très large de services : conseil en management de la formation pour les entreprises, ingénierie pédagogique, formative et financière, programmes de formation dont ceux préparant à de nombreux titres professionnels. La variété des services va de pair avec celle de la clientèle, qui peut être constituée des agences d'intérim du groupe mais aussi (le plus souvent) des entreprises, ou ponctuellement de Pole emploi pour lequel les formations sont organisées en délégation de service. Pour le groupe, la formation reste une branche rentable. Elle est en outre reconnue être un élément distinctif par rapport aux autres concurrents du marché de l'intérim, qui possèdent aussi des organismes de formation, toutefois plus modestes. L'offre du centre de formation est complétée en 2016 par l'ouverture d'une grande école de l'alternance destinée à former à des métiers « pénuriques » (conducteurs de train par exemple...), qui totalise plus de deux mille contrats en alternance conclus.

Pour les publics jeunes venant principalement des Missions locales et les plus éloignés de l'emploi, c'est le contrat CIPI (contrat d'insertion professionnelle intérimaire) qui sert de support à une formation au titre - pour répondre à une demande nationale et non d'un bassin d'emploi - pour des métiers comme préparateur de commande par exemple. Une fois la formation achevée, les personnes formées sont employées dans l'entreprise-cliente, celle-ci s'engageant à les garder plusieurs mois. Pour faire évoluer les intérimaires les plus faiblement qualifiés, par exemple un préparateur de commande vers le métier de cariste, le CQPI (contrat de qualification professionnelle intérimaire) est employé, et la formation dispensée est dans la plupart des cas qualifiante via le titre ou par un CQP. La POE (préparation opérationnelle à l'emploi) est destinée aux demandeurs d'emploi pour lesquels, après une formation certifiée par exemple par un titre de préparateur de commande, l'entreprise a obligation de proposer un contrat de travail, d'apprentissage, de professionnalisation etc.

Si, pour ses formations, la société Intérimust a privilégié le titre professionnel, aujourd'hui la logique d'adaptation rapide à la demande la pousse à préférer les CQP estimés « *moins compliqués à organiser* ». La demande actuelle se porte sur les formations qualifiantes de téléconseillers mais le constat des responsables-formation « *est que celles conduisant au titre professionnel requièrent beaucoup trop de temps* ».

Qu'en est-il de la perception de l'utilité des titres lors de l'embauche par les entreprises-clientes ? « *L'entreprise fait la différence non pas entre le diplôme et le titre mais entre la personne qui a une expérience et celle qui a validé l'expérience par le titre* ». Cela confirme les observations antérieures soulignant la primauté de l'expérience professionnelle sur d'autres critères de recrutement, avec cependant une appréciation positive de la formalisation des acquis par une certification qualifiante.

La certification par le titre est présentée comme inscrite dans une politique sociale de l'entreprise, s'adressant avant tout aux bas niveaux de qualification. Le recours au titre est également cité pour les cas où l'on propose une montée en compétences à des personnes peu qualifiées via des formations financées par l'Opca.

Enfin, les efforts actuels de la société d'intérim portent sur le développement de la VAE visant l'acquisition d'un titre, en tentant de casser les préjugés consistant à penser que seul un diplôme de l'Education nationale peut valider l'acquisition de compétences. Comme le précise un formateur du

centre, « pour beaucoup la VAE, c'est diplômant sur un diplôme scolaire ; or un dossier en VAE pour un bac pro logistique par exemple est une erreur, c'est d'une grande lourdeur alors que l'on peut passer un titre ; le titre est plus adapté ; il faut informer les entreprises, tout passe par la communication qui n'est pas bonne pour les titres et encore moins lorsqu'il s'agit d'un dossier VAE ; aux entreprises, le titre ça leur parle pour la VAE, le diplôme pas du tout ». Un autre élément de complexité pointé par cette même personne a trait à l'évolution du système de financement, et à la suppression de l'obligation du 0,9 % issu de la loi de 2014, pour laquelle la profession s'interroge sur son impact sur les choix de certification : « s'il y a suppression de l'obligation du 0,9 %, comment l'entreprise va-t-elle financer le titre professionnel ? Soit par le Fongécif, soit dans le cadre de sa GPEC, soit en s'adressant à l'Opcva qui lui, de son côté, a tendance à « vendre » des CQP qui rentrent en concurrence avec les titres, qui eux ne sont pas une certification de branche... les financements et la certification sont devenus de vraies nébuleuses ».

4.3. Produire une qualification sur mesure

Troisième cas de figure de la typologie, celui des entreprises qui décident de former elles-mêmes au titre pour élaborer des « qualifications sur mesure » à destination de leur marché interne.

Le cas d'un centre agréé des parcs de loisirs formant aux titres pour spécialiser leurs qualifications à la gestion des flux des publics

Fondé en 1992 par des salariés détachés à cet effet de grandes entreprises de tourisme et de loisirs, AttractFormation est un organisme privé agréé jouissant d'une forte reconnaissance de ses formations aux métiers de ce secteur. Il compte dix-huit sites en France, plus d'une soixantaine de formateurs pour accueillir mille personnes formées en moyenne par an.

Ses dirigeants le présentent comme un centre avant-gardiste, ayant été le premier à mettre en place des formations adaptées aux besoins des parcs de loisirs. Il participe à la promotion de nouvelles certifications du ministère du Travail et à celles des branches. Gabrielle, l'une des responsables, explique la stratégie de départ : « si on a réussi à entrer dans le groupe B – des parcs de loisirs où l'AFPA n'y était plus (elle y fut) – c'est que notre force est d'être réactifs. S'il y a besoin d'une modification, d'un besoin nouveau, on s'adapte à l'offre rapidement, à ce que veut l'entreprise, on trouve une solution ; pour l'AFPA, c'est peut-être plus difficile de le faire car c'est une grosse machine ». Cette réactivité semble donc être le maître-mot de l'action du centre car les entreprises du secteur n'auraient pas la formation comme priorité ; l'objectif est donc de leur en proposer qui ne soit pas une contrainte pour elles.

Hormis des formations courtes inscrites dans les plans de formation ou du CPF, des formations plus longues certifiées sont organisées en lien avec des contrats ou périodes de professionnalisation ainsi qu'en CIF. Le centre est agréé pour la préparation de dix-sept titres ou diplômes professionnels. Plus récemment, il a conclu un programme de coopération avec Pole emploi, pour des POE collectives sur plusieurs sites métropolitains, afin de former des demandeurs d'emploi avant les saisons d'été sur des parcs d'attraction prêts à embaucher des saisonniers. Les stagiaires de la formation professionnelle soutenus par les Conseils régionaux représentent cependant une faible part du public formé par ce centre.

La majeure partie de son activité se déroule en partenariat direct avec les parcs de loisirs D., F..., E... etc. fidélisés en tant que clients par des accords formels. La direction du centre indique que « la régularité des liens avec les entreprises du secteur est essentielle ; on est toujours sur le terrain en visite auprès des parcs. Nous travaillons beaucoup également avec le ministère jeunesse et sports ; nous délivrons le BPJEPS, nous avons environ 40 sessions de 10 personnes en moyenne par an sur

l'ensemble de nos sites en région, nous formons toutes les personnes qui sont en contact avec la clientèle sur un parc d'attraction, de loisirs ou un centre de vacances ; nous travaillons avec les entreprises leaders de ce secteur ». La spécialité dominante est celle de l'accueil, dont les métiers sont jugés soumis à des changements importants en raison de la gestion des flux, du stress qui en découle et des nouvelles modalités de travail en équipe. Ces trois dimensions modifient en permanence le contexte de travail, ce qui est souligné comme un élément impliquant une adaptation constante au poste à laquelle il faut s'aguerrir : *« les personnes ne restent jamais au même endroit et elles changent de poste au sein de l'équipe. C'est un métier à part entière et les entreprises veulent de plus en plus augmenter la satisfaction du client et la qualité de l'accueil car la concurrence est rude dans le secteur des loisirs ».*

Les titres préparés par le centre vont du niveau V (agent de loisir, agent d'accueil, de restauration) aux niveaux IV (animateur, réceptionniste, gouvernante) et III (responsable d'établissement par exemple). La polyvalence est le maître mot des formations quel que soit le niveau visé. Récemment, un accord de partenariat avec le groupe C... de diffusion de films, dont le personnel est rompu à la polyvalence, a permis d'élargir les situations et la pédagogie des apprentissages, notamment pour les agents d'accueil des parcs d'attraction qui doivent assumer tout à la fois la vente, l'accueil des publics et la restauration rapide.

Le choix du centre de formation est donc de développer prioritairement les titres professionnels et quelques diplômes de l'Education nationale. Ceux-ci sont essentiellement mobilisés pour les démarches VAE qui sont assez présentes dans les activités du centre. L'usage du titre est vu comme avantageux par son adaptation aux besoins des entreprises, comme le dit Gabrielle : *« quand on fait du titre, il certifie plus de 70 % de nos formations demandées par les entreprises, on sait qu'il y aura un poste derrière défini en principe au moment du montage du contrat de professionnalisation ; le titre permet d'acquérir une expérience professionnelle et dans nos formations, nous allons y intégrer 60 % des besoins de l'entreprise qui recrutera ... les formations s'adaptent au titre et le titre s'adapte aux formations ; la formation que nous faisons d'animateur au Parc D... ne sera pas la même que celle au Parc E..., la préparation ne sera pas la même sans toutefois tomber dans le travers d'être un diplôme d'entreprise ».*

Dans le processus de sélection des candidats au titre, au moins au niveau V, l'accent est mis en priorité sur les savoirs-être, la motivation – travailler les fins de semaine en réclame une solide – mais très peu sur le diplôme détenu. D'ailleurs, ne pas en être titulaire ou manquer d'expérience n'est pas considéré comme un défaut rédhibitoire. La profession apprécie davantage les formations taillées sur mesure, jugées mieux aptes à garantir la prise en compte des contraintes propres aux activités des parcs d'attraction ou de loisirs. Cependant, compte aussi pour la sélection la « philosophie mobilité » portée par le candidat. Celle-ci peut être démontrée par exemple par le fait d'avoir exercé des petits boulots à l'étranger pour les Parc E... et V... (en Espagne, en Grèce ou en Italie) et d'avoir la maîtrise de l'anglais. Il est dit que ce profil constitue un meilleur atout pour décrocher un emploi que le diplôme, en ce qu'il est conforme aux attentes des entreprises du secteur, qui proposent la plupart du temps des emplois saisonniers à l'origine de cette forme de mobilité « choisie ».

Le centre de formation doit faire face à certaines difficultés d'usage des certifications, en grande partie liées à la constitution des jurys et à la nécessité de trouver et de fidéliser des professionnels habilités, dont la recherche a un coût certain. L'aspect jugé le plus négatif est la quasi absence de communication auprès des entreprises du secteur pour leur exposer l'intérêt qu'elles auraient à être membres de jury, en particulier pour pré-recruter : *« elles pourraient trouver de nouveaux collaborateurs par ce biais, on peut repérer au moment des jurys des candidats et puis comme le disent certains jurés, cela nous fait voir autre chose, ça nous permet de voir les exigences demandées dans les référentiels ».* L'utilité de ces derniers est appréciée de façon plutôt favorable. Ils sont perçus

comme ayant bien évolué au cours du temps, même si les professionnels et les formateurs se posent parfois la question de la pertinence d'évaluer telle ou telle compétence qui ne sera jamais demandée sur le poste de travail elle.

A côté du titre, la profession développe des CQP mis au point par la branche loisirs, le SNELAC, en particulier trois d'entre eux : les CQP restauration légère, attraction et vente. Bien qu'utilisés largement par le secteur et par certains parcs d'attraction, il est indiqué par le responsable d'un site de formation que les CQP, comparativement aux titres, sont moins opérationnels et davantage ciblés sur les premières qualifications.

Enfin il est à souligner que, contrairement à d'autres organismes agréés enquêtés, le centre AttracFormation valide un grand nombre de VAE par le biais du titre, bien que ses formateurs disent être confrontés à la difficulté d'en gérer la procédure d'évaluation. Celle-ci est jugée être « *un parcours du combattant* » inapproprié pour un public qui possède déjà une expérience du métier depuis de nombreuses années : « *il n'est pas normal que pour la VAE la procédure de passage du titre soit la même que pour un candidat inexpérimenté et que le contenu de l'examen soit le même ; on comprend bien que le titre doit avoir la même valeur pour tout le monde mais on pourrait certainement faire différemment et prendre en considération l'expérience de la personne. Faire passer six heures d'épreuves en salle informatique pour une assistante de direction chevronnée, ce n'est pas adapté* ». Cela corrobore la perception partagée par le plus grand nombre que le parcours VAE est dans ce cas difficile à tenir et à soutenir.

Cela aboutit à de fréquents abandons en cours de route, comme l'explique Gabrielle : « *ils ont monté un dossier important pour qu'ils prouvent ce qu'ils savent faire sur leurs postes de travail, c'est beaucoup de travail et en plus on leur demande d'être plusieurs heures en épreuves sur un sujet. Les gens n'adhèrent pas et on les comprend* ».

Le cas d'entreprises formant par le titre à des compétences commerciales et logistiques adaptées à une plateforme multimodale en fruits et légumes

Le second cas de cette catégorie est celui de Bergine Formation, centre agréé de formation aux métiers du commerce des fruits et légumes, de la logistique et de l'entreposage. Il a été créé en 1974 par la CCI de Perpignan en partenariat avec un groupement de PME de la filière des fruits et légumes. Il a pour caractéristique d'être situé au cœur d'une plateforme multimodale de grande envergure regroupant plus de trois cents entreprises et près de quatre mille salariés, l'une des premières en Europe pour la distribution des fruits et légumes. 31 % des entrées et 24 % des sorties des fruits et légumes (hors bananes) en France ont transité par cette plateforme en 2016.

Le centre de formation Bergine est de taille modeste. Il prépare dans un premier temps à deux titres homologués, ceux de vendeurs (niveau IV) et de managers (niveau III) spécialisés dans la vente des fruits et légumes. Son offre est complétée à cette époque par le CAP d'entreposage et un bac pro logistique préparés dans le cadre du CFA rattaché à la CCI, pour tenir compte des besoins de la filière logistique. Par la suite, d'autres titres (cariste d'entrepôt ou préparateur de commande d'entrepôt) sont développés au niveau V. Plus d'une dizaine de chefs d'entreprise opérant sur ce pôle européen sont issus de la formation au management de ce centre ; au total, plus de sept cent cinquante stagiaires y sont passés ; un réseau de ces anciens formés s'est constitué et montre son utilité lors de l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés. Ce réseau se révèle être un vecteur de communication et de cohésion au sein de la profession par le système de parrainage entre anciens et nouveaux candidats à la formation.

Marie, la responsable des programmes du centre, raconte quelques éléments de l'histoire de son organisme : « *aux années soixante-dix, le moteur de la création du centre de formation a été de*

former des commerciaux en fruits et légumes puisque s'était développée cette place de marché de gros, plateforme d'import-export 100 % privée contrairement au marché de Rungis, qui est devenue très structurante pour le département et son marché du travail local. A l'époque où on a démarré la formation au titre, il y avait un EPLE d'enseignement secondaire qui formait aux métiers demandés ; aujourd'hui tout a été rapatrié au sein de notre organisme ».

La préoccupation d'une montée en compétences des commerciaux spécialisés dans la transaction de fruits et légumes a suivi l'évolution du métier au cours des trente dernières années. Les échanges par téléphone du début entre les négociants et les revendeurs s'apparentent aujourd'hui à ceux d'un courtier en salle de marché informatisée. Dans le même temps, les transformations affectent l'activité de ce marché de gros français désormais tournée vers moins de négoce et plus de logistique. Cette tendance est générale, à l'instar de ce qui se passe en Espagne où les intermédiaires ont tendance à disparaître au profit d'échanges directs entre les producteurs de fruits et légumes et les firmes de la grande distribution. Ceci explique qu'à partir des années deux mille l'offre du centre Bergine s'élargisse aux formations en logistique qui y occupent actuellement une place importante.

Concurrent direct de l'AFPA locale avec qui peu de liens sont entretenus, y compris pour les constitutions des jurys, le centre Bergine les organise sur la base de ses relations avec les professionnels de la plateforme avec lesquels il existe une réelle synergie sur le sujet. D'ailleurs, Marie signale que *« les bonnes relations avec les entreprises (fichier de plus de deux cents partenaires en logistique) est un trait qui distingue notre centre de formation de l'AFPA, la qualité des intervenants également, d'où la renommée des titres sur le marché local »*. Les personnes titrées ne trouvent pas nécessairement un emploi stable mais il est précisé que cela est dû à la saisonnalité des emplois et non au type de certification. Là encore, moins que la certification, il est rapporté que le principal critère d'embauche est le savoir être, le relationnel ainsi que la motivation qui est un élément de jugement essentiel, l'absentéisme et les addictions étant des craintes le plus souvent exprimées par les employeurs du secteur.

Comme pour l'activité des parcs d'attraction et de loisirs, celle du marché de gros en fruits et légumes est marquée assez logiquement par une forte saisonnalité des emplois, la campagne des fruits et légumes commençant en général en octobre et finissant en mai. Répondant à des appels d'offre de la Région pour les titres de niveau V, le centre Bergine bénéficie d'une régularité de la commande annuelle régionale, en particulier pour l'accès aux titres de préparateur et de cariste. Cela est aussi le cas pour le titre de niveau IV de technicien logistique d'entreposage, métier pour lequel l'offre scolaire du bac pro était estimée trop limitée par rapport aux besoins et proposant des parcours en apprentissage jugés trop longs.

Le développement de ce titre au niveau IV est la résultante du soutien du Conseil régional qui a permis d'ouvrir de nouvelles possibilités de poursuite d'études au plan local dans la spécialité. En outre, très favorable à l'ouverture de l'apprentissage aux titres au sein du CFA intégré au centre Bergine, les meilleurs résultats sont obtenus en CAP avec les adultes et non avec les jeunes, comme *« une sorte de revanche d'un parcours scolaire raté pour lequel il fallait laisser passer du temps »* conclut Marie.

4.4. Quand l'entreprise développe le titre en tant que substitut des diplômes industriels

Investir dans la formation au titre, en substitution d'un diplôme parfois manquant, pour contrecarrer les effets de pénurie de main d'œuvre industrielle, constitue une quatrième logique d'action pour les entreprises du panel enquêté. L'exemple de trois d'entre elles, toutes appartenant à l'industrie, permet de retracer l'itinéraire de constitution de l'offre de formation aux titres.

Le cas d'une chambre consulaire formant à la spécialité de soudure à un niveau supérieur en l'absence d'un diplôme équivalent

Le centre de formation Campus Métiers Sud, émanation d'une chambre consulaire créée au début des années quatre-vingt à l'initiative d'une dizaine d'entreprises locales, est un centre de formation continue et un CFA positionné sur les diplômes CAP et bac pro. Alain dirige l'organisme dans sa double composante et se remémore le parcours qui l'a poussé à déposer une demande d'agrément et à mettre en œuvre le titre de soudeur de niveau V : *« c'est le service public régional de la formation professionnelle (SPRFP) qui nous a conduit à aller sur le titre de soudeur, qui était pénurique, en lançant un appel à projet incluant le travail de la serrurerie et de la soudure ; au sein de notre centre de formation, nous avons la serrurerie métallique mais pas l'habilitation pour la soudure. Ainsi pour répondre à l'appel du SPRFP, il nous fallait l'acquérir et cela a été un virage stratégique pour nous. A 12 km de notre centre, proche de la ville d'U..., il y avait des centres AFPA très bien implantés, spécialisés sur le BTP, sauf qu'ils n'avaient pas la soudure ; notre offre leur était donc complémentaire et ils demeurent des partenaires ; cela a aussi permis de diversifier notre offre par rapport au CAP tout en se défaisant des enseignements généraux et en acquérant plus de souplesse par rapport au rythme d'ouverture des sessions qui peut être tout au long de l'année »*. Aujourd'hui, sont organisées deux sessions par an de cinq personnes environ ; le taux d'encadrement du processus de formation en alternance est décrit être *« très confortable »*. Le public accueilli est essentiellement des demandeurs d'emploi avec financement du SPRFP, aux côtés de salariés d'entreprises, la mixité du public étant une condition prescrite par la commande régionale. Dans la pratique, les capacités du plateau technique que le centre possède en propre en limite la portée.

