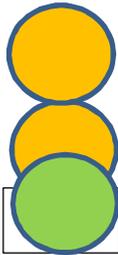


LE ROLE DES ENTREPRISES
DANS LA CERTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES
EN EUROPE
Synthèse et Conclusion



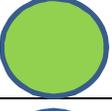
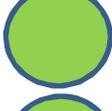
TABLEAU SYNTHETIQUE DES RESPONSABILITES DES ENTREPRISES EN
MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE CERTIFICATION
DES COMPETENCES DANS 21 PAYS EUROPEENS
(Classement non alphabétique)

Ce tableau est réalisé à partir d'un travail initial de 2010 réalisé par le CESinfo/DICE en langue anglaise et complété avec les éléments issus du travail de contacts et de recherches dans le cadre de la présente étude

PAYS	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	RESPONSABILITES	TYPE DE ROLE
REPUBLIQUE TCHEQUE	La participation des partenaires sociaux dans le système de formation professionnelle est basée sur le volontariat et est à de l'initiative des partenaires concernés. Il n'y a pas de base légale à la participation des partenaires sociaux à la formation	National Régional	Les entreprises formulent des avis sur les initiatives du gouvernement en matière de F.P. Des recommandations sur la mise en place des stratégies de développement de la F.P. sont faites par les partenaires sociaux dans certaines régions	
DANEMARK	Les partenaires sociaux jouent un rôle important et formalisé dans le système de gestion de la formation professionnelle. Les différentes législations dans ce domaine mentionnent explicitement que les partenaires sociaux doivent être associés dans le processus de gouvernance de la formation	National Local	Les entreprises sont représentées au sein du Conseil de la Formation Professionnelle qui gère le dispositif de F.P. et de qualification aux métiers. Les 50 Comités Professionnels paritaires actualisent régulièrement les référentiels de compétences et de formation et anticipent les besoins de compétences du monde économique. Les entreprises participent aux Comités Locaux d'Enseignement qui supervisent et améliorent les formations dispensées dans les établissements.	
ESTONIE	. La loi sur la formation professionnelle régule la participation des partenaires sociaux à la gestion du système. De nombreux accords sont passés avec les différents secteurs professionnels	National Local	Participation à la création 'un dispositif de standards des qualifications professionnelles Participation au plan de développement de la F.P. Membres des conseils de gestion des écoles professionnelles	

PAYS	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	RESPONSABILITES	TYPE DE ROLE
FINLANDE	La loi sur la formation professionnelle stipule que le système de formation doit tenir compte des besoins du monde économique. Le système éducatif doit être organisé en coopération avec les représentants du monde économique.	National	Les entreprises participent au niveau national à la création des filières de formation, objectifs visés, contenus, système de validation et de certification dans le cadre des 33 National Education and Training Committees	
		Local	Les entreprises participent à l'organisation des procédures d'évaluation et de certification des examens au travers des Comités de Qualification qui fixent les règles d'identification et de validation et de certification Elles certifient les compétences acquises en situation de travail de leurs propres apprentis et salariés et sont ainsi co- certificatrice des diplômes délivrés.	 
ALLEMAGNE	Le partenariat étroit entre Pouvoirs Publics (État et les Länder), les organisations patronales et les syndicats est la caractéristique principale du système de gestion de la formation professionnelle allemande.	National	Les entreprises sont représentées au sein du Bundes Institut fur Berufs Bildung, et peuvent initier la création et l'actualisation de référentiels de formation métier, les contenus de formation et le système de validation des compétences acquises ;	
		Landers	Les entreprises au travers des Chambres Consulaires sont représentées dans les comités paritaires de formation professionnelle qui délivrent les agréments de formation, contrôlent la mise en œuvre des référentiels de compétences et de formation et l'organisation des examens	
		Local	Les entreprises participent à la triple certification des compétences de leurs apprentis en émettant un certificat des compétences standard validées	
HONGRIE	Les partenaires sociaux sont impliqués dans les prises de décision en matière d'enseignement et de formation professionnelle au travers de très nombreux comités consultatifs prévus par la loi.	National	Participent au Conseil National de la Formation Professionnelle et des Adultes Contribuent à la mise en place d'un registre national des qualifications dans le cadre du Comité OKJ	 
		Régional et Local	Participent aux Comités de Développement et de la F.P. pour la prise en compte des besoins du marché du travail Définissent les réglementations des examens et de la certification des acquis	

