

QUALIFICATIONS, CERTIFICATIONS, CLASSIFICATIONS

Sources

Article L. 900-3 du Code du travail

Articles L. 132-12 al 1 et L. 133-5 du Code du travail

Articles 2-12, et 3-1 à 3-2, 8-1 à 8-8 de l'ANI du 5 décembre 2003

Article L. 613-1 du Code de l'Éducation

L'article L. 900-3 affirme le droit des salariés à la qualification professionnelle : «*Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :*

■ **soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles** prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

■ **soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;**

■ **soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle (...)**».

La mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation s'appuie notamment sur cet article.

La qualification

Au sens courant, le terme «qualification» recouvre plusieurs définitions.

Selon la définition de l'AFNOR (norme NF EN ISO / CEI 17024) la qualification est la démonstration des qualités personnelles et des niveaux d'instruction, de formation et/ou d'expérience professionnelle.

D'un point de vue juridique, le terme «qualification» recouvre deux notions distinctes :

■ **la qualification individuelle** : elle est constituée par l'ensemble des diplômes, titres, expériences professionnelles, acquis théoriques et pratiques formellement validés, qui dotent l'individu d'un patrimoine professionnel.

■ **la qualification de l'emploi occupé ou contractuelle** : elle se traduit par la possibilité offerte à un individu d'accéder à un emploi, en considération de sa qualification. Elle permet au salarié d'être rattaché à une catégorie professionnelle préalablement établie et définie dans une grille de classifications d'une convention collective. Elle se concrétise juridiquement, lors de la conclusion du contrat de travail, par l'opération de «classement du salarié». Cette qualification contractuelle figure obligatoirement sur le bulletin de salaire de chaque salarié.

Un contrat ou une période de professionnalisation vise l'acquisition d'une **qualification individuelle**. Il est important de noter qu'il n'existe pas d'automatisme entre l'acquisition d'une qualification individuelle et l'acquisition d'une qualification contractuelle.

Les certifications professionnelles

Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, inscrites dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sont des qualifications qui peuvent être obtenues dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Rappel : Une fois acquises, les certifications professionnelles peuvent être inscrites, à la demande du salarié, dans son passeport formation.

■ Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Créé par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) tient à la disposition des personnes et des entreprises une information sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles. Il contribue ainsi à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle.

Sont enregistrés de droit dans le RNCP les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, ainsi que les anciens titres homologués. Les autres diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification professionnelle, sont enregistrés à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle. **Par conséquent, toutes les certifications professionnelles existantes ne figurent pas systématiquement dans le RNCP.**

Attention : seules les certifications professionnelles inscrites dans le RNCP sont accessibles par la VAE.

Le RNCP contient notamment les informations suivantes :

- le(s) secteur(s) d'activités, les types d'emplois accessibles par le titulaire du titre, diplôme ou certificat;
- les modalités d'accès à la certification officiellement reconnues (formation initiale, formation continue, validation des acquis de l'expérience);
- les conditions particulières éventuelles d'obtention du diplôme, titre ou certificat;
- le niveau de qualification certifié par le diplôme, titre ou certificat;
- les correspondances entre les certifications, ainsi que les reconnaissances mutuelles, partielles ou totales lorsqu'elles sont explicitement prévues par les autorités qui les délivrent.

Le RNCP est consultable directement à partir du site de la [Commission nationale de la certification professionnelle](#).

■ Le diplôme

Le diplôme est une pièce, matérielle ou non, établissant un privilège ou un droit ayant une dimension juridique, qui conditionne l'accès à certaines professions, certaines formations ou concours.

Il certifie que son titulaire a atteint un niveau, déterminé et vérifié, de connaissances et d'aptitudes, le plus fréquemment à l'issue d'une période de formation.

L'appellation «Diplôme» est généralement réservée aux titres délivrés par et sous le contrôle du ministère de l'Education nationale ou d'un autre ministère.

Un contrat et une période de professionnalisation peuvent viser tout diplôme enregistré dans le RNCP.

Exemple : BTS «Management des Unités Commerciales».

■ Le titre à finalité professionnelle

Le titre à finalité professionnelle est une certification délivrée par l'Etat ou par des organismes publics ou privés, qui atteste que son titulaire dispose des compétences, connaissances et aptitudes permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées, le plus fréquemment à l'issue d'une période de formation.

Seuls sont visés, dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, les titres à finalité professionnelle enregistrés dans le RNCP. Hormis pour les titres délivrés par l'Etat, et les anciens titres homologués, l'enregistrement des titres à finalité professionnelle dans le RNCP doit faire l'objet d'une demande des autorités ou organismes qui les ont créés.

Le dossier de demande d'enregistrement doit notamment comporter :

- une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié, élaboré avec la participation des professionnels concernés ;
- une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées, attestant d'une qualification, et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi décrit ;
- la composition du jury de certification ;
- un état des emplois occupés, et de leur niveau, par au moins 3 promotions de titulaires de la certification. L'organisme doit s'engager à mettre en place un dispositif

de suivi des titulaires du titre, afin de vérifier la relation entre les emplois occupés et le descriptif d'emploi.

