



Evaluation de la politique de certification professionnelle

RAPPORT DE DIAGNOSTIC TOME II ANNEXES ET PIÈCES JOINTES

Établi par

Laurence ESLOUS

Antoine MAGNIER

Membres de l'Inspection générale
des affaires sociales

Christine GAVINI-CHEVET

François BONACCORSI

Membres de l'Inspection générale
de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Avec le concours de Pauline MINAUD
Stagiaire à l'Inspection générale
des affaires sociales



N°2015-125R1



N°2016-046

- Juillet 2016 -

Sommaire

ANNEXE 1 : COMPOSITION DU COMITE D’EVALUATION	5
ANNEXE 2 : REPONSES MINISTERIELLES A L’ENQUETE DE LA MISSION SUR LES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES	7
ANNEXE 3 : RESULTATS DE L’ENQUETE MENEES AUPRES DES MEMBRES DES CPC.....	145
ANNEXE 4 : RESULTATS DE L’ENQUETE QUALITATIVE MENEES AUPRES D’ACTEURS DE L’ORIENTATION.....	223
ANNEXE 5 : LES AVIS D’OPPORTUNITE RENDUS PAR LA CNCP PREALABLEMENT A LA CREATION DES CERTIFICATIONS DELIVREES AU NOM DE L’ETAT.....	299
ANNEXE 6 : LA PROCEDURE D’ENREGISTREMENT SUR DEMANDE DES CERTIFICATIONS AU RNCP	315
ANNEXE 7 : ELEMENTS DE COMPARAISONS EUROPEENNES	335
PIECE JOINTE 1 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CNEE CONSACRE A LA RENOVATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS	339
PIECE JOINTE 2 : NOTES DE LA DREIC DU MENESR SUR LES ASPECTS EUROPEENS	369
PIECE JOINTE 3 : NOTE DE REMARQUES DU PRESIDENT DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (CNCP) SUR LE PROJET DE « RAPPORT DE DIAGNOSTIC » DE LA MISSION PRESENTE LE 7 JUILLET 2016	403

ANNEXE 1 : COMPOSITION DU COMITE D'EVALUATION

ADMINISTRATIONS :

- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : DGEFP, DGT
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche : DGESCO, DGESIP, IGEN
- Premier Ministre : SGMAP
- Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes : direction générale de la cohésion sociale
- Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports : direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, direction des sports
- Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt : direction générale de l'enseignement et de la recherche
- Ministère de la culture et de la communication : direction générale de la création artistique
- Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie : direction des affaires maritimes

INSTITUTIONS ET ORGANISMES :

- Le président de la CNCP : Georges ASSERAF
- La présidente de la commission Parcours professionnels du CNEFOP : Christiane DEMONTES
- Le président et la vice présidente du COPANEF : Christian JANIN, Florence POIVEY

PARTENAIRES SOCIAUX :

- Organisations patronales : MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA, UNAPL
- Organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU, SNETAA, SGEN, SNPDEN, SNALC

COLLECTIVITES TERRITORIALES :

- ARF

CHAMBRES CONSULAIRES ET ORGANISMES DE FORMATION :

- Un représentant de chacun des réseaux : CCI France, APCMA, APCA
- AFPA, GRETA, Fédération de la formation professionnelle

PERSONNALITE QUALIFIEE :

- Pierre FERRACCI, Président du Conseil National Education-Economie

ANNEXE 2 : REPONSES MINISTERIELLES A L'ENQUETE DE LA MISSION SUR LES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES

En janvier 2016, la mission a conçu un questionnaire à destination des sept ministères qu'elle avait identifiés à cette date comme disposant d'une instance consultative au sens de l'article L 335-6 du code de l'éducation.

Le questionnaire de cette enquête était organisé en quatre parties :

- une première partie sur les certifications, avec des questions sur l'identification des certifications entrant dans le champ de l'instance consultative, leurs modalités d'élaboration et la population concernée ;
- une deuxième partie sur les articulations entre certifications ;
- une troisième partie sur les instances consultatives, avec des questions sur le champ, l'organisation et le fonctionnement de celles-ci ;
- et enfin une quatrième partie sur l'évaluation des moyens mis en œuvre.

La présente annexe présente le questionnaire de cette enquête et le « corps principal »¹ des réponses apportées par :

- le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) pour la partie dite scolaire (y compris les brevets de technicien supérieur),
- le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (MTEFPDS),
- le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF),
- le ministère des affaires sociales et de la santé (MAAS),
- le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports (MVJS),
- et le ministère de la culture et de la communication (MCC).

¹ Hors les différentes pièces (parfois nombreuses) que ces ministères ont joint à ces notes synthétiques.

QUESTIONNAIRE POUR LES MINISTÈRES CERTIFICATEURS DISPOSANT D'UNE INSTANCE CONSULTATIVE

Le présent questionnaire est adressé à l'ensemble des ministères identifiés comme disposant, aux termes de l'article L335-6 du code de l'éducation, « *d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés* », communément appelées « commissions professionnelles consultatives » (CPC) ci-après, soit sept ministères :

- ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- ministère de la culture et de la communication,
- ministère de la jeunesse, de la ville et des sports,
- ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,
- ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,
- ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Le questionnaire est organisé en quatre parties : les certifications ; les articulations entre certifications ; les instances consultatives ; l'évaluation des moyens mis en œuvre.

Pour certaines questions, les ministères peuvent, au cas par cas, avoir déjà transmis à la mission certaines des informations, notamment dans le cadre de la cartographie établie en 2015. Dans ce cas, les ministères sont invités à renvoyer dans leur réponse vers le document donnant l'information, et éventuellement compléter l'information si nécessaire.

1 LES CERTIFICATIONS

1.1 Les certifications entrant dans le champ de chaque CPC

Pour chaque CPC de votre ministère, pourriez-vous svp fournir la liste des certifications entrant dans le champ de la CPC à la fin 2015 ? Comment se décompose le nombre de certifications par niveau de certification (niveaux 1 à 5 de la nomenclature de 1969) ?

Pourriez-vous svp fournir la liste des créations, des renouvellements et des suppressions de certifications pour les années récentes, par exemple 2012, 2013, 2014 et 2015 ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution du nombre de créations, de renouvellements et de suppressions de certifications au cours des années récentes ?

Pour chacune des certifications existantes, quel est le rythme de renouvellement ?

Pour les dernières certifications créées ou renouvelées (par exemple en 2013, 2014 et 2015), quels ont été les délais d'élaboration ? *nota : les délais seront mesurés entre la date d'examen de l'opportunité par la CPC et la date de validation de la certification par la CPC.*

Pourriez-vous préciser quelles sont de plus les consultations ou procédures nécessaires en amont et en aval de l'intervention de la CPC ? En vertu de quels textes ? Quelle est votre estimation des délais liés à ces consultations ou procédures en amont et en aval de l'intervention de la CPC ?

1.2 Modalités d'élaboration des certifications

Pour chaque certification, existe-t-il :

- une décomposition en « blocs de compétences » (de type unités capitalisables, certificats de compétence ...) ?
- des passerelles identifiées avec d'autres certifications ?

1.3 Population concernée par les certifications

Quelle est la taille de la population concernée par chaque certification ? (données récentes sur le nombre de personnes certifiées, éventuellement le nombre de personnes candidates si la donnée est aisément accessible)

Quelles sont les modalités d'accès à la certification ? (données récentes sur le nombre de certifications obtenues : par la formation initiale, la formation continue et la VAE ; par l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ; par des demandeurs d'emploi)

Quel est le taux d'insertion professionnelle des personnes pour chaque certification ? Merci svp de préciser la source de la donnée fournie et ses modalités de recueil.

2 LES ARTICULATIONS ENTRE CERTIFICATIONS

Existe-t-il des instances transversales à plusieurs CPC de votre ministère ou en commun avec des CPC d'un autre ministère ? Si oui, quels ont été les travaux produits dans ce cadre ?

Quels sont les éventuels chevauchements de périmètre entre certaines CPC de votre ministère ou avec certaines CPC d'un autre ministère ?

Quels sont les membres éventuellement communs à plusieurs CPC de votre ministère ou à certaines CPC de votre ministère et certaines CPC d'un autre ministère (si cette information vous est connue) ?

Comment s'articulent les certifications dans le champ des CPC de votre ministère avec les CQP des branches professionnelles ? Plus largement, quels sont les liens avec la ou les branches professionnelles concernées par les certifications vues dans les CPC de votre ministère ?

3 LES INSTANCES CONSULTATIVES (CPC OU COMITE SPECIALISE POUR LE MINISTERE DE LA MER)

Quel est l'historique de la création ou suppression des CPC dans votre ministère ?

Comment est défini le périmètre de chaque CPC ? Comment s'articule-t-il avec le périmètre du ministère ? A quelles branches professionnelles correspond-il ?

Quelles sont les missions de la CPC ? Quels sont les textes de référence de la CPC ?

Quel est le nombre de membres titulaires, décomposé par collège (représentants des salariés/représentants des employeurs/pouvoirs publics/personnalités qualifiées/autres éventuellement) ? Les titulaires ont-ils tous des suppléants ?

Processus de désignation des représentants professionnels : quel est le processus de désignation des organisations représentatives et des personnalités qualifiées ? Comment les membres sont-ils renouvelés ? Depuis combien de temps les membres actuels de la CPC sont-ils membres de la CPC ?

Quelles sont les modalités d'organisation du travail de la CPC ? Existe-t-il un programme de travail ? Quel(le) administration ou organisme a en charge le secrétariat ? Existe-t-il des sous-commissions, groupes de travail, groupes techniques ... ? Dans quelle mesure le fonctionnement de la CPC s'appuie-t-il sur des échanges électroniques ?

Quels ont été le nombre de réunions de la CPC et la durée approximative de ces réunions pour les années 2013, 2014, 2015 ? Quels ont été le nombre et la durée approximative des réunions des sous-commissions, groupes de travail ou groupes techniques associés pour ces mêmes années ?

Pouvez-vous svp nous transmettre des informations sur la participation des membres des CPC aux réunions de celles-ci ?

Comment la CPC surmonte-t-elle les éventuelles divergences de vues entre ses membres ? Certains aspects donnent-ils lieu à des votes au sein de celle-ci ?

La CPC s'appuie-t-elle sur des travaux prospectifs relatifs aux certifications ? Dans quelle mesure mène-t-elle ou fait-elle produire de tels travaux par des organismes compétents ? Qui sont ces organismes compétents ?

Productions de la CPC : quels sont les référentiels produits par la CPC ? que couvrent-ils ? Existe-t-il un ou des guides méthodologiques pour élaborer ces référentiels ? Si oui, pouvez-vous svp nous les transmettre ?

Dans quelle mesure les travaux et avis de la CPC sont-ils publics ? La CPC établit-elle un bilan d'activité annuel ? Si oui, pouvez-vous svp nous transmettre les deniers bilans disponibles.

4 ESTIMATION DES MOYENS MIS EN ŒUVRE

La mission cherche à évaluer les moyens mis en œuvre pour l'élaboration et la reconnaissance des certifications par les administrations et par les autres acteurs impliqués dans ce processus. Ce périmètre de la mission exclut les moyens consacrés aux formations, ainsi que ceux liés à la certification individuelle des personnes (organisation des jurys notamment).

Sur ce périmètre, les questions suivantes visent à approcher l'ensemble des moyens mis en œuvre :

- A quoi correspondent les montants figurant dans le « jaune budgétaire » consacré aux commissions consultatives qui est associé au PLF pour 2016 ?
- Pourriez-vous svp nous transmettre une évaluation des ETP administratifs consacrés par votre ministère à l'élaboration et à la reconnaissance des certifications (organisation des réunions des CPC et autres, amont/aval des diverses réunions, ...), ou financés par celui-ci à cette fin, pour l'année 2015 et si possible les années 2013 et 2014 ?
- Hors ces ETP administratifs, vous serait-il possible d'évaluer, à partir du nombre de réunions tenues et du nombre de membres, le nombre de jours-hommes consacrés aux CPC chaque année par les autres acteurs ? Est-il possible de faire de même pour les réunions autres que celles de la CPC (autres instances liées comme les sous-commissions, groupes de travail...) ? ;
- Les réunions des CPC donnent-elle lieu à une prise en charge par votre ministère des coûts de transports, de restauration et éventuellement d'hébergement de leurs membres ? Si oui, quels ont-été ces coûts pour les années 2013, 2014 et 2015 ?
- Quels sont les éventuels coûts de prestations externes ? Existe-t-il d'autres coûts à prendre en compte ?

**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE
LA RECHERCHE (MENESR) POUR LA PARTIE
DITE SCOLAIRE (Y COMPRIS LES BREVETS
DE TECHNICIEN SUPERIEUR)**

QUESTIONS	ELEMENTS DE REPONSE
1. LES CERTIFICATIONS	
1.1 Les certifications entrant dans le champ de chaque CPC	
1.1.1 Pour chaque CPC de votre ministère, pourriez-vous svp fournir la liste des certifications entrant dans le champ de la CPC à la fin 2015 ? Comment se décompose le nombre de certifications par niveau de certification (niveaux 1 à 5 de la nomenclature de 1969) ?	<p><u>Nombre de certifications par niveau :</u></p> <p>191 spécialités de CAP (y compris les options) de niveau V</p> <p>52 spécialités de BEP (y compris les options) de niveau V</p> <p>104 spécialités de baccalauréat professionnel (y compris les options) de niveau IV</p> <p>55 spécialités de brevet professionnel de niveau IV</p> <p>28 spécialités du brevet des métiers d'art de niveau IV</p> <p>31 spécialités de mention complémentaire de niveau V et 22 de niveau IV</p> <p>125 spécialités du brevet de technicien supérieur (y compris les options) de niveau III</p> <p>27 spécialités du diplôme des métiers d'art de niveau III</p> <p>Il existe au total 635 spécialités de diplômes professionnels, en comptant les options, élaborés après avis de 14 CPC. Un diplôme à 3 options compte pour 3 diplômes. Par exemple, le CAP Maintenance des véhicules automobiles à 3 options : option véhicules particuliers, option véhicules industriels et option motocycles. Ce CAP compte pour 3 diplômes.</p>
1.1.2 Pourriez-vous svp fournir la liste des créations, des renouvellements et des suppressions de certifications pour les années récentes, par exemple 2012, 2013, 2014 et 2015 ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution du nombre de créations, de	<p>Les variations de créations, de renouvellements et de suppressions dépendent de plusieurs facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du nombre de demandes de créations, de rénovations ou d'abrogations émanant des professionnels; - de l'aboutissement réel de ces demandes puisque un certain nombre de ces demandes

<p>renouvellements et de suppressions de certifications au cours des années récentes ?</p>	<p>n'aboutissent pas forcément après analyse du bureau des diplômes professionnels ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la date de validation en CPC de la création, de la rénovation ou de la suppression d'un diplôme. Cela a pour conséquence une absence de publication l'année suivante, en raison du travail d'expertise et d'écriture des référentiels qui peut s'étaler d'un an à deux ans. <p>En outre, il arrive que soit votée en même temps, la rénovation de l'ensemble d'une filière regroupant plusieurs diplômes de différents niveaux du même champ (exemple CAP, bac pro et BTS) ou même plusieurs diplômes de spécialités différentes mais d'un même champ (par exemple, dans la 17^{ème} CPC, la rénovation du CAP Restaurant et du CAP Cuisine ont été actées en même temps). Dans les faits, on peut rénover en même temps plusieurs diplômes ou le plus souvent, de façon successive. Cela a un impact sur l'activité des CPC.</p> <p>On peut également acter le principe de la rénovation de l'ensemble des diplômes d'un même niveau et d'un même champ. Par exemple, sur 2013-2014 20 BTS ont été rénovés dans le champ industriel et l'année suivante, il y a 5 fois moins de rénovation de BTS dans le même champ.</p> <p>Concernant les suppressions, il apparait toujours compliqué de supprimer un diplôme pour des raisons diverses. Un diplôme porte une identité professionnelle forte et il faut faire une étude d'impact avant sa suppression (impacts sur la profession, les publics cibles, les entreprises, les emplois, les conventions collectives, les autres certifications existantes, etc). L'abrogation d'un diplôme n'est pas neutre et souvent, cela suppose pour les professionnels, un remplacement ou une création de diplôme.</p> <p>Le bureau des diplômes professionnels a constaté, depuis un an, de plus en plus de demandes de création de mentions complémentaires.. Le passage à la préparation en 3 ans du bac pro peut expliquer cette demande des professionnels de spécialisation en un an.</p>
<p>1.1.3 Pour chacune des certifications existantes, quel est le rythme de renouvellement ?</p>	<p><u>1/ Préalable</u> : toute création ou rénovation de diplôme professionnel repose sur une demande préalable parvenant au ministère. Cette demande émane le plus souvent des branches professionnelles, voire des entreprises de certains secteurs, qui font valoir des besoins en qualification liés aux évolutions économiques et technologiques.</p> <p>La demande peut éventuellement aussi provenir de l'éducation nationale (s'il est constaté par exemple par les corps d'inspection une désaffectation des jeunes vis-à-vis de certaines formations ou</p>