Les opinions convergent pour dire que les entreprises distinguent nettement le titre des autres certifications, dans la mesure où les compétences en soudure qu'il génère sont bien identifiées. Cela rend le titre professionnel de cette spécialité unique en son genre, l'Education nationale n'ayant pas de diplôme avoisinant hormis peut-être une mention complémentaire soudure. Pour ce qui est des frontières entre CQP et titre, Alain donne une indication de ce que sont les perceptions courantes dans le domaine qui est le sien : *« pour les entrepreneurs, le CQP, c'est la compétence que le salarié va acquérir quand il est déjà embauché ; il s'agit là d'une compétence additionnelle en entreprise. Pour le CAP, ou autres diplômes, on est davantage sur des jeunes entre 18 et 25 ans que l'on embauche en alternance dans un effort de formation de la part de l'entreprise. Le titre s'adresse à un public moins large que le diplôme. On est sur des entreprises qui ont déjà réfléchi à une embauche ou à un CDI derrière la formation »*. Ces propos soulignent en filigrane le fait que l'usage de telle ou telle certification s'effectue en lien avec un projet d'entreprise.

Il est donc difficile de parler de la valeur intrinsèque du titre, comparativement à d'autres certifications. Intégrée dans une stratégie d'entreprise, son utilité est à soupeser avant tout en fonction de l'adéquation de la réponse qu'il apporte à une situation de RH donnée. On retrouve ici la question de la taille de l'entreprise qu'Alain explicite : *« ça dépend si l'on prend des grandes entreprises ou des PME artisanales : l'artisan va se centrer sur des formations par apprentissage, la grande entreprise dans son plan de formation englobe le titre professionnel ; je dirai mieux, elle peut être moteur de la création d'un titre quand le besoin se fait sentir par exemple, le Campus Métiers Sud a récemment travaillé avec la firme A, pour monter une formation de niveau V pour le titre d'agent de chaix, formation qui n'existait pas ; il y avait un besoin de manutentionnaires des chaix de Cognac ; les grandes entreprises savent s'emparer de la formation mais aussi de la certification »*.

Le cas d'une entreprise de matériaux composites créant un titre de chef de projet d'une valeur de licence professionnelle

Le deuxième exemple renvoie au cas du développement des titres par le centre de formation Plastraining créé par l'entreprise en R&D des composites¹⁹ PlastikCenter, qui illustre également cette démarche entrepreneuriale proactive pour la certification. En 1987, la création de cet organisme de formation intervient en réponse à une demande d'une grande entreprise locale produisant de la fibre de verre, l'un des constituants des matériaux composites, de personnel qualifié en fabrication.

C'est donc pour pallier à une pénurie de main d'œuvre qualifiée que Plastraining est fondé et dans un premier temps « logé » au sein d'un lycée technologique. Il s'autonomise rapidement et mène en propre ses activités de formation en alternance, allant de la formation d'opérateur de niveau V à celle de technicien de niveaux III et II situés en dehors des licences professionnelles. Les contraintes spécifiques de l'organisation pédagogique de cette alternance sont en grande partie à l'origine de sa sortie accélérée du giron de l'EPL. Le centre se tourne alors vers un partenariat avec un CFA local avec lequel il passe une convention pour ses formations par apprentissage, l'autre volet de son activité, le plus important en termes de flux de formés étant dédié à la délivrance des titres professionnels.

Deux d'entre eux, très reconnus par la profession aux dires de ses responsables, le titre au niveau V d'opérateur stratifieur multi procédés et le titre de niveau II de chef de projet en matériaux composites, constituent son « offre prestige ». Pour cette certification, Plastraining a directement créé le référentiel de la certification reconnu par la CNCP ce qui fait dire à Lucie, directrice des formations, « *qu'en tant que centre de formation, nous avons la maîtrise de toute la chaîne du titre professionnel, de la définition du référentiel en passant par la formation, la composition des jurys et la passation des examens* ». Cependant, le point de complexité dans ce système où tout semble être maîtrisé est le financement des formations pour les candidats. L'activité du centre relève en effet de six Opcv différents ; le domaine des composites étant relativement récent, celui-ci a été affilié dans un premier temps à l'activité métallurgique pour dériver, par la suite, vers une affiliation à diverses activités plastiques, ce qui a signifié des appartenances de branche aussi composites que les matériaux eux-mêmes.

Autre limite dans l'usage de ce titre de niveau II, celui de la faible mixité des publics. Les candidats qui s'y inscrivent sont fréquemment des jeunes en provenance d'IUT. Après obtention du titre, une majorité d'entre eux trouvent un emploi dans la spécialité visée. Mais le taux élevé de poursuite d'études est néanmoins un phénomène notable, 30 % des titrés continuant en Master Pro ou en école d'ingénieur. L'originalité de ce titre est de s'apparenter à une formation initiale, à un diplôme. Cela ressort nettement des représentations que se font les recruteurs et les étudiants de ce titre, assimilé quasiment par tous à une licence « plus ». Lucie évoque ces perceptions de la valeur du titre : « *dans le cas de ce titre, chef de projet en matériaux composites, notre formation dure 19 mois, il y a 6 mois de formation le reste en entreprise, ceux qui continuent ne retournent pas en études classiques ; ils poursuivent en apprentissage, ne serait-ce que pour maintenir la rémunération ; les*

¹⁹ Un matériau composite est constitué d'une ossature appelée renfort (généralement constitué de fibres) qui assure la tenue mécanique, et d'un liant appelé matrice qui est la plupart du temps une matière plastique (résine thermoplastique ou thermodurcissable) assurant la cohésion de la structure. Très nombreux, les matériaux composites sont regroupés en trois familles, en fonction de la nature de la matrice : les composites à matrice organique (CMO) qui constituent, de loin, les volumes les plus importants aujourd'hui à l'échelle industrielle ; les composites à matrice céramique (CMC) réservés aux applications de très haute technicité (spatial, nucléaire, militaire) ; les composites à matrice métallique (CMM) (plaquette de freins, tuyaux). Les secteurs d'application sont l'aérospatial, les sports et loisirs et le bâtiment.

entreprises nous trouvent mieux qu'une licence pour notre rythme de l'alternance, pour le contenu de la formation, le suivi pédagogique et notre proximité au monde industriel parce que Plastraining appartient à un centre de R&D où l'on fait beaucoup d'innovations de par notre activité avec les industriels ; les formateurs sont les entreprises et les maîtres d'apprentissage - qui sont des professionnels - sont dans les jurys pour l'obtention du titre ». D'après ce qui est décrit, tout laisse à penser en effet que la frontière entre titre et diplôme est très mince.

Pour ce qui des représentations liées au CQP, celles-ci relient ce type de certification de branche au premier niveau de qualification et à la figure professionnelle de l'opérateur ; si le CQP est jugé adapté pour le niveau V, il est estimé inadapté pour les niveaux supérieurs de formation.

Pour ce qui est de la seconde certification-phare de Plastraining, le titre professionnel de stratifieur multi-procédés de niveau V, là encore l'usage qui en est fait se confond avec celui d'un diplôme (CAP) moins valorisé auprès des entreprises. La reconnaissance de ce titre au plan national a été obtenue par le centre en 2008, dix ans plus tard que celle obtenue pour le titre « chef de projet ». Un peu à contrecourant des pratiques habituelles, ce centre a « baissé en gamme » le niveau de qualification de son offre de formation. Elle a d'abord mis la priorité sur une qualification « haut de gamme » pour ensuite répondre aux besoins des industriels en opérateurs. Un responsable pédagogique explique ce choix : *« tout d'abord, on a essayé de monter un CAP mais c'était compliqué car il y avait trop d'enseignements généraux à organiser ; or nous sommes davantage des enseignants techniques. La pression du tissu industriel était la suivante : ok pour le chef de projet mais nous, il nous manque des gens opérationnels pour la fabrication des pièces en composites, métier qui n'est pas très connu ni très attractif pour les jeunes. Ce métier laisse place à beaucoup de créativité, à une certaine habileté manuelle mais ce sont des produits collants qui sont manipulés, qui font de la poussière, qui ne sentent pas spécialement bon...ça n'attire pas vraiment. On peut faire des produits très techniques avec (la résine pour les chaussures de sport par exemple) mais après, c'est moins drôle d'avoir les mains dedans. »*

Partie d'un ancrage local, la renommée du centre est aujourd'hui nationale, en enregistrant, pour les entrées en formation sur le titre de niveau II de chef de projet, une provenance de la France entière. Il en va différemment pour le titre de stratifieur de niveau V, ainsi que pour le public de cette formation. L'aire de recrutement des candidats à ce titre s'inscrit dans un rayon plus restreint, essentiellement au plan régional. La population concernée est plus jeune, plus faiblement dotée scolairement ou renvoie à des parcours d'adultes souhaitant se reconverter professionnellement pour se stabiliser sur un emploi après plusieurs missions. Comme pour le titre de chef de projet, les candidatures spontanées pour le titre d'opérateur stratifieur affluent vers le centre. Pour la grande majorité des candidats, préparer ce titre de stratifieur s'inscrit dans une logique de complément de formation initiale, bon nombre des candidats ayant déjà à l'entrée un CAP, un bac pro ou un DMA. L'élément moteur est donc la recherche d'une spécialisation et non d'une progression dans la formation. Lucie précise les profils des candidats qu'elle reçoit : *« dans leurs cursus précédents, ils ont été, en général, en contact d'assez près avec les matériaux composites ou avec les produits qui en sont dérivés, par exemple par passion pour le modélisme ; il y a aussi les titulaires de CAP du travail du bois qui se disent « je vais compléter avec d'autres matériaux comme le modelage céramique, avec d'autres possibilités de design ou de formes à sculpter, je rajoute une corde à mon arc, une compétence à ma formation initiale en m'ouvrant à d'autres possibilités plus proches de l'industrie ».* Il est enfin précisé que ce titre d'opérateur stratifieur est très apprécié des entreprises, nettement au-delà de l'utilité qu'elles perçoivent de certains des diplômes avoisinants de l'Éducation nationale. Comme l'indiquent les responsables de l'entreprise PlastiKCenter, le seul point noir pour le développement du titre par son centre agréé reste la méconnaissance de cette certification par les jeunes et par les employeurs, notamment des personnels de la sphère des RH.

4.5. Ecarter le titre et s'engager dans l'alternance, l'apprentissage et le diplôme

Le dernier cas de la typologie est bâti sur une stratégie opposée au cas précédent. Le choix de l'entreprise est de ne pas développer les titres au profit d'un partenariat avec l'Education nationale pour promouvoir l'alternance et l'apprentissage conduisant au diplôme. Un exemple d'entreprise est ici donné en illustration de ce choix.

Spécialisé dans la gestion des ressources (eau, énergies, traitement des déchets), le groupe EléaNet compte plus de cent mille salariés dans le monde. Il y a vingt ans, l'entreprise fondait un centre de formation pour ses besoins internes. Par la suite, le centre a pris de l'ampleur et s'est ouvert à tous, notamment aux jeunes en scolarité. Fondé initialement sur les métiers de quatre secteurs, un recentrage est opéré sur les formations des secteurs de l'eau et de la propreté. La place du centre de formation au sein de l'entreprise EléaNet transcende ses activités formatrices ; il est en quelque sorte vécu comme le porte-drapeau de l'entreprise citoyenne impliquée dans l'éducation.

Comme le souligne Maxime, directeur de l'un des sites historiques de formation : *« notre centre est une vitrine de l'engagement social de l'entreprise dans l'éducation et la formation ; c'est aussi un moyen de véhiculer une communication socialement responsable »*. Dans cet ensemble, les titres professionnels ne sont donc pas particulièrement développés. La préparation au titre d'agent technique de déchetterie de niveau V a été initiée un peu par hasard, à l'occasion d'une réponse à un appel d'offre de la Métropole L. qui en prescrivait l'usage pour certifier la formation. Ayant remporté le marché, le centre n'a que deux candidats en interne motivés pour s'y inscrire. Il y a donc nécessité d'ouvrir la formation aux candidats extérieurs pour la maintenir viable. EléaNet propose alors à ses concurrents de porter candidature de leurs propres salariés. La concurrence devient ainsi un partenaire.

Les années suivantes, cette formation agréée pour le titre d'agent technique de déchetterie acquiert une solide notoriété auprès des municipalités qui voient croître leurs besoins en personnel qualifié dans ce domaine. Cette notoriété s'explique en grande partie par la qualité des installations pour les exercices pratiques puisque l'entreprise dispose de ses propres sites de déchetterie mobilisables comme lieux techniques pour ses formations. Maxime précise en outre que *« cette formation fédère les acteurs qui se mettent à coopérer au plan territorial, certes sous la pression de recevoir des pénalités s'ils ne forment pas leur personnel, toujours au regard des normes fixées par la Métropole ; nos concurrents ont donc vu leur intérêt à prendre des marchés par la voie de la formation des agents techniques ; il y a eu en parallèle une vraie volonté politique de professionnaliser les personnes de niveau V qui doivent monter en compétences. C'est par exemple le cas du gardien de la déchetterie qui avant ouvrait et fermait la barrière ; aujourd'hui, il s'avère qu'il y a des produits dangereux, du recyclage etc. ils doivent écrire des bons pour ces produits (on découvre l'illettrisme), tenir des registres de leurs mouvements »*.

Ces évolutions de métier conduisent les responsables du centre de formation à réfléchir à de nouveaux parcours. Dans ce processus, l'AFPA n'est pas choisie comme partenaire ; leur jugement est négatif tant sur son image et sur ses capacités à intervenir en dehors de la formation théorique car l'AFPA ne dispose pas en effet de l'outil de production. Concernant les parcours VAE imaginés au départ, l'idée se heurte aux mêmes difficultés citées par d'autres précédemment, ce qui amène à écarter les titres comme moyen pour valider les acquis de l'expérience. Ici, les raisons explicitées restent identiques à celles déjà évoquées, à savoir l'inadéquation de l'examen du titre par rapport au passé professionnel des personnes présentant un dossier VAE qui doivent de justifier de leur maîtrise du métier. Maxime s'exprime sur le sujet : *« la VAE est une démarche individuelle et pour les personnes qui sont loin des souvenirs de l'école, repasser un examen semble difficile d'autant qu'elles*

font preuve dans le quotidien de leur travail de la maîtrise des savoir-faire ; ils doivent repasser tous les modules ; cela est surprenant et c'est mal vécu ; cela n'a rien à voir avec la procédure VAE visant un diplôme où l'on peut s'en soustraire, on ne repasse pas tout et l'on peut jouer une stratégie de coefficient dans les matières ; je ne comprends pas l'intérêt du titre pour la VAE qu'il faudrait réétudier ». Il rappelle enfin que l'attractivité des diplômes à ses yeux tient au fait de disposer de référentiels de formation, à l'inverse de ce qui existe pour le titre, dont le seul référentiel de certification laisse le centre agréé seul face à l'exigence de produire un contenu de formation, sans lignes directrices. Cet exercice imposé est jugé parfois fastidieux mais surtout coûteux.

Hormis l'usage isolé du titre d'agent technique de déchetterie, le diplôme reste prépondérant car il a l'avantage de pouvoir être préparé par apprentissage, ce qui n'est pas encore le cas du titre²⁰. Avec le recul, les commentaires de Maxime sur le fait de ne pas pouvoir (encore) préparer le titre par apprentissage témoigne des enjeux de l'époque : *« c'est dommage que les titres ne peuvent se réaliser par apprentissage, il va s'ouvrir et pour ma part j'y suis très favorable et indéniablement il y aura concurrence entre les deux, quand les formations pour le titre sont de 300 heures là où pour un CAP il en faut trois fois plus ; malgré ce moindre coût pour le titre, pour ma part je trouve qu'il occulte la partie que je considère importante qui est la partie culture professionnelle et ouverture d'esprit ; néanmoins, cela permet de cibler des populations ayant rencontré des difficultés scolaires que le diplôme ne peut plus motiver ».* L'aspect financier explique également le choix. Les entreprises qui versent la taxe d'apprentissage et qui rationnellement ont intérêt à la récupérer optent plus volontiers pour l'embauche d'apprentis visant par conséquent un diplôme. La logique de recrutement d'EléaNet est que le diplôme sera recherché si le but est de capter une main d'œuvre jeune ; le titre sera recherché si les personnes à embaucher ne sont pas en sortie du système scolaire.

Mais ces raisonnements sont appelés à évoluer. Les nouvelles dispositions réglementaires des titres, dont leur ouverture à l'apprentissage, sont susceptibles d'être des facteurs de changement de l'offre de formation et de certification. A l'instar des Greta, les sections d'apprentissage et les CFA sont de « nouveaux » arrivants sur le marché de la délivrance des titres du ministère du travail. De quelle façon les CFA se positionnent-ils sur ce marché et quelles relations entretiennent-ils avec les autres segments préexistants ? Peut-on observer d'ores et déjà des changements significatifs à la suite des évolutions du cadre ?

²⁰ L'entretien avec EléaNet se déroule lorsque l'ouverture de l'apprentissage aux titres n'est pas encore effective.

5. LE CFA, nouvel acteur des titres ?

Cette quatrième et dernière synthèse de résultats rend compte d'observations exploratoires auprès de CFA privés. Elle en propose une typologie provisoire au regard de ce qu'a été (ou pas) l'évolution de leurs pratiques de formation et de certification. Sont ainsi présentées quelques premières conclusions sur la façon dont les CFA perçoivent les enjeux autour de l'ouverture des titres à l'apprentissage. D'abord, s'agit-il d'une nouveauté ? La généralisation de la mesure est-elle vue pertinente par tous ? Comment l'offre intègre-t-elle les certifications du ministère du travail ? Que retenir de la diversité des stratégies en la matière, illustrée par l'histoire de quelques centres de formation d'apprentis ayant participé à l'enquête ?

5.1. Les enjeux d'un élargissement de l'usage des titres aux formations par apprentissage

Au moment de l'enquête de terrain, des débats sont entamés autour d'un projet de réforme concernant la formation professionnelle et l'apprentissage. Les personnes enquêtées abordent spontanément ce thème d'actualité au cours des entretiens car il constitue pour certaines d'entre elles un sujet d'incertitude et d'interrogations.

Il est tout d'abord rappelé la situation dont on part. Entre 2015 et 2016, pour rejoindre les objectifs quantitatifs annoncés (objectif de 500 000 apprentis en 2017), trois dispositions ont été prises, allant dans le sens d'un élargissement des publics apprentis. La première citée concerne évidemment le thème de l'enquête, l'ouverture des titres à l'apprentissage ; la deuxième mesure dont parlent les CFA est le déplaçonnement de la limite d'âge portée à 30 ans pour être apprenti ; la troisième est la préconisation de développer l'apprentissage en EPLE. Ces trois données de contexte sont jugées susceptibles d'influencer les pratiques des CFA via leurs publics et leurs relations à la concurrence.