Exemple : Titre professionnel «Technicien supérieur en réseaux informatiques et télécommunications d'entreprise», délivré par le Ministère chargé de l'Emploi.

■ Le Certificat de Qualification Professionnelle

Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire, dans le cadre d'accords qui en organisent le processus de création et de mise en œuvre. Ce titre atteste, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification dans un emploi propre à la branche, acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé.

Il existe actuellement plus de 400 CQP, recensés dans le guide technique 2005 du Centre Inffo.

Exemple : CQP «Attaché commercial» de la branche des industries alimentaires.

Les CQP ont vocation à préparer au plus près à une qualification directement opérationnelle en entreprise. Ils constituent également une réponse souple à l'évolution des besoins de la profession en matière de compétences, et permettent de combler une absence de certification.

L'acte portant création d'un CQP définit de façon précise ses caractéristiques, par exemple : exigence de pré-requis et d'années d'expérience dans la branche professionnelle, positionnements préalables, durée de la formation, contenu de la formation, modalités de suivi et de validation de la formation.

Un contrat et une période de professionnalisation peuvent viser tout CQP créé par une branche professionnelle, sans que celui soit obligatoirement inscrit au RNCP.

Attention : un CQP n'est accessible par la VAE que s'il est enregistré dans le RNCP, et si les instances paritaires de la branche professionnelle le prévoient dans le règlement de certification.

La classification d'une convention collective nationale de branche

La classification d'une convention collective nationale de branche (CCN) est un système de classement et de hiérarchisation des qualifications et des emplois. Il permet de rattacher chaque salarié à une qualification de l'emploi occupé, qui apparaît obligatoirement sur son bulletin de salaire.

La branche constitue le cadre de référence pour la négociation sur les classifications, en raison de l'obligation légale de négocier à laquelle sont soumis les partenaires sociaux et, en raison des enjeux qui sont au cœur de cette négociation.

La loi impose qu'une grille de classifications soit élaborée dans les branches qui n'en sont pas encore pourvus. Pour celles qui en disposent, une négociation tous les cinq ans doit être engagée sur leur révision éventuelle, afin que soient prises en compte les évolutions des emplois.

■ Typologie des classifications

Selon les conventions collectives, plusieurs types de grille de classifications ont pu être identifiés.

• Les grilles de classification de type Parodi

Les grilles Parodi se caractérisent généralement, par une simple énumération de dénominations de postes sans descriptifs précis, en face desquels sont placés des coefficients salariaux. Le classement de ces dénominations produit la hiérarchie des salaires exprimée en points le plus souvent.

Illustration

La classification de la CCN du Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 3241), fournit des listes de dénomination de postes par catégorie :

« *Catégorie 1* :

- *vendeur moins de 3 mois de pratique professionnelle*
- *personnel de nettoyage ;*
- *coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin ;*
- *surveillant aux portes, étiqueteuse, concierge*»

• Les grilles mixtes de classification

Ce type de grille associe des critères classants et des descriptions de tâches. Ainsi le classement des salariés ne résulte pas uniquement, comme dans les grilles à critères classants, de la conjonction des critères, mais également des descriptions de postes qui leurs sont associées.

Illustration

La classification de la CCN des ETAM des Industries de carrières et matériaux (n° 3081) définit des niveaux par l'utilisation de critères classants. Mais elle comprend également une annexe qui fournit, par filières professionnelles, des listes d'emplois, chaque emploi étant accompagné d'une définition, affecté d'un niveau et d'un degré et d'un coefficient.

Ainsi, dans la filière sténodactylo secrétariat, la définition de la dactylo 1er échelon (Niveau I, degré 3, coefficient 130) est la suivante : «*Employé sur machine à écrire capable au mois de 25 mots/minute, effectuant correctement les travaux courants avec une présentation satisfaisante*».

• Les grilles à critères classants

Les grilles à critères classants reposent sur la définition de niveaux de qualification à partir d'une série de critères prédéterminés ou implicites, identiques pour chaque niveau. Dans la plupart des grilles de classification à critères classants, des échelons pour les différents critères sont identifiés, de façon à mettre en lumière les différents niveaux et les possibilités de progression. La plupart des accords de classifications reprennent ceux de la Métallurgie, à savoir le type d'activité, le niveau de connaissance, le niveau de responsabilité et le degré d'autonomie. Certaines grilles à critères classants contiennent une méthode d'évaluation des postes.

Illustration

Extrait de la CCN de la Promotion construction (n° 3248) :
Niveau 2 : D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, il exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prendre des initiatives. Le travail demandé correspond au niveau de fin d'études secondaires.

Exemples de tâches de niveau 2 : employé de bureau, sténo-dactylo, aide-comptable, hôtesse standardiste, comptable, secrétaire, pupitreux, vérificateur, dessinateur, métreur, hôtesse de vente, télé-vendeuse, négociateur ou vendeur 1er degré, prospecteur foncier.

■ Echelon 1 (coefficient 123)

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes impliquant une prise d'initiatives dans le cadre des instructions reçues ou nécessiter des opérations de vérification. Le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps.

