

# Les enjeux de la certification professionnelle

*S'interrogeant sur l'émergence des certifications et l'articulation à trouver avec les diplômes, le Céreq et l'association Écrin ont organisé à Marseille les 22 et 23 novembre un colloque intitulé "Quels fondements pour la certification professionnelle ? Un autre regard". Des pistes de réflexion ont été avancées.*

Le triptyque classification/poste de travail/rémunération, lié au taylorisme, est actuellement remis en cause, notamment par l'évolution du marché, et un niveau accru d'exigence du client. La compétitivité de l'entreprise s'appuie de plus en plus sur sa capacité à innover et à mobiliser des compétences nouvelles.

Celles-ci doivent suivre l'évolution des produits et services. L'entreprise ne semble plus pouvoir se contenter de la formation initiale, et l'organisation doit faire preuve de souplesse afin que le travail soit suffisamment formateur pour produire les compétences qui lui sont nécessaires. Les salariés, quant à eux, expriment une demande de reconnaissance. Ces intérêts croisés de l'entreprise et des salariés peuvent constituer l'ébauche d'un nouveau contrat social fondé sur la reconnaissance des compétences.

Comment articuler diplômes et certifications, **savoirs formels acquis par la formation et savoirs expérientiels** ? Il serait "dangereux de les substituer l'un à l'autre", ont remarqué les intervenants ; il serait plus judicieux de "s'attacher à développer leur complémentarité" et définir leur acceptation sociale respective. Si on s'inscrit dans une démarche qui n'oppose plus ces deux dispositifs, où le système éducatif est producteur et l'entreprise consommatrice de connaissances, les deux univers s'interpénètrent et deviennent partiellement concurrents. Cette articulation doit être organisée en termes politiques et économiques.

On assiste à une inflation des diplômes délivrés par l'enseignement supérieur. De nombreuses certifications nouvelles s'ajoutent aux anciennes. Les deux systèmes doivent être bien structurés pour

sauvegarder la cohérence et la lisibilité de l'ensemble : "la Commission de certification aura là un rôle important à jouer", a convenu la table-ronde.

Les niveaux d'études se sont élevés de manière significative, rendant plus difficile l'accès à l'emploi des moins diplômés. Les certifications s'inscrivent aussi dans une logique de niveau. Des références au métier ou à des parcours, des évolutions doivent être envisagées.

Les mêmes causes qui provoquent l'obsolescence partielle des diplômes produisent les mêmes effets sur les certifications : celles-ci sont encore davantage **liées à un contexte d'exercice bien précis** et il faudra étudier les modes de leur transférabilité dans le temps.

L'économie des dispositifs de certification doit être prise en compte : la conceptualisation, l'or-

## L'association Écrin

Héritière des clubs CRIN (Comité des relations industrielles) créés en 1973 à l'initiative du CNRS, l'association Écrin (Échange et coordination recherche-industrie) fondée en 1990 a pour objectif de contribuer à la "valorisation du potentiel de recherche et d'innovation", en favorisant et en organisant des transferts de connaissances. L'association

regroupe actuellement les dirigeants de 32 grands groupes industriels et de 27 entreprises (Alstom, Aventis, Cogema, Aerospace, Total-fina Elf, etc.), 42 organismes de recherche et les laboratoires de 31 écoles (Centrale, Polytechnique, etc.) et de 30 universités. Multidisciplinaire et intersectorielle, elle s'intéresse à huit domaines d'activité : la

biologie et la santé ; l'environnement et la sécurité ; la communication et les réseaux ; les transports et l'équipement ; la chimie, les matériaux et procédés ; la construction et le génie civil ; l'organisation et les méthodes de conception. Par la confrontation des expériences, l'expression des attentes et des offres, Écrin entend "aboutir à la conver-

gence des intérêts". L'association se veut une force de proposition, pour faire émerger des synergies et des partenariats de recherche intégrant les dimensions scientifique, technique, économique et humaine. Écrin, contact Alexandra Devic, tél. : 01 42 79 51 00 ; site : [www.ecrin.asso.fr](http://www.ecrin.asso.fr)

F. B.

**Well : un dispositif de certification interne**

Sur le site du Vigan, près de Montpellier, l'entreprise Well, qui emploie 5 à 600 personnes pour la confection essentiellement de collants, a mis en place l'année dernière un dispositif de certification dans les métiers jugés stratégiques : bonnetier, mécanicien, teinturier, etc. La rémunération est liée au niveau de certification atteint.

Le dispositif est basé sur le volontariat et l'auto-évaluation. Toutes les règles, critères et enjeux de la certification sont affichés. Les principaux domaines pris en compte concernent différentes aptitudes comportementales et décisionnelles, techniques, organisationnelles, des critères de qualité, l'efficacité et la polyvalence. Ces cri-

tères sont échelonnés sur sept niveaux, spécifiés en détail pour chaque métier. Par exemple : apprenti, titulaire, expert, bonnetier-mécanicien, bonnetier-animateur, etc.

Le salarié est invité à jouer un rôle moteur dans sa formation et son parcours professionnel. Lorsqu'il souhaite faire valider ses acquis et s'engager dans un parcours de professionnalisation, il présente sa candidature à la certification. La démarche se déroule alors en deux étapes. Dans un premier temps, une commission composée de formateurs et de membres de l'encadrement décide de l'admissibilité de la candidature à la certification. La réponse peut être positive immédiate-

ment ou déboucher sur l'élaboration d'un programme de formation personnalisé. La certification proprement dite constitue la seconde étape. Sur vingt-huit démarches de certification engagées depuis la mise en place du dispositif, vingt-cinq ont abouti à la certification, deux à une certification conditionnelle et une s'est soldée par un échec. L'entreprise estime le bilan de l'opération très positif. Les salariés, assure-t-elle, s'impliquent davantage dans leurs apprentissages, le nombre de demandes de certification augmente et "l'entreprise va plus loin dans l'excellence industrielle."

P. G.-M.

ganisation, la mise en œuvre, l'information et l'accompagnement des dispositifs de certification représentent un coût élevé : les financements correspondant doivent être définis.

L'évaluation des compétences pose encore question sur plusieurs points. **Qui sera habilité à évaluer et à valider les acquis de l'expérience ?** Dans l'entreprise, une pluralité d'acteurs sont mobilisés : le salarié évalué, son responsable hiérarchique, mais aussi ses collègues, les clients de l'entreprise, les organismes de certification, etc. Autre question : **l'objet de l'évaluation.** Doit-elle porter sur les compétences ou les performances des salariés, l'écart entre compétences requises et compétences maîtrisées ou encore le potentiel des salariés ? L'évaluation est dans tous les cas une démarche participative qui nécessite un accord entre la direction et les salariés sur des outils et méthodes qui garantissent l'objectivité des procédures.

Le choix des modalités utilisées pour l'évaluation des compétences est déterminé par l'entreprise en fonction de sa pro-

blématique, de sa stratégie, de son organisation et de sa culture.

**L'éventail des outils** est très étendu : entretien d'évaluation, essai professionnel, auto-évaluation, *assessments centers*, 360°, portefeuille de compétences, référentiel de compétences, dispositifs de VAP, etc. Ces mêmes outils sont utilisés pour évaluer et pour gérer l'acquisition des compétences. Mais les modalités de certification nécessitent de dissocier les modes d'acquisition des compétences de leur reconnaissance.

P. G.-M.