



**HAL**  
open science

# L'aide à la personne : illustration des enjeux contemporains de la certification professionnelle en France

Pascal Caillaud

► **To cite this version:**

Pascal Caillaud. L'aide à la personne : illustration des enjeux contemporains de la certification professionnelle en France. *Revue européenne du droit social*, 2011, 12, Issue 3, pp.122-137. hal-03430568

**HAL Id: hal-03430568**

**<https://hal.science/hal-03430568>**

Submitted on 16 Nov 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# L'AIDE À LA PERSONNE, ILLUSTRATION DES ENJEUX CONTEMPORAINS DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE

**Pascal CAILLAUD,**

Chargé de recherche CNRS en droit  
Laboratoire « Droit et changement social »  
(UMR CNRS 3128 –Université de Nantes)  
Directeur du Centre associé au Céreq des Pays  
de la Loire – MSH Ange Guépin 1

**Abstract :** „Home care services, illustration of the contemporary evolutions of qualifications in France”. Despite the Borloo Act of 2005 concerning home care services, it is always difficult to identify the boundaries of this professional sector. This difficulty raises, in corollary, a second: how to identify existing professional qualifications, evidence of capacity and skills of stakeholders in this sector and how analyze the rights that these qualifications provide their holders? Qualifications in home care services are confronted with recent legal reforms of qualifications in France and the central role now given to the public authority in charge of this issue. Home care services are there always a free professional activity? Sometimes related to health and safety of people, do they not gradually become a regulated profession, for which possession of a certification becomes legally binding?

**Key words:** home care services; legal reforms of qualifications; free professional activity

## Introduction

Se pencher sur le sujet des certifications professionnelles de l'aide à la personne soulève deux difficultés majeures pour un juriste<sup>2</sup>.

D'une part, il paraît ardu de cerner avec précision ce que l'on qualifie de « services d'aide à la personne » (SAP). Les diverses sources officielles, juridiques comme informatives<sup>3</sup>, contribuent à entretenir une incertitude sur la détermination des frontières de ce champ professionnel. Il est ainsi bien difficile de trouver une définition précise de la notion de « services à la personne » dans la législation afférente<sup>4</sup>. La communication de l'agence, créée *ad hoc* en 2005<sup>5</sup>, n'est guère plus

<sup>1</sup> 5 allée Jacques Berque - BP 12105 - 44021 NANTES CEDEX 1 - pascal.caillaud@univ-nantes.fr

<sup>2</sup> Ce texte est issu d'une communication à la journée d'étude du Centre associé au CEREQ des Pays de la Loire, « *Le développement de l'aide à la personne : pour quelle professionnalisation ?* », Nantes, 19 novembre 2009.

<sup>3</sup> Comme le site internet de l'Agence nationale des services à la personne : [www.servicessalapersonne.gouv.fr](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr).

<sup>4</sup> Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.

<sup>5</sup> Agence nationale des services à la personne, Décret 2005-1281 du 14 octobre 2005.

utile : la typologie des services qu'elle fait entrer dans son champ de compétences s'apparente à un véritable inventaire à la Prévert qui vise aussi bien les activités concernant les humains, les animaux et les végétaux !<sup>6</sup>

Cette difficulté à identifier les frontières du secteur de l'aide à la personne a été unanimement soulignée par les nombreux rapports publics, antérieurs comme postérieurs à la loi Borloo de 2005.

Faisant référence à la « convention nationale pour le développement des services d'aide à la personne », signée le 22 novembre 2004 entre l'Etat et les différents acteurs de l'aide à domicile, le rapport de l'Assemblée nationale, préparatoire à la loi de 2005, définit les SAP comme « *l'ensemble des services contribuant au mieux-être de nos concitoyens sur leurs lieux de vie, qu'il s'agisse de leur domicile, de leur lieu de travail ou de loisirs* » et les catégorise en cinq grandes familles : les services à la famille, les services associés à la promotion de la santé à domicile ou sur le lieu de travail, les services associés à la qualité de vie quotidienne à domicile ou sur le lieu de travail, les services associés au logement et au cadre de vie et les services d'intermédiation (Giro, 2005).

Toutefois, comme le souligne le rapporteur de la loi, cet ensemble extrêmement vaste d'activités ne coïncide pas avec la nomenclature plus précise de l'INSEE sur la branches des « services aux particuliers » qui regroupent les services domestiques (ménages pour les personnes privées par du personnel domestique), les services personnels (blanchisserie, coiffure, soins de beauté et entretien corporel, services funéraires) mais aussi les hôtels restaurants, les activités récréatives, culturelles et sportives (Giro, 2005).

Les années qui suivirent l'adoption de la loi Borloo furent prolifiques en termes de rapports publics sur le sujet, qu'il s'agisse du rapport Verollet pour le Conseil économique, social et environnemental (Verollet, 2007), du rapport du CERC (CERC, 2008) ou du rapport Debonneuil pour l'IGAS (Debonneuil, 2008). Tous s'accordent sur un certain nombre de constats. D'abord, les contours de ce secteur sont relativement indéfinis : la liste des activités établie par la « convention nationale pour le développement des services d'aide à la personne » de 2004 ne se retrouve pas dans celle du décret du 29 décembre 2005<sup>7</sup> plus limitative qui exclut toutes les activités de soins du régime d'agrément qu'il instaure et n'y fait pas figurer non plus les assistantes maternelles.

Ensuite, ce n'est pas tant la nature des activités professionnelles qui caractérise ce secteur que le régime fiscal et social dont il bénéficie : réduction d'impôt pour les ménages utilisateurs de ces services dès lors qu'ils sont assurés en emploi direct

---

<sup>6</sup> Le site internet de l'ANSP catégorise trois types d'activités entrant dans son champ de compétence : les services à la famille (de la garde d'enfants à l'assistance informatique), les services à la vie quotidienne (de la préparation des repas et des commissions à la collecte et la livraison du linge repassé ou au jardinage) et les services aux personnes dépendantes (du garde malade aux soins et promenades aux animaux de compagnie).