■ Echelon 2 (coefficient 143)

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées. La solution des difficultés nécessite une prise d'initiatives.

■ Echelon 3 (coefficient 163)

Le travail se caractérise par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction ou une bonne expérience et des connaissances dans les activités connexes. Lorsqu'il y a responsabilité technique du travail réalisé par un personnel de moindre qualification, elle peut comporter l'organisation et le contrôle des personnes dirigées. Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, doit savoir choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

■ Identification d'une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN pour mettre en œuvre un contrat ou une période de professionnalisation

Outre les qualifications enregistrées dans le RNCP, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle, le contrat et la période de professionnalisation peuvent viser l'obtention d'une qualification «reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche» (Article L.900-3 du Code de travail).

Par conséquent, la convention collective nationale (CCN) où est reconnue la qualification visée n'est pas systématiquement celle applicable dans l'entreprise du bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Attention : certains accords de branche sur la formation professionnelle peuvent prévoir que seules les qualifications reconnues par la convention collective nationale de la branche sont concernées.

Afin de mettre en œuvre un contrat ou une période de professionnalisation visant une qualification reconnue

dans les classifications d'une CCN, il convient en amont d'adopter la démarche suivante, en lien étroit avec le(s) organisme(s) qui va (vont) dispenser la formation :

- Décrire les compétences, aptitudes, connaissances que le salarié devra acquérir au cours de son parcours de professionnalisation, en lien avec le poste occupé ;
- Identifier la CCN prévoyant ce type de qualification dans ses classifications : il n'existe pas d'outils permettant de centraliser les qualifications disponibles dans l'ensemble des CCN. Les CCN sont disponibles sur le site www.legifrance.gouv.fr. La recherche pourra se faire de façon thématique, à partir des secteurs d'activité et des métiers couverts par la CCN. La convention de formation entre l'organisme et l'entreprise devra préciser l'intitulé de la qualification visée, ainsi que le numéro de la CCN dans laquelle elle est reconnue.
- Établir un programme de formation permettant l'acquisition de la qualification visée, en tenant compte des critères précisés dans la classification de la CCN, et respectant les principes d'individualisation et d'alternance de la professionnalisation ;
- Définir précisément les modalités d'évaluation et de validation des aptitudes et compétences acquises, qui devront être précisées dans la convention de formation.

Illustration

Un salarié d'un service de santé au travail va suivre une période de professionnalisation pour pouvoir exercer les missions de formateur interne.

La qualification retenue est celle de formateur de la convention collective nationale de branche des organismes de formation (n° 3249), équivalent dans la classification à « *Technicien qualifié 2^{ème} degré, niveau D : formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées* ».

A partir des compétences, connaissances et aptitudes, identifiées pour la qualification de formateur, l'organisme de formation a établi un programme individualisé et en alternance pour le salarié. Il a également défini des modalités d'évaluation et de validation spécifiques pour attester que le salarié aura effectivement acquis les connaissances et aptitudes liées à cette qualification, à l'issue de la formation.

Attention : il convient de rappeler qu'un contrat ou une période de professionnalisation visent l'obtention d'une qualification individuelle, à l'issue d'une période de formation. Il n'existe pas d'automatisme entre l'acquisition d'une qualification individuelle et la reconnaissance de cette qualification acquise dans la grille de classification d'une CCN. En effet, en droit français, l'employeur est seul juge de la qualification contractuelle.

Les missions de la CPNE et de la CPNAA en matière de qualification

■ La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est une instance de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés. Elle

a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle.

La CPNE a notamment pour mission de :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- définir la liste des qualifications professionnelles accessibles au titre du contrat et de la période de professionnalisation.

Dans ce cadre, la CPNE procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, ...).

■ La Commission paritaire nationale de l'application de l'accord OPCALIA (CPNAA)

La CPNAA de l'accord OPCALIA est une commission paritaire qui assure le suivi et la mise à jour de l'accord sur la formation relatif à la formation professionnelle. Elle comprend des représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés.

Dispositions de l'accord interprofessionnel du réseau OPCALIA

Article 23-2 de l'accord OPCALIA du 20 septembre 2004 :

« La CPNAA assure les missions suivantes :

- étudier, dans le cadre du suivi de l'accord, l'opportunité et les conditions de mise en œuvre eu égard notamment aux évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, des moyens propres à faciliter la mise en œuvre des dispositifs ;
- établir et mettre à jour la liste des publics et formations pour lesquels la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée des formations peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- établir et mettre à jour la liste des qualifications et des actions de formation éligibles au titre des périodes de professionnalisation en y intégrant notamment des qualifications transversales à plusieurs métiers, au sens de l'article L 900-3 du Code du travail ;
- modifier en tant que de besoin le coût horaire modulable tel qu'évoqué à l'article 19 ;
- examiner les conditions dans lesquelles des financements particuliers pourraient être envisagés afin de prendre en compte les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés à des publics sans qualification professionnelle reconnue ;
- rechercher les moyens de concourir au développement concerté des différentes formes d'alternance, y compris l'apprentissage, conformément aux dispo-