



HAL
open science

Chapitre 10. Habilitations, microcertifications et blocs de compétences : un morcellement de la qualification dans un marché de la certification

Pascal Caillaud

► **To cite this version:**

Pascal Caillaud. Chapitre 10. Habilitations, microcertifications et blocs de compétences : un morcellement de la qualification dans un marché de la certification. Marion Del Sol; Anne-Sophie Ginon. La digitalisation au service des demandeurs d'emploi : une évolution ambiguë, IODE (UMR CNRS 6262), pp.147-162, 2024, Amplitude du droit, 978-2-9581843-5-3. <halshs-04768455>

HAL Id: halshs-04768455

<https://shs.hal.science/halshs-04768455v1>

Submitted on 5 Nov 2024

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY 4.0 - Attribution - International License

Chapitre 10. Habilitations, micro-certifications et blocs de compétences : un morcellement de la qualification dans un marché de la certification

Pascal CAILLAUD

Chargé de recherche CNRS en droit social, Nantes Université, DCS (UMR 6297 CNRS),
directeur du Centre associé au CÉREQ de Nantes

Introduction

Objet de travaux sociologiques (Friedman, 1956 ; Naville, 1956 ; Buscato, 2006) comme juridiques (Durand, 1950 ; Yung-Hing, 1986) depuis plus de soixante ans, la qualification professionnelle est une notion juridiquement définie et stabilisée (Caillaud, 2022) marquée par une certaine polysémie. Il s'agit, en premier lieu, de la *qualification personnelle du travailleur*, entendue comme tous les éléments permettant à ce dernier de convaincre un employeur de son aptitude à l'emploi tels les diplômes, certifications, expérience professionnelle attestée par des certificats de travail (Lyon-Caen, 1992). En second lieu, *la qualification conventionnelle du travail* consiste en une définition des emplois et leur rangement hiérarchique au sein d'une classification de convention collective de branche et à laquelle on attribue un certain coefficient servant de base à divers éléments, dont le plus important est la rémunération (Lyon-Caen, 1988)¹.

Notion managériale (Dupray, Guitton, Monchatre, 2003) qui s'est progressivement imposée dans le discours politique², la compétence n'est pas définie avec précision en droit (Monchatre, 2019 ; Thomas, 2018) et ce, bien que le Code du travail la mentionne à plusieurs reprises depuis trois décennies³. Certains traits caractéristiques la distinguent pourtant de la notion de qualification. La compétence s'apprécie en dehors de garanties collectives, visant à jauger l'expérience professionnelle du salarié en situation de travail (Maggi-Germain, 2009), et est fixée au terme d'un « face-à-face entre le salarié et sa hiérarchie, circonscrit par le respect de règles de procédures

1. La qualification professionnelle contractuelle est la troisième acception de la notion. Trouvant sa source à la naissance du contrat de travail, elle se définit comme « la relation réputée fixée d'un commun accord, entre les qualités d'un salarié et l'activité qu'il exerce ». Elle s'accorde à la fois avec le rôle des partenaires sociaux dans la construction des classifications professionnelles mais également avec le pouvoir de direction de l'entreprise par l'employeur. Cette acception ne sera pas invoquée dans cette contribution.

2. Le titre premier de la loi du 5 septembre 2018 s'intitule « Une nouvelle société de la compétence ».

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

précédemment construites par les dirigeants d'entreprise et un personnel spécialisé » (Tanguy, 1998) faisant de l'entreprise le lieu de sa validation et de sa reconnaissance (Monchatre, 2019). Si le concept de compétence a donc définitivement intégré le droit du travail, il est employé indifféremment en lieu et place d'autres notions (capacité, qualités professionnelles...), ce mot désignant finalement, dans un usage « désordonné », une multitude de situations (Thomas, 2018).

Au-delà ces différences, l'une comme l'autre de ces notions posent notamment la question de la preuve de leur existence. Concernant la qualification, Paul Durand soulignait dès 1950 que :

« Il ne suffit pas de déterminer les différentes catégories professionnelles : encore faut-il que, lors de la formation des relations individuelles de travail, le salarié possède bien la qualification attendue de lui. Longtemps, la pratique y est parvenue au moyen du contrat à l'essai qui permet à l'employeur d'apprécier toute la capacité technique du salarié. Le droit moderne tend surtout à garantir cette aptitude par un diplôme qui sanctionne un enseignement. »

Actuellement, plus que les seuls diplômes, c'est la notion de certification, au cœur des dernières réformes de la formation (Caillaud, 2018), qui semble de plus en plus sollicitée pour prouver aussi bien la possession d'une qualification que de compétences. Mais de quelles certifications professionnelles parle-t-on ? Pour l'heure, la diversité marque le paysage en la matière.

Il s'agira de montrer⁴ comment, à l'organisation progressive d'un marché de la certification des qualifications, sous l'influence du développement de la formation continue (1), s'ajoute dorénavant, au sein de ce marché, une promotion grandissante d'habilitations, de blocs et de micro-certifications de compétences (2).