<sup>7</sup> Décret n°2005-968 du 29 décembre 2005 fixant la liste des activités mentionnées à l'article L. 129-1 du code du travail.

ou par un intermédiaire agréé, taux réduit de TVA (5,5%), régime spécifique de cotisations sociales pour les entreprises agréées<sup>8</sup> et recours au Chèque emploi service universel (CESU) déclaratif ou préfinancé pour la rémunération des professionnels (CERC, 2008).

L'hétérogénéité, voire le morcellement des activités de l'aide à la personne, se retrouve également dans la diversité des conventions collectives applicables aux salariés de ce secteur, soulevant, par là même, des questions portant sur la représentativité des organisations d'employeurs. Si le plan gouvernemental de développement des SAP ne cachait pas sa volonté d'entraîner les partenaires sociaux dans la négociation d'une « convention collective commune aux prestataires de services à la personne, déterminant un socle de règles s'appliquant à l'ensemble des salariés du secteur, qu'ils relèvent de l'économie privée de droit commun ou de l'économie privée associative »<sup>9</sup>, force est de constater que cette unification conventionnelle n'est pas en voie de réalisation. L'accord national professionnel conclu dans « le secteur des services à la personne » le 12 octobre 2007 par la seule Fédération des entreprises à la personne (FESP)<sup>10</sup> a, dans un premier temps, fait l'objet d'une extension le 1<sup>er</sup> avril 2008, avant que, dans un second temps, l'arrête ministériel y procédant soit annulé par le Conseil d'Etat le 23 juillet 2010, après un recours de la Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) et le Syndicat national des établissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA)<sup>11</sup>. Subsistent donc aujourd'hui plusieurs conventions collectives pouvant couvrir les activités de l'aide à la personne : d'une part, les trois conventions signées par la FEPEM<sup>12</sup>, relatives aux salariés des particuliers employeurs, aux jardiniers et gardiens de propriété et aux assistantes maternelles du particulier employeur, d'autre part, celles du secteur non lucratif (conventions collectives des organismes d'aide ou de maintien à domicile, des travailleuses familiales, des aides familiales rurales et personnels de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR), de l'hospitalisation privée à but non lucratif ...) et enfin celles du secteur lucratif dont la nature des activités peut être assimilée à l'aide à la personne comme les coiffeurs à domicile (CERC, 2008).

Cette première difficulté –l'indétermination des frontières des SAP- en soulève, en corolaire, une seconde : comment identifier les certifications professionnelles existantes, attestant des capacités et aptitudes des intervenants de ce secteur et par là même, analyser les droits que ces certifications procurent à leurs titulaires ?

---

<sup>8</sup> Article D.7231-1 du Code du travail.

<sup>9</sup> Cette convention devait être déclinée, en tant que de besoin, par des conventions spécifiques applicables aux différentes catégories de métiers des services à la personne ; Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Plan de développement des services à la personne pour la constitution d'un pôle d'excellence national dans le secteur des services à la personne, 16 février 2005, p. 36.

<sup>10</sup> Et par la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC.

<sup>11</sup> Conseil d'Etat, 23 juillet 2010, n° 316953.

<sup>12</sup> Fédération des particuliers employeurs.

Or, sur ce point également, tous les rapports officiels consécutifs à la loi Borloo de 2005 considèrent que la professionnalisation de ce secteur se heurte à un « morcellement des titres et des diplômes » (Verollet, 2007), « une offre de qualification peu lisible » (CERC, 2008) et la nécessité de mettre en place « un système de formation initiale lisible et articulé avec des systèmes efficaces de formation professionnelle » (Debonneuil, 2008).

Face à ces constats, notre propos ne consistera pas à étudier avec précision chaque certification professionnelle pouvant entrer dans le champ bien flou de ce secteur, mais plutôt à les confronter aux grands principes qui gouvernent actuellement le droit des certifications. Dans quel cadre juridique s'inscrivent les titres et diplômes de ce secteur depuis sa structuration en 2005 ? Ne peut-on pas considérer certaines activités de l'aide à la personne comme des professions réglementées dans lesquelles la possession d'une certification est obligatoire ? *A contrario*, dans le cas d'activités libres, les conventions collectives entrant dans la sphère de l'aide à la personne, ont-elles toutes la même appréhension des certifications, notamment quant à la place qu'elles leur accordent dans les classifications d'emploi, qui y figurent nécessairement ?<sup>13</sup>

Dans un premier temps, nous présenterons l'influence qu'ont eue les récentes évolutions du paysage national de la certification professionnelle sur les certifications de l'aide à la personne (I). Dans un second temps, nous analyserons la diversité des effets juridiques de ces certifications pour leur titulaire, en termes de droit d'accès aux activités professionnelles ou de rémunération (II).

## **1. Un secteur soumis aux évolutions du paysage national de la certification professionnelle**

La création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) chargée de le gérer, par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ont eu un impact sur le paysage français des titres et diplômes qu'il est encore difficile de mesurer complètement.

Au motif d'une meilleure et nécessaire information des individus face aux méandres du paysage de la certification professionnelle<sup>14</sup>, les pouvoirs publics ont fortement contribué à modifier les règles et principes juridiques gouvernant le droit national des diplômes et des titres.

---

<sup>13</sup> Article L.2261-22 du code du travail.

<sup>14</sup> On pourra se référer aux constats du Livre blanc de Nicole Péry, "La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux", contribution d secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Paris, 1998, 229 p.

Le diplôme de l'Etat, mètre étalon de la qualification individuelle<sup>15</sup>, a laissé sa place à la notion de certification professionnelle dont il n'est aujourd'hui plus qu'une des composantes avec les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle (CQP) des partenaires sociaux<sup>16</sup>. Si la certification professionnelle est ainsi devenue aujourd'hui un objet juridique autonome, accessible aussi bien par la formation scolaire, universitaire, continue, l'apprentissage ou la validation des acquis de l'expérience<sup>17</sup>, cette autonomisation s'est accompagnée d'une normalisation de son régime juridique en termes de construction et de délivrance, sous le contrôle de la CNCP dont la nature et le régime juridique font aujourd'hui l'objet de débat<sup>18</sup>. Les certifications du secteur des SAP s'inscrivent évidemment dans cette évolution.

