

La politique du titre à l'épreuve du terrain

En dépit de leur attractivité et d'un nombre croissant de candidats, les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail restent encore relativement méconnus. Une enquête du Céreq menée auprès de différents acteurs, privés et institutionnels, du marché de la formation et de l'emploi ainsi que des entreprises permet d'éclairer la façon dont est perçu et mis en oeuvre ce type de certification.

A côté des diplômes de l'Education nationale et des certificats de qualification professionnelle (CQP) promus par les branches, les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail tiennent une place discrète mais croissante dans la sphère de la certification. Le nombre de certifiés a ainsi plus que doublé en dix ans. En 2017, trois quart des 183 000 candidats au titre, en grande majorité des demandeurs d'emploi, l'ont obtenu ; 69 % des certifiés ont trouvé un emploi six mois après son obtention [1]. Les certifications du ministère du Travail (cf. encadré n°1) constituent un domaine vaste de plus de 250 titres, régulièrement actualisés, couvrant un large panel de métiers avec toutefois une concentration de l'offre sur les spécialités tertiaires [2]. Allant du niveau V à II, les formations aux titres visent les premiers niveaux de qualification et progressivement les niveaux supérieurs, suivant en cela le processus d'élévation des qualifications des emplois et des actifs. Une enquête qualitative menée par le Céreq dresse un panorama des usages et des perceptions de la valeur des titres professionnels par les acteurs du marché de l'emploi, de la formation et des entreprises (cf. encadré n°2). Alors que sont attendus les décrets d'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cette enquête est l'occasion d'interroger la façon dont les acteurs de terrain se saisissent de ce dispositif de certification.

Des atouts pour l'emploi et la modularisation des formations

Les observations de terrain confirment quelques tendances de fond [3]. Les titres sont reconnus par tous pour les avantages qu'ils procurent en termes d'accès

à l'emploi. Ils le sont également pour leur ingénierie évolutive et modulaire basée sur des CCP (certificats de compétences professionnelles), précurseurs des blocs de compétences. Ces atouts pour l'emploi sont toutefois contrebalancés par un déficit d'image, un manque de lisibilité de l'offre et une trop faible visibilité auprès des différents usagers. Souvent associés aux demandeurs d'emploi, les titres sont ainsi trop peu connus des autres publics (salariés, jeunes sortis du système éducatif sans diplôme, etc.) ou des acteurs du monde économique – notamment des TPE/PME – et, de manière plus surprenante, des prescripteurs de la formation ou des intermédiaires du marché du travail. Les recruteurs expriment pour leur part leurs difficultés à identifier les certifications, en particulier à dissocier le titre d'un diplôme. En revanche, la distinction entre titre et CQP leur est davantage familière, le premier étant affilié à l'acquisition d'un métier, le second plutôt à une formation d'adaptation au poste.

Les titres professionnels se rencontrent peu dans les plans de formation continue des entreprises enquêtées. Le recours aux titres s'effectue souvent dans le cadre de contrats aidés (contrat de professionnalisation, contrat de professionnalisation intérimaire, etc.) accompagnant les reconversions professionnelles en vue d'une mobilité externe. D'autres motifs expliquent cet usage limité : l'absence d'informations sur le dispositif des titres, notamment sur les modes de financement des formations qui y conduisent ; la prégnance de la valeur des diplômes dans l'esprit des DRH, encore largement issus de formations académiques ; la crainte de devoir affronter des demandes de reconnaissance par un ●●●

Claudine ROMANI
(Céreq)

CERTIFICATION
TITRE
BLOC DE
COMPÉTENCES
ORGANISME DE
FORMATION
CFA
ENTREPRISE

1 Les titres professionnels, de quoi parle-t-on ?

Trois grands types de certification coexistent, les diplômes délivrés par l'Education nationale, les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) portés par les branches et les titres professionnels. Inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), les titres professionnels sont certifiés par l'Etat et délivrés par le ministère du Travail. Ils attestent que leur titulaire a les compétences, aptitudes et connaissances requises pour l'exercice d'un métier. Ils s'adressent à toute personne sortie du système scolaire, déjà engagée dans la vie active en étant soit sous contrat de travail, soit à la recherche d'un emploi, et visant une qualification professionnelle pour favoriser son évolution professionnelle ou son retour à l'emploi.

Trois voies sont possibles pour préparer un titre : la formation continue, la VAE et, depuis le décret n° 2016-954 du 11 juillet 2016, la voie de l'apprentissage ; dans ce cas, le jeune doit justifier de l'une des 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. Les titres sont composés de blocs de compétences appelés certificats de compétences professionnels (CCP), éligibles au Compte personnel de formation (CPF). Pour accéder à un titre, le candidat peut préparer soit l'intégralité des certificats prévus par le référentiel de certification du titre visé, soit les valider progressivement par capitalisation. Comme pour les diplômes, la durée de vie d'un titre peut être limitée. En revanche, l'acquisition du titre, d'un ou plusieurs CCP est définitive. Qu'il soit issu de la voie de la formation professionnelle, de la VAE ou de l'apprentissage, le candidat passe les épreuves de validation du titre devant un jury composé d'au moins deux professionnels.