PAYS	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	RESPONSABILITES	TYPE DE ROLE
ITALIE	La définition des politiques régionales de formation professionnelle se fait en concertation avec les partenaires sociaux. Les décisions sont généralement prises dans des commissions permanentes tripartites en relation avec les politiques locales de l'emploi.	National Régions	Aujourd'hui et compte tenu de l'historique du système social et éducatif de l'Italie, les entreprises (branches, organisations professionnelles) jouent un rôle essentiellement consultatif auprès des Régions et surtout de l'État, un rôle consultatif inscrit dans les différentes lois. Au travers des commissions techniques sectorielles mises en place, les entreprises peuvent faire entendre leur voix et faire des propositions d'amélioration du système en train de se bâtir.	 
LETTONIE	Plusieurs lois déterminent le rôle des partenaires sociaux dans le développement et la gestion de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux émettent des propositions d'amélioration du système au regard des besoins du monde économique, tant au niveau national que régional. Les partenaires sociaux participent à la définition des standards de qualification au niveau national.	National	Les entreprises participent au projet F.S.E. qui vise la création d'un système national unique de qualification, la définition des compétences requises et l'amélioration du système de formation professionnelle. Les entreprises au travers des Comités d'Experts Sectoriels, recensent les besoins de compétences, mettent en place les procédures d'évaluation des acquis et de délivrance des diplômes.	 
LITHUANIE	Au niveau national, le Conseil de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle est l'organe consultatif du Ministère de l'Education et des Sciences. Ce Conseil est composé à parité des représentants des pouvoirs publics nationaux et municipaux, des représentants des entreprises et des représentants des syndicats de salariés.	National Sectoriel	Membres du Conseil de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle Organisent et réalisent les certifications des compétences acquises par le biais des Chambres Consulaires Elaborent les référentiels de compétences métiers et les référentiels de F.P.	  

PAYS	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	RESPONSABILITES	TYPE DE ROLE
Belgique francophone	Le gouvernement de la communauté francophone est la puissance diplômante et gère l'enseignement. La Région wallonne est en charge de la formation professionnelle certificatrice des compétences.	National	Définissent les métiers et leur arborescence et les référentiels de compétences	
		Régional	Siègent dans les conseils d'administration des écoles et des centres de F.P. et sont donc responsables de la certification des compétences de leurs apprenants (jeunes et adultes) et de l'organisation de la formation délivrée	
		Sectoriel	Organisent et délivrent des certificats sectoriels	
LUXEMBOURG	La formation professionnelle et la certification sont gérées de façon tripartite de par la Loi. Ministère de l'Education/ Entreprises/Chambre des Salariés cosignent les diplômes professionnels.	National	Les entreprises participent à définition de la politique de formation professionnelle au travers de leur représentation au sein du Comité à la Formation Professionnelle qui conseille le gouvernement sur la politique de F.P.. et coordonne les objectifs de la F.P. et les besoins des secteurs économiques	
		Régional	Les partenaires sociaux définissent les profils professionnels pour chaque métier ainsi que les référentiels de formation. Les entreprises participent directement à l'évaluation et à la certification des compétences professionnelles des candidats.	 
		Sectoriel	Les entreprises au travers des chambres consulaires, cosignent les diplômes professionnels délivrés par le Ministère.	
PAYS BAS	Les Pays Bas disposent d'un registre national des Qualifications, référence pour tous les opérateurs de formation professionnelle Le Conseil Economique et Social est l'organe tripartite de conseil du gouvernement en F.P. Au niveau sectoriel, les C.O.L.O. tripartite élaborent les référentiels de compétences et les modalités de certification	National	Les entreprises sont représentées à tous les niveaux avec un rôle consultatif. Elles conseillent le gouvernement au travers de leur représentation au Comité Economique et Social et impulsent les évolutions du système de formation professionnelle.	
		Sectoriel	Au sein des C.O.L.O. (Centres d'Expertise en matière de F.P. et de droit du travail) et de leurs commissions paritaires sectorielles, elles définissent les besoins du marché du travail et participent à la construction des référentiels de compétence et de formation de leurs branches.	 
		Régional	Avec les pouvoirs publics locaux et les syndicats, elles négocient localement des accords sur l'adaptation des formations aux besoins du tissu économique local. Elles participent au contrôle qualité des procédures d'examen et de certification des acquis de la F.P.	