La première disposition portant sur l'ouverture des titres est estimée ne pas modifier structurellement l'apprentissage ; elle permet d'en développer l'offre disponible sur les certifications du ministère du travail. Pour l'heure, les décisions concernant l'offre d'apprentissage relèvent encore de la compétence des Régions comme celles relatives à la définition de la carte des formations professionnelles initiales. Cependant, le projet de réforme en préparation devrait prochainement changer la donne en transférant ces compétences régionales vers les branches professionnelles. Les parties prenantes mettent l'accent sur le fait que malgré les efforts de mise en cohérence des offreurs qui ne manqueront pas d'être faits, la préparation des titres par voie d'apprentissage comporte le risque probable d'une accentuation de la concurrence entre les CFA privés et de nouveaux offreurs en provenance de l'Education nationale (CFA académiques, lycées professionnels ou Greta), tous désormais en capacité de se positionner sur les formations pour les publics post scolaires, destinées plus que d'autres aux certifications du ministère du travail. Il est précisé par les interviewés qu'il n'existe pas de « domaines réservés » dans la mesure où toutes les certifications du ministère du travail (soit 270) peuvent être préparées dans le cadre de l'apprentissage. Pour tenir compte d'une complémentarité - mais qui reste à construire - entre les divers segments de l'offre, un travail de recensement des besoins a été effectué par les branches professionnelles. Ces dernières ont établi une première liste de 85 titres professionnels, vouée à s'élargir dans le futur.

Ce processus d'ouverture des titres à l'apprentissage est vu par certains acteurs comme la possibilité de laisser enfin la mixité des publics et le décloisonnement des parcours devenir une réalité. Elle justifierait ainsi d'établir des passerelles entre les diplômes et les titres, en particulier pour les jeunes sortis de formation initiale sans qualification ou des jeunes titulaires d'un diplôme au moins de niveau V. D'autres y voient l'entrée de la formation continue dans la formation professionnelle initiale par le biais des certifications, avec la possibilité d'étendre le recrutement d'apprentis à des

publics traditionnellement plus lointains du domaine scolaire. D'autres encore rappellent que le but affiché de la mesure est d'offrir à ces jeunes davantage de possibilités de formation, non exclusivement tournée vers des diplômés de l'Education nationale. Les titres ont un atout qui est de répondre alors à une double demande : celle de ces publics de jeunes plus à l'aise avec le cadre de la pédagogie des titres et de l'alternance lorsque cela est le cas ; celle des entreprises cherchant à recruter dans des métiers soit de « niche », soit en tension ou à faible attractivité.

Pour être complet, sont brièvement évoquées les deux autres dispositions citées par les acteurs comme source de changement de leurs pratiques de formation et de certification.

Il s'agit tout d'abord de l'évocation du relèvement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage à 30 ans au lieu de 25 ans (loi El Khomri article 32), dans le cadre d'expérimentations sur la période 2017-2019 par des régions volontaires²¹. Une telle mesure, aujourd'hui étendue, est appréciée plutôt de manière positive dans le sens où ses premiers effets accélèrent la mixité des publics d'apprentis, incluant des jeunes adultes ou des chômeurs en contrat de professionnalisation. Plus prosaïquement, cela crée des marges nouvelles de gestion pour le CFA pouvant ainsi élargir ses horizons de recrutement d'apprentis, en particulier pour les formations qui peinent à être remplies.

Il s'agit ensuite des préconisations²² des inspections de l'Education nationale en 2016 visant le développement de l'apprentissage dans les EPLE qui ont créé un certain émoi au sein des CFA privés. Pour la première fois, il y est fait publicité du maillage territorial jugé optimal offert par les établissements, au plus proche des besoins des publics. Il y a aussi la reconnaissance que le réseau de ces établissements, par sa légitimité pédagogique, serait en meilleure capacité d'assurer la mixité des parcours et des publics. Le raisonnement s'adosse à certaines expériences de mixité « scolaires-apprentis » : la mixité des publics au sein d'un lycée professionnel accueillant dans un même cursus de formation à la fois des élèves, des apprentis, voire même des adultes de la formation continue, visant le CAP et plus rarement un bac pro. Ce type de cursus est envisagé par exemple pour les formations où l'offre est excédentaire à cause d'un manque de jeunes intéressés. D'autres initiatives mixent les parcours, un élève pouvant changer de statut en cours de cursus (pour un bac pro par exemple) avec une année de seconde sous statut scolaire puis deux ans en apprentissage ou l'inverse (dispositif 1 + 2 ou 2 + 1). On ne manque de souligner que les conditions de réalisation de ces filières « atypiques » au sein de l'Education nationale ne semblent pas acquises d'avance. Ces innovations semblent être entravées par de redoutables questions d'organisation pédagogique de l'alternance, de gestion des rythmes, en passant par l'individualisation des formations et les conditions de coopération avec les entreprises.

Encadré n° 3 – Rappel des dispositions pour l'ouverture des titres professionnels à l'apprentissage

A la suite du plan de relance de l'apprentissage, engagé en septembre 2014, le Président de la République annonce le 18 janvier 2016 dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi l'ouverture de l'accès aux titres professionnels du ministère du travail par la voie d'apprentissage. La circulaire du 27 mai 2016 relative à la généralisation de cette ouverture à l'apprentissage des titres professionnels fournit les précisions nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle mesure qui avait fait préalablement l'objet d'expérimentations localisées. Cette circulaire précise les publics visés, les spécificités des titres et leur intégration à l'apprentissage, et les actions attendues des services de l'Etat pour déployer la démarche, en relation étroite avec les Conseils régionaux dont le rôle central est rappelé. Le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 indique que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue. La généralisation des titres du ministère du travail à la voie de

²¹ D'ores et déjà la région des Hauts de France s'est portée candidate à l'expérimentation.

²² IGEN IGAENR rapport juillet 2016 NO 059.

l'apprentissage a pour objectif de renforcer la qualité de l'offre de formation, en la diversifiant par des contenus professionnalisants à plusieurs niveaux au sein d'un même domaine d'activité. Le but est également de permettre des entrées en formation tout au long de l'année et d'ouvrir des perspectives d'emploi à des jeunes moins à l'aise avec le système scolaire. Enfin, l'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, les jeunes concernés doivent justifier de l'une des conditions suivantes : être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ; être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du code de l'éducation : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale.

5.2. De l'expérimentation à la généralisation mise en débat

Lors des entretiens, les responsables de CFA débattent de la pertinence d'une généralisation de l'ouverture des titres à l'apprentissage. Ils questionnent en outre l'aspect novateur de la mesure. Pour les CFA qui sont aussi centre de formation continue, le titre n'est pas une découverte ; leurs usages de cette certification est une réalité depuis longtemps. A la lumière de leurs propres expériences, ils posent la question de savoir s'il fallait pour autant étendre le dispositif à l'ensemble des CFA, en sachant que les prérequis techniques pour organiser des sessions d'examen, qu'ils ne peuvent pas tous réunir, produiront peut être une « sélection » naturelle entre les centres de formation demandant l'agrément. Les acteurs abordent ces différents aspects en évoquant les tendances à venir sur le marché. A quelles conditions le cercle des CFA délivrant les titres pourra-t-il être élargi dans une montée en puissance du dispositif, en sachant que tous reconnaissent sans polémique qu'il ne pourrait être envisagé d'opérer une substitution entre diplôme de l'Education nationale et titres ?

Depuis 2007, se sont multipliées les expérimentations de préparation des titres dans le cadre de formations en apprentissage. Celles-ci ont pris forme dans plusieurs régions, assez souvent dans la lignée des quelques expériences sporadiques conduites auparavant. Mais cet usage du titre dans le cadre de l'apprentissage est resté limité. Par exemple, pour la Région Y, qui possède un système d'apprentissage très étoffé, seules 15 sessions - soit à peu près 250 jeunes sur les quatre-vingt mille apprentis - ont eu lieu en CFA pour valider un titre en 2015. Les chiffres ne sont pas très conséquents mais la pratique a le mérite d'être instaurée.

Au-delà de ces expérimentations régionales, des CFA ont été précurseurs sans qu'on le sache. Il s'agit de ceux ayant la pratique des titres par le biais de leur centre de formation continue, qui accueille des publics adultes en contrat de professionnalisation. Dans bon nombre de cas, cette section « formation continue » du CFA a été créée dans l'idée de diversifier l'offre et de rentabiliser les formations de niveau V parfois désertées. Il est indiqué qu'une majorité de CFA possède cette double casquette formation initiale et continue.

Au moment de la généralisation, le titre n'est donc pas pour eux une nouveauté à proprement parler. La plupart a déjà investi l'ingénierie et la pédagogie des titres professionnels et possède des plateaux techniques adaptés aux attendus des référentiels. Leurs entreprises partenaires connaissent bien cette certification et en reconnaissent la valeur et l'utilité pour l'exercice du métier. Avec ces éléments, les directeurs de CFA interrogés sur la question estiment que tous les « ingrédients » sont donc réunis pour que se mette en place sans trop de difficulté une offre de formation déployant le titre par voie d'apprentissage. Mais à quelle fin ? Pour combler quelle lacune ou quelle nouvelle demande ? Là est la question.

Certains responsables régionaux s'interrogent sur l'intérêt de conduire tous les CFA à développer le titre : « *le titre, c'est quand même une technicité particulière, ce n'est pas la même chose que les diplômes. Il faut aussi les installations ; si l'offre doit être dans toutes les spécialités du CFA, au plan opérationnel cela n'est pas possible* ». Ces raisons expliquent pourquoi dans les Régions l'objectif de la politique du titre pourrait être moins la recherche d'une implication de tous les CFA que la création « d'un noyau dur » autour d'une dizaine d'entre eux, préparés à former aux principaux titres sur lesquels les entreprises locales recrutent. Comme le précise un directeur de CFA, « *l'intérêt serait de faire émerger un petit réseau de CFA travaillant ensemble les divers aspects d'un nombre limité de titres professionnels* ».

Toutefois, d'autres responsables de CFA privés soulignent que la mesure d'ouverture des titres à l'apprentissage peut aboutir sans doute à générer une demande accrue d'agrément de leur côté. Mais leur crainte est que la nouvelle offre de titres par apprentissage soit aussi portée par des structures publiques entrant en compétition avec la leur. Ces conjectures sur la transformation de l'offre suite à l'arrivée de nouveaux offreurs est un sujet de réflexion, voire de préoccupation, pour bon nombre d'acteurs impliqués dans le processus, l'évolution de l'état de la concurrence étant par essence un point névralgique pour tous.

Les changements anticipés seront-ils en réalité d'aussi grande ampleur ? Interrogés sur ce point, les personnes enquêtées mettent en évidence le fait que pour l'heure l'impact quantitatif de la mesure sur les flux de formés demeure très modeste. Néanmoins, certains y voient là l'origine de changements qualitatifs, renvoyant certes à de petits volumes, mais qui seraient de nature à bouger les lignes de l'offre de certifications, et au-delà les frontières entre formation initiale et continue.

Un responsable régional convient que la disposition d'ouverture des titres à l'apprentissage génère des réticences de la part de l'Education nationale « *qui voit l'arrivée du titre dans l'apprentissage comme une concurrence. Pour eux, c'est une aberration que l'apprentissage qui est de la formation initiale s'ouvre au titre qui est de la formation continue. En plus, les acteurs de l'apprentissage, que ce soit du côté de l'offre ou des services de la région ou de l'Etat, ils ont quand même un prisme diplôme mais parce que c'est historique ; on sent que pour eux rien ne vaudra le diplôme de l'Education nationale avec un enseignement général qui garantit au jeune une base certaine* ». Cependant, l'Education nationale entre de plein pied dans l'apprentissage en développant des CFA académiques, nouveaux offreurs sur un marché jugé par la plupart des intervenants « *comme le monde le plus concurrentiel et le plus sélectif qui existe. Il y avait monsieur X au rectorat N qui disait qu'il venait de voir deux classes, l'une en scolaire et l'autre en apprentissage, et « vous verrez que la discrimination ne se fait pas dans le sens où on l'entend* ». En apprentissage les jeunes sont beaucoup plus sélectionnés parce qu'il faut qu'ils aient un employeur et donc on retrouve les minorités visibles en scolaire ; il n'y a pas plus sélectif comme milieu que l'apprentissage ». Cette remarque est à rapprocher des conclusions de travaux d'études²³ qui vont dans le même sens.

D'autres remises en cause se font jour. Elles concernent la durée des formations, que l'introduction de la certification par le titre inciterait à imaginer plus courtes, puisque de fait les formations au titre le sont par rapport à celles préparant à un diplôme. Ceci pourrait être le reflet d'une opinion diffuse depuis quelques années qu'un apprentissage plus rapide d'un métier est possible en dehors de la formation au diplôme en 2 ou 3 ans. Cette croyance ne trouve-t-elle pas des signes avant-coureurs dans l'apparition des écoles « du modèle Thierry Marx », en vogue dans les émissions TV, réinterrogeant l'apprentissage, en considérant le CAP cuisine en deux ans obsolète et tout à fait remplaçable par des formations intensives de quelques semaines ?

²³ Moreau G. (2003), *Le monde apprenti*, la Dispute et « Jeunesse et travail : le paradoxe des apprentis », *Formation Emploi* (2005), pp. 12-35.

Au-delà de la durée, se pose le problème du contrôle de la qualité des formations par apprentissage certifiées par le titre. Dans ce domaine, des personnes interviewées avancent l'idée « *qu'il serait intéressant que les SAIA²⁴ puissent s'appuyer sur des services de l'AFPA ; on a les SAIA qui sont vigilants à ce qu'il y ait un socle de l'enseignement général, c'est normal c'est ce qu'on attend d'eux ; l'AFPA a la connaissance des titres, beaucoup plus que les Direccte, ce sont eux qui sont capables de dire si tel ou tel titre peut se faire en 200 heures, s'il y a besoin de modules complémentaire etc. C'est un peu comme ça qu'il faudrait travailler, de manière expérimentale au début avec deux ou trois CFA et puis peut-être après pour généraliser un appui de l'AFPA au SAIA.* »

Comme on vient de le voir, l'ouverture des titres à l'apprentissage questionne la mixité des parcours, les frontières entre formation initiale et continue. L'expression d'une influence croisée entre les dispositifs emprunte également d'autres voies. Elle conduit à s'interroger sur comment les représentations attachées à l'apprentissage rétroagissent sur la valeur des certifications.

5.3. L'image du titre relookée par l'apprentissage, l'apprentissage boosté par le titre ?

Dans la plupart des cas, l'usage des titres en apprentissage est perçu de manière positive par les responsables de CFA. Ils y retrouvent des possibilités d'orientation plus élargies pour leurs apprentis et peut être plus conformes à leurs aspirations par de moindres exigences scolaires et théoriques au profit d'une maîtrise de savoir-faire opérationnels plus attrayants.

Certains d'entre eux insistent sur le bénéfice de cette diversification des certifications pour la réalisation du parcours du jeune apprenti : « *pour certains jeunes qui appréhendent leur métier de manière plus pragmatique, le titre va leur plaire, aussi pour d'autres qui étaient en délicatesse avec les enseignements généraux par exemple histoire-géo, ceux-là vont gagner du temps avec des formations au titre plus courtes que s'ils devaient passer un diplôme* ».

Mais le fait de pouvoir préparer un titre professionnel comme on prépare un CAP tout en restant en apprentissage provoque des débats autour d'une définition pouvant être partagée par tous, acteurs de l'éducation et de la formation continue, d'un prérequis commun pour les savoirs généraux qui pour les titres ne sont ni identifiés en tant que tels ni *a fortiori* prescrits.

C'est la raison probable pour laquelle sur le terrain les avis convergent pour dire qu'un titre ne remplacera jamais un diplôme mais qu'il peut faciliter davantage que celui-ci l'accès à l'emploi pour certains jeunes. La reconnaissance par les entreprises de la valeur du titre à l'embauche est présentée comme une contrepartie valorisante à la faiblesse de ses contenus en enseignements généraux. Par ailleurs, les acteurs travaillent ensemble à des expérimentations pour conjuguer titre et renforcement des savoirs généraux, comme l'évoque un responsable des services de l'Etat en région : « *on est collectivement convaincu que pour des jeunes de niveau V avoir un socle minimum d'enseignement général, c'est quand même utile sur le marché du travail. C'est pour cela qu'on travaille avec le Conseil régional et cinq CFA partenaires à une expérimentation d'un développement du titre au niveau V de certaines formations en apprentissage incluant un socle commun, sur une durée très courte pour ne pas démotiver le jeune, soit un module CLÉA par exemple soit d'autres types de modules de formation complémentaire qui lui permettent d'avoir quand même un socle minimum d'enseignement général à la fin de son titre* ». Les personnes enquêtées en région insistent cependant sur le fait que pour voir le jour, de telles expérimentations, sortant des pratiques courantes et de la routine institutionnelle, nécessitent une conviction et un portage politique affirmés. Sur ce plan, l'engagement du Conseil régional est jugé essentiel, avec sa volonté de

²⁴ SAIA service académique d'inspection de l'apprentissage

rechercher des complémentarités entre certifications, en abandonnant l'idée du « tout diplôme » pour les formations. Comme l'indique un chargé de la formation en Conseil régional : *« plus que les services de la région, si je puis dire, le politique doit être convaincu que le titre c'est l'avenir, sans que cela entre en concurrence avec le diplôme, vraiment en complément, en diversifiant, un titre pour les bas niveaux parce que cela va attirer d'autres jeunes ».*

Du côté des branches professionnelles pour lesquelles l'apprentissage tient une place très importante dans la production des compétences sectorielles, les attentes sont tournées vers la réforme à venir. Durant la période où se déroule l'enquête auprès des CFA, le recul est insuffisant pour recueillir des points de vue définitifs sur le sujet. Parmi les acteurs de branche interrogés, certains responsables de fédérations professionnelles évoquent en premier lieu les difficultés de la mixité des publics dans les CFA, jeunes comme adultes désormais candidats au titre au sein de même formations y conduisant : *« il y a malgré tout une problématique autour de la question de la mixité : quand vous avez des élèves de 14-15 ans, vous pouvez difficilement faire une mixité avec un salarié qui a une trentaine d'années et qui viendra chercher une compétence. Pour moi, les quelques exemples que j'ai pu voir n'étaient pas très positifs, parce que ce n'est pas le même univers ; les intérêts, les choses qui intéressent les uns et les autres sont complètement opposées ; quand vous avez un gars qui est père de famille et les autres entrés dans l'adolescence... ».*

L'introduction d'une nouvelle certification validant les formations par apprentissage pourrait-elle, comme cela a été dit, offrir aux jeunes d'autres choix d'orientation, d'autres champs des possibles ? Cela ouvrira-t-il d'autres parcours vertueux pour ceux qui sont les plus éloignés de l'exigence scolaire ? Cela pourrait-il combattre efficacement les images collant à l'apprentissage longtemps perçu comme une voie de relégation ?

Bon nombre d'acteurs enquêtés expriment leur incertitude à l'égard de ces questions. Ils pointent la ténacité des représentations sociales et éducatives autour des publics des CFA et de la hiérarchie scolaire qui joue à la négative d'une part pour l'enseignement professionnel par rapport à l'enseignement général et d'autre part pour le titre par rapport au diplôme. Les entretiens témoignent de cela de manière parfois rude : *« aux dernières statistiques, les CFA accueillent 17 % d'enfants illettrés à l'entrée, et ils sortent, normalement, en ayant comblé toutes leurs lacunes, y compris de savoirs généraux, on est très contents que les CFA fassent œuvre sociale, on peut le dire comme ça, on lutte contre les inégalités ; on constate que le CFA remplit tout à fait bien sa mission mais on constate avec un peu d'amertume que les différentes réformes, y compris de l'apprentissage, visent plutôt à favoriser les filières de l'Education nationale ; dans notre beau pays, contrairement à d'autres pays plus à l'Est, la formation professionnelle n'a pas encore atteint vraiment le seuil de reconnaissance qu'elle devrait avoir ; c'est-à-dire si on questionne un parent qui a un enfant de 14 ans et qu'on lui dit vers quoi il faut aller, aujourd'hui dans notre pays, un bac S c'est bien, un bac littéraire c'est moins bien, un bac ES c'est moins bien aussi et un bac pro on ne connaît pas ».* Au-delà des visions sociales dévalorisées de l'apprentissage mais plus généralement des filières de formation professionnelle initiale, le titre en tant que certification alternative au diplôme semble rester dans les esprits associé à une formation « de second ordre » souvent destinée au demandeur d'emploi.