Depuis la circulaire du 18/02/2011, tout organisme de formation, y compris l'AFPA, exempté de la procédure avant cette date, doit demander un agrément pour organiser ces sessions de validation conduisant au titre professionnel. Celles-ci sont supervisées par les Unités départementales (UD) de la Direccte du département concerné, qui habilitent aussi les membres des jurys. Un agrément est donné pour un titre, un site géographique et une durée déterminés.

••• reclassement catégoriel (et salarial) des salariés certifiés, même si les titres sont peu formalisés dans les conventions collectives. Par ailleurs, les démarches de VAE des salariés visent rarement l'obtention d'un titre professionnel, du fait semble-t-il de la lourdeur de la procédure administrative ou du parcours de formation qui y mène. Les plus chevronnés peinent à valoriser l'expérience professionnelle développée dans leur emploi lors de l'examen final pour le titre. Si une solution était trouvée à ces obstacles, la VAE pourrait constituer une marge de progrès importante pour la politique du titre.

Les sociétés d'intérim déclarent au contraire avoir un usage fréquent et spécifique des titres. Elles forment régulièrement pour ou à la place de leurs clients, en liant embauche et formation via les contrats de professionnalisation, les contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et les contrats de professionnalisation intérimaire (CDPI). Certaines agences garantissent aux candidats une période « sécurisée » plus ou moins longue de missions d'intérim après l'obtention d'un titre professionnel. Selon certains responsables enquêtés, cette période peut être par exemple de 18 mois en ce qui concerne les opérateurs de fabrication dans le secteur de l'automobile. Cette démarche

est estimée profitable à tous. Pour la société d'intérim, elle limite les coûts du turn over en fidélisant un volant d'intérimaires expérimentés déjà adaptés aux besoins d'un territoire. Pour les intérimaires, elle ouvre la perspective d'un cadre moins précaire d'emploi. Les entreprises, elles, disposent ainsi d'une main-d'œuvre qualifiée et certifiée, opérationnelle à court terme, sans avoir à assumer la charge financière de sa formation.

Des centres agréés en attente de changements

Les centres agréés de formation, privés ou publics (dont l'AFPA), sont en première ligne dans la mise en œuvre des titres professionnels auprès des publics. Pour pouvoir y préparer des candidats, ils doivent obtenir un agrément qui leur permettra d'organiser les sessions d'examen. De l'avis unanime, ce sont les modalités d'évaluation et de validation qui garantissent la valeur des titres sur le marché. Mais certaines difficultés dans l'organisation des sessions rendent parfois l'exercice ardu : problèmes de recrutement, de professionnalisation et de rétribution des jurés ; conditions matérielles insuffisantes pour une évaluation de qualité ; absence d'un corps d'inspection dédié aux titres professionnels ressenti comme un manque, l'accompagnement et le contrôle pédagogiques étant estimés source d'amélioration des contenus formatifs. En outre, si les référentiels de certification des titres sont jugés minutieux, les responsables de centres agréés regrettent de ne pouvoir disposer de référentiels de formation (les repères pour la formation), à l'instar de ce qui existe pour la plupart des diplômes du ministère de l'Éducation nationale.

Selon ces mêmes responsables de centres, le facteur-clé de la réussite au titre réside dans un positionnement personnalisé des candidats à l'entrée de la formation : une surestimation de niveau entraînant l'échec, une sous-estimation la démotivation, les deux cas de figure étant souvent synonymes d'abandon. C'est pourquoi l'efficacité de dispositifs promus par Pôle emploi, tels que la méthode de recrutement par simulation (MRS), et largement reconnus par la profession pourrait inspirer un recours facilité, pour tous les centres agréés, à un type d'outil apparenté.

Mais ces démarches de qualité ou d'innovation des organismes agréés butent sur les injonctions d'un marché estimé contradictoire, d'un côté tiré par l'acheteur unique régional visant la baisse du prix unitaire pour maîtriser les coûts, et de l'autre dominé par une concurrence exacerbée du fait d'un nombre croissant d'offres, dont les « nouveaux » arrivants que sont les Greta puis les CFA.