PAYS	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	TYPE DE RESPONSABILITES	TYPE DE ROLE
NORVEGE	Grâce à la représentation forte des partenaires sociaux dans les conseils consultatifs à tous les niveaux, ces derniers sont impliqués dans le système de qualification, la définition des besoins, des contenus de formation ainsi que dans l'élaboration des réglementations de la validation et de la certification des acquis professionnels de nombreux secteurs dont par exemple le commerce.	National Sectoriel Régional	Les entreprises sont représentées dans le Conseil National de la Formation Professionnelle Au sein des 9 Conseils sectoriels de la F.P., elles actualisent les référentiels et les programmes des formations en fonction des besoins de compétences des régions Elles jouent un rôle majeur dans la programmation régionale de la F.P., de l'apprentissage et mettent en place les procédures d'examen et de certification des compétences	  
POLOGNE	La Commission Tripartite pour les Questions Sociales et Economiques est en charge des problématiques de formation professionnelle et de qualification. Cette commission est composée de représentants des pouvoirs publics, de représentants des entreprises et des syndicats de salariés. Chacun des partenaires joue un double rôle un rôle consultatif et un rôle de force de propositions pour la mise en place des dispositifs réglementaires en matière de formation professionnelle.	National Sectoriel	Les partenaires sociaux dont 5 organisations patronales participent aux travaux de réforme du Système National de Formation Professionnelle Les entreprises proposent des créations de formation pour répondre aux besoins des différents secteurs industriels. Elles participent à la création des standards de qualifications	  
PORTUGAL	. La loi associe les partenaires sociaux à tous les niveaux des organismes publics en charge de la formation professionnelle. Ceux-ci participent à toutes les structures chargées de planifier et de mettre en œuvre l'enseignement et la formation professionnelle.	National Régional	Les entreprises au sein des Conseils Sectoriels pour la Qualification participent à la certification des référentiels de compétences par unités capitalisables du Catalogue National des Qualifications (CNQ). En matière de gestion du système de formation professionnelle, elles siègent dans toutes les instances compétentes et malgré leur rôle consultatif, elles influent au niveau des Branches sur la politique de développement de la F.P. et des qualifications au niveau national et régional. Elles ont en charge l'organisation de la formation en apprentissage.	  

	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	TYPE DE RESPONSABILITES	TYPE DE ROLE
ESPAGNE	Au niveau national, les partenaires sociaux sont représentés au Conseil Général pour la Formation Professionnelle, organismes officiels chargés de conseiller le gouvernement. Ce Conseil est composé de façon tripartite. Le même type de fonctionnement se retrouve également au niveau des Régions qui jouent un rôle important en matière de développement de la formation professionnelle.	National Régional	Les associations patronales conseillent directement le gouvernement sur les sujets concernant la F.P. Elles font des propositions sur la mise le management du dispositif en termes d'objectifs et de priorités Construisent régionalement des programmes de développement de la F.P.	  
ROYAUME UNI	. Bien que conseillant sous forme de lobbying, les Pouvoirs Publics à tous les niveaux, la participation et l'influence des entreprises dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnelle est variable en fonction des secteurs professionnels. Ces secteurs professionnels ont développé de longue date, indépendamment du système éducatif et de ses diplômes, un système de gestion des qualifications	National Local	Les entreprises au travers de leurs représentants dans les SSC : <ul style="list-style-type: none"> définissent les qualifications dont elles ont besoin, élaborent les référentiels de compétences et de formation des formations, valident les niveaux de certification selon les cadres de référence du niveau national, accréditent les centres de formations qui délivreront les formations, participent à la stratégie du gouvernement en matière d'évolution et de financement de la formation professionnelle, au niveau local, elles définissent et valident avec les collègues, les contenus de la formation en les adaptant aux besoins spécifiques du marché du travail local, et certifient les compétences acquises par les élèves en partenariat avec les enseignants des collègues 	 + 