Comme le rappelle un responsable des services de l'Etat *« le titre renvoie à l'image de personnes qui n'ont pas de travail ni de diplôme de l'Education nationale. Alors, est-ce que l'ouverture des titres à la voie de l'apprentissage va renverser ça ? L'ouverture des titres à la voie de l'apprentissage faisait partie des mesures, pas la seule, mais de l'une des mesures qui pouvaient booster l'apprentissage en France ; la question est de savoir si cela sera le cas ».* Inversement, la question pour l'avenir est aussi de savoir si l'apprentissage aura un effet induit sur la notoriété des titres et dans quel sens il sera.

Au-delà de ces difficultés, les CFA déclinent néanmoins leur offre de titres articulée à d'autres certifications. Les raisons pour en faire usage diffèrent d'un CFA à l'autre, chacun s'appropriant les certifications en fonction de contraintes de gestion ou pédagogiques particulières.

5.4. Aperçu de la variété d'usages des titres par les CFA

La façon dont les CFA intègrent le cadre réglementaire et développent les titres professionnels par rapport aux autres certifications (diplôme et CQP) dépend en grande partie de leur statut (CFA de branche, consulaire, CFA académique, CFA privé etc.), de leurs modes de constitution et de leur propre histoire. Cela dépend aussi d'une série d'autres paramètres liés à leur place d'offreur sur le marché de la formation et de la certification. Cette variété d'usage renvoie principalement à deux cas de figure, celui des précurseurs et des réfractaires à l'ouverture aux titres. Au-delà de ces deux catégories, l'échantillon des CFA enquêtés réclamerait sûrement d'être consolidé pour prétendre représenter de manière plus exhaustive leur réalité actuelle.

Un premier cas de figure, les précurseurs

Ce type de CFA renvoie à ceux qui sont tout à la fois centres de formation d'apprentis et centres de formation continue pour lesquels l'usage des titres était déjà intégré à leur offre avant 2016. L'exemple type est celui du CFA 1 de la Région 1 spécialisé dans les formations de niveau V à Master Pro, en commerce-vente et relation clientèle, hôtellerie et banque. Créé depuis trente ans, il s'agit d'un CFA privé de centre-ville à renommée nationale, souvent cité en modèle par les pouvoirs publics, possédant un large réseau d'entreprises partenaires des secteurs concernés avec lesquelles sont conclus le plus souvent les contrats d'apprentissage ainsi que des conventions de formation continue pour leurs salariés. En effet, à côté du CFA où prédominent les formations conduisant aux diplômes, le centre de formation continue recrute et forme des candidats aux titres pour les métiers du commerce (titres d'employé(e) de commerce en magasin, de vendeur(euse), de commercial, de responsable de rayon, de manager d'univers marchand etc.). Des accompagnements dans le cadre de la VAE sont également proposés. Comme l'indique un de ses responsables, « *très tôt le CFA, pour optimiser ses ressources, pour rentabiliser ses formateurs et ses installations a eu à cœur de construire une offre complète associant la formation initiale du CFA à la formation continue de notre centre de formation ; les titres professionnels nous sont familiers et nous avons la capacité à transférer notre savoir-faire pour former des publics auquel on propose déjà des parcours composites diplôme-titre, le titre permettant d'accentuer la spécialisation* ».

Le cas du CFA des Métiers Région 1 s'apparente à celui du CFA 1. Implanté en zone métropolitaine à forte densité de la région 1, il regroupe en 2017 plus de deux mille cinq cents apprentis et environ cinq cents jeunes en contrat de professionnalisation. CFA inter-consulaire de grande taille, il couvre un nombre important de spécialités (administration, comptabilité, automobile, coiffure, électronique, commerce-vente, industrie, métiers de la bouche, informatique, hôtellerie-tourisme). Il prépare à tous les niveaux de formation (du niveau V à bac +5). Bernard, le directeur du CFA, souligne : « *notre communication sur notre centre participe de la déconstruction de l'image négative encore associée à l'apprentissage* ». Les formations qui y sont dispensées conduisent le plus souvent à des diplômes de l'Education nationale mais le CFA développe quelques titres du ministère du travail, six au total en 2016, mais aussi des titres consulaires nécessairement inscrits au RNCP.

Considéré en avance sur son temps, le recours au titre professionnel reste toutefois réduit au sein des formations du CFA 1, la commande régionale ne le favorisant pas. Toutefois, les conditions changent, comme l'exprime Bernard : « *nous étions précurseurs avant que les textes ne sortent ; à titre expérimental, j'avais été autorisé à faire des titres professionnels avec l'accord de la Direccte et de la Région mais ce n'était pas dans le cadre habituel, cela ne coulait pas de source ; aujourd'hui, je pense demander l'agrément pour deux autres titres. Mais il faut bien dire que la philosophie de la*

Région est que s'il existe un équivalent, on privilégiera toujours le diplôme de l'Education nationale, question de visibilité et d'employabilité. Mais par la force des choses, le paradigme a un peu évolué, les lignes bougent grâce au lobbying et à tout le travail fait, à défaut d'avoir changé complètement la commande de l'exécutif actuel, c'est de dire que ce qui était hier exceptionnel, expérimental, puisse devenir banal, puisse passer dans l'usage ordinaire ».

Les responsables de ces deux CFA s'accordent à dire que l'introduction du titre alors même qu'un diplôme similaire est disponible doit être rudement négociée y compris pour les premiers niveaux de formation. Ils énoncent par ailleurs les deux arguments précédemment cités expliquant les réticences à l'égard de l'intégration du titre en CFA. Le premier argument renvoie à la vision des décideurs régionaux, jugée parfois manichéenne, qui consiste à lier l'usage du titre au contrat de professionnalisation alors que l'apprentissage relèverait quant à lui exclusivement de la formation initiale et donc des diplômes de l'Education nationale. Le second argument est celui du socle minimum de culture générale et des savoirs de base que le titre ne pourrait pas apporter aux jeunes par le fait d'être centré sur les compétences professionnelles. Pour contrecarrer cet argument, dans la pratique, on observe que les CFA déploient d'ores et déjà des solutions, notamment celle de l'aménagement de modules de savoirs de base dans les formations au titre.

Dans le cas du CFA des Métiers Région 1, bien que restant très modeste, la mixité des publics, jeunes en apprentissage et adultes en contrat de professionnalisation, se concrétise notamment autour des plateaux techniques. Bernard y voit certains avantages : *« lorsqu'on a un adulte dans un groupe, c'est régulateur, ça calme, ça canalise ; en général, il devient l'allié du formateur, il participe à la régulation du groupe ; la mixité démontre que l'on peut se former à tout âge, que la formation initiale n'est pas une finalité en soi ; le titre est précurseur de la modularité et des blocs de compétences ».*

Participant du mouvement de mixité, le déplafonnement de l'âge à 30 ans est vu avec intérêt, notamment pour rendre possible des parcours non linéaires, objet de dérogations parfois longues et complexes, et pour permettre plus facilement à des jeunes adultes de réaliser une réorientation professionnelle.

Enfin, est cité par ces deux responsables de CFA un autre avantage du titre dans les formations par apprentissage. Il se situe au plan de la gestion des flux de formés et des temporalités des entrées et sorties décalées sur l'année calendaire : *« le titre permet d'étaler sur toute l'année les calendriers de certification ; par exemple, notre partenaire P (grande entreprise parapublique) n'est pas intéressé pour recevoir en bloc une flopée de jeunes qui arrivent tous en juillet après avoir été diplômés ; les formations au titre ont la grande force de dé-corréler les flux du sacro-saint mois de septembre pour les entrées et du mois de juin/juillet pour les sorties. Cela est intéressant pour la montée en puissance des titres de pouvoir organiser des sessions à des moments différents dans l'année en répondant aux besoins des entreprises ; le titre a cette souplesse-là qui est très appréciable ».*

Un second cas de figure, les réfractaires

Certains CFA au profil varié se déclarent réfractaires à l'usage des titres. Ils développent différents argumentaires pour expliquer ce positionnement.

Pour certains, comme le CFA Artisanal Région 7, le poids de son histoire et de sa tradition de coopération avec des EPLE du bassin d'éducation où il est implanté le conduisent à conserver le diplôme en ligne de mire, déclarant n'avoir pas pour perspective de développer les titres. Ce CFA a été créé il y a une vingtaine d'années par une chambre des métiers et de l'artisanat ; il rassemble environ cinq cents apprentis inscrits dans des formations de niveau V à bac+2 pour préparer divers métiers de l'artisanat, avec un pôle d'excellence en boulangerie et en maintenance de véhicules de transport. Situé en zone rurale où existent à proximité un lycée agricole et un lycée général et

technologique, il accueille un bon nombre de leurs élèves s'orientant vers l'apprentissage. Le partenariat étroit et durable entre le CFA et ces établissements tient aux relations privilégiées entre leurs directeurs qui sont restés les mêmes depuis plus de dix ans. La communauté de vue qui les unit est basée sur la valeur du diplôme, la défense des savoirs généraux et la poursuite d'études, notamment vers le BTS, qu'ils sont susceptibles de garantir.

Le cas du CFA PARF Région 1 est un autre exemple de centre d'apprentis n'envisageant pas d'utiliser le titre professionnel. Implanté sur six sites dans la Région 1, sa filière dominante est la mécanique qui va du préapprentissage aux formations BTS, et qui bénéficie d'un appui financier majoritaire de la branche (60 % du budget, le restant de la Région). Le CFA PARF dispose de quatre unités de formation installées dans des lycées, deux autres sont autonomes, l'ensemble regroupant environ mille apprentis. A côté des diplômés qui y sont privilégiés, les CQP y sont aussi volontiers développées, dont les CQP TEAVA (technicien expert après-vente automobile) et TEAVVUI (technicien expert véhicules utilitaires). Cependant, son offre de CQP rencontre certaines difficultés dans sa programmation. Le taux de remplissage des sections n'est globalement pas satisfaisant car dépendant de la variabilité des besoins des entreprises. Sur ce registre, la fidélisation des entreprises partenaires ou les liens avec le CNPA (Comité National des Professionnels de l'Automobile) est la carte jouée par le CFA PARF pour aboutir à des prévisions de flux à former plus ajustées qu'auparavant.

Comme l'indique Christian, le directeur du CFA PARF : *« l'une des grandes orientations donnée par la branche est que nous ne développons aucunement les titres du RNCP ; c'est un choix qu'ils ont souhaité, que d'autres organismes de formation le fassent mais tous les CFA qui dépendent de notre branche ont la même ligne de conduite qui est que l'on ne touche pas aux titres ; c'est peut être aussi un moyen d'éviter de faire concurrence à nos formations existantes, menant aux diplômés ou aux CQP ; la formation au titre relève pour nous davantage d'autres organismes qui font de la formation continue, comme les Greta, l'AFPA pour lesquels il y a une forte demande de ces publics-là pour avoir un titre qualifiant ; notre public est quand même les jeunes de moins de 26 ans »*. Comme en témoignent d'autres acteurs régionaux, le CFA PARF se retrouve assez souvent en concurrence immédiate avec les lycées pour ce qui est des formations diplômantes. Inspiré par son environnement régional - la Région 1 a une structure d'emplois très consommatrice de diplômés de l'enseignement supérieur - le CFA PARF se fixe un objectif ambitieux de poursuite d'études pour ses apprentis et en fait un élément de compétitivité : *« notre politique pour lutter contre la baisse du niveau des publics sortant de l'apprentissage est de convaincre les entreprises, de les motiver pour que les jeunes se sentent bien en formation et aillent le plus loin possible, c'est à dire vers le BTS ou un CQP et enchaîner sur une licence et un master »*. C'est aussi pour cette raison que l'une des lignes d'action du CFA PARF est de mettre en place des mesure d'accompagnement auprès des jeunes en CAP pour qu'au moins la moitié d'entre eux - ceci est le but affiché - puisse décrocher un Bac Pro.

Dans ce plan d'action en faveur de la poursuite d'études, l'élément-clé de la réussite est le renouvellement des méthodes d'enseignement. L'accent est mis sur le recours au numérique et l'innovation des modes de transmission des savoir-faire qui essaient de se démarquer des schémas académiques traditionnels ; la démarche ne fait cependant pas consensus, le manque d'adhésion des enseignants à cet objectif étant déploré.

Un autre handicap pour aller vers cette hausse de niveaux des formations est l'image dégradée associée à l'apprentissage qui attire peu de jeunes motivés pour des études supérieures, comme le déplore Christian : *« le vrai challenge qui s'ouvre à nous est la valorisation du travail manuel, du côté des publics mais aussi du côté des entreprises dont l'alpha et l'oméga reste encore le diplôme ; l'apprentissage n'est pas, loin s'en faut, une voie d'excellence alors qu'il faudrait qu'on la considère comme cela »*.

Par ailleurs, Paul, un responsable de l'apprentissage au sein du Conseil régional de la Région 1, bien que reconnaissant tout l'intérêt qu'il y aurait à revaloriser les formations et à tirer vers le haut le niveau de qualification des jeunes apprentis, pointe un effet pervers de cette course en avant : « *les CFA nous disent « je vais déposer un Master avec telle école » mais ce n'est pas un Master, il s'agit d'un titre de niveau I, sur les plaquettes, il est marqué Master, il y a un vrai problème de confusion qui fait que nous avons aujourd'hui une offre qui n'est plus lisible* ». Ce qui apporte de la complexité au recrutement. Et Paul de poursuivre : « *tout se passe pour que le titre soit rattaché à un diplôme dans l'imaginaire collectif, pour les titres de niveau II, les organismes les appelle « licence » et ainsi de suite, alors que le titre devrait être employé pour les premiers niveaux de formation, pour que ce soit une première marche remettant en confiance des jeunes sur des référentiels plus souples que ceux des diplômes et arriver ainsi à un rééquilibrage au niveau régional de la structure des qualifications (trop) surabondantes aux niveaux supérieurs ; même pour le secteur de la restauration, on est fier de préparer au Master alors que cela n'est pas sûr que cela soit utile* ».

Un autre argument évoqué est la concurrence entre certifications. Tant qu'un diplôme existe pour conduire au métier, le titre n'a que peu de chance de se développer car il est jugé être un frein à « *l'actualisation des diplômes, il ne les aide pas à se dynamiser et à tenir compte des évolutions du secteur puisque l'on crée des titres qui vont intéresser davantage les employeurs* ». Cet argument porte dans les milieux de concertation régionaux (Crefop) et rend tout arbitrage sur les certifications très prudent.

L'enquête réalisée pour cette étude s'arrête à l'orée d'un nouveau cadre législatif sur l'apprentissage, rendant d'autres observations nécessaires pour cerner les enjeux qui s'annoncent. Quels effets aura la réforme 2018 sur l'offre, le pilotage de l'apprentissage et la définition de la carte des formations ainsi que sur les composantes de la commande publique influençant aujourd'hui en région l'usage des certifications ? Quelle ampleur prendra le changement de modèle dans la répartition des compétences, passant des Régions aux branches professionnelles ? Quelles conséquences aura pour les organismes de formation ou les CFA le projet d'un référentiel national « des coûts au contrat » établis pour chaque diplôme ou titre professionnel et définis par la branche en fonction de sa GPEC et des priorités de recrutement de ses entreprises ?

Du point de vue des offreurs, l'arrivée de nouveaux prestataires publics pour les titres (CFA académiques, sections d'apprentissage, Greta etc.) modifiera-t-elle (ou pas) les conditions de fixation des prix des formations, la visibilité de l'offre et l'état des relations de concurrence entre organismes de formations ? Autant de questions qui mériteraient à terme une évaluation qualitative des effets produits par la succession des initiatives de réforme de l'apprentissage.

En fin d'entretien, les parties prenantes enquêtées s'interrogent sur les évolutions futures, les marges d'incertitude ou les ressources en innovation que ce contexte pourrait apporter. Ils font part de leurs réflexions sur les perspectives d'avenir et émettent certaines recommandations pour un usage facilité des titres professionnels.

Conclusion : expression d'acteurs sur les pistes d'amélioration

Laissons donc la parole aux acteurs pour conclure²⁵. Leurs expressions sont plurielles, chacun apportant au cours des entretiens une contribution en vue d'améliorer le déploiement des certifications du ministère du travail. Est ici proposée une synthèse des idées qu'ils portent en ne retenant que celles faisant le plus large consensus. Différentes pistes sont ainsi suggérées sur plusieurs registres d'intervention, toutes visant à réduire les obstacles ou à encourager l'accès et l'usage des titres professionnels sur le marché. Sept propositions sont successivement considérées.

Agir pour une meilleure visibilité du titre auprès des branches, des entreprises (PME), des instances régionales de concertation, des intermédiaires de l'emploi et de la formation

Présente dans les tous esprits, la question de savoir comment améliorer la communication, la visibilité et la reconnaissance des titres professionnels est jugée devoir être traitée comme l'une des priorités. Elle est la première préconisation citée, les protagonistes appelant de leurs vœux une initiative coordonnée d'envergure dans ce domaine, portée par différentes institutions au plan national mais surtout aux niveaux régional et local. La question en suspens est de savoir quel(s) serai(en)t le ou les opérateurs en capacité de prendre en charge cette tâche pour promouvoir un plan cohérent de communication à l'échelon national puis décliné à l'échelon décentralisé.

Au plan national, les acteurs évoquent la nécessité d'une publicité régulière auprès des entreprises, surtout des TPE/PME, des branches et de leurs structures les Opca, futurs « opérateurs de compétences », envers lesquels un travail important d'information reste à faire, d'autant que les branches sont structurellement réticentes à s'ouvrir à la concurrence de leurs propres certifications (CQP).

L'effort d'informations envers les entreprises devrait porter en priorité sur les possibilités de financement des formations certifiées par le titre. Théoriquement, les entreprises ont l'habitude des contrats de professionnalisation et connaissent les aides qui vont de pair. Cela est vrai pour les grandes entreprises ; en revanche, les TPE/PME ne s'engagent en général que de manière mesurée sur ce type de contrats de travail, faute d'avoir une vision claire de ce que cela va leur coûter au final. En cours d'enquête, on a pu remarquer que dans certains cas le gestionnaire de la formation est le comptable de la TPE/PME. Sa perception du contrat de professionnalisation est alors plutôt de le considérer comme une dépense exorbitante, alors même que l'entreprise souhaiterait peut être se lancer dans la formation de jeunes pour la préservation d'un métier rare par exemple.

En outre, les TPE enquêtées déclarent souffrir d'un manque de vision des sources de financement pour former aux métiers artisanaux. Elles déplorent que ces métiers-ci demeurent la plupart du temps non prioritaires pour les prescripteurs alors qu'il existe des formations pointues qui y préparent, le risque étant qu'elles périssent faute de ressources. Enfin, les petites et moyennes entreprises sont soumises à la conjoncture, peut-être plus que les grandes, davantage diversifiées. Elles ont rarement les moyens d'anticiper leur activité et voient dans le contrat de professionnalisation la contrainte d'un engagement trop long sur dix-huit mois.