1. L'instauration progressive d'un marché de la certification des qualifications

Dans l'enseignement supérieur comme professionnel, un monopole étatique a progressivement été institué sur les diplômes au XIX^e et au début du XX^e siècle. Sans que ne soient formellement remis en cause ces monopoles toujours inscrits dans le Code de l'éducation, le développement de la formation a contribué, à partir de 1971, à l'apparition de nouvelles formes de documents, attestant également l'atteinte par leurs titulaires d'un niveau de formation. Les diplômes des enseignements secondaires, professionnels ou supérieurs sont aujourd'hui une forme parmi d'autres de « parchemins » au sein d'un ensemble plus vaste de titres écrits appelés certifications professionnelles, destinés aussi à prouver une qualification professionnelle. Le foisonnement de ces actes qui en découla et leur méconnaissance par les entreprises et les travailleurs conduisirent alors le législateur à tenter de réguler ce marché naissant de la certification professionnelle, notion alors juridiquement consacrée.

4. Une partie de ces développements est également publiée dans Caillaud (2024).

1.1. D'un monopole de l'État à une pluralité des certifications

Toutes les définitions de la notion de diplôme présentent le point commun d'en faire un acte de l'État (Durand-Prinborgne, 2003). Que ce soit dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement professionnel, un monopole étatique de délivrance des diplômes a été progressivement proclamé par les législations successives.

1.1.1. Le monopole de l'État sur les diplômes

Le décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'Université fait de celle-ci la seule institution de l'enseignement public et lui confie le monopole de délivrance des grades⁵. Confirmé depuis lors par les différentes législations successives⁶, intégré dans le Code de l'éducation⁷, ce monopole n'a pas été remis en cause depuis⁸ : « L'État a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires. Les diplômes nationaux délivrés par les établissements sont ceux qui confèrent l'un des grades ou titres universitaires [...]. » De ce monopole découle le principe selon lequel « un diplôme national confère les mêmes droits à tous ses titulaires, quel que soit l'établissement qui l'a délivré⁹ ».

Propre à l'enseignement supérieur, cette législation trouve plus tardivement son équivalent dans l'enseignement technique et professionnel. À partir de 1936, notamment la loi du 24 juin prévoyant que les conventions collectives étendues par arrêté du ministre du Travail doivent, entre autres clauses obligatoires, prévoir les salaires minima par catégorie et par région, les diplômes comme le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), créé en 1919 (Caillaud, 2013 ; Bodé, Lembré, Thivend, 2022), entrent dans les processus de classement des salariés dans les conventions collectives de branche. Les pouvoirs publics engagèrent alors une vaste opération d'homogénéisation des programmes, règlements et épreuves d'examens et renforcèrent la capacité d'intervention de l'État dans le champ de la formation professionnelle (Brucy, 1998). Cette stratégie se prolongea malgré la guerre par l'adoption, par le régime de Vichy, d'une législation interdisant alors aux établissements d'enseignement technique publics et privés, aux écoles par correspondance, aux particuliers, aux associations, aux sociétés, aux syndicats et groupements professionnels de délivrer, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux, « aucun diplôme professionnel sanctionnant une préparation à l'exercice d'une profession industrielle, commerciale ou artisanale¹⁰ ».

5. Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'Université.

6. Loi du 18 mars 1880 relative à la liberté de l'enseignement supérieur ; loi Faure n° 68-978 du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur ; loi Savary n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur.

7. Ordonnance n° 2000-549 du 15 juin 2000 relative à la partie législative du Code de l'éducation (C. éduc.) abrogeant les textes précités.

8. Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités et loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

9. Art. L. 613-1 C. éduc.

10. Loi n° 694 du 4 août 1942 relative à la délivrance des diplômes professionnels et loi n° 530 du 4 octobre 1943.

Seules exceptions à ces interdictions : la possibilité d'habilitier les établissements privés de l'enseignement technique à délivrer un diplôme « visé », déléguant le pouvoir d'État à un jury de l'établissement nommé par le ministre compétent¹¹ et la délivrance du titre d'ingénieur diplômé par des écoles privées habilitées par une commission publique. Validés à la Libération¹², ces textes sont intégrés en 1956 dans le Code de l'enseignement technique, puis en 2000 dans le Code de l'éducation¹³.

Selon l'article L. 331-1, « l'État sanctionne par des diplômes nationaux les formations secondaires ». Reproduisant les dispositions des lois de 1942 et 1943, l'article L. 335-13 prévoit toujours l'interdiction à tout établissement, organisation ou personne autres que l'État de délivrer un diplôme professionnel sanctionnant une préparation à l'exercice d'une profession industrielle, commerciale ou artisanale. Sans que le mot « monopole » de l'État ne soit mentionné, c'est pourtant bien de cela dont il s'agit, les exceptions ne pouvant être prévues que dans les conditions fixées par le Code de l'éducation¹⁴.