## **2. L'aide à la personne face à la normalisation de la certification professionnelle**

Tout en créant le RNCP, le législateur n'a pas apporté de définition organique de la notion même de certification professionnelle, qu'elle intègre pourtant dans le langage juridique. Cette notion ne peut être identifiée que par ses composantes : « *les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle* »<sup>19</sup>

Ainsi, l'ensemble des certifications a donc vocation à entrer dans le nouveau cadre normatif établi par le RNCP et doit dorénavant respecter des conditions juridiques, imposées par le Code de l'éducation aux certificateurs, qui traduisent une extension du modèle du diplôme de l'Etat (Caillaud, 2010) : présence des institutions publiques et des partenaires sociaux dans le processus de construction ou d'officialisation de la certification<sup>20</sup>, structuration de la certification autour de référentiels<sup>21</sup> (y compris pour les certificats de qualification professionnelle – CQP<sup>22</sup>), reconnaissance de la certification sur l'ensemble du territoire national<sup>23</sup>,

---

<sup>15</sup> « Il ne suffit pas de déterminer les différentes catégories professionnelles : encore faut-il que, lors de la formation des relations individuelles de travail, le salarié possède bien la qualification attendue de lui. Longtemps, la pratique y est parvenue au moyen du contrat à l'essai qui permet à l'employeur d'apprécier toute la capacité technique du salarié. Le droit moderne tend surtout à garantir cette aptitude par un diplôme qui sanctionne un enseignement ». (Durand, 1950).

<sup>16</sup> Article L. 335-6 du code de l'éducation.

<sup>17</sup> A l'exception des CQP. Article L. 335-5 alinéa 1 du Code de l'éducation.

<sup>18</sup> Article 22.III de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

<sup>19</sup> Article L. 335-6 du code de l'éducation.

<sup>20</sup> Article L. 335-6 al. 4 du Code de l'éducation. Il s'agit d'étendre à tous les ministères, le modèle des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) de l'Éducation nationale

<sup>21</sup> A l'exception notable des diplômes de l'enseignement supérieurs.

<sup>22</sup> Article 22 de la loi du 24 novembre 2009 relative à « l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

<sup>23</sup> Article R. 335-12 du code de l'éducation, condition que l'on retrouve pour les diplômes : articles L. 331-1 (enseignement secondaire) et L.613-1 (enseignement supérieur) du code de l'éducation

présence d'un jury impartial<sup>24</sup>, obligation de reconnaître la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme mode d'obtention de la certification<sup>25</sup>...

Comme il en était fait état précédemment, il paraît donc bien difficile de déterminer précisément les certifications entrant dans le champ professionnel de l'aide à la personne. Selon les sources, ce nombre varie considérablement. Unanimes à considérer que les SAP recouvrent un champ extrêmement vaste d'activités pour lesquelles la professionnalisation est un impératif relativement important, les rapports publics postérieurs à la loi Borloo de 2005 n'abordent la question des certifications que de façon partielle, soit pour un seul pan d'activités comme l'aide à domicile (Verollet, 2007), soit par les seules certifications publiques (Debonneuil, 2008), soit par le seul niveau V de formation (CERC, 2008).

Destiné à l'information des professionnels comme des consommateurs, le site officiel de l'ANSP propose un moteur de recherche des certifications du secteur de l'aide à la personne. 62 certifications y sont recensées, reflétant la diversité du paysage de la certification : 43 émanent de ministères, 3 de branches professionnelles (titres de l'institut FEPEM) et 16 d'autres certificateurs (Greta, CNAM, Ecole J. Blum, lycées professionnels privés, Chambres de Commerce et d'Industrie...)<sup>26</sup>.

La nature des certificateurs, comme celle des niveaux, est souvent source de tension (Veneau, Maillard, 2008), et le secteur de l'aide à la personne, notamment dans le cas des « particuliers employeurs » à travers le statut juridique des titres délivrés par la FEPEM, en est une illustration.

Organisation historique de la représentation des particuliers-employeurs, la FEPEM a été créée en 1948 à l'initiative d'employeurs pour contractualiser et donner un cadre juridique à la relation professionnelle entre les particuliers employeurs et leurs salariés<sup>27</sup>.

Très longtemps seule organisation représentative des particuliers employeurs, elle s'est vue contester cette représentativité par une nouvelle organisation issue d'une scission interne. Se fondant sur sa qualité d'organisation représentative du secteur de l'aide à la personne et le recensement de 3,5 millions de particuliers-employeurs en 2008, employant 1,6 millions de salariés (et d'une masse salariale ainsi estimée à près de 9 milliards d'euros), la FEPEM affiche une volonté de siéger au sein des instances représentant les employeurs, telles que la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) ou la Caisse nationale d'allocation familiales (CNAF)<sup>28</sup>. Toutefois, les pouvoirs publics considèrent que cette

---

<sup>24</sup> Article R. 336-16 du Code de l'éducation, condition dont le non respect entraîne le retrait immédiat de l'enregistrement au RNCP.

<sup>25</sup> Article R. 335-21 du Code de l'éducation. Seul le fait pour un certificateur de ne pas solliciter l'inscription de sa certification lui permet donc d'être dispensé de pratiquer la VAE (Conseil d'État, 4ème sous-section, 20 mai 2005, 266543)

<sup>26</sup> Un recensement par niveau fait apparaître une domination du niveau V (19 certifications) et du niveau II (17 titres et diplômes). 9 certifications sont du niveau IV, 9 du niveau III et 8 du niveau I.

