

Avis voté en plénière le 13 septembre 2016

# Les certificats de qualification professionnelle

## Déclaration du groupe de la mutualité

Une enquête menée par la DARES soulignait que la probabilité de retrouver un emploi suite à une formation augmente lorsque l'objectif affiché est de « se perfectionner dans son métier ou d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle », alors que les formations visant à « se remettre à niveau » sont moins bénéfiques. C'est donc bien la formation certifiante qui est favorable à l'emploi... sauf qu'elle est encore trop peu accessible, notamment aux salarié.e.s.

Or, c'est tout particulièrement l'objectif des certificats de qualification professionnelle que d'apporter une réponse aux besoins de professionnalisation, de reconversion ou d'évolution des métiers.

Créés dans les années 1990, les CQP ont la particularité d'être co-construits par les branches et donc par les partenaires sociaux, employeur.euse.s et salarié.e.s, qui sont au cœur de l'identification des besoins et de l'adaptation aux évolutions.

C'est ainsi que, dans l'objectif de développer et reconnaître les compétences des salarié.e.s pour répondre aux nouveaux besoins des mutuelles face aux changements en cours, de faciliter la mobilité professionnelle et de former les nouveaux.elles salarié.e.s, la branche de la Mutualité a décidé de s'engager, dès 2005, dans un processus de reconnaissance des qualifications à travers la création de 7 certificats de qualification professionnelle. En dix ans, le bilan est le suivant : 1 490 candidat.e.s pour 1 448 certifications, 85 % de femmes, 74 % des candidat.e.s ont entre 31 et 55 ans.

Les certifications professionnelles constituent des indicateurs de qualification sociale servant notamment de repères aux employeur.euse.s, dans le cadre de leur politique de gestion des ressources humaines, et d'outils de reconnaissance pour les salarié.e.s.

À ce titre, et comme le souligne l'avis, l'un des enjeux des CQP, c'est donc la reconnaissance des qualifications dans la classification des branches, c'est pourquoi il recommande d'examiner une meilleure intégration des CQP dans les grilles de classification professionnelle.

Si les femmes sont très représentées dans les emplois peu qualifiés, peu de CQP les visent directement. En effet, sur 160 branches ayant créés des CQP, seules 5 ont des salarié.e.s qui sont majoritairement des femmes. Si l'objectif des CQP est de participer à la qualification, ils peuvent être des leviers puissants pour une meilleure égalité professionnelle femmes-hommes. Ils doivent aussi, comme le souligne l'avis, permettre l'identification des « *compétences naturalisées et/ou invisibilité des femmes, souvent non reconnues par les classifications professionnelles et en faire de véritables qualifications* ».

L'enjeu de la certification pour le secteur des services à la personne, majoritairement occupé par des femmes sur des emplois trop souvent non qualifiés, est à ce titre important pour la reconnaissance et la valorisation de ces métiers ainsi que pour leur attractivité, représentant également un levier de rééquilibrage entre les femmes et les hommes exerçant ces métiers. La formation représente donc ici un enjeu d'investissement pour ce secteur et un levier d'accompagnement de la modernisation de la branche.

Dans ce cadre, la valorisation des acquis de l'expérience, dont l'objectif est de faire reconnaître son expérience, doit être mieux et plus intégrée dans la validation des CQP. C'est le sens de l'une des préconisations de l'avis, que le groupe de la mutualité partage.

Enfin, dans un contexte caractérisé par des mutations multiples d'ordre technologique, ou écologique qui transforment les métiers et l'organisation du travail, les CQP et les CQPI ont un rôle essentiel à jouer aussi bien dans la construction des parcours professionnels que pour l'attraction et l'adaptation au changement de certaines branches.

Le groupe de la mutualité a voté pour l'avis.