1.1.2. La reconnaissance officielle des titres d'organismes privés de formation

Si la loi dite Delors sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente est restée la plus célèbre¹⁵, trois autres textes – souvent négligés car méconnus – l'accompagnaient et étaient indispensables à la mise en œuvre de la réforme¹⁶. Or, la loi sur l'enseignement technologique¹⁷ comporte deux dispositions aux effets très importants pour le droit des diplômes.

La première permet l'acquisition des titres et diplômes de l'enseignement technologique aussi bien par les voies scolaires et universitaires que par l'apprentissage et la formation continue. Ce texte dissocie ainsi les titres et diplômes de leur mode d'acquisition et affirme que la formation initiale n'est plus la voie royale de leur obtention. Le second apport de ce texte est l'instauration d'une « homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ». Partant du principe que les salariés peuvent souhaiter acquérir d'autres titres que les diplômes de l'Éducation nationale, cette procédure vise à leur offrir une garantie officielle de l'État sur le niveau de la formation qu'ils vont suivre, dans le cadre des nouveaux dispositifs que leur offre la nouvelle législation sur la formation continue.

11. Ce mécanisme est toujours utilisé par les écoles privées de commerce, de journalisme, de mode et de design pour délivrer des diplômes visés (*Bulletin officiel spécial*, n° 1, 6 avril 2023, note ESRS2306803X).

12. Ordonnance n° 45-1843 du 12 août 194, relative à des actes réglementaires intervenus depuis le 16 juin 1940 et susceptibles d'être validés

13. Ordonnance n° 2000-549 du 15 juin 2000, précit.

14. Tel le régime des écoles techniques privées pouvant délivrer des diplômes « visés » par l'État.

15. Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

16. Portant sur l'apprentissage, la participation des employeurs au financement de la formation et l'enseignement technologique.

17. Loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

Cette homologation repose alors sur la création d'une commission publique placée auprès du Premier ministre, associant représentants des pouvoirs publics, personnalités qualifiées et organisations représentatives d'employeurs et de salariés¹⁸. Sa mission consiste à classer les diplômes de l'enseignement technologique comme les titres des organismes privés, sur une liste construite par spécialités professionnelles et surtout par niveaux de formation. Si les diplômes nationaux de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont inscrits de droit dans cette liste, alors que les autres titres doivent passer par une évaluation assurée par cette commission, cette procédure entraîne bien une validation publique de titres privés par un acte de reconnaissance officielle de l'État et une mise en comparaison de ces titres avec les diplômes publics. L'un des principaux effets de cette procédure a été de permettre aux titulaires de ces titres d'accéder à des concours de la fonction publique, jusque-là réservés aux seuls diplômés, dès lors que ce titre est classé au moins au même niveau que le diplôme requis¹⁹.

1.1.3. La consécration de certificats de branche : l'enjeu de la définition des qualifications

Avec l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion des jeunes, les partenaires sociaux donnèrent compétence aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) des branches professionnelles pour indiquer les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissaient devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification nouvellement créés.

Transposant l'accord de 1983 dans le Code du travail, la loi Rigout²⁰ s'oriente vers une conception classique de la notion de qualification : acquérir un diplôme ou un titre homologué reconnu par une convention collective. Le partage des compétences reste marqué par le classicisme : les diplômes officiels ou les titres officialisés demeurent les débouchés légitimes des formations en alternance, les partenaires sociaux ayant pour seul rôle de placer ces certifications dans les grilles de classification. Cette approche évolue avec l'ordonnance du 16 juillet 1986²¹ qui élargit ce dispositif aux « qualifications figurant sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi de la branche professionnelle ».

Sur la base formelle de cette attribution de compétence en matière de reconnaissance de la formation, les partenaires sociaux s'engagèrent massivement à partir de 1987, sous l'impulsion notamment de la branche de la métallurgie, dans la construction de formations certifiées dont ils reconnaîtront les effets dans les classifications de ces branches. Dès leur origine, le sigle de CQP s'impose alors pour désigner ces nouveaux certificats qui formalisent une qualification définie

18. Commission technique d'homologation (CTH).

19. Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

20. Loi n° 84-130, 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

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

paritairement. Mais il faudra attendre la réforme de 2009²² pour que ces titres paritaires de formation soient légalement reconnus avant que celle de 2018²³ ne les définisse précisément²⁴ : les CQP sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle, qui déterminent à la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. Transmis à France Compétences et à la Caisse des dépôts et consignations, ces CQP peuvent figurer dans un des répertoires des certifications. L'origine conventionnelle de ces certifications paritaires permet difficilement de considérer qu'elles respectent à un modèle identique : leur élaboration n'obéit pas à une stratégie homogène mais propre à chacune des très nombreuses branches s'engageant dans ce processus²⁵.

1.2. L'organisation d'un marché par un cadre fondé sur des niveaux de qualification

Prenant acte de l'existence d'une « jungle des certifications²⁶ », le législateur a institué dès 2002 un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour les recenser et une Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour les réguler²⁷.