	<p>une inadaptation aux évolutions des compétences).</p> <p>La demande de création ou de rénovation doit ensuite faire l'objet d'un dossier d'opportunité, qui sera présenté en CPC plénière.</p> <p><u>2/ Principes généraux</u> : on crée un diplôme en analysant la cible professionnelle visée par le métier en tenant compte de la prospection des emplois à deux ou trois ans après l'obtention du diplôme. En outre, on rédige les référentiels de diplôme de telle façon qu'il ne soit pas obsolète trop vite et de façon à éviter de devoir relancer un travail de rénovation dans des délais trop rapprochés. Par exemple, plutôt que de faire référence à une réglementation précise, on parlera de réglementation en vigueur ou pour les nouvelles technologies, on ne mentionnera pas de logiciels précis qui rendraient le diplôme trop vite daté.</p> <p><u>3/ Commentaires et exemples</u> :</p> <p>La moyenne de renouvellement est de 8 à 10 ans pour les 635 spécialités de diplômes mais donner un délai homogène pour l'ensemble des spécialités n'est pas satisfaisant. Il est préférable de distinguer des rythmes selon la nature des secteurs professionnels et des diplômes. En effet, tout dépend des secteurs professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la CPC des arts appliqués compte 138 diplômes avec des flux très faibles. Ces diplômes préparent à un très grand nombre de métiers, appartenant le plus souvent à l'artisanat d'art. Le rythme de renouvellement des diplômes est assez long. Les rénovations sont peu nombreuses car il s'agit de la transmission de savoirs faire patrimoniaux et artisanaux. Les évolutions de ce secteur sont prises en compte dans la conception des sujets d'examen. Par exemple, le CAP Feronnier d'art a été renouvelé au bout de 35 années ; - A l'opposé, le rythme de renouvellement des diplômes des CPC du secteur industriel est beaucoup plus rapide. Ces dernières années, de nombreux diplômes de l'industrie ont été rénovés afin de tenir compte des nombreuses évolutions de ce secteur (impact du développement durable, évolution de la réglementation en matière de sécurité, impact des nouvelles technologies, etc.). Par exemple, les diplômes de la 3^{ème} CPC ont un rythme de renouvellement compris entre 7 et 10 ans.
<p>1.1.4 Pour les dernières certifications créées ou renouvelées (par exemple en 2013, 2014 et 2015), quels ont été les délais d'élaboration ? <i>nota : les délais seront mesurés entre la date</i></p>	<p>Si on regarde le mode de principe de vote de renouvellement ou de création de diplôme en CPC, on aboutit à une moyenne de 25 mois. Mais, il faut faire attention car ce chiffre concerne plusieurs cas de rénovations de plusieurs spécialités votées en même temps mais qui sont rénovées dans les faits</p>

<p><i>d'examen de l'opportunité par la CPC et la date de validation de la certification par la CPC.</i></p>	<p>de façon successive et qui du coup, peuvent se dérouler sur plusieurs années.</p> <p>Si on considère uniquement les spécialités de diplôme une par une, on arrive à une moyenne de 18 mois que l'on tend à réduire (cf. Grande Conférence Sociale de 2014).</p>
<p>1.1.5 Pourriez-vous préciser quelles sont de plus les consultations ou procédures nécessaires en amont et en aval de l'intervention de la CPC ? En vertu de quels textes ? Quelle est votre estimation des délais liés à ces consultations ou procédures en amont et aval de l'intervention de la CPC ?</p>	<p>1/ <u>Avant validation en CPC du dossier d'opportunité</u> : toute création ou rénovation de diplôme professionnel repose sur une demande préalable parvenant au ministère.</p> <p>Cette demande émane le plus souvent des branches professionnelles, voire des entreprises de certains secteurs, qui font valoir des besoins en qualification liés aux évolutions économiques et technologiques. La demande peut éventuellement aussi provenir de l'éducation nationale (s'il est constaté par exemple par les corps d'inspection une désaffection des jeunes vis-à-vis de certaines formations ou une inadaptation aux évolutions des compétences).</p> <p>La demande de création ou de rénovation doit ensuite faire l'objet d'un dossier d'opportunité, qui sera présenté en CPC plénière.</p> <p>Ce dossier d'opportunité, pour lequel existe un guide méthodologique, doit comprendre des éléments factuels relatifs aux aspects suivants : origine de la demande, donnée de cadrage du secteur et argumentaire, requête précise.</p> <p>Ce dossier d'opportunité est élaboré par le demandeur, à partir d'enquêtes, d'observations, d'études, portant sur le secteur ou la profession, l'emploi, le travail, les formations existantes. Le secrétariat des CPC accompagne les professionnels dans l'élaboration de ce dossier et peut éventuellement réorienter la demande vers le bureau compétent pour la traiter. Dans ce cadre, il peut également commanditer des études.</p> <p>Exemple pour le bac pro Commerce et vente où une étude a été réalisée par le CEREQ et présentée en CPC qui a permis aux membres de la CPC de se prononcer sur l'opportunité :</p> <p>Une fois constitué, ce dossier est transmis par le secrétariat des CPC aux membres de la CPC concernée.</p> <p>La CPC concernée, réunie en plénière, valide ou invalide cette proposition, peut demander des précisions, des ajustements de la demande, etc.</p> <p>L'avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) dans laquelle siègent les partenaires sociaux doit également être recueilli pour toute création de nouvelle spécialité.</p> <p>Si la proposition est validée, les travaux visant la rédaction du diplôme peuvent commencer.</p>

2/ Après validation finale en CPC : les textes relatifs aux spécialités de baccalauréats professionnels sont présentés pour avis en conseil supérieur de l'éducation (CSE) et au préalable en commission spécialisée des lycées (CSL), et en CNESER pour les diplômes post bac (BTS et DMA).

Enfin, c'est le Cabinet qui in fine donne sa validation pour publication.

3/ Les textes :

Article L335-6 du code de l'éducation

Article L231-1 et R231-1 du code de l'éducation pour le CSE Article L232-1 du code l'éducation pour le CNESER.

A noter, il n'est pas précisé clairement que seuls les textes mentionnés ci-dessus sont présentés devant ces instances consultatives.

4/ Les délais :

En amont, la présentation du dossier d'opportunité dépend des dates de réunion plénière des CPC (en moyenne 2 réunions par an).

En aval, le passage devant les autres instances (CSL, CSE et CNESER) est soumis à des contraintes de calendrier et d'inscription à l'ordre du jour.

Le calendrier et l'ordre du jour du CSE sont établis par la DAJ.

Le délai d'inscription à l'ordre du jour est très contraignant. Par exemple : le référentiel du bac pro « Systèmes numériques » a été validé à la CPC du 17 décembre 2015 pour un passage au CSE du 21 janvier 2016. Cela impliquait que les modifications apportées en CPC soient validées par le Cabinet avant le 04 janvier 2016 avec une date limite de réception des projets de texte pour la CSL du 13 janvier 2016. Le prochain CSE ayant lieu le 17 mars, la présentation du référentiel devait nécessairement être faite au CSE du 21 janvier pour une entrée en vigueur à la rentrée de septembre 2016.

En outre, dans les périodes où le ministère produit beaucoup de textes (par exemple, dans le cadre de la réforme du collège), la présentation des arrêtés de création de spécialité de diplômes peut être reportée en raison de l'importance de ces textes à une date ultérieure.

En moyenne, le passage devant les autres instances en aval rallonge le processus de 3 mois.

<p>1.2 Les certifications entrant dans le champ de chaque CPC</p> <p>Pour chaque certification, existe-t-il :</p>	
<p>1.2.1 - une décomposition en « blocs de compétences » (de type unités capitalisables, certificats de compétence ...)?</p>	<p><u>1/ L'existant :</u></p> <p>Les diplômes se composent en unités de certification.</p> <p><u>Article D 337-52 du code de l'éducation pour le baccalauréat professionnel :</u> « Le diplôme du baccalauréat professionnel atteste d'une qualification professionnelle.</p> <p>Le référentiel de certification de chaque baccalauréat professionnel énumère les capacités, savoir-faire, compétences professionnelles, technologiques et générales et savoirs que les titulaires du diplôme doivent posséder, précise les savoirs qui doivent être acquis et détermine les niveaux d'exigence requis pour l'obtention du diplôme.</p> <p>Le référentiel de certification est organisé en unités constituées d'un ensemble, cohérent au regard de la finalité du diplôme, de capacités, savoir-faire, compétences et savoirs. Certaines unités peuvent être communes à plusieurs diplômes. Le référentiel de certification peut comporter des unités dans la limite de trois, dont l'obtention est facultative. »</p> <p><u>Article D337-2 du code de l'éducation pour le CAP :</u> « Chaque spécialité du certificat d'aptitude professionnelle est définie par un arrêté du ministre chargé de l'éducation, après avis de la ou des commissions professionnelles consultatives compétentes.</p> <p>Cet arrêté détermine les activités auxquelles se réfère le certificat d'aptitude professionnelle, les connaissances et compétences générales et professionnelles requises pour son obtention et un règlement d'examen.</p> <p>Il organise le diplôme en unités et peut prévoir que des unités constitutives du diplôme sont soit communes à plusieurs spécialités du certificat d'aptitude professionnelle, soit équivalentes à des unités d'autres spécialités. »</p> <p><u>2/ L'avenir :</u></p>

	<p>Trois décrets pour le CAP, le baccalauréat professionnel et le BTS sont en cours de publication qui devraient favoriser l'accès progressif de ces diplômes pour les publics adultes, au travers de la possibilité de délivrer des attestations de « blocs de compétences » correspondant aux unités certificatives des diplômes professionnels. Des projets de décrets pour les autres diplômes (MC, BMA, BP) suivront.</p> <p>Ces textes impacteront les travaux des CPC avec un possible travail de réingénierie ou de réécriture de certains référentiels à fort flux de candidats adultes (il faudra, en effet, une plus grande correspondance entre les blocs de compétences et les ensembles d'activités du métier visé).</p>
<p>1.2.2 - des passerelles identifiées avec d'autres certifications ?</p>	<p><u>1/ Le présent :</u></p> <p>Oui, il existe des passerelles identifiées avec d'autres certifications au sein de la 20^{ème} CPC Secteur sanitaire et social, médico-social.</p> <p>Le bureau des diplômes professionnels a commandité une étude sur les « Passerelles : dispositifs et usages réels dans le secteur sanitaire et social ».</p> <p>Lien pour consulter cette étude :</p> <p>http://cache.media.eduscol.education.fr/file/Diplomes_professionnels/85/5/CPC-Etudes-2011-1_452855.pdf</p> <p><u>2/ L'avenir :</u></p> <p>Suite à la Grande Conférence Sociale de juillet 2014, un certain nombre de propositions ont été faites. Ainsi à partir d'un état des lieux partagé sur l'offre de certification identifiée dans le répertoire national des certifications professionnelles (quelles sont les certifications existantes sur le champ, pour quels publics, avec quelles voies d'accès, quelles sont les compétences visées), vont être recherchés, chaque fois que cela est possible, les articulations, et les passerelles entre certifications. Cette démarche va concerner notamment les certificats de qualification professionnelle inscrits au répertoire, sous réserve de réciprocité, et de l'accord des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation (CPNEF) concernées.</p>
<p>1.3 Population concernée par les certifications</p>	
<p>1.3.1 Quelle est la taille de la population</p>	<p>-(pour 2015 nous ne disposons à ce jour que des données relatives au CAP et au baccalauréat</p>

<p>concernée par chaque certification ? (données récentes sur le nombre de personnes certifiées, éventuellement le nombre de personnes candidates si la donnée est aisément accessible)</p>	<p>professionnel. En attente des données complémentaires de la DEPP).</p> <table border="1" data-bbox="913 225 1783 512"> <caption>Nombre de candidats par niveau de diplôme Session 2014</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>Niveau V</th> <th>Part par statut</th> <th>Niveau IV</th> <th>Part par statut</th> <th>Niveau III</th> <th>Part par statut</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scolaire</td> <td>182530</td> <td>57,62%</td> <td>132867</td> <td>75,87%</td> <td>83799</td> <td>65,43%</td> </tr> <tr> <td>Apprentissage</td> <td>73871</td> <td>23,32%</td> <td>31234</td> <td>17,83%</td> <td>19545</td> <td>15,26%</td> </tr> <tr> <td>Enseignement à distance</td> <td>1894</td> <td>0,60%</td> <td>954</td> <td>0,54%</td> <td>1599</td> <td>1,25%</td> </tr> <tr> <td>Formation continue</td> <td>24965</td> <td>7,88%</td> <td>8706</td> <td>4,97%</td> <td>19199</td> <td>14,99%</td> </tr> <tr> <td>Individuel</td> <td>33540</td> <td>10,59%</td> <td>1367</td> <td>0,78%</td> <td>3927</td> <td>3,07%</td> </tr> <tr> <td>Total tout statut</td> <td>316800</td> <td></td> <td>175128</td> <td></td> <td>128069</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Niveau V	Part par statut	Niveau IV	Part par statut	Niveau III	Part par statut	Scolaire	182530	57,62%	132867	75,87%	83799	65,43%	Apprentissage	73871	23,32%	31234	17,83%	19545	15,26%	Enseignement à distance	1894	0,60%	954	0,54%	1599	1,25%	Formation continue	24965	7,88%	8706	4,97%	19199	14,99%	Individuel	33540	10,59%	1367	0,78%	3927	3,07%	Total tout statut	316800		175128		128069	
	Niveau V	Part par statut	Niveau IV	Part par statut	Niveau III	Part par statut																																												
Scolaire	182530	57,62%	132867	75,87%	83799	65,43%																																												
Apprentissage	73871	23,32%	31234	17,83%	19545	15,26%																																												
Enseignement à distance	1894	0,60%	954	0,54%	1599	1,25%																																												
Formation continue	24965	7,88%	8706	4,97%	19199	14,99%																																												
Individuel	33540	10,59%	1367	0,78%	3927	3,07%																																												
Total tout statut	316800		175128		128069																																													
<p>1.3.2 Quelles sont les modalités d'accès à la certification ? (données récentes sur le nombre de certifications obtenues : par la formation initiale, la formation continue et la VAE ; par l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ; par des demandeurs d'emploi)</p>	<p>Rappel : les diplômes délivrés par le ministre de l'éducation nationale sont accessibles par toutes les voies : formation initiale (scolaire et apprentissage), formation continue, VAE. Seule exception : le brevet professionnel (BP) qui ne peut pas être préparé par la voie scolaire.</p> <p>Ils sont organisés en unités de certifications, regroupant un ensemble cohérent de compétences et de savoirs technologiques associés. Tous les diplômes, à l'exception des mentions complémentaires comprennent à la fois des unités dites « générales » transversales et des unités professionnelles.</p> <p>Nous disposons de données relatives à chaque catégorie de candidat : scolaires, apprentis, adultes en formation continue, personnes ayant suivi un enseignement à distance, candidats individuels.</p> <p>Nous disposons aussi de données relatives aux candidats se présentant au titre de la VAE.</p> <p>En revanche, les données relatives aux candidats adultes en formation continue sont agrégées sans distinction de statut (salariés, demandeurs d'emploi, contrats de professionnalisation).</p>																																																	
<p>1.3.3 Quel est le taux d'insertion professionnelle des personnes pour chaque certification ? Merci svp de préciser la source de la donnée fournie et ses modalités de recueil.</p>	<p>Le ministère dispose de données concernant l'insertion dans l'emploi des diplômés sept mois après leur sortie de formation professionnelle initiale, qu'ils soient scolaires ou apprentis (enquêtes « Insertion professionnelle des apprentis –IPA » et « Insertion dans la vie active-IVA »). Il dispose également des données statistiques et qualitatives produites par des organismes de recherche tels que le CEREQ (enquêtes « Génération », études diverses).</p> <p>En outre, le bureau des diplômes professionnels peut interroger la DEPP sur le taux d'insertion pour</p>																																																	

	<p>une spécialité de diplôme en particulier.</p> <p>Notes de la DEPP :</p> <ul style="list-style-type: none">- MENESR, DEPP - Note d'information n°15, avril 2015 Synthèse de l'enquête « Insertion dans la vie active » (IVA) qui rend compte de la première insertion des sortants des formations professionnelles de lycée, sept mois après la fin de leur formation initiale. http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/93/4/depp-ni-2015-15-fevrier-2014-44-pour-cent-jeunes-sortants-lycee-ont-un-emploi-sept-mois-apres-fin-etudes_410934.pdf- MENESR, DEPP - Note d'information n°14, avril 2015 Synthèse de l'enquête annuelle « Insertion professionnelle des apprentis » (IPA) de la DEPP qui rend compte de la première insertion professionnelle des sortants des formations professionnelles d'apprentissage, sept mois après la fin de leur formation. http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/94/0/depp-ni-2015-14-fevrier-2014-62-pour-cent-jeunes-ont-un-emploi-sept-mois-apres-fin-leur-formation_410940.pdf <p>Par ailleurs, le Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Cereq) a mis en place un dispositif d'enquêtes qui permet d'étudier la situation de l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale selon une méthode longitudinale : tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès de jeunes d'une même génération, qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année : ce sont les enquêtes « Génération ». Elles permettent de reconstituer les trajectoires des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active et d'analyser ces trajectoires au regard notamment du parcours scolaire et des diplômes obtenus. Il y a eu des enquêtes pour la "Génération 2007", la "Génération 2004", la "Génération 2001", etc.</p> <p>La "Génération 2010" a fait l'objet d'une enquête en 2013. Voir le document suivant :</p> <p>Cereq - « Quand l'école est finie – premiers pas dans la vie active », 2014 Cette édition rend compte des premiers pas dans la vie active des jeunes sortis du système scolaire en 2010 et interrogés en 2013 http://www.cereq.fr/actualites/Quand-l-Ecole-est-finie.-Premiers-pas-dans-la-vie-active</p>
--	---