<sup>27</sup> [www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)

<sup>28</sup> Question écrite n° 07440 de M. Marcel RAINAUD (Aude - SOC) publiée dans le JO Sénat du 12/02/2009 - page 36.

demande de siéger au sein de ces instances nationales entre dans la question du champ national interprofessionnel. Or, si l'importance de la FEPEM, « en termes d'emplois et de particuliers d'employeurs représentés, est indéniable », elle apparaît comme une organisation essentiellement sectorielle dont le périmètre ne lui permet pas de prétendre au caractère interprofessionnel : elle n'est en effet présente que dans deux branches et conventions collectives, sur les quelques 700 identifiées. La FEPEM ne peut donc par conséquent « bénéficier des mêmes prérogatives que les organisations d'employeurs qui bénéficient d'une représentativité au niveau de ces instances à caractère interprofessionnel »<sup>29</sup>. En réalité, les années 2009 et 2010 furent une période de « redistribution des cartes » dans la représentation du particulier employeur. En 2009, une scission du syndicat Ile-de-France de la FEPEM débouche sur la création du Syndicat des particuliers employeurs (SPE). Le 25 mars 2009, le Conseil d'Administration de la Fédération des Entreprises de Services à la Personne a entériné l'adhésion du Syndicat des particuliers employeurs (SPE). A cette occasion, elle est devenue la Fédération du service aux particuliers (FESP) et regroupe désormais l'ensemble des acteurs du secteur du service aux particuliers<sup>30</sup>. Avec cette fusion, la FESP, membre du MEDEF, devient ainsi l'organisation professionnelle représentative de l'ensemble des acteurs privés des métiers du service aux particuliers. Enfin, en décembre 2010, le Ministre du Travail, de l'Emploi, et de la Santé a reconnu la représentativité du syndicat des particuliers employeurs (SPE)<sup>31</sup> dans le champ de deux conventions collectives<sup>32</sup>, qui permettront ainsi au SPE d'engager des négociations de réforme de ces textes sans que, nécessairement, la FEPEM ne signe, voire même ne participe aux négociations sauf si l'extension est demandée (Langlois, 2008). Cette reconnaissance de représentativité met donc fin à la situation de monopole de la FEPEM dans la représentation du particulier-employeur, et permet même, par ricochet, au MEDEF, de devenir représentatif dans ce secteur du fait de l'appartenance du SPE à cette confédération. Par la même occasion, c'est une recomposition de la représentation dans le secteur des services à la personne qui se profile. Ainsi, à l'occasion d'un renouvellement de poste du collègue « personnes âgées », la FEPEM a-t-elle perdu son siège au conseil d'administration de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (CNSA) où elle siégeait depuis 2005<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> Réponse du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville publiée dans le JO Sénat du 28/01/2010 - page 196.

<sup>30</sup> Le Syndicat des Entreprises de Services à la Personne (SESP), le syndicat des particuliers employeurs (SPE), le Syndicat des Auto-Entrepreneurs (SAE) qu'elle vient de créer et les sociétés qui opèrent dans le développement de la profession (enseignes ...).

<sup>31</sup> Site internet de la FESP. <http://www.sesp.asso.fr/pages.php3?rub=4&ssrub=25>

<sup>32</sup> "Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur" du 24 novembre 1999 et étendue depuis le 2 mars 2000 et convention collective des assistants maternels du particulier employeur est, depuis le 1er janvier 2005, d'application obligatoire pour tous les parents qui font accueillir leur(s) enfant(s) au domicile d'un assistant maternel agréé.

<sup>33</sup> Le Journal du Domicile et des services à la personne, mai 2009

Toutefois, la FEPEM reste très active dans le champ de la certification professionnelle. Par l'intermédiaire de « l'Institut Fepem de l'Emploi Familial ». Créé en 1994, cet institut de formation professionnelle s'appuie sur 400 organismes de formation et délivre, sous sa responsabilité, trois certifications de niveau V (CAP-BEP), figurant au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) jusqu'en juillet 2013 : Assistant France de vie dépendance ; Assistant maternel / Garde d'enfants ; Employé familial. La reconnaissance des effets juridiques de ces titres est un enjeu très important pour la FEPEM dont une partie de la stratégie s'est orientée vers une action contentieuse devant le juge administratif autour de ces certifications et de la défense des formations dispensées. Tel est l'origine du recours de la FEPEM contre le décret du 20 avril 2006 relatif à la formation des assistants maternels<sup>34</sup>. Ce décret introduit, dans le Code de l'action sociale, un article D. 421-27-6 aux termes duquel sont dispensés de suivre la formation prévue « les assistants maternels titulaires du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture, du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance, ou de tout autre diplôme intervenant dans le domaine de la petite enfance homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau III ». La FEPEM déposa un recours en excès de pouvoir au motif que certaines formations classées au niveau V n'avaient pas été prises en compte. Bien évidemment, l'objet de ce recours est la certification délivrée par l'Institut FEPEM « Assistant maternel / Garde d'enfants » et reconnu au Niveau V (CAP-BEP) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP). Pour le Conseil d'Etat, le pouvoir réglementaire a fixé, « avec l'objectif de garantir la qualité des prestations pouvant être dispensées par les assistants maternels, une liste de qualifications professionnelles regardées comme équivalentes à celle prévue par le code de l'action sociale et des familles » sans entachée d'illégalité sa décision<sup>35</sup>.

Si cette pluralité des certifications de l'aide à la personne apparaît ainsi source de tensions, allant jusqu'au contentieux, elle permet également de consolider la place centrale de la CNCP, perçue comme organisme régulateur dans cette jungle des qualifications.

### **3. Les services aux personnes fragiles: la consécration du rôle central de la CNCP**

Il aurait été erroné de considérer que la suppression, en 2002<sup>36</sup>, de la liste d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique et le remplacement de la Commission Technique d'Homologation (CTH) par la CNCP n'étaient que des changements sémantiques (Caillaud, 2010). Certes, la

---

<sup>34</sup> Décret n° 2006-464 du 20 avril 2006 relatif à la formation des assistants maternels

<sup>35</sup> C.E., 1<sup>er</sup> décembre 2008, FEPEM, n° 294566.

