

Mise de jeu 2 La certification des formations

Une formation certifiante délivre un diplôme reconnu par le RNCP

Le plus souvent, les formations certifiantes ou qualifiantes sont celles qui mènent à « un diplôme d'Etat, un titre ou une certification de qualification professionnelle » (DARES, 2011)¹. Il s'agit de certifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce dernier rassemble premièrement les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat. Après avis d'instances consultatives internes, ces derniers sont enregistrés au RNCP de droit. Le répertoire inclut également des certificats et titres enregistrés sur demande : premièrement, les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles peuvent être proposés à l'enregistrement au RNCP. On compte environ 400 certificats de qualification professionnelle, créés à l'initiative d'environ 30 branches professionnelles, cependant tous ne sont pas enregistrés au RNCP. Deuxièmement, le répertoire enregistre sur demande d'autres titres, sous la tutelle de ministères sans instances consultatives (le ministère de la Défense par exemple), d'organismes consulaires comme les chambres de commerce et d'industrie, d'organismes privés ou associatifs, et d'établissement publics. Les certifications enregistrées au RNCP sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. Certaines certifications ne figurent pas dans le RNCP, telles que les titres correspondant à des actes réglementés, les certifications correspondant à des savoir-faire d'entreprises ou à des niveaux linguistiques (le TOFLE par exemple).

Les formations diplômantes sont, parmi les formations certifiantes, celles qui permettent d'obtenir un diplôme d'Etat tel que le CAP ou la licence. En 2012, 11% des personnes âgées de 18 à 64 ans ont participé à au moins une formation diplômante² au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête « Formation des adultes 2012 », contre 50% à une formation non diplômante (le taux d'accès total s'élève à 55%). Parmi les individus ayant accès à une formation diplômante, les jeunes âgés de 18 à 24 ans sont surreprésentés (58% de cette catégorie a suivi au moins une formation diplômante), le taux d'accès homme / femme est relativement semblable, et les personnes inactives suivent plus de formations menant à un diplôme que les individus au chômage ou en emploi. D'après Formations et Emploi (2013), en 2011 121 000 diplômes ont été délivrés en formation continue, ce qui représente une hausse de près de 50% par rapport à 1998.

¹ Dans certains cas on considère une formation comme qualifiante dès lors qu'elle permet à un individu de monter en compétence sans forcément le faire valider par un titre.

² Menant à un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Cette augmentation s'est par ailleurs largement concentrée entre 1998 et 2004. Parmi les diplômes délivrés, 30% relèvent de l'enseignement secondaire. Le diplôme le plus délivré dans le secondaire est le CAP, le plus souvent dans une spécialité du domaine tertiaire. Les autres diplômes du niveau V tels que le BEP y sont également largement représentés. D'autre part, 70% des diplômes délivrés en formation continue relèvent de l'enseignement supérieur ; parmi eux 56% sont des diplômes nationaux d'université ou du Cnam, 24% sont des diplômes d'établissement³ et 20% sont des BTS, cette part ayant doublé entre 1998 et 2011. Les diplômes professionnels les plus délivrés sont la licence professionnelle et le master professionnel.

Au total, selon l'enquête Emploi de l'Insee, en 2012 11% des individus âgés de 30 à 69 ans ont obtenu leur plus haut diplôme par le biais de la formation continue⁴.

Un accès différencié à la formation certifiante pour les salariés et les demandeurs d'emploi

Selon l'enquête de 2012 sur la Formation des adultes⁵, 49% des personnes occupant un emploi ont suivi une formation au cours des 12 mois précédant l'enquête, contre 28% des individus à la recherche d'un emploi. En revanche les demandeurs d'emploi accèdent plus souvent à une formation certifiante que les salariés. En effet l'enquête menée par la Dares⁶ auprès des demandeurs d'emploi ayant débuté une formation en 2006 montre que six stagiaires sur dix préparaient une qualification durant leur stage. La probabilité de retrouver un emploi suite à une formation augmente lorsque l'objectif affiché était de « se perfectionner dans son métier », ou d'« obtenir un diplôme, un titre, une certification professionnelle », toutes choses égales par ailleurs tandis que les formations visant à « se remettre à niveau » sont moins bénéfiques pour les stagiaires. Malgré un effet potentiellement bénéfique de la formation certifiante et des demandeurs d'emploi, la formation certifiante reste encore relativement peu accessible.

La formation des salariés mène rarement à une certification

Le Céreq montre avec les données DIFES2 2010⁷ que 4% des formations des salariés ont pour premier objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre. Ces formations durent plus de 80 heures pour la moitié d'entre elles, et sont dispensées sous forme de cours et de stages pour 72% des cas.