<p>2. LES ARTICULATIONS ENTRE CERTIFICATIONS</p>	
<p>2.1 Existe-t-il des instances transversales à plusieurs CPC de votre ministère ou en commun avec des CPC d'un autre ministère ? Si oui, quels ont été les travaux produits dans ce cadre ?</p>	<p><u>1/ Les liens avec les autres ministères</u> : Nous participons à des CPC d'autres ministères et inversement. Sur des champs professionnels communs, nous pouvons associer à nos travaux, notamment dans les groupes d'experts, des représentants d'autres ministères. Par exemple, pour les diplômes d'aide à la personne, le ministère des affaires sociales et le ministère de l'agriculture ont été associés. Ces travaux ont abouti à des arrêtés de dispenses cosignés.</p> <p><u>2/ L'instance transversale à toutes les CPC de notre ministère</u> : la Formation interprofessionnelle. Cette formation est chargée d'émettre des avis sur les textes réglementaires transversaux, d'une part aux diplômes créés dans le cadre des commissions professionnelles consultatives, d'autre part à l'organisation des formations y conduisant. Elle comprend vingt-huit membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les présidents des commissions professionnelles consultatives ; - cinq représentants des pouvoirs publics ; - cinq représentants des personnels enseignants du second degré (représentant les cinq premiers syndicats de personnel enseignant du second degré). En outre, tout autre syndicat ayant obtenu au moins 15 % des voix aux élections soit du corps des professeurs de lycée professionnel, soit des autres corps du personnel enseignant du second degré peut désigner un représentant qui siège de plein droit avec voix consultative. <p>Voir Arrêté du 09 juillet 2013</p> <p>Voir Décret 2012- 965 du 20/08/2012</p>
<p>2.2 Quels sont les éventuels chevauchements de périmètre entre certaines CPC de votre ministère ou avec certaines CPC d'un autre ministère ?</p>	<p>Notre ministère a essentiellement des champs et des cibles professionnelles en commun avec le second ministère généraliste (le ministère de l'emploi).</p> <p>Ainsi les titres professionnels du ministère de l'emploi sont élaborés après avis de 7 CPC couvrant 7 secteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Bâtiment et travaux publics</u> : champ professionnel de la 5 ème CPC Bâtiment, travaux publics, matériaux de construction et de la 10 ème CPC Bois et dérivés du MENESR ;

- Commerce et distribution : champ professionnel de la 15^{ème} CPC Commercialisation et distribution du MENESR ;
- Industrie : champ professionnel de la 3^{ème} CPC Métallurgie, 6^{ème} CPC Chimie, bio-industrie environnement, 8^{ème} CPC Métiers de la mode et industries connexes et 12^{ème} CPC Communication graphique et audiovisuel du MENESR ;
- Gestion et traitement de l'information : champ professionnel de la 16^{ème} CPC Services administratifs et financiers du MENESR ;
- Tourisme, loisirs, hôtellerie, restauration : champ professionnel de la 17^{ème} CPC Tourisme, hôtellerie, restauration du MENESR ;
- Transport et logistique : champ professionnel de la 11^{ème} CPC Transports, logistique, sécurité et autres services du MENESR ;
- Autres services aux entreprises, collectivités et particuliers : champ professionnel de la 20^{ème} CPC Secteurs sanitaire et social, médico-social et 6^{ème} CPC Chimie, bio-industrie environnement du MENESR.

Mais titres et diplômes professionnels ont des finalités, des publics et des contenus différents.

>> Les diplômes professionnels du MENESR élaborés au sein des CPC :

- .
- visent l'acquisition de compétences et connaissances professionnelles mais aussi générales, et sont découpés en unités professionnelles et en unités d'enseignement général (Le CAP compte en moyenne 3 unités professionnelles et 3 unités générales ; le baccalauréat professionnel compte en moyenne 7 unités générales et 7 unités professionnelles).
- Avec cette combinatoire de compétences professionnelles et générales, ils portent plusieurs finalités : l'insertion professionnelle mais aussi la poursuite d'études ultérieures, l'insertion sociale et l'exercice de la citoyenneté.

En outre, au-delà d'une insertion professionnelle immédiate, ils visent également l'adaptabilité à divers types d'entreprises, de secteurs ou de métiers, l'évolution et la mobilité professionnelle.

Par ailleurs, notre ministère a deux champs en commun avec deux autres ministères : d'une part, avec le ministère des affaires sociales dans le champ des services à la personne et d'autre part, avec le ministère de l'agriculture, dans le champ de l'agroalimentaire. Mais il faut noter que le ministère de l'agriculture a plutôt une entrée produit et notre ministère, une entrée process. Le ministère des affaires sociales est sur le champ du travail social proprement dit et notre ministère sur celui des services à la personne.

<p>2.3 Quels sont les membres éventuellement communs à plusieurs CPC de votre ministère ou à certaines CPC de votre ministère et certaines CPC d'un autre ministère (si cette information vous est connue) ?</p>	<p><u>1 / Les membres communs à plusieurs CPC du ministère :</u></p> <p><u>a/ Membres communs dans le collège salariés de toutes nos CPC :</u> CFE- CGC, CFDT, CGT, FO et CFTC (le nombre de siège varie selon les CPC)</p> <p><u>b/ Membres communs dans le collège personnalités qualifiées de toutes nos CPC :</u> ACFCI, APCMA, CGT-UNSA, SGEN-CFDT, SNALC, SNES-FSU, PEEP, FCPE et un CET.</p> <p><u>c/ Membres communs dans le collège pouvoirs publics de toutes nos CPC :</u> ARF, Pôle emploi (PE), IGEN, ONISEP. Ministère chargé de l'agriculture : 6ème, 7ème et 20ème CPC Ministère chargé des affaires sociales : 20ème CPC Ministère chargé de la santé : 19ème et 20ème CPC Ministère chargé de la culture : 12ème et 13ème CPC Ministère chargé du logement : 5ème CPC Ministère chargé de l'écologie : toutes les CPC Ministère chargé des transports : 11ème CPC, sous commission aviation (DGAC) Ministère chargé de l'enseignement supérieur : toutes sauf 7ème CPC Ministère chargé de l'intérieur : 11ème, 16ème Ministère chargé de l'économie (DGE) : toutes CPC Ministère chargé des sports : 20ème CPC Ministère chargé de l'emploi : toutes CPC sauf 6ème et 7ème</p> <p>A noter que l'ARF et que PE n'ont désigné aucun représentant au sein des 14 CPC.</p> <p><u>2 / Les membres communs avec d'autres CPC d'autres ministères :</u> Les représentants de syndicats de salariés se retrouvent dans les CPC ayant des champs professionnels en commun. Côté représentants du collège employeur, l'identification des recouvrements avec d'autres ministères est compliquée par des modes de désignation qui peuvent être différents..., Ainsi, pour les CPC du ministère du travail, les représentants du collège employeurs sont désignés au niveau des organisations confédérales (par exemple, au titre du MEDEF, CGPME , UPA). Pour les CPC de notre ministère, ces représentants sont désignés au titre des branches professionnelles. Néanmoins, on retrouve de nombreux représentants communs à des CPC ministérielles.</p>
--	---

<p>2.4 Comment s'articulent les certifications dans le champ des CPC de votre ministère avec les CQP des branches professionnelles ? Plus largement, quels sont les liens avec la ou les branches professionnelles concernées par les certifications vues dans les CPC de votre ministère ?</p>	<p>Les branches professionnelles en tant que telles au sens paritaire (en charge de l'élaboration des CQP) ne sont pas représentées en tant que telles dans les CPC, même si de nombreux représentants professionnels (employeurs et salariés) dans les CPC sont membres de CPNE.</p> <p>Même si ce n'est pas le cas majoritaire, un certain nombre de dossiers d'opportunité sont néanmoins portés par des CPNE. Exemple récent, la rénovation du BTS Géomètre Topographe.</p> <p>Par ailleurs, des organisations professionnelles n'ayant pas de statut de branches professionnelles sont porteuses de dossiers de rénovation.</p> <p>Par exemple, dans les métiers d'art où les organisations professionnelles sont très diversifiées, des petites branches professionnelles, non représentées en CPC, ont pu être porteuses de dossiers de rénovation. Le bac pro de Facteur d'orgues a été créé récemment à la demande du Groupement professionnel de Facteur d'orgues alors que ce groupement n'est pas représenté à la CPC.</p> <p>Au-delà, le ministère signe des conventions ainsi que des accords-cadres avec des organisations des branches professionnelles. Ils constituent un cadre complémentaire de travail.</p> <p>Lien Eduscol sur le partenariat : http://eduscol.education.fr/cid45664/accords-partenariat.html</p>
<p>3. LES INSTANCES CONSULATIVES</p>	
<p>3.1 Quel est l'historique de la création ou suppression des CPC dans votre ministère ?</p>	
<p>3.2 Comment est défini le périmètre de chaque CPC ? Comment s'articule-t-il avec le périmètre du ministère ? A quelles branches professionnelles correspond-il ?</p>	<p>Les diplômes professionnels sont élaborés après avis de 14 CPC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Métallurgie (comprenant quatre sous-commissions sectorielles) - Bâtiment, travaux publics, matériaux de construction - Chimie, bio-industrie, environnement - Métiers de l'alimentation - Métiers de la mode et industries connexes

	<ul style="list-style-type: none"> - Métiers du bois et dérivés - Transport, logistique, sécurité et autres services - Communication graphique et audiovisuel - Arts appliqués - Commercialisation et distribution - Services administratifs et financiers - Tourisme, hôtellerie, restauration - Coiffure, esthétique et services connexes - Secteurs sanitaire et social, médico-social.
<p>3.3 Quelles sont les missions de la CPC ? Quels sont les textes de référence de la CPC ?</p>	<p>Voir Décret 2012- 965 du 20/08/2012</p> <p>Voir Arrêté du 20/08/2012</p> <p>Article L333- 6 du code de l'éducation</p> <p>Dans le champ professionnel relevant de leur compétence, les commissions professionnelles consultatives émettent des avis et formulent des propositions sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition des spécialités des diplômes professionnels relatifs aux professions des divers secteurs d'activité, incluant notamment le référentiel des activités professionnelles, le référentiel de certification, le règlement d'examen et la définition des épreuves ; - la définition des séries du baccalauréat technologique ; - la cohérence des diplômes professionnels et technologiques compte tenu de l'évolution des professions et de leur secteur d'activité, en prenant en compte l'ensemble des certifications existantes. <p>Elles peuvent également être saisies par le ministre chargé de l'éducation nationale de toute question générale ou particulière touchant à l'enseignement technologique et à la formation professionnelle.</p>
<p>3.4 Quel est le nombre de membres titulaires, décomposé par collège (représentants des salariés/représentants des employeurs/pouvoirs publics/personnalités qualifiées/autres éventuellement) ? Les titulaires ont-ils tous des suppléants ?</p>	<p>Nombre de collèges et nombre de membres par collège : 4 collèges avec</p> <p>1° dix représentants des employeurs, y compris, le cas échéant, ceux du secteur public, et des artisans sont proposés par les organisations syndicales les plus représentatives et comprennent, si possible, au moins un membre de la commission paritaire nationale de l'emploi d'une des branches correspondantes ;</p>

	<p>2° dix représentants des salariés sont proposés par les organisations syndicales les plus représentatives et comprennent, si possible, au moins un membre de la commission paritaire nationale de l'emploi d'une des branches correspondantes ;</p> <p>3° dix représentants au maximum des pouvoirs publics sont désignés par les ministres intéressés dont au moins un représentant du ministre chargé de la formation professionnelle, deux représentants du ministre chargé de l'éducation nationale, des représentants des ministères compétents en raison de la nature des certifications dont la commission a à connaître, un représentant du Centre d'études et de recherche sur les qualifications ;</p> <p>4° dix personnalités qualifiées :</p> <p>a) cinq représentants des personnels enseignants du second degré ; un représentant est proposé par chacun des cinq premiers syndicats de personnel enseignant du second degré. La liste de ces syndicats est arrêtée dans l'ordre décroissant du nombre moyen de voix obtenues aux élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires nationales des corps considérés.</p> <p>En outre, tout autre syndicat ayant obtenu au moins 15 % des voix aux élections soit du corps des professeurs de lycée professionnel, soit des autres corps du personnel enseignant du second degré peut désigner un représentant qui siège de plein droit avec voix consultative ;</p> <p>b) un représentant des chambres de commerce et d'industrie ;</p> <p>c) un représentant des chambres de métiers et de l'artisanat ;</p> <p>d) deux représentants des associations de parents d'élèves les plus représentatives proposés par ces associations ;</p> <p>e) un conseiller de l'enseignement technologique choisi par le ministre sur une liste rassemblant les propositions des recteurs pour chacune des commissions.</p> <p>La présidence et la vice-présidence des CPC sont assurées alternativement par un représentant du collège employeurs et un représentant du collège des salariés.</p> <p>Toutes les organisations n'ont pas désigné de suppléant, comme le permet la réglementation. Grande variabilité selon les CPC et les collèges.</p>
<p>3.5 Processus de désignation des représentants professionnels : quel est le processus de désignation des organisations représentatives et des personnalités</p>	<p>Les membres des CPC sont nommés par le ministre chargé de l'éducation nationale pour une durée maximale de cinq ans. Il est à noter qu'il n'y a pas d'arrêté de nomination.</p> <p>Les représentants des employeurs et des salariés sont proposés par les organisations les plus</p>

<p>qualifiées ? Comment les membres sont-ils renouvelés ? Depuis combien de temps les membres actuels de la CPC sont-ils membres de la CPC ?</p>	<p>représentatives.</p> <p>Pour les dix personnalités qualifiées, 5 représentants sont désignés par chacun des cinq premiers syndicats de personnel enseignant du second degré (la liste des syndicats est arrêtée dans l'ordre décroissant du nombre moyen de voix obtenues aux élections des représentants du personnel aux CAPN des corps considérés). En outre, tout autre syndicat ayant obtenu au moins 15 % des voix aux élections soit du corps des professeurs de lycée pro, soit des autres corps du personnel enseignant du second degré peut désigner un représentant qui siège de plein droit avec voix consultative. En clair, les syndicats spécialisés dans les lycées professionnels ne figurent pas parmi les cinq syndicats les plus représentatifs.</p> <p>Les 5 autres représentants sont désignés par les CCI, les CCA et les associations de parents d'élèves les plus représentatives (2 sièges), un conseiller de l'enseignement technologique choisi par le ministre sur une liste rassemblant les propositions des recteurs pour chacune des commissions.</p> <p>Les CPC sont présidées alternativement par un membre élu au sein du collège des employeurs et un membre élu au sein du collège des salariés lors de la première réunion de la commission. Pendant la présidence de l'un des collèges, le représentant de l'autre collège assure la fonction de vice-président. La première présidence est déterminée par le sort.</p> <p>Concernant la question du temps, les membres actuels sont membres depuis le dernier renouvellement des CPC qui a eu lieu en 2012. Il faut noter que certains membres de CPC siègent depuis plusieurs mandats.</p>
<p>3.6 Quelles sont les modalités d'organisation du travail de la CPC ? Existe-t-il un programme de travail ? Quel(le) administration ou organisme a en charge le secrétariat ? Existe-t-il des sous-commissions, groupes de travail, groupes techniques ... ? Dans quelle mesure le fonctionnement de la CPC s'appuie-t-il sur des échanges électroniques ?</p>	<p>Le programme de travail pluriannuel des CPC est formalisé par le secrétariat général des CPC (DGESCO), validé par le Cabinet et diffusé chaque année aux académies afin de leur permettre d'assurer avec les régions le dialogue nécessaire à l'évolution de la carte des formations.</p> <p><u>Organisation :</u></p> <p>Le secrétariat général des CPC est assuré par la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère. Il remplit les fonctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la coordination des travaux des commissions et groupes d'experts et la vérification de leur cohérence au regard des objectifs définis par le ministère ; - la liaison avec le monde économique et les partenaires institutionnels en vue de l'exploration et de l'analyse des évolutions économiques et professionnelles déterminantes pour l'emploi, les qualifications et les formations ; - l'entretien, dans cette même perspective, de relations suivies avec des organismes d'études.