<sup>36</sup> Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

composition de ces deux instances paraît similaire, fondée sur le quadripartisme (représentants de l'Etat, des employeurs, des salariés et des personnalités qualifiées). Cependant, les missions dévolues par le législateur à la CNCP dépassent celles de la CTH. Ainsi, veille-t-elle à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres et réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire des CQP. Elle peut également émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant ces certifications et, en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises et leur signale les éventuelles correspondances entre les certifications enregistrées dans le RNCP<sup>37</sup>.

Depuis la loi de modernisation sociale en 2002, l'opportunité d'accroître le rôle de la CNCP dans la régulation du paysage national de la certification a été plusieurs fois suggérée.

Ainsi, la contribution de la promotion René Cassin, des élèves de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), en 2002, à l'occasion d'un séminaire portant sur la formation professionnelle, proposait de donner à la CNCP la mission de coordonner l'activité des CPC, supposant de réunir régulièrement celles-ci pour leur donner les grandes orientations de leurs activités mais également de leur enjoindre, le cas échéant, de créer, rénover ou supprimer un diplôme (ENA, 2002)

Plus récemment, le rapport Besson de 2008 proposait de dépasser cette mission de coordination pour consacrer un réel pouvoir *normatif* de la CNCP à qui il reviendrait de définir les règles gouvernant l'inscription des certifications de l'Etat, et « *d'évaluer l'intérêt du diplôme dans le métier* » (Besson, 2008).

C'est dans ce contexte qu'en 2009, le Premier ministre a confié au Président de la CNCP une mission de proposition d'une « démarche opérationnelle de simplification de l'offre de certification dans le domaine de l'aide aux personnes fragiles ». Le rapport, remis en novembre 2009 (Asseraf, 2009) émet des préconisations sur la nécessité de poursuivre cette démarche pour aboutir à l'élaboration d'un référentiel commun de certification de niveau V, ainsi que de niveau IV, de dresser des passerelles entre ces certifications et de conduire une expérimentation régionale de mise en œuvre de cette simplification.

Au-delà des seules certifications relatives aux services aux personnes fragiles, ce rapport de mission préconise également d'évoluer vers une coordination interministérielle des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC)<sup>38</sup> ainsi qu'une véritable régulation du paysage des certifications, par la création d'un

---

<sup>37</sup> Article L. 335-6 du code de l'éducation.

<sup>38</sup> Créées par chaque ministre responsable d'établissements ou d'actions de formation professionnelle continue ou d'enseignement technologique, les CPC formulent, à partir de l'étude des qualifications professionnelles, des avis et propositions (Article D335-33 et suivants du Code de l'éducation) :

- 1°) sur la définition, le contenu et l'évolution des formations dans les branches professionnelles relevant de leur compétence ;
- 2°) sur le développement des moyens de formation en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des besoins de la branche d'activité considérée ;
- 3°) sur les questions d'ordre technique et pédagogique ayant trait à l'élaboration et à l'application des programmes, des méthodes de formation et à leur sanction.

secrétariat *ad hoc* dont l'animation pourrait être confiée, soit à l'un des certificateurs, soit à la CNCP elle-même.

Secteur en pleine évolution, les SAP, en général, et les services aux personnes fragiles en particulier, sont donc un terrain idéal pour mener des chantiers d'expérimentations des évolutions du système national des certifications professionnelles.

Si, aux yeux de pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des usagers, ces évolutions peuvent paraître souhaitables pour rendre plus lisible l'offre de titres et de diplômes de ce secteur, il nous paraît nécessaire de rappeler un certain nombre de principes juridiques actuels du droit des certifications, qu'il conviendrait de repenser si de telles préconisations étaient retenues. En effet, la seconde préconisation du rapport suppose que soient accrues les compétences de la CNCP (Asseraf, 2009). C'est justement ce qu'a fait le législateur, au moment même de la publication de ce rapport. L'article 22 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie renforce ainsi la portée des avis de la Commission. D'une part, préalablement à l'élaboration de diplômes ou de titres de l'Etat, l'opportunité de leur création fait l'objet d'un *avis public* de la CNCP dans un délai de trois mois. D'autre part, les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), délivrés par les branches professionnelles, peuvent également être enregistrés au RNCP, après *avis conforme* de la même commission.

Ces évolutions sont-elles suffisantes ? La CNCP a-t-elle la légitimité et les moyens d'assurer ces tâches ? Quelles formes juridiques peuvent alors être envisagées ?<sup>39</sup> D'une part, la notion d'*autorité administrative indépendante* (AAI) définie par le Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 2001), comme « *organisme administratifs qui agissent au nom de l'Etat et disposant d'un réel pouvoir, sans pour autant relever de l'autorité du gouvernement* » peut être utilisée<sup>40</sup>. En tant qu'autorité, elle pourrait ainsi prendre des décisions exécutoires, sans que son caractère administratif ne soit contesté. D'autre part, la notion d'*agence*, de plus en plus répandue en France pour participer à la transformation des relations entre l'Etat et ses établissements publics<sup>41</sup>, pourrait également être invoquée. Sans aller plus en avant dans ces projections, il nous paraît nécessaire de mettre l'accent sur leurs enjeux. A la différence d'une AAI, la notion d'agence participe à un mouvement qu'Alain Supiot qualifie de « *reféodalisation du lien contractuel* » contribuant à l'affaiblissement des Etats et à la séparation du pouvoir et de l'autorité (Supiot, 2005).

---

<sup>39</sup> Article 22.III de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : « Dans un délai d'un an après la date de publication de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'opportunité d'adapter le régime juridique de la Commission nationale de la certification professionnelle au regard de ses missions ».

<sup>40</sup> Comme la CNIL, le CSA, la CADA, la HALDE...

<sup>41</sup> Agences régionales d'hospitalisation, du médicament, de la sécurité alimentaire....