Pour toutes ces raisons, les acteurs perçoivent l'utilité de prendre des mesures spécifiques à destination des TPE/PME afin de les informer sur les formations au titre et de les accompagner dans la recherche de sources de financement pour les mettre en œuvre.

²⁵ Le lecteur souhaitant lire en conclusion une reprise des résultats globaux de l'enquête se reportera au résumé présenté en début de rapport.

Au plan régional, les protagonistes insistent sur la pertinence d'une présentation auprès du Crefop des certifications du ministère du travail, de l'offre correspondante et des actions des services déconcentrés conduites en la matière sur le territoire, de manière régulière ou *a minima* au moment de son bilan annuel. Le Crefop est effet jugé être « *une vitrine importante, un lieu de bonne écoute de l'ensemble des partenaires* » où pourrait se démultiplier l'information sur les titres.

Si les campagnes de communication et d'informations sont réclamées de tous, elles ne font pas tout. Les avis se rejoignent pour dire que le développement du titre passe également par sa reconnaissance économique. Quel sera le repositionnement catégoriel du salarié à la suite de sa réussite à l'examen du titre ? Les parties prenantes partagent la conviction qu'il y aurait à mieux faire prendre en compte la valeur des titres professionnels et à mieux les intégrer dans les conventions collectives.

Développer le titre dans les parcours VAE et la formation continue des actifs

Les personnes en activité réduite ou au chômage ont travaillé et ont de l'expérience. Il arrive qu'elles ne trouvent pas de travail parce qu'elles ne sont pas nécessairement titulaires d'un diplôme ou d'une certification pouvant attester de leur compétences acquises par leurs expériences de travail. En parallèle, les offres d'emploi enregistrent en permanence une hausse des exigences de niveau en formation. Du côté des salariés, les démarches de VAE restent démotivantes par l'excès de pesanteurs : des dossiers administratifs trop compliqués à constituer par le candidat, même accompagné dans son initiative, mais aussi des perspectives d'un parcours trop long pour atteindre une reconnaissance par un diplôme.

Sur ce point, la souplesse du titre professionnel – vantée par tous – grâce à la modularité des enseignements qu'il propose constitue un sérieux avantage ; malgré cela, dans la pratique, il est jugé être très peu exploité. Sur ce sujet, une majorité d'acteurs enquêtés, quelle que soit leur appartenance (services d'Etat, de placement, entreprises, société d'intérim, organismes de formation) scandent tout au long des interviews qu'une voie prometteuse pour la politique du titre réside dans son développement pour les parcours de VAE.

Pour cela, l'objectif devrait être de permettre aux personnes qui ont de l'expérience professionnelle de la valoriser tout en se formant. Cela signifierait un décloisonnement des systèmes, en ne séparant pas systématiquement la voie de la formation et la voie de la VAE. Cette idée milite donc en faveur de la promotion de parcours mixtes ou pour le moins de parcours qui permettraient aux individus d'acquérir une reconnaissance d'acquis via l'obtention d'un certain nombre de CCP, dans le même temps qu'il leur serait aménagé un (ou des si nécessaire) module(s) de formation pour décrocher le titre complet. Les personnes en VAE auraient ainsi le bénéfice de ne pas repasser par un processus long et exigeant d'enseignement grâce à des compléments de formation par rapport aux aspects du métier qu'elles n'ont pas encore exercé et qui peuvent les conduire à un titre professionnel. Comme le résume Pascal, directeur d'un organisme de formation, « *le titre et la VAE, c'était très compliqué mais par le biais de la modularité et par les blocs peut être que ce sera moins lourd et que cela fonctionnera mieux* ».

Décloisonner les parcours de formation en créant des passerelles entre certifications

Les opérateurs de la formation soulignent l'aspect contreproductif de la séparation des compétences, conséquence de la décentralisation, avec d'un côté la formation professionnelle gérée par les Régions et la certification gérée par l'Etat. Il en découle pour les centres de formation des difficultés, vécues comme telles, d'organiser leurs activités autrement qu'en fonction « des tuyaux d'orgue » que sont les diplômes, les titres et les CQP. Sur ce registre, l'initiative publique devrait encourager un changement de « logiciel », en s'interrogeant peut être sur les raisons de la survivance d'un tel cloisonnement. L'entrée par les individus et la prise en charge de leurs besoins devraient

supplanter celle de leur classement dans des voies, comme l'illustre de manière énergique Hélène par ses propos : « *que l'on rattache les personnes à un titre ou un diplôme, ça devrait être le point final de la formation, pas le point d'entrée ; ce que veulent les gens c'est entrer dans l'emploi, ce n'est pas d'être classés* ».

Ce que met en exergue ce commentaire est l'idée soutenue par les formateurs, mais aussi par d'autres, que l'acquisition de compétences et la motivation de la personne devraient prendre le pas sur le formalisme des dispositifs ou des statuts. Pour les protagonistes de la formation, l'entrée par l'individu est donc à privilégier avec, pour corollaire indispensable, le positionnement de la personne au démarrage de sa formation, et les moyens adéquats pour le faire. Un renforcement d'outils conçus à cet effet pourrait être inspiré de ceux utilisés par Pôle emploi par exemple.

Enfin, en filigrane des entretiens s'entend la revendication de passerelles réelles entre certifications, reconnues, autorisées et encouragées par la commande publique, les acheteurs de formations. Dans ce domaine, l'évolution des comportements des prescripteurs est estimée être la clé du changement. Comment influencer ces derniers pour aller dans le sens souhaité ? La question reste entière.

Offrir un accompagnement pédagogique aux centres de formation

Alors que les référentiels de certification sont qualifiés de largement détaillés, de nombreux professionnels de la formation interviewés regrettent de ne pas pouvoir bénéficier de mêmes référentiels pour les contenus pédagogiques qu'ils doivent imaginer les plus adaptés possibles aux objectifs des formations.

L'investissement est couteux. Il est parfois jugé démotivant pour se lancer dans de nouvelles spécialités de formation. Les regrets sont d'autant plus vifs que pour les diplômes les enseignants de l'Education nationale disposent le plus souvent de référentiels de formation s'appuyant sur une longue tradition en la matière.

A cela s'ajoute la remarque faite qu'il n'existe pas d'annales de sujets d'examen pour les titres comme il peut en exister pour les diplômes, ce qui prive les centres de formation d'un autre appui pédagogique. Si d'avis unanime la révision des titres est jugée suffisamment réactive, précise et de bonne qualité, l'actualisation des sujets d'examen est estimée ne pas bien fonctionner. Certains déplorent que la production des sujets soit peu renouvelée, sans véritable effort pour innover dans ce domaine, les sujets restant obsolètes ou manquant de crédibilité. Cela serait particulièrement flagrant dans la production des sujets pour les spécialités artisanales par exemple.

Pour ce qui est des référentiels de compétences, les formateurs énoncent l'urgence qu'il y aurait à hausser le niveau général de maîtrise des éléments informatiques, dont il faudrait renforcer la présence à la fois dans les contenus de formation et dans les prérequis des candidats lors de leur entrée en formation.

En lien avec l'accompagnement pédagogique qui fait défaut, bon nombre d'intervenants soulignent les effets négatifs d'une absence d'un corps constitué dédié au contrôle de la qualité pédagogique des formations aux titres. L'opinion dominante chez les formateurs est que le contrôle qualité fonde la reconnaissance de la valeur du titre sur le marché. C'est pourquoi ils estiment que la fonction de contrôle est cruciale pour le développement du titre et l'acquisition d'une parité d'estime avec le diplôme. Il est noté que l'AFPA réalisait auparavant ces tâches de contrôle pédagogique mais que la posture d'être à la fois juge et partie ne pouvait logiquement perdurer. Dans leur quotidien, les formateurs se voient « *condamnés* » – c'est ainsi que certains d'entre eux le verbalisent – à attendre

la première validation pour voir s'ils sont bien « *dans les clous* » des enseignements conduisant à la validation.

Sur le terrain, le débat a lieu autour de ces questions et les attentes sont grandes pour que soient ré-instituées dans le panorama ces fonctions d'appui et de contrôle pédagogiques. Les composantes de l'Etat ou des Régions pourraient en assurer le déroulement dans le cadre de leurs missions de service public afin de garantir l'égalité républicaine de traitement sur un territoire donné.

Faciliter la constitution des jurys et normaliser le statut des jurés

Trouver des jurés répondant aux critères pour faire fonctionner les jurys d'examen est, comme on l'a vu, une préoccupation majeure pour beaucoup de centres agréés. Rares sont ceux pour lesquels l'organisation de l'évaluation et de la validation ne soit pas une épreuve. Tous décrivent ce moment comme stratégique. Suivant la formule d'Audrey, « *le jury, c'est le nerf de la guerre ; c'est le patron de l'examen ; tout passe par là.* »

Un premier problème identifié comme tel par les acteurs est le statut des jurés, que d'aucun considère devoir être clarifié (par l'administration ? par les Opcas ?), au moins pour deux raisons. La première est la nécessité de normaliser les pratiques implicites de rémunération qui ont cours sur le terrain pour motiver ou fidéliser les jurés. Elles sont jugées être source de concurrence déloyale entre les centres, pénalisant ceux qui n'ont pas la capacité financière de payer ou qui, par éthique, ne veulent pas entrer dans ce « système pervers » selon les termes de certains.

La seconde raison renvoie à la revendication des employeurs d'une procédure unifiée et simplifiée précisant le rôle et le travail des jurés afin qu'ils puissent plus facilement demander le remboursement de leur dépense-formation matérialisée par le coût salarial de leurs professionnels partant en sessions d'examen. Actuellement, les employeurs font peu souvent cette demande auprès de l'Opcas, dissuadés disent-ils par des procédures trop compliquées et trop longues. Pour l'heure, l'absence d'indemnisation est jugée être une situation allant à l'encontre du but recherché c'est-à-dire une plus grande incitation à libérer des professionnels pour être jurés et un accès facilité à cette fonction.

Pour faciliter la constitution des jurys en combattant la pénurie de jurés, des voix s'élèvent pour dire qu'un chantier de réflexion au plan national, impliquant fortement les branches professionnelles, serait nécessaire. Les échanges permettraient de débattre de ces deux questions en suspens : la mise au point d'un barème de rémunération des jurés pour garantir la transparence et l'égalité de traitement ; la définition d'une procédure simplifiée de reconnaissance de la contribution des employeurs impliqués via leurs professionnels et leur indemnisation. Mais on comprend là que le problème de « qui doit payer » est un frein important aux échanges sur le sujet.

Faire évoluer l'offre de titres, à quel niveau et avec quels moyens ?

Les parties prenantes soulignent l'importance de créer les conditions favorables d'une évolution de l'offre de titres adaptée aux besoins économiques. Deux questions sont soulevées : celle du niveau de qualification à privilégier pour positionner les titres ; celle du soutien de l'offre nouvelle ou innovante de titres et de sa pérennisation.

Conçus initialement pour des premiers niveaux de qualification, les titres professionnels doivent-ils être développés (en priorité) à des niveaux supérieurs, suivant en cela le mouvement général de hausse du niveau d'éducation ? Faut-il encourager le mouvement vers des titres professionnels certifiés de niveau II (niveau licence professionnelle) ? Les acteurs de terrain estiment que cette question mériterait d'être débattue car les orientations données par la politique du titre sur ce registre sont, de leurs points de vue, imprécises et peu coordonnées.

Ensuite, lorsque sont identifiées de nouvelles demandes en qualification de la part des entreprises ou des branches auxquelles aucune formation certifiée ne correspond, peut-on se lancer dans la création d'un titre professionnel sans assurance de financements de la formation, de prescripteurs prêts à s'engager et d'organismes de formation volontaires pour l'investir ? Les protagonistes rappellent qu'auparavant existait de manière quasi systématique un financement du plateau technique, de la structure et des stagiaires ce qui, compte tenu des budgets publics, n'est plus le cas aujourd'hui.

Les centres de formation restent frileux pour s'engager dans des champs nouveaux, requérant parfois des moyens techniques importants comme pour les spécialités de l'industrie, en raison de l'incertitude sur les flux de formés qui leur seront adressés et sur la pérennité des moyens pour financer leur formation venant d'un Conseil régional, d'une entreprise ou d'une branche.

Actuellement, aucun mécanisme ne vient garantir l'usage et le financement d'un titre. Face à ce problème, certains acteurs expriment donc le besoin de pouvoir compter sur un appui des pouvoirs publics régionaux et/ou nationaux pour soutenir leur engagement dans la promotion de titres nouveaux.

Engager une réflexion autour des effets de la fusion des Régions sur le déploiement du titre

Enfin, un dernier point de prospective est mis en évidence. Il concerne l'anticipation des effets de la fusion des Régions sur les modalités de déploiement de la politique du titre en termes de gestion, d'accompagnement ou de suivi par les acteurs de la formation et de la certification.

Que ce soient les services déconcentrés de l'Etat portant le développement des titres ou les opérateurs (centres de formation, entreprises etc.), tous s'interrogent sur la viabilité et la qualité des services d'appui dans des espaces régionaux plus vastes pour lesquels les questions de coûts de coordination et de capacité d'intervention risquent rapidement de se poser. Intervenir sur trois ou quatre départements paraît raisonnable. Cela permet aux services déconcentrés, aux services du Conseil régional et aux opérateurs de la formation de se rencontrer régulièrement et de maintenir la qualité des échanges. Or, certaines Régions fusionnées passent à dix départements.

Le changement d'échelle territoriale est d'une telle ampleur que l'on peut légitimement se demander s'il permettra de maintenir intacts les modes de coopération et de travail entre les divers acteurs institutionnels, les acteurs multiples du tissu économique et les nombreux centres de formation.

Ceci constitue un défi, celui de préserver l'unité de l'action publique en élaborant des outils robustes d'harmonisation des pratiques, garants de conditions égalitaires d'usage des certifications du ministère du travail dans les territoires.

ANNEXES

1 - Un exemple d'exploitation de l'enquête d'insertion Génération du Céreq sur la catégorie des électriciens

La phase 1 de cette étude a été l'occasion d'expérimenter la faisabilité d'une démarche d'exploitation de l'enquête Génération du Céreq, sur la catégorie des électriciens, en cohérence avec le choix retenu pour le volet 1 de l'étude dédié à l'analyse de l'ingénierie de certification des titres. L'exploitation, pour les jeunes de la Génération sortis en 2010, diplômés de la spécialité NSF 255 « électricité-électronique », a été réalisée pour les niveaux V et IV, afin de limiter au maximum la « dimension électronique » des contenus de formation, davantage présente à partir du niveau III. Le lecteur prendra connaissance ci-dessous des principaux résultats obtenus de cette exploitation. Calés sur les dimensions classiques des enquêtes Génération, cinq groupes de variables ont donc été travaillés :

- Les caractéristiques individuelles des jeunes diplômés sortants de cette formation aux deux niveaux précités, incluant les données sur leurs trajectoires scolaires, leurs genres, etc. ;
- Leurs situations sur le marché du travail, trois ans après leur sortie (en emploi et en chômage) ;
- Leurs trajectoires dans l'emploi, décrites selon la typologie mise à jour par cette enquête ;
- Les caractéristiques de leur premier emploi ;
- Et enfin celles de leur emploi actuel.

Il est certain que les nombreuses informations ainsi fournies n'ont pas d'équivalent pour documenter les parcours d'insertion des personnes possédant un titre professionnel dans cette même spécialité. La comparaison des parcours d'insertion des titrés et des diplômés a donc été impossible à mettre en œuvre.

Caractéristiques des diplômés

Au total, 13 050 jeunes sont sortis diplômés au niveau V et IV de la spécialité électricité-électronique en 2010, selon l'enquête Génération. Le niveau IV est plus présent pour ces spécialités que pour l'ensemble des spécialités industrielles : les bacs pro représentent 53 % des diplômés du secondaire en spécialité 255, contre 40 % pour l'ensemble des spécialités industrielles, et la proportion est inverse pour le niveau V (39 % de CAP-BEP en 255, contre 54 % pour l'ensemble des spécialités industrielles). Les bacs technologiques et généraux sont marginaux.

Tableau 1 • effectif des sortants en 2010 de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles, selon le niveau

SPECIALITE	Effectifs échantillon	Effectif population (échantillon pondéré)	%
ELECTRICITE – ELECTRONIQUE			
02 CAP-BEP-MC	257	5041	39
03 BAC PRO-BT-BP	291	6897	53
04 BAC TECHNO & GENERAL	43	1112	9
<i>ENSEMBLE</i>	<i>591</i>	<i>13050</i>	<i>100</i>
SPECIALITE INDUSTRIELLE			
02 CAP-BEP-MC	2639	52553	54
03 BAC PRO-BT-BP	1798	39046	40
04 BAC TECHNO & GENERAL	349	6400	7
<i>ENSEMBLE</i>	<i>4786</i>	<i>97999</i>	<i>100</i>

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013.

Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles

La part des femmes est encore plus faible que pour les autres spécialités industrielles, presque inexistante : elle varie entre 1 et 3 %, contre 15-20 %. Celle des apprentis est également plus faible : 39 % parmi les diplômés d'un CAP et 29 % parmi les diplômés d'un bac pro, d'un BT ou d'un BP, contre respectivement 57 % et 42 % pour l'ensemble des spécialités industrielles (soit environ un tiers contre la moitié).

Tableau 2 • proportion de femmes et d'apprentis parmi les sortants en 2010 de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles

SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	% Femme	% Apprenti
02 CAP-BEP-MC	2	39
03 BAC PRO-BT-BP	3	29
04 BAC TECHNO & GENERAL	1	0
ENSEMBLE	2	30
SPECIALITE INDUSTRIELLE		
02 CAP-BEP-MC	16	57
03 BAC PRO-BT-BP	15	42
04 BAC TECHNO & GENERAL	21	10
ENSEMBLE	16	48

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013.

Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles

Emploi et chômage 3 ans après la sortie

Les diplômés de la spécialité électricité-électronique ont passé un peu moins de temps en emploi dans les 3 ans après la sortie que dans le cas de la moyenne des spécialités industrielles. C'est surtout vrai pour le niveau IV.

Tableau 3 • Temps passé en emploi et au chômage dans les 3 ans qui suivent les sorties de la spécialité électricité-électronique et l'ensemble des spécialités industrielles selon la voie (apprentis/ scolaires)

SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	scolaires		apprentis		Ensemble	
	Part temps emploi	Part temps chômage	Part temps emploi	Part temps chômage	Part temps emploi	Part temps chômage
02 CAP-BEP-MC	55	34	71	23	61	29
03 BAC PRO-BT-BP	69	23	82	11	73	20
04 BAC TECHNO & GENERAL	57	19	.	.	57	19
ENSEMBLE	63	26	77	17	67	23
SPECIALITES INDUSTRIELLES						
02 CAP-BEP-MC	51	37	72	23	63	29
03 BAC PRO-BT-BP	72	20	85	11	77	16
04 BAC TECHNO & GENERAL	62	19	83	7	64	18
ENSEMBLE	62	28	77	18	69	23

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles. Lecture : pour l'ensemble des sortants de CAP-BEP de la spécialité électricité-électronique, la part de temps passé en emploi est de 61 % du temps sur la période, et celle passé au chômage de 29 %.