Sans définir organiquement la notion même de certification professionnelle, la loi permet de la cerner par le contenu du RNCP, dont la vocation est d'intégrer des diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification de branches (CQP). C'est autour de la qualité juridique du certificateur (État, organismes privés et branches professionnelles) que s'organise le système français de certification professionnelle dont le régime juridique est déterminé par le Code de l'éducation. Consacré comme seul à pouvoir attester les capacités professionnelles des personnes par la législation construite entre 1808 et 1945²⁸, l'État n'est alors plus qu'un certificateur parmi d'autres, dans le champ de la formation continue des « adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent²⁹ ».

Comblant une lacune du droit depuis 2002, la réforme de 2018 fait, pour la première fois, œuvre de définition de la certification professionnelle, dont elle transfère alors le régime dans le Code du travail, et rattache la Commission de la certification à l'établissement public France Compétences. « Documents visant à permettre une validation des compétences et des connaissances acquises

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

23. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

24. Art. L. 6113-4 C. trav.

25. En 2021, on recense 1266 CQP existant dans 152 branches, dont environ 150 dans la seule branche de la métallurgie (source : <https://www.orientation-pour-tous.fr>).

26. En 1999, on évalue à environ 2 700 le nombre de diplômes, titres et certificats différents (Péry, 1999). Avant le développement d'Internet, cette connaissance est alors uniquement sous un format papier.

27. Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

28. Voir *supra*.

29. Art. L. 6111-1 C. trav.

nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles³⁰ », les certifications professionnelles figurent dans le RNCP qui les recense par niveau de qualification et domaine d'activité : les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles³¹ ainsi que ceux délivrés au nom de l'État dans l'enseignement supérieur³² ; les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par des ministères et des organismes certificateurs, qui ne respectent pas les conditions précédentes³³ et les Certificats de qualifications professionnelles de branches (CQP). La réforme de 2018 fut l'occasion de réformer l'ancienne nomenclature des niveaux de formation, datant des années 1960, allant de la fin de la scolarité obligatoire (niveau V) aux diplômes d'ingénieur et au doctorat (niveau I-II)³⁴, et de transposer en droit français la nomenclature proposée au niveau européen³⁵. Un cadre national des certifications est institué en 2019³⁶ définissant le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Ces critères permettent d'évaluer la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle, le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail et le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail³⁷.

Le lien entre qualification du travailleur et certifications professionnelles est fortement affirmé par ces réformes. D'une part, ces dernières sont une des modalités d'accès au « droit à la qualification » reconnu à tout travailleur de pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme³⁸. D'autre part, parmi les qualités attendues de ces certifications, notamment nécessaires à leur enregistrement au RNCP, figurent évidemment l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé et l'impact de la certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi ou sur des métiers similaires ou proches³⁹.

Il n'est donc pas surprenant que les principaux dispositifs de formation visent l'obtention d'une certification professionnelle.

30. Art. L. 6113-1, al. 2, C. trav.

31. Art. L. 6113-3-II C. trav.

32. Art. L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 C. éduc.

33. Telles les certifications du ministère de la Défense.

34. Nomenclature approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969, s'appuyant sur la circulaire n° 11-67-300 du 11 juillet 1967, Bulletin officiel n° 29, 20 juillet 1967.

35. Voir *infra*.

36. Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

37. Art. D. 6113-18 C. trav.

38. Art. L. 6314-1, 1°, C. trav.

39. Art. R. 6113-9 C. trav.

Prouvant une qualification, les certifications du RNCP sont les finalités principales des différents dispositifs de formation professionnelle. Ainsi, le contrat de professionnalisation a-t-il pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues par le « droit » éponyme par des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Depuis la réforme de 2018 sont également définies les actions de formation par apprentissage, objet du contrat du même nom⁴⁰, visant à permettre d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP⁴¹. Succédant à la période de professionnalisation, la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) permet à des salariés n'ayant pas le niveau de licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de bénéfice de ce dispositif. Enfin, comment ne pas citer le compte personnel de formation (CPF), pour lequel sont éligibles les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP.

2. La promotion des blocs et micro-certifications de compétences dans le marché des certifications

Depuis quelques années, on assiste au développement de nouvelles formes de certifications de petites tailles ne visant pas à attester des qualifications professionnelles, mais des « activités professionnelles » ou des « compétences ». Cela s'est traduit en France par l'élaboration d'un répertoire spécifique, distinct du RNCP précédemment cité, destiné à recenser des certifications et habilitations également accessibles par certains dispositifs de formation continue et, en parallèle, par le découpage des certifications professionnelles classiques en blocs de compétences. Ces réformes s'inscrivent dans les conclusions d'une recommandation européenne de 2022 visant à promouvoir la notion de micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité.