#### **4. L'aide à la personne: entre liberté professionnelle et activité réglementée par la certification**

La vertu recherchée d'une certification, qu'il s'agisse d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP est incontestablement le bénéfice d'une gamme étendue de droits pour celui qui en est le titulaire, principalement en matière d'accès à l'emploi, d'exercice professionnel ou de rémunération. L'analyse juridique des droits du certifié, en selon cette trilogie, peut paraître séduisante, mais ne traduit qu'imparfaitement leur nature.

En effet, il apparaît que d'un côté, certains de ces droits sont *garantis par l'Etat*, notamment lorsqu'il s'agit d'accéder à certaines professions que la puissance publique a jugé bon de limiter aux titulaires de certifications, le plus souvent des diplômes (Caillaud, 2000). D'un autre côté, les professions non réglementées par l'Etat ont une appréhension juridique différente de la certification : même si l'on tient compte des diplômes possédés par un individu, ceux-ci ne sont qu'un indicateur d'un niveau de formation et n'accordent pas à eux seuls, l'attribution de droits. On peut les analyser comme des *droits éventuels*, leur réalisation dépendant de la volonté de l'employeur, seul juge de la capacité de ses salariés, dans le respect des classifications des conventions collectives<sup>42</sup>. A ce niveau également, les certifications des SAP se caractérisent par leur diversité.

#### **5. La certification pour classer les emplois de l'aide à la personne**

Un des principaux soucis de tous les rapports publiés après la loi de 2005, est de renforcer la professionnalisation des intervenants de l'aide à la personne, notamment par un effort massif de qualification et de simplification de l'offre de certification existante (CERC, 2008). Ces préoccupations montrent ainsi, s'il en était besoin, que toutes les professions entrant dans le champ de la loi Borloo ne sont pas juridiquement limitées aux titulaires de certifications. Ainsi, l'article D.7231-1 du Code du travail n'établit-il une liste que de professions libres d'accès.

Notre attention se portera sur la place qui est accordée à ces certifications par les partenaires sociaux dans le cadre de la réglementation conventionnelle de l'emploi. En effet, depuis la loi du 16 juillet 1971 d'orientation de l'enseignement technologique, les conventions collectives de branches, pour être étendues, doivent obligatoirement intégrer «*les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les*

---

<sup>42</sup> Soc. 4 janvier 1980, Bull., V, n°6 : « L'employeur est juge sauf détournement de pouvoir, de l'aptitude de chacun de ses salariés pour atteindre ses résultats ». Ce droit a été consacré par le Conseil constitutionnel, le 20 juillet 1988, Droit Social, 1988, p. 762.

*mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences*». En l'espèce, l'adverbe *notamment* est très important puisqu'il rend juridiquement obligatoire la présence des diplômes professionnels dans la classification<sup>43</sup>. La lecture des débats parlementaires<sup>44</sup> montre qu'il s'agit de garantir des droits aux salariés diplômés en contraignant les négociateurs à intégrer les diplômes professionnels, notamment les nouveaux, tels le DUT<sup>45</sup> dans les classifications. Soulignons toutefois que ce lien entre le diplôme et les classifications professionnelles a été subrepticement supprimé à l'occasion de la réécriture du Code du Travail<sup>46</sup>. La lecture du nouveau code, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mars 2008<sup>47</sup>, montre que l'obligation de recodifier à *droit constant*, c'est-à-dire sans modifier le sens de la norme juridique, n'a pas été entièrement respectée<sup>48</sup> puisque le nouvel article L.2261-22 n'impose plus la mention obligatoire des diplômes professionnels, ou d'une quelconque certification professionnelle (Caillaud, 2010).

Dans le cas de l'aide à la personne, la difficulté réside dans le fait qu'il ne s'agit pas d'une branche ou d'un secteur couvert par une unique convention collective mais d'un ensemble disparate d'activités professionnelles, surtout marquée par un régime fiscal et social commun. En principe, c'est donc une pluralité de conventions collectives qu'il conviendrait d'analyser pour étudier la façon dont les employeurs et les salariés de l'aide à la personne appréhendent les certifications.

La convention collective nationale « des aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR) » du 6 mai 1970 ainsi que celle « des organismes d'aide ou de maintien à domicile » du 11 mai 1983, accordent une place importante aux certifications. Dans ces classifications, l'accès à certaines catégories se fait sur la base de la possession d'un diplôme ou d'un titre énuméré par l'accord collectif comme le classement B1 d'employé de maison ou C.1 d'auxiliaire de vie sociale<sup>49</sup>. Les diplômes et titres professionnels sont donc appréhendés comme des attributs du salarié, dont la possession ouvre directement des droits à classement et rémunération.

---

<sup>43</sup> Cette disposition de la loi de 1971 fut intégrée en 1973 dans l'article L. 133-5 du Code du travail.

<sup>44</sup> Assemblée nationale, Séance du 8 juin 1971, J.O. Débats parlementaires, 9 juin 1971. p. 2490.

<sup>45</sup> Décret 66-27 du 7 janvier 1966 portant création d'instituts universitaires de technologie, JORF 9 janvier 1966, p. 274

<sup>46</sup> Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, JORF du 10 décembre 2004 page 20857.

<sup>47</sup> Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, JORF, n°0018 du 22 janvier 2008 page 1122.

<sup>48</sup> La particularité du processus législatif par voie d'ordonnance est de se dérouler sans débats parlementaires.

<sup>49</sup> Pour B1 Employé de maison : BEP carrière sanitaire et sociale, BEPA option services, spécialité services aux personnes, BEPA option économie familiale et rurale, CAP agricole, option économie familiale et rurale CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial, CAP petite enfance, CAP employé technique de collectivités, titre assistant de vie du ministère du travail, titre employé familial polyvalent sous réserve de l'homologation du ministère et brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique. Pour C1 auxiliaire de vie sociale : diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, CAFAD et BEP sanitaire et sociale mention aide à domicile à condition d'en avoir obtenu l'équivalence au diplôme d'auxiliaire de vie sociale (AVS).