Les apprentis de cette spécialité ont occupé un emploi durant 77 % du temps sur le marché du travail contre 63 % pour les diplômés de voie scolaire. Cette différence dans la part d'emploi durant les 3 ans après la sortie de formation concerne surtout les diplômés par voie scolaire. Or, comme on l'a vu, celle-ci est plus fréquente pour les spécialités électricité-électronique que pour l'ensemble des

spécialités industrielles. Concernant le taux d'emploi à 3 ans, on retrouve le résultat précédent (tableau 4) : 3 ans après la sortie, 65 % des sortants de la spécialité 255 sont en emploi, 69 % lorsqu'ils ont un bac pro, contre respectivement 69 % et 78 % pour l'ensemble des spécialités industrielles. La spécialité électricité-électronique semble donc être moins favorable pour l'accès à l'emploi à 3 ans, surtout pour les bacs pro. Les écarts sont, comme on l'a déjà vu, concentrés sur les sortants de la voie scolaire. Les sortants d'apprentissage de la spécialité 255 ont même un taux d'emploi un peu plus élevé que la moyenne des spécialités industrielles (mais attention aux petits effectifs, différence pas forcément statistiquement significative).

Tableau 4 • Taux d'emploi et taux de chômage à 3 ans après les sorties de la spécialité électricité-électronique et l'ensemble des spécialités industrielles selon la voie (apprentis/ scolaires)

SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	Scolaires		Apprentis		Ensemble	
	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux de chômage
02 CAP-BEP-MC	54	40	76	16	63	30
03 BAC PRO-BT-BP	63	31	83	10	69	25
04 BAC TECHNO & GENERAL	48	37	.	.	48	37
<i>ENSEMBLE</i>	58	35	80	13	65	28
SPECIALITES INDUSTRIELLES						
02 CAP-BEP-MC	52	41	71	25	63	32
03 BAC PRO-BT-BP	74	21	85	10	78	17
04 BAC TECHNO & GENERAL	64	23	85	7	66	21
<i>ENSEMBLE</i>	63	30	76	20	69	25

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles. **Lecture :** Le taux de chômage des ex-apprentis de la spécialité électricité-électronique est presque 3 fois moins élevé que celui de leurs homologues de la voie scolaire au printemps 2013 (respectivement APP vs SCO : 16 vs 40 pour les CAP, 10 vs 31 pour les BACPRO).

Les trajectoires

Malgré les différences précédentes, on n'observe pas de différences très notables sur la proportion de sortants dans les différents types de trajectoire.

Tableau 5 • Trajectoires 3 ans après les sorties de la spécialité électricité-électronique et l'ensemble des spécialités industrielles selon le niveau de diplôme (%)

SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	1-Accès rapide et durable à l'emploi	2-Accès progressif à l'emploi	3-Sortie de l'emploi vers Chômage ou Inactivité	4-Hors de l'emploi Chômage ou Inactivité	5-Reprise d'études ou formation	Total
02 CAP-BEP-MC	52	14	7	18	9	100
03 BAC PRO-BT-BP	67	12	5	9	6	100
04 BAC TECHNO & GENERAL	48	14	7	18	14	100
<i>ENSEMBLE</i>	60	13	6	13	8	100
SPECIALITES INDUSTRIELLES						
02 CAP-BEP-MC	53	14	10	18	5	100
03 BAC PRO-BT-BP	70	11	7	7	5	100
04 BAC TECHNO & GENERAL	54	14	7	11	13	100
<i>ENSEMBLE</i>	60	13	9	13	5	100

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles. **Lecture** : les trajectoires sur la période permettent de décrire le parcours des diplômés (leur transition de l'école à l'emploi) : 6 diplômés sur 10 ont accédé rapidement et durablement à l'emploi, ils sont 73 % (60 + 13) à avoir connu une trajectoire d'emploi ou une entrée dans l'emploi relativement aisée.

Tableau 6 • Trajectoires 3 ans après les sorties de CAP-BEP de la spécialité électricité-électronique et l'ensemble des spécialités industrielles selon la voie (apprentis/ scolaires) (%)

SPECIALITE ELECTRICITE ELECTRONIQUE	1-Accès rapide et durable à l'emploi	2-Accès progressif à l'emploi	3-Sortie de l'emploi vers Chômage ou Inactivité	4-Hors de l'emploi Chômage ou Inactivité	5-Reprise d'études ou formation	Total
1 SCOLAIRE	44	14	8	22	12	100
2 APPRENTI	65	13	6	13	4	100
<i>ENSEMBLE</i>	<i>52</i>	<i>14</i>	<i>7</i>	<i>18</i>	<i>9</i>	<i>100</i>
SPECIALITES INDUSTRIELLES						
1 SCOLAIRE	40	16	11	27	6	100
2 APPRENTI	63	12	9	12	3	100
<i>ENSEMBLE</i>	<i>53</i>	<i>14</i>	<i>10</i>	<i>18</i>	<i>5</i>	<i>100</i>

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles. **Lecture** : Au niveau CAP-BEP, les apprentis s'insèrent plus rapidement que les scolaires : 78 % (65 + 13) connaissent un parcours caractérisé par l'emploi quand ce n'est le cas que de 58 % (44 + 14) des diplômés de voie la voie scolaire. Constatons que 65 % des apprentis ont accédé rapidement et durablement à l'emploi, c'est 19 point de plus que parmi scolaires (65 % vs 44 %).

Tableau 7 • Trajectoires 3 ans après les sorties de BAC pro – BT – BP de la spécialité électricité-électronique et l'ensemble des spécialités industrielles selon la voie (apprentis/ scolaires) (%)

SPECIALITE ELECTRICITE ELECTRONIQUE	1-Accès rapide et durable à l'emploi	2-Accès progressif à l'emploi	3-Sortie de l'emploi vers Chômage ou Inactivité	4-Hors de l'emploi Chômage ou Inactivité	5-Reprise d'études ou formation	Total
1 SCOLAIRE	64	13	4	12	6	100
2 APPRENTI	75	10	7	1	6	100
<i>ENSEMBLE</i>	<i>67</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>100</i>
SPECIALITES INDUSTRIELLES						
1 SCOLAIRE	63	14	7	10	6	100
2 APPRENTI	81	6	6	3	4	100
<i>ENSEMBLE</i>	<i>70</i>	<i>11</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>5</i>	<i>100</i>

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013.

Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles

Caractéristiques du premier emploi

Le premier emploi est d'une manière générale de moins bonne qualité pour la spécialité électricité-électronique. L'écart – surtout la part de CDI, de 24 % contre 39 %, mais aussi le salaire – se retrouve aux 2 niveaux IV et V.

Tableau 8 • Caractéristiques du premier emploi des titulaires de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles selon le niveau (% et €)

SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	Part des CDI	Part des indépen- dants	Part des temps pleins	Durée moyenne du premier emploi	Salaire médian (€)
02 CAP-BEP-MC	23	4	82	16	1200
03 BAC PRO-BT-BP	28	5	87	18	1252
04 BAC TECHNO & GENERAL	-	-	-	-	-
<i>ENSEMBLE</i>	24	4	84	17	1224
SPECIALITES INDUSTIELLES					
02 CAP-BEP-MC	35	5	81	17	1239
03 BAC PRO-BT-BP	44	7	83	20	1300
04 BAC TECHNO & GENERAL	42	7	75	16	1246
<i>ENSEMBLE</i>	39	6	81	18	1260

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités industrielles **Lecture** : Au premier emploi, 23 % des CAP des spécialités électricité-électronique occupent un emploi à durée indéterminée (à son compte, CDI ou fonctionnaire), ils sont 28 % dans ce cas parmi les diplômés des spécialités électricité-électronique de niveau IV.

Respectivement 4 % et 5 % sont indépendants (à leur compte), 82 % et 87 % occupent un emploi à temps plein, et leur rémunération médiane est de 1200 euros et 1252 euros (primes incluses). La durée moyenne du premier emploi est de 16 mois ou 18 mois. On retrouve, sur le thème de la qualité du premier emploi, les différences observés plus haut entre les voies d'accès aux diplômes : cette qualité est en retrait (en particulier, une plus faible part de CDI) pour les titulaires d'un diplôme de la spécialité électricité-électronique lorsqu'ils l'ont obtenu par la voie scolaire, mais pas pour les apprentis.

Tableau 9 • Caractéristiques du premier emploi des titulaires de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles obtenues par la voie scolaire selon le niveau (% et €)

Voie SCOLAIRE SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	Part des CDI	Part des indépend ants	Part des temps pleins	Durée moyenne du premier emploi	Salaire médian (€)
02 CAP-BEP-MC	16	5	78	15	1195
03 BAC PRO-BT-BP	25	5	84	18	1200
04 BAC TECHNO & GENERAL	-	-	-	-	-
<i>ENSEMBLE</i>	20	4	81	16	1200
SPECIALITES INDUSTIELLES					
02 CAP-BEP-MC	25	5	74	14	1180
03 BAC PRO-BT-BP	35	8	78	18	1257
04 BAC TECHNO & GENERAL	39	7	73	16	1208
<i>ENSEMBLE</i>	32	7	76	16	1200

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités

Tableau 10 • Caractéristiques du premier emploi des titulaires de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles obtenues par apprentissage selon le niveau (% et €)

Voie APPRENTISSAGE	Part des CDI	Part des indépendants	Part des temps pleins	Durée moyenne du premier emploi	Salaire médian (€)
SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE					
02 CAP-BEP-MC	33	3	88	19	1300
03 BAC PRO-BT-BP	34	4	93	20	1282
04 BAC TECHNO & GENERAL	-	-	-	-	-
<i>ENSEMBLE</i>	34	3	90	19	1300
SPECIALITES INDUSTRIELLES					
02 CAP-BEP-MC	41	5	86	19	1282
03 BAC PRO-BT-BP	55	6	89	22	1313
04 BAC TECHNO & GENERAL	66	8	90	16	1400
<i>ENSEMBLE</i>	47	5	87	20	1300

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités

Caractéristiques de l'emploi actuel

La proportion de CDI a fortement augmenté pour tous depuis le premier emploi. Si les écarts sont moins forts que pour le premier emploi, les spécialités électricité-électronique ne rattrapent toutefois pas la part de CDI de l'ensemble des spécialités industrielles (53% pour les CAP, 60% bac pro contre respectivement 60 % et 69 %). En revanche, les écarts de salaires ont disparu, voire se sont inversés entre le premier emploi et l'emploi à 3 ans.

Tableau 11 • Caractéristiques l'emploi 3 ans après la sortie d'étude des titulaires de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles obtenues par apprentissage selon le niveau (% et €)

Voie APPRENTISSAGE	Part des CDI	Part des indépendants	Part des temps pleins	Durée moyenne du premier emploi	Salaire médian (€)
SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE					
02 CAP-BEP-MC	53	6	88	18	1354
03 BAC PRO-BT-BP	60	8	87	20	1400
04 BAC TECHNO & GENERAL	32	1	81	16	1350
<i>ENSEMBLE</i>	55	7	87	19	1374
SPECIALITES INDUSTRIELLES					
02 CAP-BEP-MC	60	5	84	20	1300
03 BAC PRO-BT-BP	69	9	84	22	1392
04 BAC TECHNO & GENERAL	66	9	78	18	1350
<i>ENSEMBLE</i>	64	7	83	20	1346

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités. **Lecture** : Les caractéristiques de l'emploi actuel (au printemps 2013) sont plus favorables : la part d'emploi à durée indéterminée est plus élevée : 60% pour les diplômés de niveau IV et plus de la moitié des diplômés de niveau V ; la part d'indépendants a progressé (6% et 8 %) ; les rémunérations médianes ont augmenté et dépassent les 1350 euros.

Tableau 12 • Caractéristiques l'emploi 3 ans après la sortie d'étude des titulaires de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles obtenues par apprentissage selon le niveau (% et €)

Voie APPRENTISSAGE SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	Part des CDI	Part des indépen- dants	Part des temps pleins	Durée moyenne du premier emploi	Salaire médian (€)
02 CAP-BEP-MC	41	5	86	17	1300
03 BAC PRO-BT-BP	59	9	84	19	1370
04 BAC TECHNO & GENERAL	32	1	81	16	1350
<i>ENSEMBLE</i>	50	7	85	18	1360
SPECIALITES INDUSTIELLES					
02 CAP-BEP-MC	47	5	77	17	1241
03 BAC PRO-BT-BP	61	10	79	20	1316
04 BAC TECHNO & GENERAL	64	9	76	19	1299
<i>ENSEMBLE</i>	56	8	78	19	1300

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités.

Tableau 13 • Caractéristiques l'emploi 3 ans après la sortie d'étude des titulaires de la spécialité électricité-électronique et de l'ensemble des spécialités industrielles obtenues par apprentissage selon le niveau (% et €)

Voie APPRENTISSAGE SPECIALITE ELECTRICITE – ELECTRONIQUE	Part des CDI	Part des indépen- dants	Part des temps pleins	Durée moyenne du premier emploi	Salaire médian (€)
02 CAP-BEP-MC	65	7	91	19	1400
03 BAC PRO-BT-BP	62	8	91	23	1405
04 BAC TECHNO & GENERAL
<i>ENSEMBLE</i>	64	8	91	21	1400
SPECIALITES INDUSTIELLES					
02 CAP-BEP-MC	67	5	87	21	1350
03 BAC PRO-BT-BP	79	7	90	24	1446
04 BAC TECHNO & GENERAL	81	9	91	18	1433
<i>ENSEMBLE</i>	72	6	88	22	1400

Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation 2013. Champ : spécialité électricité-électronique (NSP 255) et ensemble des spécialités.

2. Bibliographie

- Ancel F. (2004), « Le succès de la validation des acquis de l'expérience pour obtenir un diplôme à finalité professionnelle s'amplifie en 2003 », Note d'information de la DEPP, n° 04.36, p. 4.
- AFPA (2016), « Enquête DEVENIR des certifiés aux titres professionnels du ministère du travail », enquête « Entreprises et titres professionnels ».
- AFPA (2002), *Bilan des Commissions Professionnelles Consultatives du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*.
- AFPA (2000), *Insertion professionnelle des stagiaires de l'AFPA*, Revue du réseau des observatoires de l'Afpa, Les cahiers techniques de l'AFPA, p. 97.
- AFPA (2011), « Livre blanc : Quelle formation demain ? », 114 p., 86 p., 98 p.
- Attane C., Santelmann P., Ginisty D., Begue P., Tranchart P., Chassard Y. et Boissier P. (2005), « De la qualification durable à l'insertion durable », *Entreprises Formation*, n° 152, p. 15-30.
- Aubret J. et Gilbert P. (1994), *Reconnaissance et validation des acquis*. Presses universitaires de France, Que sais-je ?, n° 2913, p. 126.
- Baba-Moussa A. (2004) « Les stratégies d'acteurs face à la validation des acquis en Basse-Normandie », *Formation Emploi*, n° 88, p. 17-32.
- Balas S., Paddeu J., Veneau. (2016), « L'évaluation dans les diplômes professionnels est-elle certificative ? », *Education permanente Hors-série*, pp. 45-52.
- Barou Y. (2014/6), « Réinventer l'Association de formation professionnelle des adultes », *Journal de l'école de Paris du management* n° 110, pp. 38-44.
- Bas R. (2016), « La reconnaissance des savoir-faire professionnels : un dispositif de validation de niveau infra V », *Education permanente, Hors-Série AFPA*, pp. 68-75.
- Bennaghmouch S., Gangloff-Ziegler C. (2007), « Diplôme et accès à l'emploi : le point de vue des employeurs », Communication au Congrès international AREF 2007 (Actualité de la recherche en éducation et en formation), Strasbourg, 28-31 août 2007.
- Bègue M. (2011), « La VAE en 2010 au ministère chargé de l'emploi : Moins de candidats mais un nombre de titres délivrés stable », *Dares Analyses-Dares Indicateurs*, n° 79, 6 p.
- Bessy C., Chauvac N., Grossetti M. (2014), « Les premiers recrutements des "jeunes entreprises innovantes" : les variations de l'encastrement », in *Economies et sociétés* tome XLVIII, n° 9, pp. 1377-1409.
- Bidet-Mayer T., Toubal L. (2014), « Formation professionnelle et industrie : le point de vue des acteurs de terrain », *Education permanente, Hors-Série AFPA*, pp. 46-53.
- Boursier S., Massip A., Croze C., Buzenot M-F., Crisenoy M., Durain L., Gabbai C., Gaudel F., Gazave M., Marmontel E., Vatel P., Vermersch M. (2006), *Les entreprises et les acteurs socio-économiques face à la VAE, CARIF*, p. 38.
- Bouteiller J., Dondeyne C., Labruyère C. et Mossé P. (2005), *Métiers et filières de formation de la sécurité routière. Une analyse en région PACA, Rapport final du 15 novembre 2005*.
- Branche-Seigeot A. (2016), « Une approche globale des compétences transversales mobilisées dans le travail », *Education permanente Hors-Série AFPA*, pp. 28-36.
- Bouvard E., Vidailac-Gilbert F. Ndindi H. (2014), « Analyser son travail : produire du sens pour soi et pour les autres : le cas des tuteurs-métiers chez Veolia », *Education permanente, Hors-Série AFPA*, pp. 95-102.
- Branche-Seigeot A. Giret J.-F. (2013), *Le niveau de compétences de base peut-il expliquer le déclassement ou le sur classement sur le marché du travail ?*, Dijon, IREDU, Les documents de travail de l'IREDU, 2013/3.
- Bruneau N. (2009), « Optimiser la commande de formation », *Actualité de la formation permanente*, n° 219, p. 5-63.
- Bureau M.-C., Marchal E. (2005), *Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires*, Document de travail du CEE n° 48.
- Caillaud P., Quintero N. Séchaud F., « La reconnaissance des diplômes dans les classifications de

- branches : des évolutions sans révolution », *Céreq Bref* n° 339.
- Caillaud P., Quintero N., Séchaud F., Ménabréaz M. collab., Floriani C. collab.. (2013/2), *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômés dans les relations formation emploi ? : la place, le statut et le rôle des diplômés dans les conventions collectives*, Paris, Ministère de l'Education nationale, CPC études.
- Castra D., Vals F., Castel R. préf. (2017), *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience*, Toulouse, Octarès, coll. Le travail en débats, Hors-série.
- Charraud A-M., Personnaz E., Veneau P. (1998), *Les certificats de qualification professionnelle. Une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles*, Céreq Bref, n° 142, p. 4.
- Charraud A-M. (1995), *Le titre, la compétence, l'emploi : normes et usages de la certification*.
- Combes M-C., Quintero N., Bureau M-C., Tuchsirer C., Grimault S., Brochier D., Kogut-Kubiak F., Rivoire B., Labruyère C., Teissier J., Baron C., Lochard Y., Nivolle P., Schmidt N., Bentabet E., Dubret-Dufour A., Leymarie C., (2008), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, Céreq, p. 201.
- Convert B., Périssé M., Gorgeu A., Mathieu R., Fourcade B., Charraud A-M., Personnaz E., Veneau P., Darré Y., Feutrie M., Gadéa C., Roquet P., Frickey A., Gugenheim F., Dubois D. (1998), « La certification. Construction et usages », CLES, n° 31, p. 166.
- D'Agostino A., Dif-Pradalier M., Quintero N. (2015), *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, Marseille, Céreq, Net.Doc n° 135.
- DARES Résultats (2017), *La validation des acquis de l'expérience en 2015*, n°038, juin.
- DESCO-CEREQ (2001), *La construction de la certification : quelles méthodes, pour quels usages ?*, Journées de travail.
- Desrumaux-Zagrodnicki P., Zagrodnicki C. (2003), « Logiques économiques, subjectives et objectives de recrutement : une analyse sur 313 candidats embauchés ou éliminés dans une multinationale du secteur industriel. », *L'orientation scolaire et professionnelle* vol. 32 - n° 1, pp. 75-96.
- DGEFP (2015), « L'accès aux titres professionnels du ministère du travail en 2014 ».
- Eckert H. Veneau P. (1999), « Electronique, électrotechnique, informatique industrielle. De la spécialité de formation au métier », *Céreq Bref* n° 152.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E. Hemery A.-K., Vennat M.-M. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail.*, Paris, Métallie, Leçons de choses.
- Faisandier S., Bouadroune G., Morlet G. (2014), « Exporter des connaissances : un nouveau challenge pour former aux métiers des technologies de pointe » *Education permanente*, Hors-Série AFPA, pp. 156-162.
- Ginisty D., (2002), « Intérim et formation : tandem gagnant-gagnant », *Entreprises Formation*, n° 133 p. (19-30).
- Hardy-Dubernet A.-C. (1995), « La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale », *Formation emploi* n° 54, pp. 3-14.
- Jeannerot C. (2014), *L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : quel avenir pour un acteur majeur de la formation professionnelle ?*, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur l'étude de la Cour des comptes relative à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), Paris, Sénat, Les rapports du Sénat.
- Jovelin E. et Bouquet B. (2005), *Histoire des métiers du social en France*, Rueil-Malmaison, ASH, p. 280.
- Jouanin J-L (2001) *L'ingénierie du titre du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité*, Compte rendu de la réunion du groupe veille certification du 24 avril 2001.
- Kalck P. (2003), *Un enjeu fort pour le patrimoine et les métiers du bâtiment, l'évolution de l'offre de formation*, Granville, Equal.
- Kogut-Kubiak F., Gossemaume V., Ilardi V. collab. (2015), *Les métiers de la médiation et de l'intervention sociale et la place du Baccalauréat professionnel : Services de proximité et vie locale*, Marseille, Céreq, Net.Doc n° 143.