2.1. La promotion européenne des micro-certifications pour l'employabilité

Si la notion de *qualification professionnelle* est au cœur de la distinction entre éducation et formation⁴² des traités européens, leur regroupement depuis deux décennies au sein de la notion d'« éducation et formation tout au long de la vie⁴³ » relativise en grande partie cette dichotomie. Qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre, l'action européenne ne peut être coercitive dès lors qu'il s'agit de définir l'organisation et le contenu des systèmes nationaux, auxquels touche toute réforme

40. Art. L. 6313-6 C. trav.

41. Art. L. 6113-1 C. trav.

42. Art. 165 et 166 TFUE ; CJCE, 13 février 1985, *F. Gravier c/ ville de Liège*, aff. 293/83, Rec., p. 593 et CJCE, 2 février 1988, *V. Blaizot c/ ville de Liège*, aff. 24/86, Rec., p. 379.

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

des certifications. C'est donc par la voie essentiellement de recommandations que l'Union européenne agit en la matière. Sans revenir sur l'ensemble des initiatives portant cette question, deux textes récents retiennent l'attention en ce qu'ils promeuvent des réformes importantes des systèmes nationaux de certifications.

L'action européenne s'est d'abord orientée vers la normalisation de l'ensemble des niveaux de certification avec l'adoption d'une recommandation du Parlement et du Conseil européen de 2006⁴⁴ instituant un « cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie » (CEC), texte actualisé en 2017⁴⁵. Tout en venant définir au niveau communautaire la notion de certification professionnelle conçue comme le « résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un apprentissage les acquis correspondant à une norme donnée », ce CEC vise à lier les systèmes de certification des différents pays de l'Union, en jouant le rôle d'outil de transposition des qualifications entre les États membres, les employeurs et les individus, et pour faciliter la tâche de ceux qui souhaitent travailler ou étudier à l'étranger. Dans sa philosophie, le CEC est un outil fondé sur les résultats de l'apprentissage et non sur la durée des études. Les principaux indicateurs du niveau de référence sont les aptitudes, les compétences et les connaissances. Huit niveaux de référence structurent le CEC autour de ce que le certifié sait, de ce qu'il comprend, de ce qu'il est capable de faire, indépendamment du système dans lequel telle ou telle certification a été délivrée. L'élaboration du RNCP obéit à cette logique.

Mais, suivant des travaux menés par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP, 2022 et 2023) sur le développement des *microcredentials* dans différents pays de l'Union depuis deux décennies, une approche européenne des micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité est promue par une recommandation du Conseil du 16 juin 2022⁴⁶. S'insérant dans la stratégie européenne en matière de compétences⁴⁷, dont une des douze actions phares vise ces micro-certifications, la recommandation définit ces dernières comme :

« [...] le relevé des acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage. Ces acquis d'apprentissage auront été évalués au regard de critères transparents clairement définis. Les expériences d'apprentissage menant à des micro-certifications sont conçues pour doter l'apprenant de connaissances, aptitudes et compétences spécifiques qui répondent à des besoins sociétaux, personnels, culturels ou du marché du travail.

44. Recommandation du Parlement et du Conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, 2008/C111/01.

45. Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, 2017/C189/03.

46. Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, 2022/C243/02.

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

Les micro-certifications sont détenues par l'apprenant, peuvent être partagées et sont transférables. Elles peuvent être autonomes ou être combinées pour former des certifications plus étendues. Elles sont étayées par une assurance qualité suivant des normes convenues dans le secteur ou le domaine d'activité concerné ».

Le texte invite les États membres à intégrer les micro-certifications dans leur système afin, d'une part, de permettre aux personnes d'acquérir, de mettre à jour et d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences dont elles ont besoin pour « prospérer sur le marché du travail » et, d'autre part, d'aider les prestataires du secteur des micro-certifications à se préparer à accroître la qualité, la transparence, l'accessibilité et la flexibilité de l'offre d'apprentissage afin de doter les personnes des moyens nécessaires pour se créer des parcours d'apprentissage et professionnels personnalisés. Pour cela, il est recommandé aux États membres d'utiliser les micro-certifications comme outils pour renforcer et compléter les possibilités d'apprentissage existantes, accroître la participation à l'apprentissage tout au long de la vie et contribuer à atteindre un objectif quantitatif (60 % de l'ensemble des adultes doivent participer chaque année à des formations)⁴⁸.

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

Ce sont avant tout les besoins du marché du travail qui apparaissent comme la priorité du texte, ce qui explique d'ailleurs qu'à la différence de la recommandation de 2017 établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, celle sur les micro-certifications ne prend pas appui sur les seuls articles 165 et 166 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)⁴⁹, mais principalement sur l'article 149 qui vise la coopération entre les États membres et à soutenir leur action dans le domaine de l'emploi.