Le cas de la convention collective nationale des « salariés du particulier employeur » du 24 novembre 1999 illustre parfaitement les mouvements d'évolution des grilles de classifications des dernières décennies (Saglio, 1987). La classification initiale de cette branche était initialement fondée sur la même méthode que celles de l'ADMR ou des organismes d'aide à domicile, et présentait un lien fort entre fonction occupée et diplôme. Ainsi, le niveau II était-il accessible par la possession du certificat d'employé familial polyvalent (titre homologué), le niveau III par l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche<sup>50</sup>.

Un accord signé le 8 avril 2010 (et non encore étendu) a refondu cette grille dans l'objectif affiché de « prendre en compte les métiers traditionnels et d'introduire de nouvelles activités ». Jugée « obsolète et rigide » par le préambule du nouvel accord, l'ancienne grille a donc été abrogée pour une méthode de classification à « critères classants » permettant au particulier employeur de définir l'emploi adapté à ses besoins. Dans un premier temps, les différents emplois font l'objet d'une description précise et commune afin d'identifier les missions principales, les conditions d'exercice, les compétences, les connaissances et les aptitudes, et les prérequis permettant d'y accéder. Dans un second temps, chaque emploi est positionné sur la grille traduisant une hiérarchisation des emplois repères les uns par rapport aux autres. Au nombre de cinq, les critères classants retenus (les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes et la dimension relationnelle) sont déclinés pour permettre l'attribution de points en fonction d'un système de pondération. Le critère des connaissances requises prend en compte l'ensemble des savoirs, compétences et aptitudes nécessaires pour exercer l'emploi ou les activités effectuées par le salarié. Or, comme la plupart des grilles à critères classants, le critère des connaissances est structuré en degrés dans lesquels l'emploi est mis en relation avec un niveau de formation (du niveau V bis au niveau I). Si ces niveaux sont étalonnés par des diplômes professionnels nationaux<sup>51</sup>, ceux-ci servent uniquement à classer l'emploi et non directement attribuer une rémunération au salarié (Caillaud, 2003).

Enfin, dans l'annexe de l'accord relatif aux services à la personne, signé le 12 octobre 2007, et dont l'extension a été annulée par le Conseil d'Etat<sup>52</sup>, les négociateurs ont voulu rappeler l'existence d'une qualification minimum des intervenants auprès des personnes âgées. Celle-ci est établie par la possession d'un diplôme de l'Etat ou d'un titre inscrit au RNCP<sup>53</sup>, une expérience professionnelle de trois ans ou le bénéfice d'un contrat de formation aidé par l'Etat<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Accord du 9 juillet 2007, BO n° 2007-38, arrêté du 26 novembre 2007, JO du 28 novembre 2007.

<sup>51</sup> Nomenclature approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969, s'appuyant sur la circulaire n° 11-67-300 du 11 juillet 1967, BO n° 29 du 20 juillet 1967.

<sup>52</sup> Cf. *Supra*

<sup>53</sup> Des diplômes visés par le code de l'action sociale, de la santé publique, aux certificats délivrés par l'institut FEPEM.

<sup>54</sup> Article 3 de l'annexe à l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif aux services à la personne.

Ainsi est-il difficile de considérer l'existence d'un modèle unique de classification commun aux différentes conventions collectives existantes dans le secteur des SAP. Celles-ci oscillent entre faire de la certification l'attribut du salarié, entraînant son classement et sa rémunération, ou considérer titres et diplômes seulement comme les indicateurs d'un niveau de connaissances nécessaires à la tenue d'un emploi. Cependant, l'accord du 12 octobre 2007 relatif aux services à la personne et ses exigences en matière de classifications nous rappellent que ce secteur est assez proche de certaines professions réglementées.

## **6. La certification pour réglementer juridiquement la profession**

Le flou portant sur les frontières du secteur des SAP peut légitimement permettre de s'interroger sur le caractère réglementé de certaines des activités qu'il recouvre.

D'une part, si la loi Borloo de 2005 restreint le champ de l'aide à la personne aux emplois familiaux et aux nouveaux services (informatique, gardiennage...), le rapport du CERC de 2008 considère de son côté que peuvent entrer dans une acception large des « services de proximité aux ménages », la garde d'enfants hors domicile, les soins médicaux à domicile (CERC, 2008). Or, ces derniers relèvent du secteur médico-social et sont des professions réglementées par la possession d'un diplôme. Il en est de même des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans. Bien qu'un récent décret<sup>55</sup> ait réduit les exigences de qualification des intervenants, l'article R. 2324-4 du Code de la santé publique impose toujours que le personnel chargé de l'encadrement des enfants soit constitué, pour 40% au moins de l'effectif, de puéricultrices, d'éducateurs de jeunes enfants, d'infirmiers, de psychomotriciens, tous diplômés d'Etat ou d'auxiliaires de puériculture diplômés<sup>56</sup>.

D'autre part, dans le cas de certaines activités de l'aide à la personne, le rapport à l'individu accompagné, à son corps ou son alimentation, peut légitimement soulever la question de la nécessité de les réglementer dans le cadre de la protection de la santé et de la sécurité physique. Rappelons en effet que la limitation de l'accès à une profession par la possession d'un diplôme ou de toute autre certification met en jeu la liberté professionnelle, liberté publique autonome, qui selon l'article 34 de la Constitution, relève de la compétence exclusive du législateur<sup>57</sup>, sous le contrôle du Conseil constitutionnel<sup>58</sup> et surtout ne peut intervenir que lorsque l'intérêt général est en jeu. Or, parmi ces motifs d'intérêt

---

<sup>55</sup> Décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

<sup>56</sup> Dans le cas de micro-crèches (moins de 10 places), cette exigence est satisfaite par la possession de certifications de niveau V.

<sup>57</sup> Conseil Constitutionnel, 83-156, 28 mai 1983, AJDA 1983, p. 619.