	<p>Ces études sont soit celles qu'il commandite, soit celles qui émanent d'institutions traitant de sujets liés à la relation formation-emploi ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le fonctionnement général des CPC et l'organisation du secrétariat des réunions ; - le suivi de la réglementation générale des diplômes, de la présentation des résultats des groupes de travail devant les instances et le suivi de la publication des arrêtés de création ou de rénovation des diplômes. <p>Le fonctionnement des CPC s'appuie sur de nombreux échanges électroniques. De plus en plus, les responsables de CPC proposent aux groupes de travail d'utiliser des espaces collaboratifs que le ministère propose sur Pléiade pour échanger des documents de travail. Par exemple, le groupe d'experts qui travaille actuellement sur la rénovation du BTS Construction métallique utilise un de ces outils.</p>
<p>3.7 Quels ont été le nombre de réunions de la CPC et la durée approximative de ces réunions pour les années 2013, 2014, 2015 ? Quels ont été le nombre et la durée approximative des réunions des sous-commissions, groupes de travail ou groupes techniques associés pour ces mêmes années ?</p>	<p><u>1/ Nombre de réunions plénières :</u></p> <p>Chaque commission plénière et sous commission se réunit en moyenne deux fois par an, soit un total moyen de 36 réunions par an, auxquelles s'ajoutent 3 à 4 réunions de la formation interprofessionnelle. Ces réunions plénières se déroulent en général sur une demi-journée, voire une journée quand l'ordre du jour est chargé.</p> <p><u>2/ Nombre de réunions des groupes de travail :</u></p> <p>Selon les CPC et selon les groupes de travail, les journées de réunion se déroulent sur un ou deux jours.</p> <p>Pour l'année 2013, 32 groupes de travail actifs pour 327 jours de réunions. Pour l'année 2014, 29 groupes de travail actifs pour 269 jours de réunions. Pour l'année 2015, 35 groupes de travail actifs pour 405 jours de réunions.</p>
<p>3.8 Pouvez-vous svp nous transmettre des informations sur la participation des membres des CPC aux réunions de celles-ci ?</p>	
<p>3.9 Comment la CPC surmonte-t-elle les</p>	<p>L'opportunité de créer, de rénover, d'abroger une spécialité de diplôme ou de modifier partiellement</p>

<p>éventuelles divergences de vues entre ses membres ? Certains aspects donnent-ils lieu à des votes au sein de celle-ci ?</p>	<p>un arrêté de spécialité fait toujours l'objet d'un vote, de même que la validation finale du référentiel dans sa totalité (à l'issue des travaux de création ou de rénovation) d Le secrétariat des CPC lorsqu'il est au courant de divergences, s'attache à rechercher un consensus (report éventuel de la CPC, etc.) Néanmoins, es divergences de vues restent toujours tranchées par un vote.</p> <p>Outre le vote, le recueil annuel des comptes rendus des CPC permet de rappeler les positions de chaque membre de CPC.</p>
<p>3.10 La CPC s'appuie-t-elle sur des travaux prospectifs relatifs aux certifications ? Dans quelle mesure mène-t-elle ou fait-elle produire de tels travaux par des organismes compétents ? Qui sont ces organismes compétents ?</p>	<p><u>Veille et évaluation assurée par la DGESCO :</u></p> <p>Les difficultés éventuelles relatives à la mise en œuvre de certains diplômes professionnels peuvent parvenir au ministère par le biais des corps d'inspection, des services des examens ou par les organisations professionnelles et syndicats.</p> <p>Le ministère dispose également de données concernant les effectifs en formation, le nombre de candidats aux examens et de diplômés mais aussi concernant l'insertion dans l'emploi des diplômés sept mois après leur sortie de formation professionnelle initiale, qu'ils soient scolaires ou apprentis (enquêtes « Insertion professionnelle des apprentis (IPA) » et « Insertion dans la vie active (IVA) »). Il dispose également des données statistiques et qualitatives produites par des organismes de recherche tels que le Cereq (enquêtes « Génération », études diverses), France stratégie, les données des observatoires de branche lorsqu'elles sont disponibles, etc.</p> <p>L'ensemble de ces éléments permettent éventuellement de procéder à des ajustements des textes définissant les diplômes <u>s'il s'avère après analyse que les difficultés constatées proviennent de la rédaction de ceux-ci.</u></p> <p>Par ailleurs, le secrétariat général des CPC assuré par le ministère, réalise une veille permanente sur les diplômes professionnels : il commande lui-même des études (exemple : étude sur le secteur de la coiffure : évolution des métiers et des emplois, conséquences sur l'offre de diplômes), il suit les études produites par l'inspection générale, par les organismes de recherche ou les observatoires nationaux ou de branche.</p> <p>Il participe également aux travaux de différents conseils : Conseil national de l'industrie, Conseil national éducation économie, etc.</p> <p>Cette veille constitue l'une des activités du secrétariat général des CPC, elle permet d'alimenter les études d'opportunité (première phase d'élaboration des diplômes professionnels) et également d'informer voire d'alerter les CPC.</p>

	<p>Voir lien Eduscol pour CPC études et sommaire CPC Info :</p> <p>http://eduscol.education.fr/cid47737/cpc-etudes-et-cpc-info.html</p>
<p>3.11 Productions de la CPC : quels sont les référentiels produits par la CPC ? que couvrent-ils ? Existe-t-il un ou des guides méthodologiques pour élaborer ces référentiels ? Si oui, pouvez-vous svp nous les transmettre ?</p>	<p>Quel que soit leur niveau, tous les diplômes professionnels sont créés par arrêté pris en application de règlements généraux inscrits au code de l'éducation. Les arrêtés comprennent en annexe les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le référentiel des activités professionnelles (RAP) : il décrit les activités exercées par le titulaire du diplôme, les décline en tâches et précise leurs conditions de réalisation et les résultats attendus dans les milieux professionnels où elles s'exercent ; cet élément est à la fois la base qui légitime le choix des compétences et connaissances visées et l'objectif auquel tend la formation, quelles que soient la forme et la durée de celle-ci ; - le référentiel de certification (RC) : il définit les compétences professionnelles et générales terminales dont le candidat doit faire la preuve pour se voir attribuer le diplôme. Le référentiel de certification décrit les compétences en précisant les savoir-faire (procéduraux, techniques, gestuels, « comportementaux »...) et les savoirs (technologiques, généraux...) qui les composent, précise les contextes de leur mise en œuvre et en fixe les critères d'évaluation. Les compétences sont regroupées en unités de certification dont le nombre est fixé par décret ; - le règlement d'examen fixe les modalités de certification : nombre d'épreuves, coefficients, mode d'évaluation (ponctuelle, contrôle en cours de formation) selon la nature des candidats (scolaires ou étudiants, apprentis, adultes en formation continue...) - la définition des épreuves précise, pour chaque mode d'évaluation, l'objet et le contenu des épreuves ; - la définition de la période de formation en milieu professionnel (PFMP), obligatoire dans tous les diplômes professionnels. Sa durée varie de 14 à 22 semaines sur le cycle de formation selon le diplôme. <p>En revanche, compte tenu des différentes voies d'accès aux diplômes professionnels de l'éducation nationale (statut scolaire, apprentissage, formation continue, expérience), ces documents n'intègrent pas d'éléments pédagogiques relatifs à la mise en œuvre des formations. Ces éléments figurent dans</p>

	des documents ressources, produits par le ministère, qui n'ont pas de caractère réglementaire.
<p>3.12 Dans quelle mesure les travaux et avis de la CPC sont-ils publics ? La CPC établit-elle un bilan d'activité annuel ? Si oui, pouvez-vous svp nous transmettre les derniers bilans disponibles.</p>	<p>Non, il n'y a pas de bilan d'activité public. Dans chaque CPC, un bilan d'activité est fait oralement.</p> <p>Les comptes rendus de CPC sont adressés à l'ensemble des membres mais ils ne sont pas publiés sur un espace « grand public ». Ils font l'objet d'un recueil annuel qui est adressé aux académies, au CEREQ et aux inspections générales.</p> <p>Par contre, l'avis de la CPC apparaît dans les visas des arrêtés de création ou d'abrogation des spécialités de diplôme.</p> <p>La liste (actualisée chaque année) des diplômes professionnels ainsi que la liste des membres des CPC sont disponibles sur le site internet Eduscol de ministère. La publication électronique « La lettre des CPC » est également consultable en ligne et diffusée auprès d'un millier d'abonnés. Elle présente les travaux en cours.</p> <p>En outre, une revue semestrielle d'information des CPC « CPC Info » existe depuis 1984. A l'origine strictement informatif et centré sur les travaux de création et d'actualisation des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel menés au sein des différentes CPC, CPC Info s'est peu à peu ouvert à des approches et à des thèmes moins étroitement circonscrits et, par la même, à des contributions sensiblement diversifiées. La part consacrée aux articles s'est ainsi parallèlement développée pour devenir prépondérante.</p> <p>Voir lien Eduscol pour CPC études et sommaire CPC Info :</p> <p>http://eduscol.education.fr/cid47737/cpc-etudes-et-cpc-info.html</p> <p>Voir lien Eduscol pour La Lettre des CPC :</p> <p>http://eduscol.education.fr/lettre-info/cpc</p>
<p>4. ESTIMATION DES MOYENS</p>	
<p>4.1 A quoi correspondent les montants figurant dans le « jaune budgétaire » consacré</p>	<p>Ces montants correspondent aux convocations (frais de déplacement) des membres des CPC et des</p>

<p>aux commissions consultatives qui est associé au PLF pour 2016 ?</p>	<p>groupes de travail.</p>
<p>4.2 Pourriez-vous svp nous transmettre une évaluation des ETP administratifs consacrés par votre ministère à l'élaboration et à la reconnaissance des certifications (organisation des réunions des CPC et autres, amont/aval des diverses réunions,...), ou financés par celui-ci à cette fin, pour l'année 2015 et si possible pour les années 2013 et 2014 ?</p>	<p>Le bureau des diplômés professionnels comprend 21,4 ETP pour 2013 et 2014, 20,4 ETP pour 2015 : 14 ETP Responsables de CPC</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 ETP Experte des questions réglementaires - 1 ETP chargé des études qui peut être mobilisé sur l'aide à la constitution des dossiers d'opportunité - 2 ETP secrétariat - 0.4 ETP informaticiens qui interviennent sur la base des CPC sur Access - 2 ETP chef de bureau et adjointe <p>Le responsable de CPC assure la gestion administrative de sa CPC. Il pilote les groupes de travail afin de construire ou rénover les référentiels des diplômés. Il rédige les arrêtés de création et d'abrogation des diplômés. Il assure le suivi de la mise en œuvre réglementaire des diplômés. Enfin, il assure la relation avec les milieux professionnels concernés, les partenaires sociaux et les experts. En résumé, il est un expert du process et de la réglementation mais aussi un négociateur qui veille à la cohérence des différents diplômés au sein d'une même CPC.</p>
<p>4.3 Hors ces ETP administratifs, vous serait-il possible d'évaluer, à partir du nombre de réunions tenues et du nombre de membres, le nombre de jours-hommes consacrés aux CPC chaque année par les autres acteurs ? Est-il possible de faire de même pour les réunions autres que celles de la CPC (autres instances liées comme les sous-commissions, groupes de travail...) ? ;</p>	<p>Il est possible, en croisant les feuilles d'émargement avec le nombre de réunions, d'arriver à une approximation de 6000 jours-hommes. A noter qu'il y a une grande variation entre les groupes de travail et suivant les CPC.</p> <p>En outre, il faudrait aussi ajouter le temps de transport de certains membres (les membres venant de toute la France). Il y a également le travail produit entre deux réunions qui est non évaluable et qui est très variable selon les acteurs (les inspecteurs et les enseignants produisant plus que les professionnels).</p>
<p>4.4 Les réunions des CPC donnent-elle lieu à une prise en charge par votre ministère des coûts de transports, de restauration et éventuellement d'hébergement de leurs</p>	<p>Les réunions des CPC (plénière et groupes de travail) donnent lieu à une prise en charge des coûts de transports, de restauration et d'hébergement de leurs membres.</p>

<p>membres? Si oui, quels ont-été ces coûts pour les années 2013, 2014 et 2015 ?</p>	<p>Coût de fonctionnement pour 2013 : 344 370 euros Coût de fonctionnement pour 2014 : 254 437 euros Coût de fonctionnement pour 2015 : 362 601 euros</p>
<p>4.5 Quels sont les éventuels coûts de prestations externes ? Existe-t-il d'autres coûts à prendre en compte ?</p>	<p>Le bureau des diplômes commandite des études dans le cadre du programme annuel des études au niveau de la sous-direction des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces études relèvent de marchés d'appel d'offre ou de conventions.</p> <p>Ces études abondent les dossiers d'opportunité pour la création et la rénovation de diplômes et plus largement, la réflexion sur la relation emploi/certification donc le travail des CPC.</p> <p>Budget des études pour 2013 : 184 904 euros Budget des études pour 2014 : 172 944 euros Budget des études pour 2015 : 158 740 euros</p>

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET
DU DIALOGUE SOCIAL (MTEFPDS)**



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

DELEGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, **21 JUIN 2016**

SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES DE FORMATION ET DU CONTRÔLE

La Déléguée générale

Mission Suivi et Appui de l'AFPA

Affaire suivie par : Nathalie PLAZA-PETIT

Mél : nathalie.plaza-petit@emploi.gouv.fr

Téléphone : 01 44 38 32 69

à

La mission IGAS-IGAENR
sur la certification professionnelle

Objet : Transmission du questionnaire pour le Ministère chargé de l'emploi

PJ : Questionnaire pour les Ministères certificateurs disposant d'une instance consultative

Dans le cadre de l'évaluation des politiques publiques sur la politique de certification, vous avez adressé un questionnaire aux ministères certificateurs disposant d'une instance consultative le 05 février 2016. Conformément à cette demande, mes services vous ont retourné le 18 avril dernier le questionnaire complété.

Le 23 mai, vous nous avez indiqué qu'il vous semblait opportun de publier nos principaux éléments de réponse en annexe de votre rapport, sous réserve de notre accord et en nous laissant la possibilité d'y apporter des ajustements.

Dans cette perspective, vous trouverez, en pièce jointe, le questionnaire renseigné pour le Ministère chargé de l'emploi pouvant figurer en annexe du rapport d'évaluation.

Carine CHEVRIER

Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Questionnaire pour les Ministères certificateurs disposant d'une instance consultative
Réponses du Ministère chargé de l'Emploi

I – Les certifications :

1 – 1 Les Titres professionnels entrant dans le champ de chaque Commission Professionnelle Consultative (CPC) :

a- Liste des titres professionnels par CPC et par niveau :

CPC BATIMENT		niveau
1	Agent d'entretien du bâtiment	V
2	Agent de dépollution des sols option risque chimique	V
3	Agent de dépollution des sols option risque pyrotechnique	V
4	Agent de maintenance en chauffage	V
5	Agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement d'air	V
6	Canalisateur	V
7	Carreleur	V
8	Charpentier bois	V
9	Coffreur bancheur, option bâtiment	V
10	Coffreur bancheur, option génie civil	V
11	Conducteur de bouteur et de chargeuse	V
12	Conducteur de grue à tour	V
13	Conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse	V
14	Constructeur professionnel en voirie et réseaux	V
15	Couturier(ère) d'ameublement	V
16	Couvreur-zingueur	V
17	Electricien d'équipement	V
18	Façadier-peintre	V
19	Ferronnier	V
20	Installateur antenniste	V
21	Installateur de réseaux câblés de communications	V
22	Installateur en thermique et sanitaire	V
23	Maçon	V
24	Maçon du bâti ancien	V
25	Menuisier de fabrication bâtiment ameublement	V
26	Menuisier aluminium	V
27	Menuisier d'agencement	V
28	Métallier	V
29	Mètreur	V
30	Monteur de réseaux électriques aéro-souterrains	V
31	Monteur en construction bois	V
32	Monteur levageur	V
33	Monteur-dépanneur en climatisation	V
34	Ouvrier de production horticole, ornementale	V
35	Ouvrier du paysage	V
36	Peintre en bâtiment	V
37	Peintre en décors	V
38	Plaquiste	V
39	Plâtrier	V
40	Poseur de menuiseries et d'aménagements intérieurs	V
41	Poseur installateur de menuiseries, fermetures et équipements	V

42	Scaphandrier travaux publics	V
43	Solier moquettiste	V
44	Tailleur de pierre	V
45	Tapissier garnisseur	V
46	Assistant(e) chef de chantier gros oeuvre	IV
47	Chargé de travaux en réseaux électriques aériens et souterrains	IV
48	Chef d'équipe aménagement-finitions	IV
49	Chef d'équipe gros oeuvre	IV
50	Chef de chantier travaux publics routes et canalisations	IV
51	Dessinateur d'ouvrages de métallerie	IV
52	Opérateur en dépollution pyrotechnique	IV
53	Restaurateur de mobilier d'art	IV
54	Technicien d'équipement en électricité	IV
55	Technicien d'équipement et de maintenance de piscines	IV
56	Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet	IV
57	Technicien d'études du bâtiment en économie de la construction	IV
58	Technicien d'études du bâtiment en études de prix	IV
59	Technicien d'études en construction bois	IV
60	Technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air	IV
61	Technicien de bureau d'études en électricité	IV
62	Technicien de chantier aménagement finitions	IV
63	Technicien de maintenance d'équipements de chauffage, de climatisation et d'énergies renouvelables	IV
64	Technicien de maintenance des équipements thermiques	IV
65	Technicien de réseaux câblés de communications	IV
66	Technicien en électricité et automatismes du bâtiment	IV
67	Technicien en menuiserie et agencement intérieurs	IV
68	Technicien en systèmes de sécurité incendie	IV
69	Technicien en systèmes de surveillance-intrusion et de vidéoprotection	IV
70	Technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables	IV
71	Technicien(ne) mètreur en réhabilitation de l'habitat	IV
72	Chargé d'affaires bâtiment	III
73	Chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment	III
74	Chef de chantier gros oeuvre	III
75	Conducteur de travaux aménagement finitions	III
76	Conducteur de travaux du bâtiment	III
77	Conducteur de travaux publics génie civil	III
78	Conducteur de travaux publics route, canalisation, terrassement	III
79	Dessinateur projeteur en béton armé	III
80	Responsable de chantier de dépollution pyrotechnique	III
81	Technicien supérieur d'études en construction métallique	III
82	Technicien supérieur d'études en génie climatique	III
83	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	III
84	Technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction	III
85	Technicien supérieur en système d'information géographique	III
86	Technicien supérieur géomètre topographe option cabinet de géomètre	III
87	Technicien supérieur géomètre topographe option entreprise de travaux publics	III
CPC INDUSTRIE		niveau
88	Agent(e) "technicien(ne)-vendeur(se)"spécialisé(e) en matériels de sports	V
89	Agent(e) d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
90	Agent(e) d'intervention en distribution automatique	V
91	Agent(e) de contrôle et de métrologie	V
92	Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	V

