

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE EN VERRERIE

"Une avancée des Maîtres Verriers français"

Ces certificats ont été souhaités par la Chambre Syndicale Nationale du Vitrail sous la présidence de Philippe Andrieux.

1. Introduction

Depuis plusieurs années, les maîtres verriers français, par le biais de la chambre syndicale nationale du vitrail, ont fait le constat d'une carence de la formation actuelle au regard des exigences du métier (problème du CAP Arts et techniques du verre option vitrailliste). Cette carence a amené la profession à concevoir l'élaboration de certificats de qualification.

2. Les certificats de qualification professionnelle

Le système officiel de certification des qualifications, qui fonctionnait jusqu'alors sous la



responsabilité directe ou indirecte de l'Etat, a été complété, au milieu des années 1981, à l'initiative des partenaires sociaux des branches professionnelles, par des certificats le plus souvent dénommés « Certificats de qualification professionnelle ».

Ces CQP ont été mis en place, dans un premier temps, pour des jeunes, recrutés en contrat de qualification. Ils sont maintenant

proposés à des salariés, dans le cadre du plan de formation, d'un congé individuel de formation ou du capital de temps de formation. Près de 400 CQP existent actuellement, dans la plupart des branches professionnelles.

2.1 - Définition

Le certificat de qualification professionnelle, le CQP, pour employer le sigle qui s'est progressivement imposé, est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire – la commission paritaire nationale de l'emploi, le plus souvent – dans le cadre d'accords qui en définissent le processus de création et de mise en œuvre. Ce titre atteste, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification – acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé – dans un emploi propre à la branche.

2.2 - Création de CQP dans de nouvelles branches

Ce processus peut se décomposer en trois phases :

- Préparer le projet de création du CQP ;
- Mise en forme du CQP ;
- Prendre la décision de création des CQP.

a) - Projet de création

Porté par les entreprises ou les fédérations patronales de branche, le projet de création de CQP est soumis à l'aval d'une autorité compétente à ce titre.

A ce stade, existent deux modes de validation du projet de CQP : l'un paritaire, l'autre patronal. Qu'elle soit paritaire ou patronale, cette validation permet, en tout état de cause, le passage à la phase de mise en forme du CQP.

b) - Mise en forme

Celle-ci implique la réalisation d'un ensemble d'opérations : l'élaboration d'un rapport

d'opportunité, la construction des référentiels et la définition d'un dispositif d'évaluation et de validation.

L'élaboration du cahier des charges pédagogiques est au cœur de la démarche de création du CQP. Le cahier des charges pédagogiques doit comporter un « plan de formation présentant l'ensemble des modules de formation devant être développés pour l'obtention du CQP ».

La maîtrise d'œuvre est le plus souvent assumée paritaire, tantôt directement par la CPNE tantôt confiée à un OPCA ou déléguée à un organisme (INSTITUT DU VERRE, pour la verrerie, PROVER, coordonnant les modules de formation.)

c) - Décision de création

La création des CQP relève toujours de la responsabilité exclusive et conjointe des fédérations patronales et syndicales concernées. Parfois directement assumée par elles, cette prérogative est le plus souvent déléguée à une instance paritaire de branche investie de missions spécifiques en matière de formation. Il s'agit en règle générale de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

d) - Reconnaissance dans les conventions collectives

La décision de création du CQP peut s'accompagner de son positionnement dans la classification des emplois de la convention collective.

3. Création des "CQP Vitrail"

Après la validation du projet de CQP par les instances paritaires, la création de CQP nécessite la mise en place de plusieurs actions (niveau de compétences, validation des acquis, formation complémentaire).

3.1 - Définition des postes et des compétences associées

La Commission paritaire du vitrail a identifié trois niveaux de postes différents :

- CQP 1 : niveau de base (en position 2 de la convention collective) ;
- CQP 2A : restauration de vitraux (en position 4 de la convention collective) ;
- CQP 2B : création de vitraux (en position 4 de la convention collective) ;
- Un niveau supérieur pour qui possédera les CQP 2A et 2B (en position 5 de la convention collective).

3.2 - Analyse des compétences du personnel vis à vis des postes

L'adéquation entre le savoir du personnel et celui nécessaire à la bonne tenue du poste nécessite deux analyses en cours actuellement :

- Analyse du programme théorique du CAP et BMA « vitrail » et identification des lacunes de formation ;
- Analyse des acquis des jeunes ayant réussi le diplôme.

Pour le personnel déjà en activité, la validation des acquis fait le point sur le niveau de compétence, les connaissances et savoir-faire pouvant avoir été obtenus après le passage (réussi ou non) d'un diplôme.

3.3 - Mise en place de la formation complémentaire

Après analyses des « manques » du programme et des manques d'acquis, des modules de formation ont été (ou le seront) créés de façon à amener le personnel au niveau requis par les CQP.

4. Application à l'industrie du verre

Les métiers spécifiques de l'industrie du verre ne correspondent à aucun diplôme délivré par l'Education Nationale.

L'industrie du verre se trouve donc, encore plus que la plupart des autres industries ou secteurs d'activités, favorablement placée pour la création de certificat de qualification professionnelle qui ne doivent pas être concurrents de titres ou diplômes de l'Education Nationale. Dans les différentes composantes de l'industrie du



verre (verre plat, verre creux, fibres de verre, verres spéciaux) les grands secteurs de la production, composition fusion, fabrication, secteur froid, qualité, peuvent se voir définir des postes de travail type dont les compétences seraient définies dans le cadre de plusieurs CQP. Ces CQP comporteraient des compétences techniques générales (mécanique, électricité, automatisme, informatique, pneumatique, hydraulique, maintenance...) des compétences techniques verrières, des compétences générales (organisation, management...) et des compétences pratiques.

A partir d'une validation des acquis des personnels (effectué par une commission Ad Hoc) des modules de formation sont mis en place pour amener les différents opérateurs au niveau requis.

D'autres activités proches de la production verrières (décoration bouteilles et flacons...) peuvent également établir leurs CQP.

L'avantage du CQP est sa grande souplesse. Il peut s'organiser sous forme d'unités de valeurs capitalisables. Il s'adapte facilement aux évolutions technologiques de l'industrie : modification des modules existants, ajout de modules supplémentaires.

Source : Revue VERRE - Vol. 7, n° 3. Juillet 2001

©Institut du Verre