³ « Diplômes propres d'établissement dont la création et la délivrance ne peuvent être librement effectuées par tout établissement supérieur public ou privé ». Ils ne dépendent donc pas du ministère de l'enseignement supérieur. Par exemple les diplômes d'ingénieur rentrent dans cette catégorie. La part de ce type de diplôme a baissé de 20 points entre 1998 et 2011.

⁴ L'enquête inclut seulement les diplômes obtenus au moins deux ans après avoir terminé sa formation initiale

⁵ Formations et Emploi, 2013. L'enquête adopte « une définition extensive de la formation : est considérée comme formation toute activité organisée cumulant l'intention d'apprendre la présence d'un formateur.

⁶ Aude et Buffard, « Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quelles formations pour quels stagiaires ? », DARES Analyses Novembre 2011 n°86

⁷ Céreq, « Quand la formation continue –Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés », 2014.

Le dispositif d'information sur la formation employeur/salarié (DIFES) concerne les entreprises de 10 salariés et plus.



Les trois-quarts de ces démarches surviennent après un changement dans le cadre de travail, par exemple pour accompagner un accroissement de l'autonomie du poste ou de la complexité des tâches requises, ou encore après une promotion. D'autre part, 31% des formations sont suivies dans le but de « se conformer à des impératifs liés à la réglementation » ; l'enquête ne précise pas s'il s'agit de formations qualifiantes ou non. En revanche il est souligné que cet objectif est particulièrement mentionné par les ouvriers et salariés de plus de 50 ans. La moitié du temps, ces formations durent moins de 12 heures.

Il est intéressant de souligner que plus de 20% des jeunes sortis du système éducatif en 2004 ont obtenu un nouveau diplôme pendant les sept années qui ont suivi. La majorité de ces démarches provenait d'une insatisfaction quant au niveau d'étude atteint à la sortie du système éducatif ; parmi l'ensemble de ces jeunes ayant acquis un diplôme en début de vie active, plus de la moitié était au chômage ou inactive avant de le préparer.

Les périodes de professionnalisation constituent un exemple intéressant de formation certifiante pour les salariés : elles associent d'une part des enseignements généraux, professionnels ou techniques reçus dans des organismes de formation (privés ou publics), ou au sein d'une entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation. D'autre part l'individu est supposé acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise. Les périodes de professionnalisation visent l'obtention d'un diplôme enregistré au RNCP, d'une certification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou inscrite sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche. Elles peuvent également permettre d'accéder au socle de connaissances et de compétences ou à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Les demandeurs d'emploi jeunes bénéficient d'un meilleur accès à la formation certifiante

Selon l'enquête réalisée par l'Insee en 2012 « Formation des adultes », 19% des formations professionnelles suivies entre avril 2011 et juin 2012 par des personnes en recherche d'emploi préparaient à un diplôme, ou à un titre professionnel reconnu. Les chiffres présentés par la DARES en 2011⁸ montrent que plus de 35% des stagiaires entrés en formation au cours de l'année 2006 ont préparé un diplôme d'Etat durant leur stage : en effet l'enquête compte 6 stagiaires sur 10 préparant une qualification durant leur stage, avec 60% d'entre eux visant un diplôme d'Etat. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est l'autre certification la plus préparée.

Les formations diplômantes concernent plus souvent les jeunes: selon l'enquête Formation des adultes 2012, les moins de 26 ans représentent 60% du public des formations diplômantes contre 44% du public des formations non-diplômantes. L'enquête de la DARES (2011) montre que les individus disposant d'un niveau de qualification initial relativement bas se forment moins dans le but d'obtenir un diplôme. Il est également souligné que la situation précédente l'entrée en formation détermine l'objectif assigné à la formation, puisque les individus au chômage depuis au moins un an effectuent plus souvent des stages de remise à niveau que les autres individus (16% contre 12%).

Ces derniers sont en effet souvent plus âgés et moins concernés par l'objectif de qualification. Un rapport de l'IGAS⁹ souligne que l'accès aux formations diplômantes est plus complexe à mettre en œuvre dans la mesure où la réglementation des examens restreint les possibilités de modulariser les parcours.

La qualification la plus préparée est de niveau CAP-BEP (DARES 2011) ; celles de niveau baccalauréat concernent 22% des formations diplômantes et celles de niveau bac+2 également. D'une part les formations certifiantes sont plus longues, puisque 85% des stages de plus de 6 mois mènent à une qualification, et la moitié seulement pour celles de moins de six mois. D'autre part, selon l'enquête Formation des adultes 2012 elles incluent moins souvent des périodes d'alternance entre organisme de formation et entreprise, des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (19% des formations diplômantes suivies contre deux tiers des formations non-diplômantes). Il s'agit d'un fait relativement surprenant puisque par ailleurs les stagiaires sont plus susceptibles de suivre une formation en alternance lorsque celle-ci est longue (DARES, 2011).