Parmi les points forts de ces micro-certifications, les travaux du CEDEFOP (2022) avancent leur capacité à répondre à l'évolution des besoins immédiats du marché du travail, favorisant l'apprentissage tout au long de la vie, d'être une aide à la reconversion et au perfectionnement professionnels, et permettre aux apprenants de développer et de valider rapidement des compétences professionnelles. Toutefois, des points faibles de ces documents sont avancés qui ne sont pas sans faire écho avec les critiques soulevées en France sur les blocs de compétences, comme nous le verrons. Du côté des usagers, les micro-certifications peuvent être une source d'incertitude s'agissant des avantages qu'elles procurent, provoquer de la confusion en raison de leur complexité et de leur diversité. Elles présentent également des problèmes liés à leur

48. En décembre 2023, les États devaient rendre compte de leur avancement vers les objectifs de la recommandation, mais la première étape d'évaluation par la Commission est prévue en 2027.

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

reconnaissance et ne parviennent souvent pas à atteindre les groupes d'apprenants les plus vulnérables ou les plus défavorisés. Enfin, d'un point de vue institutionnel, les travaux du CEDEFOP évoquent notamment le risque que ces micro-certifications prolifèrent de manière non réglementée et manquent de transparence quant à la question de savoir qui en assure la qualité. Pour y remédier, il est proposé qu'une homologation des micro-certifications soit faite par les autorités responsables de l'éducation et de la formation formelles, pour satisfaire à des critères de qualité vérifiés, afin que l'utilisateur puisse les capitaliser ou les combiner en vue d'obtenir une certification complète.

2.2. Recensement et morcellement des certifications de compétences en France

2.2.1. La création d'un répertoire *ad hoc* de certifications des compétences

À l'occasion de la réforme de la formation de 2009⁵⁰, le législateur français a instauré un inventaire complémentaire au RNCP, destiné à recenser des *certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle*. On y retrouvait des documents relevant d'obligation réglementaire (habilitations découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité), de normes de marché (certifications correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux) ou d'utilité économique et sociale (certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi)⁵¹.

Avec la réforme de 2018, cet inventaire est refondu pour devenir un « répertoire spécifique » (RS) des certifications et habilitations divisé en trois catégories administratives⁵². On y trouve d'abord *les habilitations ou certifications* découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaire pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (FIMO⁵³, habilitations électriques, certificats dans le transport maritime, licences dans l'aviation civile, certification de sauveteur secouriste du travail)⁵⁴. Y figurent ensuite *des certifications de compétences transversales*, mobilisables dans diverses situations professionnelles, indépendantes d'un contexte particulier, néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers (certifications informatiques, en langue étrangère, Cléa...). Apparaissent enfin *des certifications*

50. Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, précit.

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

52. France Compétences, 2019, *Note relative au répertoire spécifique*. Ce document est dépourvu de toute valeur normative si ce n'est d'être interne à cet établissement.

53. Formation initiale minimale obligatoire.

54. Art. L. 6321-2 C. trav.

de compétences complémentaires relatives à des techniques ou à des méthodes appliquées à un métier (techniques de la voix *off* et du doublage pour les comédiens et les journalistes ; technique du *building information modeling* ou modélisation des informations du bâtiment ; certifications de soudure selon des normes de qualité pour des soudeurs industriels). Une quatrième catégorie semble récemment apparaître⁵⁵ sous l'appellation de certifications couvrant une « activité professionnelle autonome complémentaire à une activité principale ». Celle-ci pose notamment la question de la distinction entre « métier » et « activité professionnelle autonome ». Pour pouvoir être enregistrée au RNCP, la certification professionnelle doit viser un métier qui puisse permettre, à titre principal, l'exercice à temps plein d'une activité professionnelle. Si tel n'est pas le cas, on parlera d'activité professionnelle autonome complémentaire, utile pour la vie professionnelle de l'actif en tant que complément de revenu qui, dans ce cas, ne peut prétendre à la reconnaissance en tant qu'objectif d'apprentissage. Selon France Compétences, on rencontre cette situation dans les activités indépendantes et, plus spécifiquement, celles du domaine du bien-être et du développement personnel, ou lorsqu'un métier est en voie de disparaître du fait de la disparition du besoin économique. Mais, si l'activité trouve un modèle économique pérenne et permet l'émergence de métiers viables, les certifications qui peuvent y préparer doivent figurer au RNCP.

Les certifications du RS diffèrent donc de celles du RNCP sur certains points majeurs. Si les secondes sont classées par niveaux, tel n'est pas le cas des premières qui ne certifient pas une qualification professionnelle, mais viennent en compléter éventuellement une. Parmi les qualités attendues des certifications-habilitations dans leur enregistrement au RS figure aussi au premier chef l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail, sans que ne soit visé un métier, l'accès ou le retour à l'emploi⁵⁶.

2.2.2. Les blocs de compétences ou le morcellement de la qualification

À l'occasion de la réforme de la formation de 2014⁵⁷, la notion de blocs de compétences émerge dans le droit. Ils sont définis comme des « parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein du RNCP », mais sans plus de précision. La réforme de 2018 est venue faire œuvre de définition⁵⁸ : les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées⁵⁹ ».