93	Agent(e) de fabrication industrielle	V
94	Agent(e) de maintenance en marine de plaisance	V
95	Agent(e) de montage et de câblage en électronique	V
96	Agent(e) horloger(ère) en montage et entretien	V
97	Agent(e) technique de déchèterie	V
98	Agent(e) technique prothésiste et orthésiste	V
99	Auxiliaire en prothèse dentaire	V
100	Calorifugeur tôlier en isolation industrielle	V
101	Carrossier réparateur	V
102	Chaudronnier(ère) aéronautique	V
103	Conducteur(trice) d'appareils de l'industrie chimique	V
104	Conducteur(trice) d'installations et de machines automatisées	V
105	Conducteur(trice) de machines de plasturgie	V
106	Conducteur(trice) de matériels de manutention et de conditionnement des industries des déchets	V
107	Contrôleur technique automobile	V
108	Cordonnier(ère) multiservices	V
109	Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
110	Electromécanicien(ne) de maintenance industrielle	V
111	Fraiseur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique	V
112	Mécanicien réparateur de véhicules industriels	V
113	Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile	V
114	Mécanicien(ne) en outillages de précision	V
115	Mécanicien(ne) réparateur(rice) en marine de plaisance	V
116	Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile	V
117	Mécanicien(ne) réparateur(trice) de cycles et motocycles	V
118	Mécanicien(ne) réparateur(trice) de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole	V
119	Mécanicien(ne) réparateur(trice) de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins	V
120	Mécanicien(ne) Réparateur(trice) de Matériels de Chantier et de Manutention	V
121	Menuisier(ère) en construction nautique	V
122	Monteur dépanneur frigoriste	V
123	Monteur intégrateur en production électronique	V
124	Monteur(se) de structures aéronautiques métalliques et composites	V
125	Monteur(se) qualifié(e) d'équipements industriels	V
126	Opérateur(trice) composites hautes performances	V
127	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en commande numérique	V
128	Peintre en carrosserie	V
129	Piqueur(se) en maroquinerie	V
130	Préparateur(trice) monteur(se) en maroquinerie	V
131	Sellier harnacheur	V
132	Sellier(ère) garnisseur(se)	V
133	Soudeur(se)	V
134	Stratifieur(se) multiprocédés en matériaux composites	V
135	Tourneur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique	V
136	Tuyauteur industriel	V
137	Chaudronnier(ère)	IV
138	Electronicien(ne) de contrôle et de maintenance	IV
139	Fabricant(e) de vêtements sur mesure	IV
140	Fraiseur(se) d'outillages en commande numérique	IV
141	Horloger(ère)	IV

142	Régleur(se) décolleteur(se)	IV
143	Technicien(aéro)structure	IV
144	Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles	IV
145	Technicien(ne) après-vente automobile	IV
146	Technicien(ne) d'études en chaudronnerie et tuyauterie industrielle	IV
147	Technicien(ne) d'études en mécanique	IV
148	Technicien(ne) d'exploitation et de maintenance de remontées mécaniques	IV
149	Technicien(ne) d'intervention en froid commercial et climatisation	IV
150	Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	IV
151	Technicien(ne) d'usinage en commande numérique	IV
152	Technicien(ne) de contrôle non destructif	IV
153	Technicien(ne) de fabrication de l'industrie chimique	IV
154	Technicien(ne) de laboratoire	IV
155	Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels "machinisme agricole"	IV
156	Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention	IV
157	Technicien(ne) de maintenance d'ascenseurs	IV
158	Technicien(ne) de maintenance en multimédia et électrodomestique	IV
159	Technicien(ne) de maintenance industrielle	IV
160	Technicien(ne) de production en plasturgie	IV
161	Technicien(ne) de production industrielle	IV
162	Technicien(ne) de traitement des eaux	IV
163	Technicien(ne) des matériaux composites	IV
164	Technicien(ne) en montage et vente d'optique-lunetterie	IV
165	Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	IV
168	Technicien(ne) reconstruteur(trice) de moteurs thermiques et d'organes	IV
169	Electronicien de test et de développement	III
170	Technicien(ne) supérieur(e) de fabrication de l'industrie chimique	III
171	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	III
172	Technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle	III
173	Technicien(ne) supérieur(e) en conception industrielle de systèmes mécaniques	III
174	Technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production	III
175	Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle	III
176	Technicien(ne) supérieur(e) méthodes produit process	III
177	Technicien(ne) supérieur(e) physicien(ne) chimiste	III
	CPC GESTION ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION	niveau
178	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
179	Installateur(trice) dépanneur(e) en informatique	V
180	Comptable assistant(e)	IV
181	Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	IV
182	Infographiste en enseigne et signalétique	IV
183	Infographiste metteur en page	IV
184	Secrétaire assistant(e)	IV
185	Secrétaire assistant(e) immobilier	IV
186	Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	IV
187	Secrétaire comptable	IV
188	Technicien(ne) d'assistance en informatique	IV
189	Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	IV
190	Assistant(e) commercial(e)	III
191	Assistant(e) de direction	III
192	Assistant(e) import-export	III
193	Assistant(e) ressources humaines	III
194	Comptable gestionnaire	III

195	Conseiller(ère) Médiateur(trice) Numérique	III
196	Développeur(se) logiciel	III
197	Gestionnaire de paie	III
198	Gestionnaire de petite ou moyenne structure	III
199	Infographiste en multimédia	III
200	Monteur(se) graphiste vidéo	III
201	Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	III
202	Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	III
203	Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	III
204	Concepteur(trice) développeur(se) informatique	II
CPC COMMERCE ET DISTRIBUTION		niveau
205	Employé(e) commercial(e) en magasin	V
206	Commercial(e)	IV
207	Conseiller(ère) relation client à distance	IV
208	Responsable de rayon	IV
209	Vendeur(se) conseil en magasin	IV
210	Manager d'univers marchand	III
211	Négociateur (trice) technico-commercial(e)	III
212	Superviseur(se) relation client à distance	III
CPC TOURISME, LOISIRS, HOTELLERIE, RESTAURATION		niveau
213	Agent d'accueil touristique	V
214	Agent de loisirs	V
215	Agent(e) d'hôtellerie	V
216	Agent(e) de restauration	V
217	Cuisinier(ère)	V
218	Serveur(se) en restauration	V
219	Accompagnateur(trice) de tourisme	IV
220	Animateur(trice) d'Activités Touristiques et de Loisirs	IV
221	Conseiller(ère) en séjours et voyages	IV
222	Gouvernant(e) en hôtellerie	IV
223	Réceptionniste en hôtellerie	IV
224	Responsable de cuisine en restauration collective	IV
225	Animateur de tourisme local	III
226	Gérant(e) en restauration collective	III
227	Responsable d'établissement touristique	III
CPC TRANSPORT ET LOGISTIQUE		niveau
228	Agent(e) magasinier(ère)	V
229	Cariste d'entrepôt	V
230	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V
231	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	V
232	Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V
233	Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	V
234	Préparateur(préparatrice) de commandes en entrepôt	V
235	Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	IV
236	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	IV
237	Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	III
238	Technicien(ne) supérieur(e) du transport aérien et maritime de marchandises	III
239	Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises	III
240	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	III
CPC AUTRES SERVICES AUX ENTREPRISES, AUX COLLECTIVITES ET AUX PARTICULIERS		niveau
241	Agent(e) de médiation, information, services	V

242	Agent(e) de propreté et d'hygiène	V
243	Agent(e) de sûreté et de sécurité privée	V
244	Assistant(e) de vie aux familles	V
245	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	IV
246	Encadrant(e) technique d'insertion	IV
247	Opérateur(trice) en surveillance à distance	IV
248	Technicien(ne) médiation services	IV
249	Conseiller(ère) en insertion professionnelle	III
250	Formateur(trice) professionnel(le) d'adultes	III

L'ingénierie du titre professionnel est confiée par le Ministère chargé de l'emploi à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dans le cadre du programme annuel d'activité de service public (PASP). Ce programme est piloté par les services de la DGEFP.

b- Répartition des titres professionnels par niveaux de certification :

Niveaux de certification	
V	114
IV	84
III	51
II	1
I	0



Les titres professionnels de niveau V représentent près de la moitié des 250 Titres du Ministère. L'architecture des titres en filières professionnelles permet d'offrir aux publics les moins qualifiés des voies d'évolution vers des filières porteuses.

c- Créations, renouvellements et suppressions des titres professionnels

L'objectif de la politique du titre professionnel est de répondre aux besoins de l'emploi et d'orienter l'offre de formation vers les publics les plus éloignés de l'emploi. Toutefois et compte tenu des conséquences liées à la création d'un titre, notamment s'agissant des coûts associés, la DGEFP veille à la rationalisation du portefeuille des titres. En effet, les titres professionnels dépendent des financeurs de la formation professionnelle continue.

Création :

La création d'un titre professionnel est présentée en CPC sur demande des professionnels. Pour expertiser cette demande, la DGEFP demande à l'AFPA de réaliser une Note d'opportunité (NOP)

analysant les données sociaux-économiques et environnementales de l'emploi visé. **Cette NOP est présentée et débattue en CPC, qui décide ou non de la création du titre.**

En parallèle, des travaux de veille sont conduits afin de repérer les futures évolutions des métiers ou l'émergence de nouveaux métiers. Cela permet d'anticiper au sein des CPC, les travaux de création ou de révision de titres professionnels. Par exemple, le titre professionnel « Chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment » a été créé en 2014 pour répondre aux objectifs de la transition énergétique sur le secteur bâtiment.

En 2015, les 5 titres professionnels suivants ont été créés :

- ⇒ Chargé de travaux en réseaux électriques aériens et souterrains
- ⇒ Conseiller(ère) Médiateur(trice) Numérique
- ⇒ Technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables
- ⇒ Technicien(ne) supérieur(e) du transport aérien et maritime de marchandises
- ⇒ Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises

Suppression/révision :

Une Fiche d'identité du titre (FIT) est élaborée pour chaque titre professionnel. Cette fiche est présentée en CPC dans le cadre du programme de révision annuel établi par la DGEFP. La FIT rassemble les indicateurs pluriannuels de qualité du titre, le nombre de titrés, le nombre de candidats VAE, les indicateurs de placement et de tension de l'emploi...

L'examen des titres peut aboutir à reconduire le titre professionnel en l'état ou à le réviser si l'environnement professionnel du titre a évolué.

Ainsi, En 2015, les 28 titres professionnels ont été réexaminés par les CPC :

- ⇒ Assistant(e) import-export
- ⇒ Cariste d'entrepôt
- ⇒ Chaudronnier(ère)
- ⇒ Conducteur(trice) de matériels de manutention et de conditionnement des industries des déchets
- ⇒ Dessinateur d'ouvrages de métallerie
- ⇒ Dessinateur projeteur en béton armé
- ⇒ Electronicien(ne) de contrôle et de maintenance
- ⇒ Gérant(e) en restauration collective
- ⇒ Infographiste en enseigne et signalétique
- ⇒ Installateur en thermique et sanitaire
- ⇒ Mécanicien(ne) Réparateur(trice) de Matériels de Chantier et de Manutention
- ⇒ Mètreur
- ⇒ Monteur de réseaux électriques aéro-souterrains
- ⇒ Préparateur(préparatrice) de commandes en entrepôt
- ⇒ Responsable d'établissement touristique
- ⇒ Technicien d'équipement et de maintenance de piscines
- ⇒ Technicien d'études en construction bois
- ⇒ Technicien de bureau d'études en électricité
- ⇒ Technicien de maintenance d'équipements de chauffage, de climatisation et d'énergies renouvelables
- ⇒ Technicien en électricité et automatismes du bâtiment
- ⇒ Technicien en systèmes de surveillance-intrusion et de vidéoprotection

- ⇒ Technicien supérieur d'études en construction métallique
- ⇒ Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique
- ⇒ Technicien(ne) d'exploitation et de maintenance de remontées mécaniques
- ⇒ Technicien(ne) d'usinage en commande numérique
- ⇒ Technicien(ne) de maintenance industrielle
- ⇒ Technicien(ne) reconstruteur(trice) de moteurs thermiques et d'organes
- ⇒ Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique

Par ailleurs et après examen, **les CPC peuvent proposer de supprimer le titre**. Dans la mesure où il n'existe pas de critères prédéfinis, toute décision de suppression fait l'objet de débats en groupes de travail, puis en CPC. On y aborde notamment le sujet du nombre de candidats positionnés sur le titre sur plusieurs années, les liens avec le métier et l'offre de formation...

Les CPC ont proposé la suppression de 12 TP en 2012 et 2013, de 2 TP en 2014 et 5 TP en 2015.

d- Rythme de renouvellement :

Le rythme de révision des titres professionnels est décidé à chaque création ou révision de titre par la CPC. Chaque titre est d'une durée maximum de 5 ans, mais cela peut être inférieur pour les TP en création ou dont l'environnement technique ou organisationnel évolue rapidement. Les travaux de réingénierie des titres sont lancés l'année qui précède l'échéance du TP.

Ce rythme soutenu s'explique par la nature des titres professionnels. En effet, les TP doivent être en adéquation avec les évolutions des métiers et conformes aux besoins des branches professionnelles.

e- Délais d'élaboration d'un titre professionnel :

Ce délai est variable, mais il est en général d'une année. Les travaux de veille sont réalisés de manière continue par les Ingénieurs de formation de l'AFPA, ils constituent la base sur laquelle seront engagés l'analyse du travail et les travaux de réingénierie du Titre.

Les hypothèses de travail identifiées sont vérifiées, amendées et validées auprès des professionnels par une campagne d'enquêtes et la conduite d'entretiens.

Pour chaque titre, l'ingénieur de formation conçoit un Référentiel Emploi Activités Compétences (REAC). Il est établi à partir de l'analyse du travail et décrit l'emploi correspondant à un titre professionnel. Cet emploi est décliné en plusieurs activités (en général 2 à 4 activités sont identifiées). Enfin, le REAC décrit les compétences professionnelles nécessaires pour chaque activité

Concomitamment au REAC, l'ingénieur conçoit le Référentiel de Certification (RC). Le RC définit les conditions, critères et modalités d'évaluation des candidats, la nature des épreuves. Il est élaboré à partir du REAC et sert de cadre à la définition de 2 niveaux de validation : le Titre Professionnel et le Certificat de compétences professionnelles. Les CCP sont les modules qui composent le titre.

Le REAC et le RC du titre sont présentés en commission nationale spécialisée ou Groupe de travail qui sont les émanations des CPC. Ces instances se réunissent en amont des CPC.

Les REAC et RC sont amendés pour tenir compte des échanges et avis des partenaires sociaux puis présentés en CPC. A cette occasion, on observe un impact grandissant des modalités de financement d'un pack formation/certification sur la structure du titre. Toutefois, le ministère tout en prenant en

compte la volonté des acteurs de faire coïncider les modules de certification aux modules de formation finançables doit préserver le caractère d'employabilité lié aux blocs de compétences.

Lorsque la CPC émet un avis favorable, un arrêté de spécialité du titre est rédigé par la DGEFP qui fait référence au REAC et au RC correspondant. **L'arrêté et ses annexes sont publiés au Journal Officiel.**

f- Consultations préalables aux travaux d'ingénierie du titre professionnel

Il n'y a pas de consultation en aval de la CPC, mais en amont pour l'analyse du travail, les enquêtes et entretiens auprès des professionnels, et les travaux réalisés dans le cadre des commissions nationale spécialisées et des groupes de travail.

Des contacts peuvent également être pris en amont pour des activités régies par des cadres réglementaires fixés par des autorités (CNAMTS, CARSAT, INRS ...) qui imposent aux opérateurs (entreprises, salariés de ces entreprises) d'être en possession d'habilitation/certification ou obligation de formation/recommandation pour les exercer.

Pour garantir au mieux l'employabilité des publics demandeurs d'emploi ou en reconversion, les REAC et RC doivent intégrer et répondre à ces cadres réglementaires.

1 – 2 Modalités d'élaboration des certifications :

a- Décomposition en blocs de compétences

Chaque titre professionnel est structuré en Activité Types représentant chacune une employabilité.

Ces Activité Types sont constituées de compétences professionnelles, définissant ainsi un bloc de compétences représentatif pour la branche professionnelle.

Les Titres professionnels sont composés de 1 à 5 blocs de compétences au maximum. Ces blocs constituent des unités autonomes de certification.

Ainsi par exemple le titre professionnel de cuisinier est composé des 4 blocs de compétences suivants :

1. Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées chaudes
2. Réaliser une production culinaire de « masse » en intégrant les techniques de la liaison froide et chaude
3. Préparer et cuire des plats au poste chaud
4. Elaborer des pâtisseries et entremets de restaurant

Chaque titre et leurs blocs de compétences sont consultables sur le site internet du ministère : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/titres-professionnels>

Ces informations figurent également au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) accessible à l'adresse suivante : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

b- Passerelles avec d'autres certifications

Le ministère favorise la mise en place de passerelles dès qu'elles sont possibles. Ainsi, à l'occasion du réexamen des titres, la DGEFP demande à l'AFPA d'inventorier les certifications voisines et

d'identifier les points de convergences. L'objectif est d'éviter les situations de concurrence entre les certifications.