PAYS	CONTEXTE GENERAL	NIVEAU	TYPE DE RESPONSABILITES	ROLE
FRANCE	<p>L'Etat est seul habilité à délivrer des diplômes au travers de la Commission Nationale de Certification Professionnelle.</p> <p>La formation professionnelle est un champ qui associe de par la loi les partenaires sociaux tant sur le plan de la création ou rénovation des diplômes que sur celui du financement de l'apprentissage, de la formation en alternance et de la formation continue.</p> <p>Un système unique en Europe, les C.Q.P. créé et reconnu par les Branches développe une offre de certifications des compétences parallèle au système géré par le Registre National des Certifications Professionnelles</p>	National	<p>Les entreprises et plus largement les partenaires sociaux sont de par la loi des partenaires incontournables des dispositifs de formation professionnelle et de certification.</p> <p>Les entreprises dans le cadre des Commissions Paritaires Consultatives et des groupes de travail associés, se prononcent sur la création et la rénovation des diplômes et certification inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles.</p> <p>Certaines Branches Professionnelles ont développé leur propre système de certification au travers des Certificats de Qualification Professionnelle. Ces CQP sont reconnus par leurs conventions collectives et gérés directement par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Branches.</p>	  
SUISSE	<p>Les partenaires sociaux, c'est-à-dire les entreprises et les organisations représentatives de salariés participent de droit à toutes les étapes de la mise en œuvre de la formation professionnelle, de la définition des contenus jusqu'à la reconnaissance des acquis de la formation et peuvent intervenir sur des questions de financement.</p>	National	<p>Les entreprises au travers de leurs organisations patronales sont associées par la Loi à la gouvernance du système de formation professionnelle en tant que membres de la Commission Fédérale.</p> <p>Les branches professionnelles (en partenariat avec les organisations de salariés) définissent les contenus de formation et les procédures de qualifications et de certification dans la formation professionnelle initiale et préparent les offres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.</p> <p>Enfin les branches peuvent organiser, dispenser et certifier l'offre de formation continue.</p>	  

Conclusion : quelles leçons et quelles pistes pour les PME françaises ?

Au vu des pratiques dans les différents pays présentés, la question se pose du transfert possible de certaines pratiques dans le système français et plus particulièrement à destination des PME.

Mieux investir et s'investir dans les dispositifs de certification existants :

Comme déjà évoqué, la France dispose d'un arsenal de textes de structures régissant la formation professionnelle, la validation des compétences et leur certification. Si les grandes branches industrielles ont à leur disposition à la fois le système de certification nationale du R.N.C.P. (Répertoire National des Certifications Professionnelles) , elles bénéficient par ailleurs d'un système autogéré celui des CQP, les PME elles, n'ont pas de système parallèle et non pas d'autre choix que de recourir aux certifications publiques officielles ; d'autant plus que grandes utilisatrices de l'apprentissage elles ne peuvent préparer leurs apprentis qu'à des diplômes inscrits au R.N.C.P..

Elles ont donc tout intérêt si elles veulent que leurs besoins spécifiques de compétences soient pris en compte par le système, à construire des propositions de formation adaptées à leurs métiers en vue de leur présentation à la Commission Nationale de Certification Professionnelle et de leur inscription au registre du R N C D. Grâce à l'AGEFA/PME, bras armé des PME en matière d'enseignement professionnel et d'apprentissage, des diplômes estampillés PME ont vu le jour comme par exemple :

- Le M2 Entreprenariat a l'E.M. de Strasbourg
- Le BTS assistante de gestion PME

Dans ce domaine de la certification de compétences ciblées PME, on peut déplorer que le BTS action commercial, bien adapté à la fonction dans une PME-PMI ai été remplacé par le BTS management des unités commerciales (MUC). Ce BTS ne peut être préparé en apprentissage que par des PME disposant

d'une unité commerciale distincte : en fait, les entreprises ont bien été associées à cette création de BTS, mais la grande majorité des représentants entreprises était issue du secteur de la grande distribution...

En amont de cette problématique d'ingénierie de diplôme, forte consommatrice de temps et d'énergie, il faut prendre en compte également une culture de la compétence encore peu présente dans une grande majorité de TPE PME françaises. Pour reprendre la phrase d'un ancien dirigeant de la CGPME : « les patrons de PME commencent à parler « compétences » quand ils en manquent ».

Les nombreux dispositifs de sensibilisation des PME à la gestion des compétences, avec à la clé des financements possibles de formation à des outils adaptés, n'ont pas produit le résultat attendu. La fonction RH n'est pas souvent prioritaire compte tenu de la taille des entreprises et des priorités quotidiennes plus terre à terre des chefs d'entreprise.

Et pourtant, les PME se sont largement investies dans l'apprentissage avec cependant un bémol à apporter : trop peu d'entreprises investissent dans la formation de leurs maîtres d'apprentissage, formation proposée entre autres par les C.C.I. avec à la clé, l'obtention d'un certificat national de Tuteur Maître d'Apprentissage. L'étude montre que dans certains pays, essentiellement ceux pratiquant une approche de type DUAL (Autriche, Luxembourg...) la certification des compétences des maîtres d'apprentissage et tuteurs est obligatoire pour avoir le droit d'accueillir et de former des apprentis.

Prise de conscience que les compétences certifiées sont un capital pour une PME et plus forte mobilisation pour la création de diplômes spécifiques au monde de la PME-PMI peuvent être deux premières pistes de progrès.

