

# De la reconnaissance des diplômes à la construction de nouvelles certifications

États des lieux, évolutions récentes  
et illustrations par trois branches

**Nathalie QUINTERO**

**Fred SECHAUD**

*Chargés d'études Céreq*

# Plan et références

1. Constats et évolutions de la place du diplôme dans les systèmes de classification des branches
2. Des évolutions révélant des logiques de branches : illustrations avec la Grande distribution, la Récupération et les Cafétérias

Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ?*

- CPC Études n°2, Ministère de l'Éducation nationale, 2013, 262 p.
- Net.doc n°117, Céreq, 2004, 199 p.

Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, *La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branche, des évolutions sans révolution*. Bref, n°339, octobre 2015.

# Reconnaissance des diplômes : constats

## corpus étudié : 160 branches (années 2000-2010)

### Type de grille de classification

**89 grilles à critères classants**  
**61 grilles Parodi**  
**10 grilles mixtes**

### Nature de la référence au diplôme

**75% des grilles citent au moins un diplôme,**  
18 grilles ne citent aucun diplôme

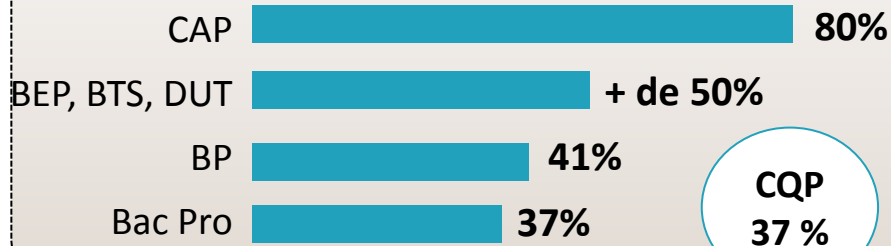
**37% des grilles font référence aux niveaux EN,**  
13% font référence exclusive aux niveaux EN

**14% des branches définissent des seuils d'accueil pour diplômés ( N=24)**

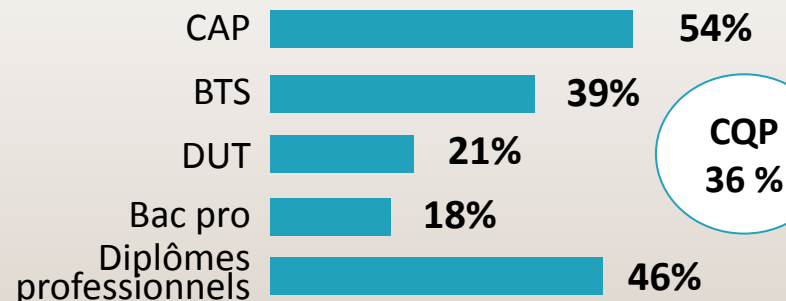
### Place des diplômes

**61 % CAP    43 % BTS    42 % BEP    23 % Bac pro**

### 41 Branches industrielles



### 119 Branches des services



### Place des CQP

**60 grilles citent au moins un CQP (une majorité + de 3 CQP)**  
**40 branches prévoient des garanties de classement pour les titulaires de CQP**

# Reconnaissance des diplômes : les évolutions

- Remplacement progressif des grilles Parodi par des grilles à critères classants
- Modération du rôle joué par le diplôme
- Recul du diplôme de la spécialité au profit de la reconnaissance d'un niveau général de formation
- Maintien des garanties de classement et seuils d'accueil
- Explosion de la production de CQP
- Liens entre système de classification et politique de certifications paritaires

# La reconnaissance des certifications de branche

## Rôles assignés aux CQP

CQP construits par certaines CPNEFP comme marches successives d'un parcours

- **Insertion** des jeunes
- **Requalification**
- **Professionnalisation** des salariés
- **Reconversion** des salariés

## Concurrence ou complémentarité entre diplômes et CQP ?

- Aménagement de **normes externes** à la branche : diplômes, niveaux EN
- Production de **normes internes** : politique paritaire de certification de branche
- **Moment de la reconnaissance**
  - Diplôme : accès à l'emploi (seuil d'accueil)
  - CQP : intégration et déroulement de carrière (garantie de classement)

# Comment se construisent les compromis de branche sur la place des diplômés ? 3 illustrations

## Logiques de branche : logiques d'acteurs collectifs

- Contextes de la branche
- Enjeux de négociation sur la qualification
- Des compromis institués et avantageux (?)