- Labruyère C. (2004) « Certifications professionnelles : les partenaires sociaux impliqués dans la construction de l'offre » Céreq Bref, n° 208, p.4.
- Lagabrielle C., Pouchard D. (2014), « La VAE, une dynamique formative et professionnelle dans l'entreprise ? », Education permanente, Hors-Série AFPA, pp. 163-170.
- Larquier G., Marchal E. (2008), Jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements, Document de travail du CEE n° 109.
- Liaroutzos O., Sulzer E., Besucco N., Lozier F. (2001) *La validation des qualifications. Quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ?* Céreq Bref n° 177, p. 4.
- Legay A., Molinari-Perrier M., Paddeu J. collab., Quintero N. collab., Séchaud F. collab. (2011), *Le recrutement des ouvriers qualifiés débutants : le cas des électriciens et des carrossiers*, Marseille, Céreq, NEF n° 48.
- Leplatre F., Carbonnier C., Cotrebril B. (2005), « Les certificats de qualification professionnelle », Guide technique Centre Inffo, p. 212.
- Lichtenberger Y. éd., Méhaut P. éd. (2001), « Certification et validation des acquis : Dossier n° 10 », Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle. Bilan pour un futur, LATTIS-CERTES, Noisy-le-Grand, Marseille, Céreq.
- Lizé L. (1995), « Critères d'embauche des demandeurs d'emploi. Méthodes et résultats des rapprochements de fichiers de l'ANPE », Documents de travail de l'IRES n° 95.02.
- Lochet J.-F., Podevin G., Saunier J.-M., Gendron B., Turquet P., Ménard J.-Y. (1992), Les opérations de médiation à l'initiative de l'entreprise afin d'ajuster les qualités des jeunes embauchés à ses besoins, Rapport final dans le cadre de la convention de recherche du Commissariat Général du Plan, Marseille, Céreq.
- Louart P. (1999), « Les décideurs organisationnels face à l'offre de diplômes », Toulouse, Note du Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi n° 287.
- Maillard F., Esquiva L., Michelin J., Coillot B., Broue M.-C., Saint-Leger P., Lagalles-Baranes S., Santelmann P., Guyot J., Balas S., Dambeza-Mannevy A., Regnault R., Tricoche J.-C. (2004) « Le point sur... diplômes, titres et CQP », CPC Info, n° 39 p. (3-44).
- Marchal E. (2015), *Les embarras des recruteurs : enquête sur le marché du travail*, Paris, EHESS.
- Marchal E., Rieucan G. (2004), *Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative*, Document de travail du CEE n° 35.
- Marois W., Kastler R., Lichtenberger Y., Szatan C., Marchant G., Claudel J., Clémenceau P., Feutrie M., Soubien Y., Valadas M., Ferry F. (1998), « La formation continue », *Administration et éducation*, n° 80, pp.5-97.
- Mathieu R., Gorgeu A. (2014), *Étude de cas sur les jeunes ouvriers de la filière automobile : impact de la crise sur l'emploi, la qualification et les mobilités*, Paris, Ministère de l'Education nationale, CPC études, 2014/2.
- Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (2010), « Croissance verte : zoom sur 50 métiers ».
- Maillard D., Sulzer E., Veneau P. (2006), *30 années d'homologation des titres : de l'alternative politique à l'alternative en actes. Du diplôme comme référence au diplôme comme repère*, CPC Documents n° 3, p. 209-224.
- Moncel N. (2008), « Recrutement en entreprise : les débutants sont-ils victimes d'un tri trop sélectif ? », Céreq Bref n° 250.
- Paul J.-J. (2008), *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Dunod, p. 350.
- Personnaz E. et Veneau P. (2002), « Former pour adapter et recruter. Usages des certificats de qualification paritaires dans la métallurgie », Marseille, Céreq, Série Observatoire n° 162.
- Perker H., Michelet V., Manceaux F., Guilloux P. (2001), *Les certificats de qualification professionnelle*, p. 123.
- Paguet J.-M., Ambrogi P.-R., Guillet F., Henriët A., Monnanteuil F. Rage M. (2015), Introduction des blocs de compétences dans les diplômes professionnels, Paris, Ministère de l'Education nationale de l'Enseignement et de la Recherche.

- Raoul Y. (2010), *Evaluation des politiques et du changement organisationnel dans les services publics. Le cas de la mise en œuvre du changement de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : analyse contextualiste et longitudinale*, Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université de Rennes I, sous la direction de Maurice Baslé et de David Alis.
- Santelmann P. (2016), « Quelle est la portée des différents systèmes de certification ? », *Education permanente*, Hors-Série AFPA, pp. 18-27.
- Santelmann P. (2016), « Quelle est la portée des différents systèmes de certification ? », *Education permanente* Hors-série, pp. 18-28.
- Santelmann P. (2014), « Transformations du travail et pédagogie en formation des adultes », *Education permanente*, Hors-Série AFPA, pp. 9-19.
- Sulzer E., Paddeu J., Lozier F., Cart B. et Toutin M-H. (2005), « Le système de certification paritaire de la plasturgie. Bilan et perspectives », Marseille, Céreq, p. 32.
- Touzet V., Cuvillier B. (2016), « La mise en place d'une première certification de branche : du mirage à la réalité », *Education permanente*, Hors-Série AFPA, pp. 171-17.
- Veneau P. (2002), « Les certificats de qualification paritaires de la métallurgie : une forme d'ajustement formation-emploi », *Travail et Emploi*, n°90, pp. 87-98.
- Willaume B. (2017), « Les titres professionnels : de la certification au métier », *Education permanente* n°213/2017-4, pp.69-79.
- Zolyniak S. (2016), « Le CQP, vecteur de professionnalisation pour l'entreprise ? L'exemple du secteur de la propreté », *Education permanente*, Hors-série, pp. 186-195.
- Zarifian P. (1999), « Expérience et civilité dans la formation et le recrutement des jeunes. », *Questions d'orientation* vol. 62, n° 1, pp. 33-43.

Commentaire :

Les références bibliographiques précitées se rapportant à l'étude des recrutements couvrent plusieurs types de travaux réalisés sur le sujet. Ceux-ci se sont développés dans plusieurs directions.

Une première série de rapports d'étude sont centrés sur les processus de recrutement des diplômés de l'Education nationale, ciblés sur certains d'entre eux, par exemple certains Bac Pro (SVPL) ou certains CAP/BEP, en appui technique ou en accompagnement des réflexions des décideurs sur des réformes notamment de l'enseignement professionnel. D'autres ont pour centre d'intérêt l'étude des mécanismes de recrutement en lien avec l'insertion des jeunes, en complément parfois de grandes enquêtes statistiques réalisées dans le domaine. Dans ce cas, l'attention est à nouveau portée sur les diplômés sortants du système éducatif, sans prise en charge particulière d'autres types de certification acquise par la suite. Ces études apportent néanmoins de précieuses informations dans la perspective de comparer la «rentabilité» des certifications sur le marché de l'emploi lorsque l'autre volet – l'insertion des titrés – est renseigné.

Une deuxième série d'études se centre sur l'évolution de la commande publique de formation professionnelle, en lien avec la nouvelle «donne» de la décentralisation. Cela fournit quelques analyses institutionnelles intéressantes du positionnement des acteurs de la politique du titre, de ses modes de gouvernance et de leurs effets sur le contexte dans lequel se meuvent les opérateurs du marché du travail. Il s'agit de travaux sur les stratégies des prescripteurs ou de l'opérateur de l'ingénierie du titre qu'est l'AFPA, ou encore celle du rôle des partenaires sociaux impliqués dans la régulation de l'offre de certification.

Un troisième registre d'études renvoie à la question des pratiques de recrutement sous l'angle des discriminations et des inégalités à l'embauche. Leurs sont associées celles sur les stéréotypes, porteurs de préjugés faisant obstacle lors de la sélection des candidats. D'autres travaux considèrent

les questions de déclassement/sur-classement, en évoquant les compétences par niveau, ceci pour les diplômés, mais sans évoquer ce qu'il en serait pour les titrés.

Un quatrième secteur d'études investi la question des critères à l'embauche, sous différents points de vue et par différents biais méthodologiques (enquête à grande échelle, monographie d'entreprise ou sectorielle etc.). L'attention est portée sur les compétences valorisées lors de la sélection pour un emploi. Cette question débouche dans les débats sur l'importance accordée par les recruteurs aux «soft skills» et aux compétences transversales, au regard de ce que sont les changements des contenus d'activités liés, entre autres, à la montée du numérique. D'autres recherches mettent en exergue, en particulier pour les recrutements sur des emplois ouvriers, une non-standardisation des critères d'embauche, ceux-ci renvoyant à l'importance du niveau de formation, de la spécialité ou de la voie de formation suivie. Les formations en alternance sont indéniablement valorisées. Ces conclusions peuvent être source d'inspiration pour certains questionnements attenants à l'usage des titres dans l'emploi.

Enfin, une dernière série de travaux se focalise sur les demandeurs d'emploi et leur processus de réintégration au marché du travail. Cela appelle une ramification de thématiques étudiées, dont celles des intermédiaires, des mécanismes de «tri» des personnes ou de la sélection des offres d'emploi, de la subjectivité des logiques économiques en action qui peuvent être une source d'inspiration pour un cadre interprétatif de l'environnement et des «façons» de recruter.

3. Les guides d'entretien

Rappel sur le titre professionnel

Un titre professionnel est une certification professionnelle qualifiante délivrée au nom de l'Etat par le Ministère du travail, représenté sur le territoire par la DIRECCTE. Le titre professionnel s'adresse à tout public souhaitant acquérir une certification professionnelle qualifiante. Il vise plus particulièrement toute personne sortie du système scolaire, déjà engagée dans la vie active, qu'elle soit titulaire d'un contrat de travail ou à la recherche d'un emploi. L'obtention d'un titre professionnel permet de favoriser l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi.

Les sessions d'examen pour l'obtention d'un titre professionnel du Ministère chargé de l'emploi doivent se dérouler obligatoirement dans un centre agréé par le Préfet de Région ; jusqu'en 2011, seuls les centres de l'Afpa étaient dispensés de la demande d'agrément. Plusieurs étapes sont venues scander l'évolution de la réglementation de cet agrément pour les centres de formation : l'arrêté du 8/12/2008 portant règlement général des sessions de validation pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ; l'arrêté du 19/01/2010 relatif aux modalités d'agrément des organismes de formation ; la circulaire n°2010-07 du 18/02/2011 relative à l'agrément des organismes préparant au titre professionnel délivré par le ministère de l'emploi, qui précise les conditions de mise en œuvre de la réforme de l'agrément, du contrôle de conformité et des sessions de validation ainsi que le rôle des DIRECCTE dans ces divers domaines de la certification après l'acte III de la décentralisation de la formation professionnelle dont elles n'ont plus compétence, celle-ci relevant désormais des Régions.

Le titre professionnel atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Il peut s'obtenir par la formation professionnelle continue, l'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il existe près de 270 titres professionnels allant du niveau V au niveau II et couvrent un large panel de métiers dans tous les secteurs d'activité : bâtiment, industrie, transport, logistique, service à la personne, tourisme, informatique, hôtellerie, restauration, commerce, comptabilité, etc. Tous les titres professionnels sont inscrits de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Le titre professionnel est révisé tous les 3 à 5 ans. A l'issue du processus, il est soit révisé, soit prorogé soit clôturé en fonction de l'évolution du métier. Le TP est constitué de blocs de compétences appelés Certification de Compétences Professionnelles (CCP). Ils sont éligibles aux CPF (compte personnel de formation). Un CCP correspond à une activité professionnelle du métier visé par le TP. Le candidat peut passer ainsi un titre professionnel par capitalisation c'est-à-dire en validant les CCP séparément durant la validité du titre. Si un titre a une durée de vie, l'acquisition du titre, d'un ou plusieurs CCP est définitive. Le candidat passe les épreuves prévues dans le référentiel de certification (RC) du TP qu'il soit issue de la formation ou de la VAE devant un jury composé d'au moins 2 professionnels habilité par les unités départementales de la DIRECCTE. Le candidat peut valider tout ou partie du TP. Une spécialisation peut être associée au TP : le Certification Complémentaire de Spécialisation (CCS). Le candidat au CCS doit obligatoirement être titulaire du titre professionnel associé.

3.1. Principes d'enquête

Principes de sélection de l'échantillon à enquêter

- . Une couverture exhaustive des acteurs institutionnels impliqués dans la définition de la politique du titre ;
- . Une diversité d'appartenance et de positionnement des acteurs ayant recours au titre ;
- . Une diversité des secteurs d'activité et des titres professionnels ;
- . Un large éventail d'entreprises ayant un centre agréé de formation.

Une méthode et un tronc commun

La partie «fixe» des questionnaires concerne en premier lieu la méthode d'interrogation (semi-directif par téléphone). Elle concerne en second lieu, les finalités de l'interrogation, partagées pour l'ensemble des entretiens, à savoir :

- Recueillir les éléments de diagnostics sur les pratiques de recrutement, avec identification d'enquête de suivi fiables ;
- Identifier les représentations sociales attachées aux titres ;
- Saisir la nature du signal que les titres véhiculent sur le marché ;
- Analyser le positionnement des titres dans l'approvisionnement des postes, au regard notamment des diplômes et des CQP ;
- Cerner *in fine* les grands enjeux, les difficultés ou les points positifs liés à l'employabilité des titulaires de titres ;
- Repérer des pratiques innovantes au niveau local, intéressantes par la suite à être enquêtées, concernant les coopérations entre centres agréés et entreprises/branches.

La partie « fixe » des questionnaires se situe en première partie et en fin d'interview.

En introduction de cette partie, sont rappelés :

- La question traitée, celle des usages et représentations sociales des titres professionnels, en aval du processus de leur acquisition, portés par les agents économiques du marché du travail, placés en regard d'autres certifications, essentiellement les diplômes de l'Education nationale et les CQP ;
- Le cadre dans lequel se déroule la démarche d'étude (commanditaire, délai de production, règles déontologiques pour l'interrogation etc.).

Sont ensuite abordées les questions pour :

- Un recueil d'informations sur la structure dans laquelle travaille la personne enquêtée et sur la fonction qu'elle occupe au sein de l'entreprise ou du centre de formation ;
- Une identification des enjeux autour de la formation et de l'emploi, spécifiques de l'environnement économique et territorial de la structure/personne enquêtée ;

En conclusion, une question est posée à tous pour recueillir leur point de vue sur les voies d'amélioration qu'il conviendrait de proposer pour accroître l'utilité économique et sociale attribuée aux titres professionnels. Les autres composantes du questionnaire peuvent varier selon les divers groupes d'appartenance.

Une trame d'interrogation variable selon les groupes d'acteurs

Quatre trames, se rapportant à quatre groupes d'acteurs, ont été élaborées. Les domaines abordés sont ouverts à d'autres aspects connexes à l'usage des titres, néanmoins indispensables pour contextualiser les diverses modalités de recours aux titres, concernant en particulier l'évolution de la politiques du titre, au plan national et régional et des dispositifs de formation professionnelle.

Le premier groupe d'enquêtés rassemble des agents économiques sur le marché, tous recourant aux titres professionnels - soit en tant que recruteurs soit en tant que formateurs- et tous vecteurs d'images ou de représentations économique et sociale de l'utilité de ce type de certification. On trouve dans ce groupe des entreprises «neutres», ne possédant pas de centre de formation d'entreprise agréé ; des sociétés d'intérim ; des centres de formation agréés privés, non liés à une entreprise. Dans ce dernier cas, la formulation des questions, conçues pour les entreprises, est réadaptée à l'oral pour les centres de formation.

Le deuxième groupe rassemble les « entreprises-focus » de l'échantillon ayant créé un centre de formation qui a demandé un ou des agréments nécessaires pour organiser des sessions de validation conduisant aux titres professionnels délivrés par le ministère de l'emploi. Dans ce cas, la grille d'entretien est construite sur un double jeu de questions : l'un relatif à l'entreprise elle-même, en bref, à son activité et à sa stratégie de ressources humaines dont le recrutement ; l'autre relatif à son centre de formation, à son activité formatrice par les titres et à sa connaissance du devenir dans l'emploi de ses formés.

Le troisième groupe est constitué des décideurs au sein des institutions nationales en charge de la politique du titre, des représentants des partenaires sociaux y étant impliqués ainsi que les responsables des organismes publics nationaux du SPE (essentiellement Pôle emploi, l'Afpa).

Le quatrième et dernier groupe d'enquêtés réunit les acteurs des niveaux déconcentrés des institutions nationales et, au niveau décentralisé des services des Conseils régionaux concernés par la mise en œuvre de la politique de certification en lien avec les programmes ou dispositifs de formation.

3.2. Les grilles d'entretien

A. Grille pour les agents économiques intervenants sur le marché du travail (entreprises « neutres », société d'intérim, centres de formation).

Après la partie « fixe » du questionnaire décrite ci-dessus, trois séries de questions, pouvant être ajustées en cours d'entretien, constituent le fil conducteur.

Recueil d'information générale sur l'entreprise : contexte de l'entreprise (son marché, ses produits, son positionnement éventuel au sein de la branche etc.) ; Brève histoire de son développement (ou pas). Quelle est son organisation du travail ? Quels sont ses besoins en qualifications (structure des emplois) ? Quel est son environnement ?