Prendre en compte les meilleures pratiques de nos voisins européens :

Hormis le R. N. C.P, il n'existe pas en France de répertoire unique des qualifications professionnelles. Les conventions collectives de chaque branche disposent de grilles de classifications, mais ces dernières ne sont pas transposables d'une branche à une autre.

Le système anglo-saxon Royaume-Uni Écosse dispose d'un outil national gérant les qualifications professionnelles non en termes de diplôme obtenu, mais en se basant sur des compétences démontrées et certifiables. La mise en place d'un tel système en France, impliquerait une double révolution culturelle: une remise en cause de « la religion du diplôme » et une remise en cause de l'organisation socioprofessionnelle : en effet les problématiques de droit du travail auquel la formation professionnelle et les classifications sont rattachées, sont l'affaire des branches et de leurs conventions collectives.

Une piste serait néanmoins envisageable celle d'un répertoire expérimental des emplois et des qualifications spécifiques aux PME-PMI.

Doter les entreprises et plus largement les partenaires sociaux d'un rôle décisionnaire en matière de validation et de certification des compétences métier L'exemple de la Belgique francophone et de sa réforme de 2008, est intéressant à ce sujet : le Service Francophone des Métiers et des Qualifications s'est structuré autour de la répartition claire des responsabilités entre le monde économique, seuls décideurs au sein de la Chambre des Métiers en matière de définition des métiers et de leurs référentiels de compétences d'une part, la Chambre des Formations où les établissements de formation les opérateurs de formation professionnelle sont décideurs et créateurs des référentiels de formation et cahiers des charges liés.

Le système français des CPC donne bien aux entreprises l'occasion de se faire entendre leur voix, mais comme le montre l'étude du CEREQ cité dans le chapitre France, ce mélange de compétences à la française, représentant, du monde économique, expert pointus en ingénierie pédagogique, pédagogues du monde de l'éducation, n'est pas toujours à l'avantage des premiers, pourtant clients finaux du système de formation et de ses certifications. Dans un pays où les 3/4 des jeunes optent dans leurs études secondaires pour les filières généralistes, là où l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse, le Luxembourg. ..voient plus de 70% pour cent de leurs jeunes choisissent une filière professionnelle, il n'est pas facile de renverser le rapport de force au sein des institutions en charge.

Revoir le concept même de compétences à certifier :

Le nombre de thèses et de colloque sur le sujet de la définition du mot compétences, démontre la difficulté à proposer à des non-initiés, une définition claire du mot est donc une approche pragmatique de la certification de ladite compétence.

Comme l'étude le montre, certains pays comme l'Allemagne, le Royaume Uni, l'Italie ou encore le Danemark, ont clairement opté pour une définition plus large de la notion de compétences professionnelles : en résumé les compétences professionnelles à certifier dans le cadre d'un métier ne se limitent pas aux seules compétences techniques. Elles prennent en compte des compétences tel travailler en équipe, s'adapter aux évolutions technologiques et organisationnelles, utiliser les outils numériques, gérer sa formation tout au long de la vie... Certaines de ses compétences sont de nature à correspondre aux exigences mêmes des PME où les capacités à s'adapter à un environnement en constante évolution, à être polyvalent, à savoir travailler en équipes pluridisciplinaires, sont nécessaires compte tenu de la taille des entreprises, de leur clientèle diversifiée et de leurs produits et services à adapter en permanence.

Comment mieux identifier et certifier des compétences plus liées aux comportementales et surtout comment les reconnaître les valoriser et les transmettre ? Ce qui fait la force des PME devrait pouvoir être certifiable...et transférable.

Le système français très axé sur la certification des connaissances et des compétences techniques a du mal à considérer comme compétences ce qui n'est pas « aquérable » par la formation et souvent absent des référentiels de compétences métiers à la base des référentiels de formation des différents programmes de l'enseignement professionnel ;

En guise de conclusion provisoire, il nous apparaît clairement que quel que soient les propositions pour renforcer le rôle des entreprises en matière d'enseignement ,de formation professionnelle et de certifications des compétences acquises, celles-ci devront s'accompagner au-delà des évolutions juridiques et institutionnelles, d'un réel changement culturel dans la manière d'aborder et d'anticiper les partenariats entre le monde de l'Enseignement et celui de l'Economie concrète.

Publication :

AGEFA PME

Auteur :

Jean-Claude WISSON

Sous la direction de Jean-Jacques Dijoux et d'Hélène Cénat

42 quai de Dion Bouton -92800 PUTEAUX