Il existe notamment des passerelles entre :

- le Titre Agent(e) de propreté et d'hygiène (APH) et les 2 CQP Agent machiniste classique en propreté et Agent d'entretien et rénovation en propreté.
- Le Titre Assistant de vie aux familles (ADVAF) et le diplôme d'Etat d'Accompagnateur éducatif et social de niveau V

1 – 3 Populations concernée par les certifications :

La politique de certification du Ministère de l'Emploi cible en priorité les publics éloignés de l'emploi et sans qualification. L'objectif du titre professionnel est de conduire ces publics à un premier niveau de qualification, reconnu par les branches professionnelles, et ainsi d'intégrer durablement le monde du travail

Pour l'année 2014, **124 286** candidats se sont présentés à un TP et 98 364 candidats ont été admis. Ainsi, les titres professionnels continuent d'attirer toujours plus de candidats. En effet, en 2014, le nombre de candidats présentés au titre progresse de 11,2% par rapport à 2013, soit une augmentation totale de 18,3% depuis 2012. Cette tendance à la hausse se confirme en 2015.

Par ailleurs, les résultats de cette politique sont très encourageants. En effet, le nombre de candidats admis au titre en 2014 progresse de 7,1% par rapport à 2013, soit une augmentation totale des titrés de 14,5% depuis 2012.

LES CANDIDATS AU TITRE COMPLET SELON LA VOIE CHOISIE

Type de Centre	VOIE	Candidats	2012	2013	2014
Ensemble	Formation	présentés	98 842	106 683	119 705
		admis	81 038	86 507	94 797
	VAE	présentés	6 149	5 079	4 581
		admis	4 822	3 894	3 567

La voie de la formation reste la voie privilégiée d'accès au titre professionnel (13 022 candidats en 2014 de plus qu'en 2013).

La voie de la VAE enregistre une baisse du nombre de candidats présentés (502 candidats) mais avec un pourcentage d'admis légèrement supérieur en 2014 (plus 2% par rapport à 2013).

Selon l'enquête devenir commandée dans le cadre du PASP, il apparaît que 66,6% des certifiés (issus de centres agréés appartenant au réseau AFPA) au titre complet « voie formation » et 80,8% des certifiés au titre complet « voie VAE » accèdent à l'emploi dans les 6 mois suivant la validation de leur titre. A 6 mois, 53,0% des certifiés « voie formation » et 58,6% des certifiés « voie VAE » occupent un emploi.

Le bilan annuel d'accès au titre professionnel et les résultats de l'enquête annuelle sur le devenir des candidats sont accessibles à l'adresse suivante <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/titres-professionnels>

2 – Les articulations entre certifications :

Lors des travaux d'ingénierie, l'ingénieur fait systématiquement un recensement des certifications existantes dans les champs correspondant à celui du titre professionnel visé.

Par ailleurs, la DGEFP est membre de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). A ce titre, elle contribue à répertorier l'offre de certification professionnelle.

2-1 Les articulations entre certifications des autres ministères

A partir de février 2015, le ministère de l'éducation nationale a entamé sous double impulsion SGG SGMAP une réflexion avec l'ensemble des ministères ayant des CPC avec comme fil conducteur une rationalisation de leurs travaux et le cas échéant la fusion des CPC.

Dans le cadre de cette réflexion, les ministères sociaux ont identifié les liens existants entre les différentes certifications les concernant.

2-2 Les articulations avec les CQP des branches professionnelles

Dans la pratique, on observe que les CQP sont souvent créés postérieurement aux TP et que les branches n'hésitent pas à s'inspirer (voire reprendre en totalité) les référentiels des titres professionnels déjà créés.

3 – Les Instances consultatives :

Les commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ont été créées par arrêté ministériel du 2 juillet 2009 relatif à la composition et au fonctionnement des commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi.

Les CPC sont des instances **paritaires** composées des syndicats employeurs ou salariés représentatifs au niveau national. Elles sont chargées d'apporter leur expertise au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en matière d'**évolution des certifications**. Elles sont, à ce titre, consultées sur la création ou la rénovation des titres professionnels.

Ainsi, les CPC ont pour mission de formuler des avis et des propositions sur :

- la création, l'actualisation ou la suppression des titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi, au regard de l'évolution des qualifications, de l'usage des titres du champ professionnel et dans un objectif de mise en cohérence des certifications.
- l'emploi type, le référentiel d'activités et de compétences professionnelles et le référentiel de certification pour chaque spécialité du titre professionnel.
- le rapport d'activité annuel des commissions professionnelles consultatives.

Par ailleurs, elles examinent annuellement les flux et l'usage de chacun des titres.

Enfin, elles peuvent également être saisies par le ministre chargé de l'emploi de toute question générale ou particulière relative aux titres professionnels ou des recommandations émises par la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Il existe 7 CPC couvrant les secteurs suivants :

1. Bâtiment et travaux publics
2. Commerce et distribution
3. Industrie
4. Gestion et traitement de l'information
5. Tourisme, loisirs, hôtellerie, restauration
6. Transport et logistique
7. Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers

L'activité des CPC est en prise directe à la réalité économique car d'une part, les représentants des branches professionnelles siègent dans les CPC et d'autre part, les groupes techniques sont animés par des professionnels appartenant aux organisations syndicales représentatives.

En effet, les membres se prononcent sur les Référentiels d'Emploi, Activités et Compétences (REAC) qui décrivent l'emploi correspondant aux titres professionnels et sur les Référentiels de Certification (RC) qui définissent les conditions, critères et modalités d'évaluation des candidats aux épreuves.

Les CPC sont renouvelées tous les 5 ans. Le décret du 6 juin 2014 a renouvelé les CPC jusqu'au 31 décembre 2015 dans l'attente de l'aboutissement de la réflexion engagée sur le rapprochement des CPC ministérielles.

Chaque CPC est composée, au minimum, de 15 membres selon la répartition suivante :

1° Cinq représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national dont, dans la mesure du possible, des membres des commissions paritaires nationales de l'emploi des branches correspondantes ;

2° Cinq représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national dont, dans la mesure du possible, des membres des commissions paritaires de l'emploi des branches correspondantes ;

3° Cinq représentants des pouvoirs publics dont un représentant du ministre chargé de l'emploi, un représentant du ministre de l'éducation nationale, un représentant du ministre compétent en raison du domaine d'activité professionnelle dont la commission a à connaître, un représentant de Pôle Emploi, un représentant du Centre d'études et de recherches sur les qualifications ;

4° Au plus cinq personnalités qualifiées, choisies en raison de leur activité professionnelle ou de leurs travaux et désignées par le ministre chargé de l'emploi.

Les commissions professionnelles sont présidées par l'un de leurs membres choisi alternativement dans le collège des employeurs et dans celui des salariés.

Le président est assisté d'un vice-président appartenant à l'autre collège. Un suppléant est désigné pour chacun des représentants mentionnés aux 1°, 2° et 3° et le remplace en cas d'absence. Lorsqu'il n'est pas suppléé, le membre d'une commission peut donner mandat à un autre membre.

Les membres de la CPC sont bénévoles, seuls leurs frais de déplacement sont remboursés.

3-1 Nombre et durée des réunions de la CPC

La durée des CPC, CNS et GT est variable selon le nombre de Titres professionnels à examiner, en création, révision ou suppression.

On peut estimer qu'une demi-journée de travail permet l'examen de 2 à 3 TP, les CNS et GT sont souvent organisés sur des demi-journées.

Le secrétariat des instances veille à optimiser le déplacement des partenaires sociaux en organisant des CPC sur plusieurs champs du secteur professionnel. Les CPC durent en général une journée.

Des CPC peuvent être organisées en délocalisé sur 2 jours pour permettre aux membres de la CPC de voir le résultat de leurs travaux et de « toucher » de près la réalité du terrain.

Ces CPC délocalisées sont organisées, au plus une fois par an, dans des centres de formation dont un ou plusieurs plateaux techniques sont remarquables et représentatifs d'une filière professionnelle modernisée au sein d'un champ professionnel (différent chaque année).

Les réunions délocalisées permettent également aux membres de la CPC de rencontrer et d'échanger avec les représentants territoriaux de l'Etat, de la branche professionnelle, des prescripteurs et financeurs, des partenaires institutionnels, mais aussi avec les formateurs et stagiaires, premiers bénéficiaires des travaux de la CPC. Elles sont très appréciées des membres qui apprécient leur caractère concret.

Le tableau suivant donne le nombre de réunions des instances consultatives tenues annuellement depuis 2010.

	CPC 2010	CNS ou Groupe de Travail 2010	CPC 2011	CNS ou Groupe de Travail 2011	CPC 2012	CNS ou Groupe de Travail 2012	CPC 2013	CNS ou Groupe de Travail 2013	CPC 2014	CNS ou Groupe de Travail 2014	CPC 2015	CNS ou Groupe de Travail 2015
Bâtiment et travaux publics	2	9	3	12	3	11	3	8	3	5	3	12
Industrie	3	17	4	20	4	19	4	24	4	10	4	12
Gestion et traitement de l'information	1	9	2	6	2	17	2	15	1	1	1	4
Commerce et distribution		3	3	5	1	4	1	6	1	1	1	2
Tourisme, loisirs, hôtellerie, Restauration	1	1	1	3	1	4	1	12	1	3	1	2
Transport et logistique	1	3	1	14	2	11	1	4	1	6	2	3
Autres services	1	6	1	4	2	7	1	1	1	2	1	8
Total	9	48	15	64	15	73	13	70	12	28	13	43

3-2 Participation des membres de CPC

Ce tableau indique le nombre de participants aux instances consultatives depuis 2012, par collège.

CPC	2012 Collège des employeurs	2012 Collège des salariés	2013 Collège des employeurs	2013 Collège des salariés	2014 Collège des employeurs	2014 Collège des salariés	2015 Collège des employeurs	2015 Collège des salariés
CPC Bâtiment et travaux publics	77%	40%	57%	37%	54%	21%	48%	26%
CPC Industrie	38%	53%	35%	52.5%	57%	78,5%	41,5%	61%
CPC Gestion et traitement de l'information	50%	65%	60 %	60 %	80 %	72 %	60 %	60 %
CPC Tourisme, loisirs, hôtellerie, restauration	50%	43%	33 %	43 %	50 %	29 %	33 %	57 %
CPC Commerce et distribution	50%	25%	30 %	50 %	60 %	29 %	33 %	43 %
CPC Transport et logistique	62%	45%	45 %	60 %	50 %	70 %	56 %	44 %
CPC Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers	19%	67%	55 %	33 %	55 %	67 %	44 %	29 %

4. Estimation des moyens mis en œuvre

La reconnaissance et l'élaboration des titres de professionnels du ministère en charge de l'emploi sont financés dans la cadre du Programme d'activités de service public (PASP).

- Le montant consacré aux CPC est de 600 000 euros
- Le montant consacré aux travaux d'ingénierie s'élève à 6 088 215 euros

Outre le PASP, la DGEFP mobilise de 2 à 4 ETP en fonction de l'actualité des rénovations/créations/suppressions.

A ces dépenses, il convient d'ajouter les frais de déplacement et d'indemnisation des membres des CPC.

	<u>déc-12</u>	<u>déc-13</u>	<u>déc-14</u>
Frais de déplacement des membres des instances	69 002	81 575	55 537
Indemnisation des membres CPC, CNS, CIC	14 947	10 580	13 350

**MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE
L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET
(MAAF)**

Questionnaire pour les ministères certificateurs disposant d'une instance consultative

Le présent questionnaire est adressé à l'ensemble des ministères identifiés comme disposant, aux termes de l'article L335-6 du code de l'éducation, « d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés », communément appelées « commissions professionnelles consultatives » (CPC) ci-après, soit sept ministères :

- ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- ministère de la culture et de la communication,
- ministère de la jeunesse, de la ville et des sports,
- ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,
- ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,
- **ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.**

Le questionnaire est organisé en quatre parties : les certifications ; les articulations entre certifications ; les instances consultatives ; l'évaluation des moyens mis en œuvre.

Pour certaines questions, les ministères peuvent, au cas par cas, avoir déjà transmis à la mission certaines informations, notamment dans le cadre de la cartographie établie en 2015. Dans ce cas, les ministères sont invités à renvoyer dans leur réponse vers le document donnant l'information, et éventuellement compléter l'information si nécessaire.

I – Les certifications

1.1 – Les certifications entrant dans le champ de chaque Commission Professionnelle Consultative

1 – Pour chaque CPC du ministère chargé de l'agriculture, fournir la liste des certifications entrant dans le champ de la CPC à la fin 2015 ?

134 diplômes et certificats de spécialisation sont actifs (cf. listes ci-dessous)

2 – Comment se décompose le nombre de certifications par niveau de certification (niveaux 1 à 5 de la nomenclature de 1969) ?

Niveau V

Spécialités CAP agricole	12
Options BPA	9
Certificats de spécialisation V	5
Spécialités BEPA	15
	41

Niveau IV

Spécialités Baccalauréat professionnel	15
Options du BP	10
Certificats de spécialisation IV	27
	52

Niveau III

Options BTSA	16
Certificats de spécialisation III	25
	41

Les diplômes :

134 diplômes (décomptés au niveau de la spécialité professionnelle) ou certificats de spécialisation sont accessibles à la certification par la voie scolaire, et/ou par la voie de l'apprentissage et/ou par la voie de la formation continue.

Ils sont délivrés selon la modalité de l'examen et/ou selon la modalité des unités capitalisables. Ils sont aussi accessibles par la VAE.

Listes des spécialités de diplômes et certificats de spécialisation par niveau

Diplômes et certificats de spécialisation de niveau V :

- **le diplôme du Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAP agricole)** comporte actuellement 12 spécialités :

Agriculture des régions chaudes (modalité examen et modalité UC)
Entretien de l'espace rural (modalité UC)
Industries agro-alimentaires (modalité UC)
Lad-cavalier d'entraînement (modalité examen)
Maréchalerie (modalité examen)
Production agricole, utilisation des matériels (modalité examen et modalité UC)
Productions horticoles (modalité examen et modalité UC)
Services en milieu rural (modalité examen et modalité UC)
Soigneur d'équidés (modalité examen et modalité UC)
Travaux forestiers (modalité examen et modalité UC)
Travaux paysagers (modalité examen et modalité UC)
Vigne et vin (modalité examen et modalité UC)

- **le diplôme du Brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA)** comporte actuellement 15 spécialités :

Alimentation et bio-industrie (modalité examen)
Aide technicien en expérimentation animale (modalité examen)
Cavalier-soigneur (modalité examen)
Conseil-vente (modalité examen)
Travaux agricoles et conduite d'engins (modalité examen)
Travaux aquacoles (modalité examen)
Travaux de l'élevage canin et félin (modalité examen)
Travaux d'entretien de l'environnement (modalité examen)
Travaux de laboratoire (modalité examen)
Travaux en exploitation d'élevage (modalité examen)
Travaux forestiers (modalité examen)
Travaux horticoles (modalité examen)
Travaux paysagers (modalité examen)
Travaux de la Vigne et du vin (modalité examen)
Services aux personnes (modalité examen)

- **Brevet professionnel agricole (niveau V)** comporte actuellement 9 options :

Transformations alimentaires (modalité UC)
Travaux des aménagements paysagers (modalité UC)
Travaux de conduite et entretien des engins agricoles (modalité UC)
Travaux de la production animale (modalité UC)
Travaux de l'élevage canin et félin (UC)
Travaux de la vigne et du vin (modalité UC)
Travaux des productions horticoles (modalité UC)
Travaux forestiers (modalité UC)
Maritimes, option productions aquacoles (modalité UC)

- **Cinq Certificats de spécialisation de niveau V (CS V)**

Tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance (modalité UC)
Utilisateur de chevaux attelés (modalité UC)
Taille et soin des arbres (modalité UC)

Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés (modalité UC)
Restauration collective (modalité UC)

Diplômes et certificats de spécialisation de niveau IV :

- **le diplôme du Baccalauréat professionnel** comporte actuellement 15 spécialités :

Agroéquipement (modalité examen)
Aménagements Paysagers (modalité examen)
Productions aquacoles (modalité examen)
Bio-industries de transformation (modalité examen délivré par l'EN)
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (modalité examen)
Conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin ou félin (modalité d'examen)
Conduite et gestion de l'entreprise hippique (modalité examen)
Conduite des milieux naturels et de la faune (modalité examen)
Forêt (modalité examen)
Laboratoire contrôle Qualité (modalité examen)
Productions horticoles (modalité examen)
Services aux personnes et aux territoires (modalité examen)
Technicien Conseil Vente de produits de Jardin (modalité examen)
Technicien Conseil Vente en Animalerie (modalité examen)
Technicien Conseil Vente en Alimentation (modalité examen)
Technicien en expérimentation animale (modalité examen)

- **le diplôme du Brevet professionnel** (niveau IV) comporte actuellement 10 options :

Responsable d'entreprise hippique (modalité UC)
Responsable d'atelier de productions horticoles (modalité UC)
Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels (modalité UC)
Aménagements paysagers (modalité UC)
Industries alimentaires (modalité UC)
Responsable d'exploitation agricole (modalité UC)
Responsable de chantiers forestiers (modalité UC)
Educateur canin (modalité UC)
Responsable d'exploitation aquacole maritime-continentale (modalité UC)
Technicien de recherche-développement (modalité UC)