Après quelques expérimentations régionales, la réglementation (arrêté du 11 juillet 2016) a étendu la préparation des titres professionnels à la voie de l'apprentissage, en plus de celles de la formation continue et de la VAE. Avec l'ouverture des CFA au public postsecondaire, cible des certifications du ministère du Travail, ce sont à la fois une mixité accrue des publics et un décloisonnement des parcours qui sont escomptés. Cette mesure devrait offrir des solutions formatives plus nombreuses pour les jeunes sortis de l'école sans qualification ou titulaires d'un niveau V. L'élargissement des publics de l'apprentissage au postsecondaire a été facilité par la mesure portant l'âge limite d'entrée en apprentissage de 26 à 30 ans. Il permet en outre aux entreprises de disposer d'une base plus large de recrutements pour des métiers pointus, en tension ou à faible attractivité. Le mouvement est cependant progressif. Afin d'éviter les doublons de formations, un travail de recensement des besoins a été effectué par les branches professionnelles. Elles ont établi une première liste de 85 titres accessibles par la voie de l'apprentissage. Cette liste est susceptible d'être étendue par la suite.

Cette disposition est trop récente pour que l'on puisse en apprécier toutes les conséquences. Les premières observations de terrain montrent que les centres d'apprentis ont des usages variés des titres professionnels, découlant de leur propre histoire. Pour certains CFA, l'ouverture des titres à l'apprentissage n'est pas une découverte. Centres d'apprentis mais aussi centres de formation continue pour adultes, ils en ont l'usage de longue date et en maîtrisent bien la pédagogie. D'autres CFA, plus dépendants d'une branche professionnelle qui promeut ses propres certifications, sont conduits à écarter les titres au profit des CQP. Pour d'autres encore, la tradition de coopération avec les établissements d'enseignement au sein d'un bassin d'éducation les conduit à privilégier invariablement les diplômes. Constatant cette diversité de pratiques, les responsables d'apprentissage questionnent donc le bien-fondé d'une ouverture des titres à l'ensemble des centres d'apprentis. Par ailleurs, l'effort financier que requiert la constitution de plateaux techniques conformes aux référentiels des titres devrait opérer sans doute à terme une « sélection naturelle », tous les centres ne pouvant en avoir la capacité, *a fortiori* pour toutes les spécialités. Enfin, se pose la question du contrôle de la qualité des formations aux titres organisées par les CFA, jusqu'alors piloté par les services académiques.

Menée entre juin 2016 et octobre 2017 avec le soutien de la DGEFP, l'enquête a porté sur les usages et les représentations de la valeur des titres professionnels [4]. Une soixantaine d'entretiens semi-directifs a été réalisée auprès de plusieurs catégories d'acteurs : une vingtaine d'entreprises ou groupements d'entreprises (dont douze ont fait l'objet de monographies approfondies) de différents secteurs, tailles et localisations ; des organisations professionnelles ou de branches ; quinze centres agréés de formation privés (hors AFPA) et/ou d'entreprises, tous sélectionnés à partir de la base VALCE (Validation Certification Emploi), système d'information du ministère en charge de l'emploi des actes relatifs à la certification ; des prescripteurs (Conseil régional et Pôle emploi) ; des institutionnels en charge de la politique du titre au plan national ou régional ; l'AFPA ; des intermédiaires du marché du travail. Pour tenir compte de l'actualité réglementaire, l'enquête a été prolongée auprès de huit CFA privés. Les titres préparés par les formations des centres agréés enquêtés sont panachés, tant en termes de spécialités que de niveaux. Plus d'une vingtaine y sont représentés.

L'entreprise, offreur méconnu de formations aux titres

Acteurs inattendus dans la sphère des certifications du ministère du Travail, certaines entreprises se lancent dans la création de leurs propres centres de formation agréés, pour préparer aux titres des publics plus larges que leur seul personnel. Il est difficile de connaître avec précision la part que représentent ces centres agréés d'entreprises dans l'offre globale de titres. Pour certaines spécialités, leur rôle est déterminant pour la production des qualifications sectorielles, la sauvegarde de savoir-faire professionnels ou la création de nouvelles certifications inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Quelles logiques poussent l'entreprise à former aux certifications du ministère du Travail par le biais de son centre agréé ? Cinq stratégies ressortent des monographies réalisées (cf. encadré n°3).

La première stratégie vise en priorité la sauvegarde d'un métier rare ou en voie de disparition, ou la préservation d'un patrimoine de compétences sectorielles. Cette stratégie concerne des entités de toutes tailles, firmes multinationales comme TPE artisanales. Deux firmes de revêtement de sols en donnent un exemple en s'alliant pour créer le titre de solier moquettiste de niveau IV et la formation correspondante, afin d'augmenter le niveau des qualifications et la qualité de pose. Passionnés par leurs activités et convaincus de la nécessité de conserver les savoirs-faire, deux artisans se lancent dans la création d'un centre de formation et dans la demande d'agrément, avec l'appui des services déconcentrés de l'Etat, en vue de former aux métiers artisanaux respectivement d'horloger et de peintre en décor.