55. France Compétences, 2023, *Vademecum. Le Répertoire national des certifications professionnelles*, v1.1.

56. Art. R.6113-9 C. trav.

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

58. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, précit., et le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux.

59. Art. L. 6113-1 C. trav.

Ces blocs deviennent en eux-mêmes les objets des dispositifs de formation comme le CPF⁶⁰ ou de la validation des acquis de l'expérience, dont la procédure a été redéfinie en 2023⁶¹. La cohérence de ces blocs de compétences, voire leurs correspondances partielles avec ceux d'autres certifications professionnelles, est un des critères d'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP⁶². En l'absence d'une telle structuration en blocs, la certification ne peut être enregistrée au RNCP.

Techniquement, le morcellement des diplômes ou des titres professionnels n'est pas nouveau. D'une part, sous l'influence de la formation continue, certains CAP sont découpés en « unités capitalisables » dès les années 1970, avant que ce principe ne soit généralisé aux diplômes de l'Éducation nationale à partir de 1982⁶³. D'autre part, l'instauration de la Validation des acquis de l'Expérience (VAE) en 2002, acte le principe d'une validation partielle de la certification, le jury devant dans ce cas se prononcer sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire, ce qui suppose ainsi d'identifier lesquelles sont attribuées au demandeur et donc de les identifier⁶⁴. Ces deux démarches permettent alors de sortir de la logique du « tout ou rien » qui présidait jusque-là au régime des diplômes et titres. Mais elles ne supposaient pas une autonomie de ces unités acquises (CÉREQ, 2017).

Avec la réforme de 2018, ces blocs « homogènes et cohérents » ne sanctionnent pas des connaissances et des aptitudes, mais bien « des compétences ». Derrière, ce n'est donc pas la qualification qui est visée, mais « l'activité professionnelle » pouvant s'exercer de façon autonome, même si, selon France Compétences, l'expression « contribuant à » signifie qu'un bloc ne se confond pas complètement avec le périmètre d'une activité professionnelle... ce qui ne participe pas à éclaircir la notion⁶⁵.

Dans le paysage des certifications professionnelles, certains risques liés à cette démarche sont soulevés (CÉREQ, 2017) : émiettement des diplômes et titres, perte de repères pour les individus et pour les employeurs, contribution à un marché de la certification pour l'accumulation de signes, badges..., dévalorisant et démonétisant leur valeur et leur reconnaissance dans le rapport de travail.

2.2.3. Accès à l'initiative du travailleur ou obligation de l'employeur ?

Certifications et habilitations du RS comme blocs de compétences posent les questions des moyens d'y accéder, du temps sur lequel le travailleur doit les acquérir et des responsabilités de l'employeur en matière de formation professionnelle. Les unes comme les autres sont explicitement

60. Art. L. 6323-6 C. trav.

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

62. Art. R. 6113-9, 7°, C. trav.

63. Décret n° 82-906 du 20 octobre 1982 portant application de l'article 10 de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

64. Art. L 335-5 C. éduc. dans sa rédaction d'alors.

65. France Compétences, 2019, *Note relative aux blocs de compétences*.

éligibles au compte personnel de formation⁶⁶. En principe, celui-ci ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, qu'il soit salarié, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Mais l'importance donnée au CPF par les dernières réformes ne doit pas faire oublier les obligations de l'employeur et, en particulier, celles d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations⁶⁷. Or, si la certification visée conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, comme c'est le cas pour de nombreuses habilitations, elle constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération⁶⁸. En principe, elle doit donc être financée par l'employeur et pas par le CPF du salarié.

Mais, pour un demandeur d'emploi, qu'en est-il ? Inévitablement, on sollicitera de lui qu'il utilise son CPF. Or, à la différence des diplômes, titres à finalité professionnelle et CQP du RNCP qui sont acquis à vie, de nombreuses certifications et habilitations du RS sont délivrées pour une durée limitée et courte⁶⁹. Dès lors, pour un demandeur d'emploi, recourir au CPF pour devoir réacquérir régulièrement ces habilitations et certifications de compétences risque de lui faire vider régulièrement son compte, non pour se qualifier, mais simplement pour maintenir son employabilité⁷⁰.

Conclusion

Alors que les certifications professionnelles viennent prouver une qualification professionnelle et viser un métier⁷¹, les certifications et habilitations, les blocs de compétences et les micro-certifications viennent attester des compétences professionnelles sans qu'il ne soit question de niveau. La question d'un marché de la certification et la place qu'y occupe la puissance publique diffèrent également selon la nature de ces objets. Si le rôle central régulateur de la commission de la certification de l'établissement public France Compétences est consacré par le Code du travail⁷² pour celles présentes dans les deux répertoires (RNCP et RS), tel n'est pas obligatoirement le cas pour des micro-certifications comme pour des formes plus récentes de formation que sont les MOOC⁷³

66. Art. L. 6323-6, I, C. trav.

67. Art. L. 6321-1. C. trav.

68. Art. L. 6321-1 et 2 C. trav.

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

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

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

72. Art. L. 6113-1 C. trav.

73. *Massive open online course*, qu'on peut traduire comme « cours en ligne ouvert à tous ».

ou les plateformes de formations en ligne, qu'elles soient privées comme publiques, et qui possèdent leurs propres labels (Epstein, 2021). Ces dernières garantissent-elles une place régulatrice de la puissance publique ou s'organisent-elles sur la constitution de communautés de confiance (Young, 2001) qui leur sont propres, préfigurant un marché hors de toute régulation ?