- **vingt sept Certificats de spécialisation de niveau IV (CS IV)**

Agent de collecte approvisionnement (modalité UC)
Attelage de loisirs (modalité UC)
Conduite de l'élevage des équidés (modalité UC)
Débardage à traction animale (modalité UC)
Éducation et travail des jeunes équidés (modalité UC)
Technicien cynégétique (modalité UC)
Commercialisation du bétail : acheteur-estimateur (modalité UC)
Technicien spécialisé en transformation laitière (modalité UC)
Transformation des produits carnés (modalité UC)
Plantes à parfum, aromatiques et médicinales à usage artisanal ou industriel (modalité UC)
Arrosage intégré (modalité UC)
Constructions paysagères (modalité UC)
Maintenance des terrains de sports et de loisirs (modalité UC)
Conduite d'un élevage avicole et commercialisation de produits (modalité UC)
Conduite d'un élevage caprin et commercialisation des produits (modalité UC)
Conduite d'un élevage de palmipèdes à foie gras et commercialisation des produits (modalité UC)
Conduite d'un élevage hélicicole et commercialisation des produits (modalité UC)
Conduite d'un élevage ovin viande (modalité UC)
Conduite d'un élevage laitier (modalité UC)
Conduite d'un élevage porcin (modalité UC)
Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation (modalité UC)
Conduite de la production oléicole, transformation et commercialisation (modalité UC)
Production cidricole (modalité UC)
Production, transformation et commercialisation des produits fermiers (modalité UC)
Tourisme vert, accueil et animation en milieu rural (modalité UC)

Commercialisation des vins (modalité UC)

Technicien de cave (modalité UC)

Diplômes et certificats de spécialisation de niveau III :

- **le diplôme du Brevet de technicien supérieur agricole** comporte actuellement 16 options :

Analyse, conduite et stratégie de l'enseignement agricole (modalité examen)

ANABIOTEC (modalité examen et modalité UC)

Aménagements paysagers (modalité examen)

Agronomie Productions Végétales (modalité examen)

Aquaculture (modalité examen)

Développement de l'agriculture des régions chaudes (modalité examen)

Développement, animation des territoires ruraux (modalité examen)

Génie des équipements agricoles (modalité examen)

Gestion et maîtrise de l'eau (modalité examen)

Gestion forestière (modalité examen)

Gestion et protection de la nature (modalité examen)

Productions animales (modalité examen)

Production horticole (modalité examen)

Sciences et technologies des aliments (modalité examen)

Technico-commercial (modalité examen)

Viticulture-œnologie (modalité examen)

- **vingt cinq Certificats de spécialisation de niveau III (CS III)**

Hydraulique agricole (modalité UC)

Responsable technico-commercial en agroéquipements (modalité UC)

Technicien conseil en bâtiments d'élevage et agricoles (modalité UC)

Automatisation dans l'industrie laitière et agroalimentaire (modalité UC)

Fromagerie internationale (modalité UC)

Responsable de fromagerie en fabrication traditionnelle (modalité UC)

Responsable technico-commercial en industries agroalimentaires : produits laitiers (modalité UC)

Responsable technico-commercial : produits carnés (modalité UC)

Technicien-conseil dans les entreprises d'amont de la filière viande (modalité UC)

Responsable technico-commercial : fruits et légumes (modalité UC)

Responsable technico-commercial : horticulture ornementale (modalité UC)

Concepteur paysagiste (modalité UC)

Gestion des arbres d'ornement (modalité UC)

Responsable technico-commercial : agrofournitures (modalité UC)

Technicien-conseil en agriculture biologique (modalité UC)

Technicien-conseil en comptabilité et gestion agricoles (modalité UC)

Technicien-conseil en production avicole (modalité UC)

Technicien-conseil en production caprine (modalité UC)

Technicien-conseil en production laitière (modalité UC)

Technicien-conseil en production laitière ovine (modalité UC)

Technicien-conseil en production porcine (modalité UC)

Technicien-conseil en systèmes informatisés appliqués à l'agriculture (modalité UC)

Responsable technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation commerce (modalité UC)

Responsable technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation produit (modalité UC)

Technicien animateur qualité en entreprise viti/vinicole (modalité UC)

3 – Fournir la liste des créations, des renouvellements et des suppressions de certifications pour les années récentes, par exemple 2012, 2013, 2014 et 2015 ?

CPC « Plénière » du mercredi 19 décembre 2012

Avis sur le référentiel de diplôme du Certificat de spécialisation (CS) : « Conduite d'un troupeau ovin viande »

Avis sur l'Unité Capitalisable Technique (UCT) du Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA)

CPC « Plénière » du mardi 19 février 2013

Point d'information sur l'organisation du CAPA

Avis sur les projets de référentiels de diplôme des BTS « Aquaculture » et le BTS « Aménagements paysagers »

Avis sur la passerelle entre le BTS « DATR » et le DEJEPS « territoires et réseaux »

Avis sur le projet d'arrêté fixant l'organisation, les horaires et le programme des classes préparatoires accessibles aux titulaires de diplômes obtenus après deux années d'études supérieures
Avis sur le projet d'arrêté relatif aux conditions et modalités d'accès dans les écoles d'ingénieurs sous tutelle du ministère chargé de l'agriculture (concernant la voie C du concours)

CPC « Plénière » du mardi 18 juin 2013

Cadragage général du diplôme rénové du CAPA : modalités de délivrance, architecture de formation - Décret

CPC « Plénière » du mardi 11 février 2014

Avis sur les projets d'arrêté des référentiels de diplôme des BTSA « ACSE » et « DARC »

CPC « Plénière » du jeudi 9 octobre 2014

Avis sur les projets de référentiels de diplômes des CAP agricoles « Agricultures des Régions Chaudes », « Lad Cavalier d'entraînement » et « Opérateur en Industrie agro-alimentaire »

CPC « Plénière » du mercredi 12 novembre 2014

Échange sur le projet de référentiel de diplôme du CAP agricole « Métiers de l'agriculture »

CPC « Plénière » du jeudi 18 décembre 2014

Avis sur le projet de référentiel de diplôme du CAP agricole « Métiers de l'agriculture »

CPC « Plénière » du jeudi 12 mars 2015

Avis sur le projet de référentiel de diplôme du CAP agricole « Maréchal-Ferrant »

Avis sur le projet de référentiel de diplôme du CAP agricole « Travaux forestiers »

Avis sur le projet de référentiel de diplôme du CAP agricole « Aménagements paysagers »

CPC « Plénière » du mardi 14 avril 2015

Avis sur le projet de référentiel de diplôme du CAP agricole « Services en Milieu Rural »

Avis sur le Certificat de Spécialisation « Restauration collective »

CPC « Plénière » du jeudi 28 janvier 2016

Avis sur le référentiel de formation de la Seconde professionnelle « Productions »

Avis sur le référentiel de diplôme du CAP agricole « Soigneur d'équidés »

Avis sur le référentiel de diplôme du CAP agricole « Métiers de l'agriculture » modifié

Avis sur l'abrogation de l'option « Entretien de l'Espace Rural » du CAPA

CPC « Plénière » du mardi 3 mai 2016

Avis sur le référentiel de diplôme du BEPA « Travaux en Exploitation Agricole »

Avis sur les référentiels de formation des classes de 4^{ième} et de 3^{ième} de l'enseignement agricole

4 – Quelle analyse est faite de l'évolution du nombre de créations, de renouvellements et de suppressions de certifications au cours des années récentes ?

Après la réforme de la voie professionnelle qui a vu la mise en place de 16 spécialités de baccalauréat professionnel, les travaux de rénovation de diplômes réalisés pendant les trois dernières années ont porté sur :

- niveau V

- Travaux de rénovation des 9 spécialités du CAP Agricole (en cours de finalisation)

- niveau III

- BTSA « Aménagements Paysagers »

- BTSA « Aquaculture »

- BTSA « Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole »,

- BTSA « Développement de l'agriculture des régions chaudes »

	Nombre		
	créations	renouvellements	suppressions
2013		XXX	
2014	X	XX	XXX
2015	XXXXXX		X

- 3 certificats de spécialisation « conduite d'un troupeau ovin viande », « taille et soins aux arbres » et « chevaux attelés ».

5 – Pour chacune des certifications existantes, quel est le rythme de renouvellement ?

En théorie, le rythme de renouvellement / de rénovation / de réexamen d'une certification est de cinq ans. Dans les faits, le rythme est variable d'un diplôme à l'autre et en fonction des grandes orientations décidées au niveau national qui impactent certains diplômes ou certifications (par exemple : rénovation de la voie professionnelle (RVP), inscription du BTSA dans le processus de Bologne et classification LMD, réforme du lycée, projet agro écologique pour la France ...).

Il en résulte une grande variabilité de durée entre deux rénovations pour les diplômes délivrés par le MAAF, comprise entre 2 ou 3 ans (certaines options du BTSA, la spécialité « CGEA » du baccalauréat professionnel ...) et plus de 10 ans (certaines options du CAP agricole ...).

Cette durée moyenne est déterminée en considérant les processus de rénovation complets entrepris, où sont engagées des réécritures de référentiels professionnels avec investigations sur le terrain, des référentiels de certification et des référentiels de formation le cas échéant.

6 - Pour les dernières certifications créées ou renouvelées (par exemple en 2013, 2014 et 2015), quels ont été les délais d'élaborations ? nota : les délais seront mesurés entre la date d'examen de l'opportunité par la CPC et la date de validation de la certification par la CPC.

Ces dernières années (2013, 2014, 2015), les travaux de rénovation ont notamment porté sur le Certificat d'Aptitude Professionnelle agricole : 9 spécialités ont été rénovées ou créées.

Cette rénovation s'est déroulée en 3 phases :

La durée moyenne entre la présentation de la rénovation ou le lancement de l'étude d'opportunité le cas échéant, et la validation de la certification par la CPC est de 2 ans pour un diplôme de type Brevet de Technicien Supérieur, Baccalauréat, Certificat d'Aptitude Professionnelle... et de 1 an pour un Certificat de Spécialisation ou un diplôme délivré selon la modalité des Unités Capitalisables (Brevet Professionnel ...).

Les travaux d'élaboration du référentiel de diplôme sont conduits dans cette durée et sont présentés par étapes dans le cadre des Commissions Nationales Spécialisées (CNS).

Phases	Spécialités	Délais
Phase 1	CAP agricole « Agricultures des Régions Chaudes »	18 mois (de juin 2013 à déc. 2014)
	CAP agricole « Lad Cavalier d'entraînement »	
	CAP agricole « Opérateur en Industrie agro-alimentaire »	
	CAP agricole « Métiers de l'agriculture »	
Phase 2	CAP agricole « Maréchal-ferrant »	22 mois (de juin 2013 à avril 2015)
	CAP agricole « Travaux forestiers »	
	CAP agricole « Jardinier paysagiste »	
	CAP agricole « Service aux personnes et vente en espace rural »	
Phase 3	CAP agricole « Palefrenier soigneur »	31 mois (de juin 2013 à janvier 2016)

7 – Précisez quelles sont de plus les consultations ou procédures nécessaires en amont et en aval de l'intervention de la CPC ? En vertu de quels textes ?

Les travaux préparatoires sont réalisés dans le cadre des Commissions Nationales Spécialisées (CNS). Les CNS figurent dans le décret relatif à la CPC.

Année scolaire 2012-2013 : 11 CNS

Année scolaire 2013-2014 : 8 CNS

Année scolaire 2014-2015 : 8 CNS

En aval, les instances sont représentés par le Conseil Technique de l'Enseignement Agricole (CTEA) - le Conseil Nationale de l'Enseignement Agricole (CNEA) - le CNESERAAV pour les BTSA et le Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE).

8 – Quelle est l'estimation des délais liés à ces consultations ou procédures en amont et aval de l'intervention de la CPC ?

Il se passe entre 3 et 6 mois entre la CPC et le CNEA et le CSE.

1.2 – Modalités d'élaboration des certifications

**9 – Pour chaque certification, existe-t-il :
- une décomposition en « blocs de compétences » (de type unités capitalisables, certificats de compétence ...) ?**

Les travaux sur les « blocs de compétences » sont en cours.

Il est envisagé de présenter lors d'une réunion de la CPC dont la date est à fixer avant fin 2016, les propositions de décomposition en blocs de compétence des certifications délivrées par le MAAF.

Pour les diplômes ou certificats de spécialisation délivrés selon la modalité des Unités Capitalisables, la DGER a décidé qu'une Unité Capitalisable correspondrait à un bloc de compétence. Ainsi la décomposition de certains diplômes et des Certificats de Spécialité est déjà réalisée et la saisie des blocs dans les fiches RNCP peut être entreprise sous réserve de publier un décret qui définit pour chaque certification concernée le bloc de compétence. Les textes réglementaires définissant les blocs sont en préparation et devraient être publiés au deuxième semestre de 2016.

Pour le baccalauréat professionnel, le ministère de l'Éducation nationale a proposé un décret qui définit le bloc de compétence comme une unité du diplôme telle que définie dans chaque arrêté de création des spécialités. Le ministère chargé de l'agriculture en est cosignataire pour les spécialités du Baccalauréat Professionnel qu'il délivre. La décomposition du Baccalauréat en bloc qui en découle sera mise en œuvre et sera introduite dans les fiches du Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) correspondantes dès publication du texte.

Le ministère chargé de l'agriculture doit produire des décrets pour que les blocs soient définis pour le diplôme du BEPA, du CAP agricole et du BTSA. En termes d'orientation commune à toutes les certifications délivrées par le MAAF, il est décidé que les blocs de compétences sont construits en référence aux capacités définies dans le référentiel de certification composante du référentiel de diplôme. Les blocs de compétences validés seront attestés par une attestation produite par le directeur régional (DRAAF).

10 – des passerelles identifiées avec d'autres certifications

Le ministère en charge de l'agriculture et le ministère en charge des sports accordent réciproquement des équivalences aux titulaires des diplômes professionnels de niveau IV préparés par les trois voies de formation (scolaire, apprentissage, formation continue)

- passerelles entre des spécialités du Baccalauréat Professionnel, des options du Brevet Professionnel, une option du Brevet d'Études Professionnelles Agricoles délivrées par le MAAF et le Brevet Professionnel de la Ville, de la Jeunesse et des Sports,

Le ministère en charge de l'agriculture et les ministères chargés de l'Éducation nationale, chargé des affaires sociales, chargé de la Santé et chargé de l'Emploi accordent réciproquement des équivalences aux titulaires des diplômes professionnels de niveau V et IV du secteur des services aux personnes/travail social

- passerelles entre le CAP agricole « Services en Milieu Rural », BEPA « Services aux personnes », Baccalauréat Professionnel « Services aux personnes et aux territoires » et Diplômes d'État du ministère chargé des Affaires sociales, Diplômes d'État du ministère chargé de la Santé, BEP « accompagnement soins et services à la personne » (ASSP) et spécialités ASSP et SPVL du Baccalauréat Professionnel de l'Éducation nationale, titre professionnel « Auxiliaire de vie aux familles » du ministère chargé de l'Emploi.

1.3 – Population concernée par les certifications

11 – Quelle est la taille de la population concernée par chaque certification ? (données récentes sur le nombre de personnes certifiées, éventuellement le nombre de personnes candidates si la donnée est aisément accessible)

Les résultats ci dessous correspondent à l'année 2013.

Total certifié de niveau V	Certificat d'Aptitude Professionnelle agricole (CAP agricole) :	10 374
	Brevet d'Enseignement Professionnel Agricole (BEPA)* :	25 341
	Brevet Professionnel Agricole (BPA) :	1 940
	Certificat de Spécialisation (CS) :	1 107
Total :		13 421

Total certifié de niveau IV	Baccalauréat professionnel :	18 498
	Brevet Professionnel (BP) :	4 775
	Certificat de Spécialisation (CS) :	767
Total :		24 040

Total certifié de niveau III	Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA) :	9 449
	Certificat de Spécialisation (CS) :	193
Total :		9 642

* Certification intermédiaire accessible dans le cycle du baccalauréat professionnel.

12 – Quelles sont les modalités d'accès à la certification ? (données récentes sur le nombre de certifications obtenues : par la formation initiale, la formation continue et la VAE ; par l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ; par des demandeurs d'emploi).

Année 2013	Niveau V	Niveau IV	Niveau III
Modalités d'accès à la certification :			
Examen	30 655* hors BEPA : 7 258	18 474	9 371
Unités Capitalisables	6 125	5 376	198
Validation des Acquis de l'expérience	54	190	73
Total :	13 437	24 040	9 642

* Certification intermédiaire accessible dans le cycle du baccalauréat professionnel.

Les certifications obtenues en 2013 se répartissent comme suit entre les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Total
Apprentis	4 824	3 573	2 323	10 720
Stagiaires	1912	4 321	597	6 830

Parmi les 47 119 certifications du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, de niveau V à III, en 2013 :

- 10 720 certifications ont été délivrées à des apprentis

- 6 830 certifications ont été délivrées dans le cadre de la Formation Professionnelle Continue (FPC), soit respectivement 23% et 15%

13 – Quel est le taux d'insertion professionnelle des personnes pour chaque certification ? Précisez la source de la donnée fournie et des modalités de recueil.

Étude à 7 mois :

Source des données : Enquêtes sur l'insertion scolaire et professionnelle des sortants de la voie scolaire de l'enseignement agricole 2014 et 2015 (commandée à AgroSup Dijon-Eduter par le MAAF-DGER). Ces enquêtes interrogent tous les sortants de la voie scolaire d'une année. Seuls sont analysés ici les résultats concernant les sortants diplômés. Les taux de réponse, variant de 50 à 60%, la population des répondants est redressée afin de garder en représentativité.