## Des logiques de branche plurielles

- « Génération 2000 » des grilles de classification à critères classants
- Branche industrielle et branche tertiaire
  - *Grande distribution à prédominance alimentaire (2004)*
  - *Industries et commerce de la récupération (2009)*
  - *Cafétérias et chaînes (2010)*

# Grande distribution - commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire (2004)

## Un système de classification dissocié des politiques de certification

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>Contextes</b> | <p>Faible intensité de la négociation de branche</p> <p>Régulation formation-emploi au niveau des grandes entreprises</p> <p>Emploi à prédominance féminine, à temps partiel et peu qualifié (ELS)</p> <p>Formation d'adaptation ; certifications de branche et enseignes</p> |
| <b>Enjeux</b>    | <p>Flexibilité, polyvalence et poly-activité...</p> <p>→ Donner aux entreprises un cadre opératoire : logique procédurale</p> <p>→ Reconnaissance salariale des compétences et fonctions occupées</p>   |
| <b>Compromis</b> | <p>Politique de formation orientée sur la (re)qualification et la professionnalisation</p> <p>Référence au diplôme comme aux CQP quasi-inexistante</p>  |

## Récupération (industries et commerce) et recyclage (2010)

### Refonte de grille par intégration de la reconnaissance de la qualification

|           |   |
|-----------|---|
| Contextes | Développement de filières<br>Renouvellement de la main-d'œuvre âgée et des compétences<br>Volontarisme paritaire  |
| Enjeux    | Attractivité et qualification des emplois<br>Une filière spécifique de formation :<br>=> élaboration de certifications paritaires de branche<br>=> création de diplômes |
| Compromis | Outils du compromis : fiches-métiers et emplois-repères<br>Seuils d'accueil et garanties de classements :<br>=> un accord...<br>=> mais aussi des points de blocage     |



# Cafétérias et chaînes de restauration en libre-service - 2009

## Un système de classification transposé et ajusté aux fonctions

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Contextes</b> | Autonomie de la branche<br>Engagements reconnus par Contrat d'avenir (2009)<br>Polyvalence et standardisation du travail         |
| <b>Enjeux</b>    | Attractivité/fidélisation<br>Reconnaissance salariale de la qualification professionnelle  |
| <b>Compromis</b> | Un système porté par des critères classants et des emplois-repères<br>La part belle faite aux CQP dans la définition des emplois |

# Un nouveau modèle de classification : liaisons entre niveaux de formation et fonctions-repères

**Dynamique négociatoire sur  
professionnalisation et VAE**

**Régulation orientée par des enjeux  
de renouvellement/évolution  
des compétences**

**Requalification ou qualification  
des salariés**

Grandes ou  
petites  
branches des  
services  
  
Enseignes  
ou grandes  
entreprises



**Grilles-cadres et accords de méthode**

**Complémentarité diplômes - CQP**

**Hiérarchies professionnelles fondées sur des fonctions-repères**

Assurances, **cafétérias et chaînes assimilées**, commerce, restauration collective, services hôteliers...

# En conclusion

## Des évolutions sans révolution

- Diplôme, élément de structuration ou de référence des classifications
- Garanties salariales
- Absence de « déclin » du diplôme

## Inflexions sans substitution

- Diffusion des grilles à critères classants + réaffirmation de la reconnaissance des diplômes
- Certifications de branches et interbranches

**Formation des compromis : spécificité des branches, transversalité des enjeux**

**Merci de votre attention**