Enfin, ces formes diverses de certifications posent la question de leur reconnaissance. De nombreuses conventions collectives de branche font apparaître les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les CQP de branches parmi « les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification⁷⁴ » (Caillaud, Quintero, Séchaut, 2013). Tel n'est pas le cas des certifications et habilitations, des blocs de compétences ou des micro-certifications en cours de développement, ne serait-ce justement parce que ces documents ne sanctionnent pas de qualification. Cette course à leur acquisition apparaît de plus en plus comme la finalité de la formation, favorisant l'accumulation de signaux, et autant de badges sur le marché du travail, dont le nombre dépasserait la cohérence dans la prise en compte du CV des travailleurs.

Bibliographie

BODÉ G., LEMBRÉ S., THIVEND M. (dir.), 2022, *Une formation au travail pour tous ? La loi Astier, un projet pour le XX^e siècle*, Paris, Classiques Garnier

BRUCY G., 1998, *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965)*, Paris, Belin

BUSCATO M., 2006, « Introduction. Quand la qualification fait débat », *Formation Emploi*, n° 96, p. 5-10

CAILLAUD P., 2024, « Certifier ou micro-certifier le travailleur. Entre recommandations européennes et réformes nationales, quelle conception de la qualification ? », *TransFormations. Recherche en éducation et formation des adultes*, dossier « Troubles dans la dialectique du travail et de la formation », n° 26, à paraître

CAILLAUD P., 2022, « Les qualifications professionnelles : clarification ou redéfinition du rôle de l'État et des partenaires sociaux ? », *Droit social*, n° 6, p. 496

CAILLAUD P., 2018, « La refonte du système des diplômes et des certifications professionnelles », *Droit social*, n° 11, 1016-1021

CAILLAUD P., 2013, « Certifier la capacité professionnelle : un débat juridique centenaire », dans G. BRUCY, F. MAILLARD, G. MOREAU (dir.), *Le CAP. Un diplôme du peuple (1911-2011)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 103-118

CAILLAUD P., QUINTERO N., SÉCHAUD F., 2013, « Quelle place, quel rôle et quel statut du diplôme dans les grilles de classification des branches professionnelles ? », *CPC info*, n° 53, p. 61-69

CEDEFOP, 2023, *Microcredentials for labour market education and training: The added value for end user*, CEDEFOP research paper, Publications Office of the European Union

CEDEFOP, 2022, « Les micro-certifications : désormais un enjeu de taille ? », note d'information

74. Art. L. 2261-22 C. trav.

CÉREQ, 2017, « Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux », *CÉREQ Échanges*, n° 4

DESMOULINS L., EPPSTEIN R., 2020, « Accréditation et labellisation des diplômes du supérieur : l'autorité des systèmes de reconnaissance et symboles graphiques afférents », *Études de communication*, n° 55, p. 91-110

DUPRAY A., GUITTON C., MONCHATRE S. (dir.), 2003, *Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Paris, Octarès

DURAND P., 1950, *Traité de droit du travail*, 3 tomes, Paris, Dalloz

DURAND-PRINBORGNE C., 2003, « Le diplôme d'État », *Vie sociale*, n° 2, p. 11-27

FRIEDMANN G., 1956, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard

LYON-CAEN A., 1992, « Le droit et la gestion des compétences », *Droit social*, n° 6, p. 573-580

LYON-CAEN A., 1988, « Le droit et les classifications », *Travail et emploi*, n° 38, p. 21-24

MAGGI-GERMAIN N., 2009, « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit social*, n° 12, p. 1234-1245

MONCHATRE S., 2019, « Les politiques de la compétence, de quoi parle-t-on ? », *Revue de droit du travail*, n° 7-8, p. 472-479

NAVILLE P., 1956, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Librairie Marcel Rivière

PÉRY N., 1999, *La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité

PERTEK J., 2008, *Diplômes et professions en Europe*, Bruxelles, Bruylant

TANGUY L., 1998, « Définitions et usages de la notion de compétence », dans A. SUPIOT (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ

THOMAS S., 2018, *La compétence du salarié*, Toulouse, Presse de l'Université Toulouse 1 Capitole

YOUNG M., 2001, « Certifications et formation tout au long de la vie : deux approches contradictoires », *Formation Emploi*, n° 76, p. 205-210

YUNG-HING J., 1986, *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, thèse, Paris, CNRS Éditions