Les individus obtiennent le diplôme visé 8 fois sur 10, cependant les individus dont le niveau initial est inférieur à bac +2 le valident un peu moins souvent. Le taux de réussite varie également selon le financeur, puisque les formations financées par les Assedic (à l'époque) affichent un taux de réussite supérieur à la moyenne ; l'inverse se produit pour les formations financées par l'Etat. Les auteurs de la note soulignent en effet que l'action de ce dernier se concentre principalement sur les publics dits « spécifiques » tels que les détenus ou les migrants, du moins jusqu'au transfert de compétences mis en œuvre par la réforme de mars 2014.

Les données concernant le financement des formations qualifiantes sont complexes à reconstruire, cependant la DARES (2014) montre qu'en 2012 64% des formations financées par les régions étaient pré-qualifiantes, qualifiantes ou professionnalisantes¹⁰. Parmi elles, 83% de ces formations conduisent à un diplôme, titre professionnel ou un CQP. On peut distinguer a contrario les stages financés par Pôle Emploi qui visent une insertion rapide sur le marché du travail, notamment par le biais des Actions de Formation Préalables au Recrutement (AFPR) qui permettent à des employeurs de bénéficier de financements de Pôle Emploi pour former ou faire former un ou plusieurs demandeurs d'emploi puis de les embaucher.

La réforme de mars 2014 fait de la certification un critère d'accès au Compte Personnel de Formation (CPF)

La question de la certification des formations est au cœur de la réforme sur la formation professionnelle. Ainsi, la loi du 5 mars 2014 modifie notamment l'article L6323 – 6 du code du travail, qui énumère les différentes formations éligibles au CPF. Les décrets du 2 octobre et 12 novembre 2014 précisent les modalités de constitution et de contrôle de ces listes.

⁹ Gemelgo, Karvar et Vincent (2013), « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi », IGAS

¹⁰ En Ile-de-France le chéquier qualifiant vise par exemple à répondre aux besoins individuels de formation qualifiante des demandeurs d'emploi, une fois que les autres pistes de financement ont été épuisées. Il finance des formations certifiantes de niveau V, IV ou III.



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

On distingue principalement 4 types de formations éligibles au CPF : les formations permettant d'acquérir un socle commun de compétences et connaissances¹¹, les formations d'accompagnement à la VAE, des « formations concourant à l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi » et enfin les formations figurant sur les listes élaborées par les partenaires sociaux. Pour les demandeurs d'emplois, les listes sont élaborées par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi (COPANEF) et le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi (COPAREF)¹². Les mêmes organismes élaborent les listes des formations accessibles aux salariés, ainsi que le CPNE de branche ou la commission paritaire de l'OPCA interprofessionnel. Les formations choisies par ces organismes permettent d'accéder à une certification RNCP, un Certification de Qualification Professionnelle (CQP) ou à une certification de l'inventaire CNCP¹³.

Les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent désormais permettre d'accéder au socle de connaissances et de compétences, et aux certifications inscrites à l'inventaire CNCP. Elles menaient déjà à l'obtention d'un diplôme enregistré au RNCP, à un CQP ou une certification reconnue dans une convention collective nationale de branche. D'autre part la réforme rend possible l'acquisition d'un CQP au terme d'un contrat de professionnalisation.



¹¹ Ce socle est défini par l'Éducation Nationale et inclut actuellement 7 compétences, dont la maîtrise d'une langue vivante étrangère ou de la langue française.

¹² Ces organismes remplacent le CPNFP et les COPIRE depuis avril 2014.

¹³ L'arrêté du 31 décembre 2014 fixe les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations.

Bibliographie

- Aude, « Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quels itinéraires après la formation ? », DARES Analyses Juin 2013 n°36
- Aude et Buffard, « Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quelles formations pour quels stagiaires ? », DARES Analyses Novembre 2011 n°86
- Aude et Pommier, « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », Formations et emploi - Insee Références - Édition 2013
- Cavan, N. « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2012 : hausse de 6% des entrées en formation », Dares Analyse n°55, juillet 2014
- Delort, A. (2013). La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, en 2008. Dares, Analyses, (080).
- Gemelgo, Karvar et Vincent (2013), « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi », IGAS
- Gossiaux et Pommier, « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première n°1468 octobre 2013.
- Greco, El Larhib et Le Roy, « Orientation professionnelle et accès à la formation. Enjeux et pistes de progrès », Repères et Analyses n°25, Pôle Emploi, juin 2011
- Formations et Emploi, édition 2013, Insee
- Céreq, « Quand la formation continue –Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés », 2014