Dans la deuxième stratégie, la préparation aux titres est avant tout une réponse à une conjoncture difficile ou à des restructurations. Pour amortir l'impact social des licenciements, un constructeur automobile propose par exemple à certains de ses nouveaux collaborateurs une formation au titre d'agent de fabrication industrielle, pour faciliter leur mobi- ...

1 Sauvegarder le métier et les emplois

Préserver l'emploi artisanal et la transmission de savoir-faire rares ou en voie de disparition.

2 Réagir à la conjoncture

Former au titre pour atténuer l'impact social des reconversions.
Reconnaître les acquis et requalifier les salariés.

3 Produire une qualification sur-mesure

Adapter les qualifications aux spécificités de l'activité pour accroître la qualité et la productivité.

4 Comblent l'absence d'un diplôme industriel

Former dans une spécialité ou un niveau pour lesquels le diplôme n'existe pas.
Pallier une pénurie de main-d'œuvre.

5 Répondre aux contraintes d'un marché

Former ponctuellement au titre dans le cadre de l'obtention d'un marché public régional.

Source : Céreq Etudes n°15 détaillé ci-dessous

Pour consulter l'étude complète :

Le titre et le marché, enquête sur l'usage et les représentations de la valeur des certifications du ministère du Travail, C. Romani, Céreq Etudes n°15, mai 2018. sur www.cereq.fr

lité sur le bassin local d'emploi. C'est le même type de stratégie qu'adopte un groupement de petites et moyennes entreprises viticoles en formant, par son organisme agréé, des femmes d'exploitants aux titres de gestionnaire de paie à distance et de commercial (niveau IV), afin d'accompagner une diversification de leurs activités.

La troisième stratégie est portée par des centres agréés d'entreprises qui forment aux titres afin de produire des qualifications « sur-mesure ». Un centre agréé fondé par des sociétés de parcs d'attraction ou de loisirs en est une illustration. Il ajuste en effet le contenu des formations aux titres d'agent d'accueil, de restauration (niveau V), de responsable d'établissement (niveau III) dans le but d'aguerrir les candidats aux contraintes de gestion des flux des publics circulant sur les sites. Poursuivant le même but d'adaptation des qualifications aux spécificités de l'activité, un centre agréé d'un groupement d'entreprises spécialise le titre de cariste aux particularités de l'exercice du métier au sein des plateformes multimodales de fruits et légumes.

La quatrième stratégie renvoie au cas d'entreprises formant au titre professionnel en substitution d'un diplôme, le plus souvent absent de l'offre, pour des métiers pointus. Un centre agréé de formation porté par un groupement d'entreprises propose par exemple une formation au titre de soudeur à un niveau supérieur (niveau IV) en l'absence d'un diplôme équivalent. Un fabricant de matériaux composites crée un centre de formation pour préparer au titre de chef de projet niveau II d'une valeur équivalente à celle de la licence professionnelle, ou de stratifieur multi procédés de niveau V en matières composites, en l'absence d'un diplôme correspondant..

A l'opposé, la cinquième stratégie correspond à la création d'une formation occasionnelle à un titre professionnel, alors que l'entreprise privilégie habituellement l'alternance et la préparation de di-

plômes professionnels en partenariat avec l'Éducation nationale. Dans ce cas, il s'agit pour l'entreprise de se conformer aux prescriptions d'un marché public régional qui comprend, entre autres prestations, des formations au titre d'agent de déchetterie pour des personnels de la métropole-cliente.

Quel que soit leur statut, les organismes de formation sont en attente des modalités de mise en œuvre de la nouvelle loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5/09/2018. Englobant désormais les apprentissages en situation de travail ou à distance, les conditions de réalisation de l'action de formation, y compris les modes de contractualisation avec les financeurs, restent pour l'heure une inconnue. Il en va de même de l'articulation entre les blocs de compétences et les certifications professionnelles. Sur ce point, par leur composition modulaire et leur ingénierie rodée, les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail pourraient être un fer de lance de cette démarche réformatrice. Cependant, les stratégies de certification portées par les opérateurs de compétences ou les prescripteurs liés aux branches professionnelles seront décisives pour les évolutions à venir.

Pour en savoir plus

[1] *Bilan des titres professionnels en 2017*, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

[2] *Enquête DEVENIR des candidats aux titres professionnels, rapport annuel 2015*, AFPA-ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

[3] « Les titres professionnels : de la certification au métier », B. Willaume, *Éducation permanente* n° 231/2017

[4] *Le titre et le marché, enquête sur l'usage et les représentations de la valeur des certifications du ministère du Travail*, C. Romani, Céreq Etudes n° 15, mai 2018.