<sup>58</sup> « La liberté d'entreprendre n'est ni générale, ni absolue : elle s'exerce dans le cadre d'une réglementation instituée par la loi ». Conseil constitutionnel, 85-200, 16 janvier 1986, Recueil, p. 9.

général justifiant une telle limitation, figure au premier chef, la protection de la santé et de la sécurité physique des personnes. C'est ce motif qui justifie juridiquement depuis longtemps la réglementation des activités médicales, paramédicales... et plus récemment, certaines activités artisanales et commerciales.

Très longtemps libres<sup>59</sup>, ces dernières ont fait l'objet d'une réforme de leur exercice en 1996, dès lors qu'il s'agit d'activités mettant en jeu l'hygiène, la santé et la sécurité des consommateurs<sup>60</sup>. C'est ainsi que furent réglementées par l'exigence d'une qualification de niveau V, les soins esthétiques à la personne autres que médicaux et paramédicaux, ainsi que la coiffure à domicile.

Or, le récent rapport du Président de la CNCP concernant les services aux personnes fragiles soulève des interrogations. Dans le cadre de la conception d'un référentiel commun aux diverses certifications de ce secteur, la CNCP fait figurer parmi les activités et tâches transverses, « la prévention et la sécurité des risques professionnels pour la personne comme pour l'intervenant », le respect de normes alimentaires comme le respect des circuits propres-sales... (Asseraf 2009)

Le référentiel ainsi proposé, dégage quatre « process » parmi lesquels l'aide à l'approvisionnement et l'alimentation, ainsi que les soins d'hygiène, de confort et de bien. Or, les premiers mettent en avant « le respect des normes alimentaires, la préparation des repas et des collations, et le soutien à la prise de médicament », les seconds « la réalisation de soins de confort hors prescription médicale »<sup>61</sup>.

Autant de tâches en relation avec la personne et son corps. A ce titre, la CNCP relève d'ailleurs que la moitié des 19 certifications de niveau V ayant fait l'objet de l'étude ne prennent pas en compte le soutien à la prise de médicament. Par ailleurs, le rapport prend la précaution de préciser que dans le cadre de sa mission, elle a pris soin d'éviter les gestes professionnels réglementés, soumis à habilitation ou autorisation comme, justement, la prise de médicament. Seul est donc ciblée « l'aide » à cette prise.

La frontière apparaît donc bien tenue et on peut se demander si les pouvoirs publics attendront les premiers incidents dans ce domaine, et les inévitables contentieux pénaux et en responsabilité civile, nés de la plainte possible de famille, avant d'envisager que ne soit réglementées de tels actes professionnels.

\*  
\* \*

Les services d'aide à la personne illustrent parfaitement les évolutions contemporaines qui affectent le droit des certifications. Soumises à une normalisation depuis la loi de modernisation sociale de 2002, elles sont l'objet des

---

<sup>59</sup> « La liberté et la volonté d'entreprendre sont les fondements des activités commerciales et artisanales ». Article 1 de la loi du 27 décembre 1973 d'orientation du commerce et de l'artisanat.

<sup>60</sup> Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement du commerce et de l'artisanat.

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 18.

premières manifestations du pouvoir croissant de la commission nationale de la certification professionnelle. Toutefois, la diversité les caractérise dès lors que l'on se penche sur la question des droits qu'elles confèrent à leur titulaire. Dans le cas de professions libres, il est difficile de dégager un modèle unique d'appréhension des diplômes, titres et certificats de ce secteur par les classifications des différentes conventions collectives qui les couvrent. Enfin, leur rapport à la santé et la sécurité des individus rend tout à fait plausible l'hypothèse d'une réglementation de certaines de ses activités.

#### **BIBLIOGRAPHIE**

- Asseraf G. (2009), *Pour une simplification de l'offre des certifications dans le champ des services aux personnes fragiles*, Rapport au Premier ministre, Paris, 62 p.
- Besson E., (2008), *Valoriser les acquis de l'expérience*, Secrétariat d'État chargé de la prospective, 70 p
- Caillaud P., (2010), « Formation tout au long de la vie et certifications professionnelles: des notions aux rapports ambigus », *Revue européenne du droit social*, septembre 2010, Volume VIII, Issue 3, pp. 6-21
- Caillaud P., (2003), « Qualification professionnelle et valeur juridique du diplôme », in Dupray A., Guitton C. et Monchatre S (dir.), *Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Octares éd., coll. colloques, 2003, pp. 115-128
- Caillaud P., (2000), *Le diplôme*, thèse de droit privé, Nantes, 615 p.
- CERC, (2008), *Les services à la personne*, 8e rapport, Paris, La Documentation française, 152 pages
- Conseil d'Etat, (2001), *Les autorités administratives indépendantes*, Rapport public, Paris, 470 p.
- Debonneuil M. (2008), *Les services à la personne : bilan et perspectives - Document d'orientation*, Paris, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, 109 p.
- Durand P., (1950), *Traité de droit du travail*, Tome II, Dalloz, Paris.
- ENA - Promotion René Cassin (2002), La formation tout au long de la vie, "Compétences, qualifications, classifications, validation des acquis par l'expérience et formation professionnelle", groupe 9, 93 p.
- Giro M. (2005), Rapport n° 2357 au nom de la commission des affaires culturelles, Assemblée nationale.
- Langlois Ph. (2008), « L'institution par accord étendu d'une contribution destinée à financer le dialogue social », *Droit Social* n°4, avril 2008, p. 460
- Saglio J. (1987), « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification. », *Droit Social*, p. 28
- Supiot A. (2005), *Homo juridicus*, Seuil, La couleur des idées, Paris.
- Veneau P. et Maillard D. (2008), « Les « niveaux de formation » à l'heure européenne. Un examen à partir de l'homologation des titres », *Formation emploi* n° 102, avril-juin 2008, 71-84.
- Verollet Y. (2007), *Le développement des services à la personne*, Conseil économique et social, Paris ; Journaux officiels, 262 pages.