- i. *Politique de RH, formation, usage des certifications et des titres.* Selon la taille de l'entreprise, quelles sont les grandes lignes de sa politique de GRH ? Quelle place les différents types de certification y occupent-ils lors des recrutements qu'elle effectue ? Quels arbitrages pour pourvoir les postes entre diplômes, titres et CQP ? Quels sont les canaux les plus fréquents utilisés pour les recrutements, les centres de formation sont-ils, dans ce cadre, des pourvoyeurs privilégiés ? Dans cette perspective, quels sont les liens avec des centres locaux de formation ? Les liens avec les structures d'intermédiation (Pôle emploi, Mission locale, etc.) ? Quelle place des titres dans le plan de formation des salariés de l'entreprise ? ou de ses plans de mobilité, notamment sur le marché local du travail ? Dans la préparation de la VAE par ses salariés ? Les professionnels de l'entreprise participent-ils à des jurys de validation ? si oui, quel(s) intérêt(s) y voit l'entreprise, pour ses futurs recrutements, pour le maintien des métiers etc. ?
- ii. *Images et représentations autour des certifications.* L'entreprise distingue-t-elle clairement les différences entre les grands types de certification ? Quand on parle de titres, quelles images y sont-elles associées ? Avant tout un métier ? Un niveau de formation ? Une expérience professionnelle et l'opérationnalité sur un poste ?
- iii. *Points de vue pour une amélioration de l'usage des titres.* Quels sont les aspects qu'il conviendrait d'améliorer en tout premier lieu pour valoriser davantage les titres professionnels sur le marché du travail ?

B. Grille pour les « entreprises-focus » et leurs centres de formation agréés.

Après la passation de la partie «fixe» du questionnaire et les questions relatives au contexte de l'entreprise, à sa politique de ressources humaines, reprises de la grille A, plusieurs séries de questions plus précises sont posées sur :

- i) *L'histoire de la création du centre de formation d'entreprise.* Pourquoi cette démarche de se doter d'un centre de formation et de demander un agrément pour le titre concerné ? Correspondait-il à une réponse à des lacunes de l'offre locale de formation (complémentarité ou concurrence avec les centres Afpa notamment), à la nécessité de former à un emploi ou un métier très pointu pour lequel seule l'entreprise pouvait être la mieux placée ? Quel parcours, quelle informations amont (et par qui) et quelles difficultés pour la procédure d'agrément ?
- ii) *Les partenariats de constitution du centre.* Quels partenariats avec d'autres acteurs ou d'autres opérateurs du marché pour la mise en place du centre de formation d'entreprise ou pour ses activités ? Pour la gestion des flux de formés à destination du centre, quelles relations avec les prescripteurs de la formation (Pôle emploi ? les missions locales) et conseil régional dans le cadre de réponses à ses appels d'offre ? Quelles relations entre la branche professionnelle de l'entreprise et le centre de formation d'entreprise ? au sujet des titres professionnels ? D'autres certifications telles que les CQP ?
- iii) *Le type de publics formés.* Quel type de formation, quel niveau et de certifications y prépare-t-on ? Le centre de formation est-il également lié à l'apprentissage (est-il aussi CFA) ? Quels sont les publics formés au sein du centre de formation d'entreprise agréé : d'où viennent-ils et par quelle structure sont-ils parvenus au centre ? Sur quel type de statut sont-ils : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, programmes de formation interne en lien à des reconversions professionnelles, procédure de VAE, etc ? Quel taux d'abandon en cours de formation ? Quel taux de réussite pour l'accès aux titres ? Un suivi statistique de la situation des personnes après leur formation est-il mis en place, si oui quels en sont les principaux enseignements ?
- iv) *La mise en œuvre des formations, de la certification et de la validation.* Rapide description de la formation certifiée (nombre d'heures, contenu...) et de l'organisation des sessions de validation ? Quels sont les principales difficultés pour mettre en œuvre l'ensemble ? Quelles aides techniques venant de quels acteurs ? Quels autres types de certification sont-elles délivrées, notamment les CQP ? La tendance à la modularisation de la formation est-elle visible au travers d'une organisation plus fréquente des CCP ? Qu'en est-il des formations ?
- v) *Les représentations des certifications et les titres.* L'investissement spécifique de l'entreprise dans l'agrément change-t-il sa vision de départ de l'utilité des titres dans l'emploi ? Si oui, sur quels points ?
- vi) *Points de vue pour une amélioration de l'usage des titres.* Quels sont les aspects qu'il conviendrait d'améliorer, en tout premier lieu, pour valoriser davantage les titres professionnels sur le marché du travail ?

C. Grille pour les institutions nationales, les acteurs ou partenaires sociaux impliqués dans la politique du titre, les opérateurs du SPE (Pôle emploi et Afp).

Le questionnement aborde les items suivants :

- i) Recueil des éléments de diagnostics sur les pratiques de recrutement des entreprises et la place que les titres professionnels y occupent (quelle valeur sur le marché du travail, au regard des représentations que se font les employeurs de leur utilité économique et sociale, en lien (voire en concurrence) avec d'autres formes de certification de la qualification tels que les CQP ou les diplômes ?
- ii) Identification d'enquêtes de suivi des titrés fiables ;
- iii) Points de vue sur les représentations sociales attachées aux titres, la nature du signal que les titres véhiculent sur le marché, le positionnement de ceux-ci dans l'approvisionnement des postes, au regard notamment des diplômes et des CQP ;
- iv) Les grands enjeux, les difficultés ou les points positifs liés à l'employabilité des titulaires de titres ;
- v) Les tendances prospectives autour des titres professionnels, en lien avec la modularisation de la formation (celle-ci jouera-t-elle en défaveur du titre professionnel ?) ou des nouvelles règles de financement (la fin de l'obligation légale a-t-elle un impact sur le plan de formation le recours plus intense aux OPCA promoteur des CQP, jouant en concurrence avec les titres?). L'ouverture de l'apprentissage aux titres change-t-elle la donne ?
- vi) Le repérage des pratiques innovantes au niveau local, intéressantes par la suite à être enquêtées, concernant les coopérations entre centres agréés et entreprises/branche.
- vii) *Points de vue pour une amélioration de l'usage des titres.* Quels sont les aspects qu'il conviendrait d'améliorer, en tout premier lieu, pour valoriser davantage les titres professionnels sur le marché du travail ?

D. Grille pour les institutions aux niveaux déconcentrés ou décentralisés.

Les questions du groupe C peuvent être mixées à d'autres plus spécifiques sur la dimension régionale. Le recueil des points de vue et analyses inclut les points suivants :

- i) L'angle historique, avec les grandes étapes de déclinaison de la politique du titre en région (avec support de résultats d'enquête locales concernant le suivi des titres et des personnes titrées sur le marché du travail).
- ii) La nature des partenariats noués autour des titres professionnels entre les divers protagonistes : quelle concurrence ou complémentarité entre les divers centres agréés (Afp, centres privés, Greta etc..) ? Quels mariages forcés ou coopérations entre les offreurs locaux ou régionaux ? Quelles caractéristiques du marché local de la certification et quels rôles des prescripteurs (conseils régionaux et Pole emploi) dans sa structuration, au travers des commandes ou des appels d'offre ?
- iii) Les connaissances que l'on possède sur les pratiques de recrutement des entreprises ainsi que leurs représentations sociales des différentes catégories de certification (diplômes, CQP, titres : quelle image les employeurs manifestent-ils avoir de ces trois modes de certification ?) Les distinguent-ils facilement dans leur singularité ? Quelle

image et quel signal sur le marché du travail pour les titres professionnels (variable selon la spécificité ? pour quel public ? ...) ?

- iv) Les difficultés/obstacles de l'usage des titres par les entreprises ou les centres de formation ;
- v) les voies d'amélioration qu'il conviendrait de proposer pour accroître l'utilité attribuée aux titres professionnels ?
- vi) Points de vue pour une amélioration de l'usage des titres. Quels sont les aspects qu'il conviendrait d'améliorer, en tout premier lieu, pour valoriser davantage les titres professionnels sur le marché du travail.

4. Liste rendue anonyme des structures et personnes enquêtées au 25/03/2017

Seuls les noms des structures publiques ont été conservés ; les noms des organismes de formation et des entreprises sont fictifs.

POLE EMPLOI

M., un(e) chargé(e) de mission, Direction Générale

- Entretien du 6 janvier 2016
- Entretien du 12 janvier 2016

M., un(e) responsable de Pôle emploi, Direction Régionale Région 7

- Entretien du jeudi 25 février 2016

M., un(e) responsable d'Equipe Professionnelle du site Z région 7 spécialisé en BTP Gros œuvre

- Entretien du 8 mars 2016 (sur site)

M., un(e) responsable local d'Equipe Professionnelle Pole emploi, site Y région 7

- Entretien du 12 avril 2016

DGEFP

M., un(e) chargé(e) de mission

- Entretien du 17 mars 2016
- Entretien du 18 mars 2016

DIRRECTE Région

M., un(e) chargé(e) de mission DIRECCTE Région 1

- Entretien du mercredi 30 mars 2016

M., un(e) chargé(e) de mission DIRECCTE Région 2

- Entretien du 1^{er} avril 2016

M., un(e) chargé(e) de mission DIRECCTE Région 3

- Entretien du 15 avril 2016

M., un(e) chargé(e) de mission DIRECCTE Région 4

- Entretien du 21 avril 2016

CONSEIL REGIONAL de la Région 1

M., un(e) responsable de l'apprentissage du Conseil régional de la Région 1

- Entretien du mercredi 12 octobre 2016

AFPA

M., un(e) chargé(e) de mission à la direction de l'engineering et de l'innovation pédagogique

- Entretien du 13 janvier 2016

M., un(e) chargé(e) de mission à la Direction de la stratégie

- Entretien du 6 février 2016

M., un(e) responsable à la direction d'un centre régional d'engineering région 6

- Entretien du 8 mars 2016

CFA

CFA F région 1

M., un(e) directeur (trice) du CFA F

M., un(e) direction(trice) du Centre de formation continue du CFA F

M., un(e) responsable de la sous-direction du CFA F

- Entretiens collectifs du mardi 4 octobre 2016

CFA G région 7

M., un(e) responsable de la coordination pédagogique du CFA G

M., un(e) responsable du CFA G

- Entretien collectif du jeudi 20 octobre 2016

BTP CFA région 7

M., un(e) direction (trice) du BTP CFA

- Entretien du vendredi 14 octobre 2016

CFA régional Artisanat région 7

M., un(e) chef(ffe) d'établissement et des services du CFA régional Artisanat

- Entretien du vendredi 25 novembre 2016

M., un(e) responsable pédagogique

- Entretien du vendredi 25 novembre 2016

CFA des Métiers région 1

M., un(e) directeur (trice) du CFA des Métiers

- Entretien du mercredi 16 novembre 2016

M., un(e) formateur (trice)

- Entretien du mardi 15 novembre 2016

CFA PARF région 1

M., un(e) directeur (trice) du CFA PARF

- Entretien du mercredi 16 novembre 2016

M., un(e) responsable des programmes

- Entretien du mercredi 16 novembre 2016

UNE FEDERATION DES PROFESSIONNELS DE L'INDUSTRIE

M., un(e) chargé(e) de la formation et de l'emploi

- Entretien du 25 février 2016

UNE FEDERATION DES PROFESSIONNELS DE L'ARTISANAT

M., un(e) délégué(e) régional à la formation en région 6

- Entretien du 25 février 2016

UNE FEDERATION DES ARTISANS DU SECTEUR DU BATIMENT

M., un(e) chargé(e) de mission Pôle formation

- Entretien du 24 mars 2015

UNE UNION PATRONALE DU DEPARTEMENT M

M., un(e) responsable de délégation

- Entretien du 25 mars 2016

INTERIMUST (multinationale de l'intérim)

M., un(e) directeur (trice) d'une agence INTERIMUST, responsable secteur automobile

- Entretien du 13 janvier 2016

M., un(e) responsable « recrutement » en agence

- Entretien du 20 janvier 2016

REGIE INTERIM

M., un(e) responsable d'agence, entretien du lundi 14 mars 2016, interview non traité

INTEREMPLOI (organisation des professionnels du travail temporaire)

M., un(e) directeur(trice) des affaires économiques du Siège

- Entretien du 10 décembre 2015

MOTORIZE France (multinationale et centre agréé de formation)

M., un(e) directeur (trice) de la Formation sur le site de production en région 6

- Entretien du 8 janvier 2016
- Entretien du 15 janvier 2016

M., un(e) responsable de l'intérim au sein de Motorize France, site de production en région 6

- Entretien du 12 janvier 2016

M., un(e) directeur (trice) du centre de formation de Motorize France, région 6

- Entretien du 12 janvier 2016

CARCEL MEUBLES (PME artisanale et centre agréé de formation)

M., un(e) directeur (trice)

M., un(e) responsable administratif (ve)

- Entretien collectif du 7 mars 2016

COLORSILLON (Artisan et centre agréé de formation)

M., un(e) chef (ffe) d'entreprise

- Entretien du 11 mars 2016

AGRIFORMATION (regroupement d'employeurs locaux et centre agréé de formation)

M., un formateur d'Agriformation

- Entretien du 11 mars 2016

M., un(e) responsable formation

- Entretien du 11 mars 2016

LA COUVEUSE SUD (Pépinière d'entreprises et centre agréé)

M., un(e) responsable de la Couveuse sud

- Entretien du 21 mars 2016

FANY FORMATION (Fondation reconnue d'utilité publique, organisme de formation agréé)

M., un(e) responsable des formations

- Entretien du 9 Mars 2016

M., un(e) formateur (trice)

- Entretien du 9 Mars 2016

BATIFRANCE CENTRE DE FORMATION (multinationale d'origine française et organisme de formation agréé)

M., un(e) responsable du centre de formation de BatiFrance

- Entretien du 30 mars 2016

M., un responsable pédagogique

- Entretien du 30 mars 2016

ATTRACT FORMATION (organisme de formation agréé privé multi sites)

M., un(e) directeur (trice) du centre de formation sur site du Parc d'attraction X...

- Entretien du 8 mars 2016
- Entretien complémentaire du 15 mars 2016

AUTOSURFORMATION (multinationale d'origine allemande, organisme privé de formation multi sites)

M., un(e) responsable formation

- Entretien du 7 mars 2016

TICTACARRIERE (TPE artisanale, Musée et centre agréé de formation)

M., un(e) artisan(e) chef(fe)d'entreprise, directeur(trice) du centre de formation et du Musée

- Entretien du 16 mars 2016

GROUPE SUD FORMATION (organisme privé de formation agréé multi sites)

M., un(e) responsable de la formation du site de la Région 7

- Entretien du 7 mars 2016

M., une responsable de formation

- Entretien du 16 mars 2016

PLASTIK CENTER ET PLASTRAINING (centre technique industriel et organisme privé de formation agréé)

M., un(e) responsable des formations

M., un(e) sous-directeur (trice) de l'innovation et de la recherche

- Entretien collectif du 16 mars 2016

CAMPUS METIERS SUD (organisme privé de formation agréé multi sites d'une Chambre des métiers)

M., un(e) directeur du service de la formation continue

- Entretien du 17 mars 2016

M., un(e) formateur

- Entretien du 18 mars 2016

L'INTERCONSULAIRE DU LEVANT (organisme de formation agréé multi sites de la CCI du département T)

M., un(e) responsable du pôle industriel du site M

- Entretien du 18 mars 2016

M., un(e) responsable de formation du site N

- Entretien du 17 mars 2016

DESSOLS CENTRE FORMATION (organisme privé agréé de formation multi sites de la multinationale française DESSOLS)

M., l(e) direction du centre de formation de Dessols

- Entretien du 29 mars 2016

M., un(e) responsable des formations

- Entretien du 29 mars 2016

INTERIMUST FORMATION (organisme privé de formation agréé de la multinationale INTERIMUST)

M., un(e) directeur (trice) d'activités pour le département P

- Entretien du 18 mars 2016

ELEANET et ELEACAMPUS (multinationale française et centre agréé de formation)

M., un(e) responsable d'EléaCampus

- Entretien du 18 mars 2016

LORGE REVETEMENTS et LORGE REVETEMENTS CENTRE DE FORMATION (entreprise française et centre gréé de formation)

M., un(e) directeur (trice) du Centre de formation, responsable de la certification

- Entretien mardi 29 mars 2016

BERGINE FORMATION (centre agréé CCI)

M., un(e) responsable de la formation et des programmes pédagogiques

- Entretien du mardi 5 avril 2016

5. Rappel des grandes étapes de la modernisation de la politique du titre

La modernisation du cadre réglementaire du titre professionnel s'est effectuée principalement à travers trois textes de référence : **l'arrêté du 22 décembre 2015** relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ; **l'arrêté du 21 juillet 2016** relatif aux modalités d'agrément des organismes visés à l'article R. 338-8 du code de l'éducation et **l'arrêté du 21 juillet 2016** portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi. Par ailleurs, **la loi n°2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie le paysage de la certification en introduisant la notion de bloc de compétences. Il n'est plus seulement une unité constitutive du titre professionnel. Il est désormais une entité autonome de certification, inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et éligible à un financement CPF. En découle **l'arrêté du 22 décembre 2015** relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi (modifié par arrêté du 15 septembre 2016) qui précise :

- a) La définition du CCP comme bloc de compétences, en accord avec la loi du 5 mars 2014 ouvrant des possibilités de financement d'un CCP par le CPF ;
- b) Les différents parcours d'accès aux titres (par voie de la formation, de la VAE, par capitalisation de CCP) et les différents types de session (session CCP, session titres) afin de garantir une harmonisation de mise en œuvre et de limiter les interprétations des textes ;
- c) Les conditions d'accès à la fonction de jury, en réduisant de 5 ans à 3 ans la durée de l'expérience requise pour y accéder, afin de faire face aux difficultés de recrutement des membres. En contrepartie de cet assouplissement, le périmètre d'éligibilité à la fonction de membre du jury est désormais circonscrit à l'exercice du métier visé ;
- d) La nécessité de rendre plus stimulante la voie d'accès par capitalisation de CCP (rappel de l'importance de l'entretien final au moment du dernier CCP) ;
- e) La prise en compte des évaluations passées en cours de formation (ECF) dans tous les types de sessions y compris les sessions de CCP ;
- g) La possibilité d'accéder au CCP sans passer par la formation si le candidat justifie de 3 ans d'expérience professionnelle (à l'avenir, période ramenée à un an) ;
- h) La règle de trois présentations au maximum pour un même titre au cours d'une année.

L'arrêté du 11 juillet 2016 fixe les conditions d'accès à la préparation d'un titre professionnel par la voie d'apprentissage. Le jeune doit justifier de l'une de deux conditions suivantes : être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins son niveau V de qualification ou être éligible au droit au retour en formation ;

Quant à **l'arrêté du 21 juillet 2016** relatif aux modalités d'agrément des organismes, il introduit les dispositions suivantes :

- a) Le renforcement des obligations à la charge des organismes de formations organisateurs de sessions d'examen et l'accroissement des pouvoirs de contrôle *a posteriori* des Direccte en augmentant le panel des sanctions administratives. Ces services d'Etat peuvent désormais, au terme d'une procédure contradictoire, suspendre l'agrément délivré à l'organisme de formation avant une éventuelle décision de retrait si des défaillances sont constatées dans l'organisation des sessions d'examen ;
- b) L'obligation pour l'organisme de formation de prévoir un programme annuel de sessions d'examen, la programmation précisant les sessions 3 mois avant leur déroulement. Il y a impossibilité de tenir une session après la fin de validité du titre si elle n'a pas été programmée avant la fin de celui-ci ;
- c) Des précisions apportées sur ce que doit être le pli d'examen, les dossiers techniques d'évaluation (DTE), le rôle du responsable de session qui s'assure que le jury dispose d'un dossier de candidat complet ainsi que la conduite à tenir en cas d'anomalie (absence du jury, plis non cachetés etc.) ;
- d) L'harmonisation des modalités de convocation des candidats, quelle que soit la nature de la session. En cas d'absence, le candidat peut se présenter trois fois maximum à une autre session.

[Abonnez-vous à notre newsletter en cliquant ici](#)

Retrouvez l'activité et les publications du Céreq

[**www.cereq.fr**](http://www.cereq.fr)

et suivez-nous sur Twitter

[**@PRESSECEREQ**](https://twitter.com/PRESSECEREQ)

ISSN 2497-6873