1. Population interrogée et taux de réponse

Secteurs de formation	Diplômés par la voie scolaire 2014	Sortants de la VS de l'EA parmi les admis (a)	Sortants de la VS de l'EA diplômés des promotions précédentes (b)	Total à interroger (a+b)	Nombre de réponses
CAP agricole	5 216	2 889	509	3 398	1 907
BEPA	21 321	1 645	1 647	3 292	1 734
Bac pro ou BTA	15 928	12 945	1 172	14 117	8 271
BTSA	6 634	6 361	139	6 500	4 029

2. Situation au moment de l'enquête

Secteurs de formation	Poursuite d'études*	Arrêt d'études**
CAP agricole	36,1%	63,9%
BEPA	33,6%	66,4%
Bac pro ou BTA	42,4%	57,6%
BTSA	51,2%	48,8%

3. Indicateurs d'insertion pour les sortants diplômés ayant arrêté leurs études

Secteurs de formation	TNE***	Taux de chômage
CAP agricole	39,2%	60,7%
BEPA	53,8%	46,0%
Bac pro ou BTA	66,1%	33,9%
BTSA	76,7%	23,3%

* Diplômés ayant immédiatement poursuivi des études après l'obtention de leur diplôme. Les poursuites d'études correspondent soit à des poursuites d'études dans la voie scolaire hors EA, soit en apprentissage.

** Diplômés n'ayant pas immédiatement poursuivi des études après l'obtention de leur diplôme.

*** TNE = Taux net d'emploi [= personnes en emploi / (personnes en emploi + personnes au chômage)]

Étude à 33 mois :

Source des données : Enquêtes sur le cheminement scolaire et professionnels des diplômés de l'EA 2012, 2013 et 2014 (commandées à AgroSup Dijon-Eduter par le MAAF-DGER).

Un diplôme est enquêté chaque année. Les diplômés sont interrogés sur leurs situations 33 mois après l'obtention de leur diplôme, quelle que soit la voie (scolaire, apprentissage, formation pour adulte).

Ces enquêtes interrogent un échantillon représentatif des admis à un diplôme. La population des répondants est redressée afin de rester représentative de la population étudiée.
Les taux de réponse sont détaillés en tableau 1 pour chaque diplôme et voie observée.
La population interrogée et les taux de réponse sont indiqués en tableau 1 pour chaque diplôme.

1. Populations étudiées, échantillons et taux de réponse

	Population étudiée	Échantillon interrogé	Répondants	Taux de réponse
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – voie scolaire	3 732	1 812	880	48,6%
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – apprentissage	3 176	1 403	693	49,4%
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – formation pour adulte	1 350	952	360	37,8%
BP IV diplômés 2009 enquêtés en 2012 - apprentissage	704	704	347	49,3%
BP IV diplômés 2009 enquêtés en 2012 – formation continue	2 532	1 135	645	56,8%
Bac Pro diplômés 2009 enquêtés en 2012 – voie scolaire	11 123	1 998	1 355	67,8%
Bac Pro diplômés 2009 enquêtés en 2012 – apprentissage	2 049	500	313	62,6%
BTSA diplômés 2010 enquêtés en 2013 – voie scolaire	6 412	3 751	1 968	52,5%
BTSA diplômés 2010 enquêtés en 2013 - apprentissage	1 882	1 428	669	46,8%

2. Situation au moment de l'enquête

	Poursuite d'études et reprises d'études*	Arrêt d'études**
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – voie scolaire	66,0%	34,0%
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – apprentissage	57,7%	42,3%
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – formation pour adulte	11,3%	88,7%
BP IV diplômés 2009 enquêtés en 2012 - apprentissage	20,1%	79,9%
BP IV diplômés 2009 enquêtés en 2012 – formation continue	5,5%	94,5%
Bac Pro diplômés 2009 enquêtés en 2012 – voie scolaire	59,2%	40,8%
Bac Pro diplômés 2009 enquêtés en 2012 - apprentissage	43,1%	56,9%
BTSA diplômés 2010 enquêtés en 2013 – voie scolaire	62,3%	37,6%
BTSA diplômés 2010 enquêtés en 2013 - apprentissage	38,0%	62,0%

3. Indicateurs d'insertion pour les sortants diplômés ayant arrêté leurs études

	TNE***	Taux de chômage
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – voie scolaire	63,3%	36,7%
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 - apprentissage	78,5%	21,5%
CAP agricole diplômés 2011 enquêtés en 2014 – formation pour adulte	70,0%	30,0%
BP IV diplômés 2009 enquêtés en 2012 - apprentissage	90,2%	9,8%
BP IV diplômés 2009 enquêtés en 2012 – formation continue	90,9%	9,1%
Bac pro diplômés 2009 enquêtés en 2012 – voie scolaire	85,7%	14,3%
Bac pro diplômés 2009 enquêtés en 2012 – apprentissage	89,3%	10,7%
BTSA diplômés 2010 enquêtés en 2013 – voie scolaire	87,1%	12,9%
BTSA diplômés 2010 enquêtés en 2013 - apprentissage	92,4%	7,6%

* Diplômés ayant immédiatement poursuivi des études après l'obtention de leur diplôme. Les poursuites d'études correspondent soit à des poursuites d'études dans la voie scolaire hors EA, soit en apprentissage.

** Diplômés n'ayant pas immédiatement poursuivi des études après l'obtention de leur diplôme.

*** TNE = Taux net d'emploi [= personnes en emploi / (personnes en emploi + personnes au chômage)]

II – Les articulations entre certifications

14 – Existe-t-il des instances transversales à plusieurs CPC du ministère chargé de l'agriculture ou en commun avec des CPC d'un autre ministère ? Non
Si oui, quels ont été les travaux produits dans ce cadre ? Non concerné

15 – Quels sont les éventuels chevauchements de périmètre entre certaines CPC du ministère chargé de l'agriculture ou avec certaines CPC d'un autre ministère ?

Les domaines « formation-emploi » ou les « spécialités de formation » proposés par le MAAF et partagés avec d'autres ministères certificateurs sont les suivants :

- Aquaculture : champ partagé avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère de l'Environnement, de l'énergie et de la mer,
- Agroalimentaire / alimentation / cuisine : champ partagé avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- Commerce vente champ partagé avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- Services aux personnes / spécialités plurivalentes sanitaires et sociales / spécialités plurivalentes de services aux collectivités ou territoire : champ partagé avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère des Affaires sociales et de la santé, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
- Mécanique / technologies industrielles : champ partagé avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

16 – Quels sont les membres éventuellement communs à plusieurs CPC du ministère chargé de l'agriculture ou à certaines CPC d'un autre ministère (si cette information vous est connue) ?

Cette information n'est pas connue des services.

17 – Comment s'articulent les certifications dans le champ des CPC du ministère avec les CQP des branches professionnelles ? Plus largement, quels sont les liens avec la ou les branches professionnelles concernées par les certifications vues dans les CPC du ministère chargé de l'agriculture ?

L'objet principal des travaux de la CPC porte sur l'élaboration des diplômes et titres délivrés par le MAAF, ou conjointement avec le MEN, par exemple le baccalauréat général – série scientifique. Les CQP de branches ne font pas l'objet des travaux de la CPC. Les organisations professionnelles n'expriment pas le besoin de mettre en corrélation les deux types de certification.

Pour les secteurs professionnels relevant du champ de la CPC du MAAF, la place du diplôme dans le parcours professionnel représente un enjeu fort de valorisation de tout une filière au regard de la société. Par exemple, pour l'installation - reprise ou création - en agriculture, il y a unanimité des organisations professionnelles à affirmer l'importance des compétences reconnues au travers du « diplôme agricole ».

III – Les instances consultatives

18 – Quel est l'historique de la création ou suppression des CPC dans le ministère chargé de l'agriculture ?

Faisant suite à la Loi Delors de 1971, les commissions professionnelles consultatives ont été instaurées par décret en 1972 qui prévoyait notamment une CPC « Agriculture et activités annexes ».

La Section consultative de concertation de l'enseignement technologique agricole est créée par arrêté en 1973. Elle émane du Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation professionnelle, de la promotion sociale agricoles et de la jeunesse rurale. Cette section

consultative est abrogée en 1985, et laisse place à la CPC « Agriculture et activités annexes », instituée par arrêté du 10 juin 1985. En 1990, elle est remplacée par la CPC des « métiers de l'agriculture, de l'agro-industrie et de l'espace rural ». Enfin, en 2007, elle devient la CPC des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces ».

Textes de références :

- **Décret n°72-607 du 4 juillet 1972** relatif aux commissions professionnelles consultatives, (paru au JO du 08/07)

- **Arrêté du 5 février 1973 du Ministre de l'agriculture et du développement rural**: Section consultative de concertation de l'enseignement technologique agricole (paru au JO du 16/02)

- **Arrêté du 10 juin 1985 du Ministre de l'agriculture** relatif à l'institution et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative Agriculture et activités connexes (paru au JO du 15/06)

- **Arrêté du 22 novembre 1990 du Ministre de l'agriculture et de la forêt** relatif à l'institution et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative « Métiers de l'agriculture, de l'agro-industrie et de l'espace rural » (paru au JO du 19/12)

NB : Décret n°2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif (paru au JO du 9/06)

- **Décret n°2007-950 du 15 mai 2007** relatif à l'institution d'une commission professionnelle consultative des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » auprès du ministre chargé de l'agriculture (paru au JO du 16/05)

- **Arrêté du 21 juin 2007 du Ministre de l'agriculture et de la pêche** relatif à l'institution et au fonctionnement de la Commission Professionnelle Consultative " Métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces " (paru au JO du

- **Décret n°2011-1423 du 31 octobre 2011** relatif à l'institution de la commission professionnelle consultative des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » auprès du ministre chargé de l'agriculture (paru au JO du 03/11)

Textes en vigueur :

- **Décret n°2012-982 du 21 août 2012** relatif à la commission professionnelle consultative des métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces (paru au JO du 23/08)

- **Arrêté du 21 août 2012 du Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt** relatif à la composition et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative des métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces et de ses commissions nationales spécialisées (paru au JO du 23/08)

La CPC de l'agriculture est codifiée depuis 2012 aux articles D.814-48 à D.814-51 du Code rural et de la pêche maritime.

19 – Comment est défini le périmètre de chaque CPC ? Comment s'articule-t-il avec le périmètre du ministère ? À quelles branches professionnelles correspond-il ?

La CPC des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » concerne un large périmètre de branches professionnelles, bien au-delà de la production agricole. Les principales commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) qui reconnaissent les certifications professionnelles du Ministère dans leurs conventions collectives nationales sont répertoriées ci-dessous.

En premier lieu,

- la CPNE de l'agriculture. La palette des métiers visés est étendue, allant des productions animales et végétales, en passant par la viticulture, l'aquaculture, les productions horticoles ou encore les métiers forestiers. Au sein de la CPNE de l'agriculture, la section du secteur du paysage est représentée par l'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP) qui regroupe à elle seule 28 600 entreprises et 90 000 actifs.

Mais également,

- les 29 CPNE de la filière alimentaire, au travers du périmètre « OPCALIM » qui a créé une instance de coordination des CPNE des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail et la CPNE des industries de la transformation de volailles,

- la CPNE de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, la CPNE des distributeurs conseils hors domicile et la CPNE de la métallurgie,

- la CPNE du commerce à prédominance alimentaire, la CPNE des commerce de gros, la CPNE des jardineries et graineteries, la CPNE des industries et des commerces en gros des vins et spiritueux, la CPNE des entreprises du négoce agricole et la CPNE des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers,

- la CPNE des entreprises équestres,

- la CPNE de l'aide à domicile. La branche « aide à domicile », compte notamment la fédération ADMR, qui s'appuie sur 2 950 associations locales sur l'ensemble du territoire qui emploient près de 100 000 salariés. L'implantation au cœur des territoires ruraux fait partie de l'identité de l'ADMR.

20 – Quelles sont les missions de la CPC ? Quels sont les textes de référence de la CPC ?

L'avis de la CPC plénière est requis sur :

- la création, la définition, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels, des diplômes technologiques et des titres à finalité professionnelle relatifs aux champs de production agricole, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces ;

- les référentiels professionnels et les référentiels de certification découlant de l'analyse des métiers existants et émergents ;

- les référentiels de formation et les référentiels d'évaluation ou les règlements d'examen ;

- la cohérence des diplômes professionnels, des diplômes technologique et des titres à finalité professionnelle en prenant en compte l'ensemble des certifications existantes ainsi que le développement des passerelles entre eux et en fonction de l'évolution quantitative et qualitative des débouchés professionnels ainsi que des besoins de qualification des secteurs professionnels ;

- les voies d'accès aux diplômes et titres à finalité professionnelle, en formation initiale scolaire, en formation initiale par apprentissage, en formation continue et par validation des acquis de l'expérience.

La CPC peut-être saisie pour des questions autres relatives à l'enseignement.

La CPC et ses CNS sont instituées pour une durée de 5 ans. Prochaine échéance du renouvellement : 20 août 2017

21 – Quel est le nombre de membres titulaires, décomposé par collège (représentants des salariés / représentants des employeurs / pouvoirs publics / personnalités qualifiées / autres éventuellement) ? Les titulaires ont-ils tous des suppléants ?

Nombre de collèges, nombre de membres par collège : Quatre collèges :

1. Dix représentants des employeurs et des exploitants dans les secteurs des métiers de la production agricole, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces, y compris, le cas échéant, ceux du secteur public désignés par les organisations nationales représentatives ;
2. Dix représentants des salariés désignés par les organisations syndicales dont, si possible, au moins un membre des commissions paritaires de l'emploi des secteurs concernés ;
3. Dix représentants des pouvoirs publics ;
4. Dix-huit personnalités qualifiées désignées en raison de leurs activités professionnelles et de leurs travaux

Employeurs désignés par les organisations nationales représentatives :

- deux représentants de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;
- un représentant de Jeunes Agriculteurs ;
- un représentant de la Coordination rurale ;
- un représentant de la Confédération paysanne ;
- un représentant de l'Association nationale des industries alimentaires ;
- un représentant de l'Association professionnelle de développement de l'enseignement du machinisme agricole et des agroéquipements ;
- un représentant de l'Union nationale des entrepreneurs du paysage ;
- un représentant de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole ;
- un représentant des Forestiers privés de France.

Salariés désignés :

- un représentant de CFTC-AGRI ;
- deux représentants de FGA-CFDT ;
- deux représentants de FGTA-FO ;
- deux représentants de FNAF-CGT ;
- deux représentants de SNCEA CFE-CGC ;
- un représentant de UNSA2A.

Représentation des autres départements ministériels dans le collège des pouvoirs publics :

- un représentant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- un représentant du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- un représentant du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- un représentant du ministère chargé de l'écologie ;
- un représentant du ministère chargé de la santé ;
- un représentant du ministère chargé des sports ;
- un représentant du ministère chargé des petites et moyennes entreprises ;
- un représentant du centre d'études et de recherche sur les qualifications.

Collège des personnes qualifiées :

- un représentant de l'APCA ;
- un représentant de l'ARF ;
- un représentant de l'Association de consommateurs ;
- un représentant du CNEAP ;
- un représentant de la FCPE ;
- un représentant de la FEP-CFDT ;
- un représentant de la FNE ;
- un représentant de Pôle Emploi ;
- un représentant de SEA-UNSA ;
- un représentant de SNERMA-FO ;
- un représentant du SGEN-CFDT ;
- un représentant du SNETAP-FSU ;
- un représentant du SGEN-CFDT ;
- un représentant du SYAC-CGT ;
- un représentant de l'UNAF ;
- un représentant de l'UNMFREO ;
- un représentant de l'UNREP.

Collège des experts :

- un représentant de l'ACFCI ;
- un représentant de l'APCMA ;
- un représentant de l'APECITA ;
- un représentant du CNFPT ;
- un représentant de la FNCIVAM ;
- un représentant de l'Inspection de l'enseignement agricole ;
- un représentant de la CCMSA ;
- un représentant de l'ONF ;
- un représentant de l'ONISEP.

La nomination des membres ne fait pas l'objet d'un arrêté désignant titulaires et suppléants.

22 - Processus de désignation des représentants professionnels : quel est le processus de désignation des organisations représentatives et des personnalités qualifiées ? Comment les membres sont-ils renouvelés ? Depuis combien de temps les membres actuels de la CPC sont-ils membres de la CPC ?

La désignation des représentants professionnels des organisations syndicales d'exploitants agricoles est déterminée selon le décret du 28 février 1990 relatif à la représentation des organisations. Les autres employeurs sont désignés par les organisations nationales représentatives des principales branches professionnelles. Pour les six centrales syndicales de salariés, les quatre principales disposent de deux sièges et les deux autres d'un seul.

23 – Quelles sont les modalités d'organisation du travail de la CPC ? Existe-t-il un programme de travail ? Quel(le) administration ou organisme a en charge le secrétariat ?

Le calendrier des travaux est établi par les services et proposé à la CPC par le secrétariat général de la CPC assuré par le sous-directeur des Politiques de Formation et d'Éducation (S/D POFE).

La programmation des textes résulte d'une part des décisions politiques de rénovation (exemple du baccalauréat professionnel) et d'autre part, de la demande d'un secteur professionnel en particulier pour les titres tels que les certifications de spécialisation.

Le secrétariat général de la CPC et des commissions nationales spécialisées est assuré par le bureau des partenariats professionnels (BPP) de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER). Il organise les travaux de la CPC, des commissions nationales spécialisées et des groupes de travail et assure le secrétariat des réunions.

24 – Existe-t-il des sous-commissions, groupes de travail, groupes techniques ? Dans quelle mesure le fonctionnement de la CPC s'appuie-t-il sur des échanges électroniques ?

Cinq Commissions Nationales Spécialisées (CNS) :

- études générales ;
- production ;
- transformation ;
- aménagement des espaces ;
- services dans les territoires ruraux.

La CNS des « Études générales » a pour rôle de préparer les travaux de la CPC pour les dossiers qui ont un caractère transversal à plusieurs filières et pour les études particulières.

Les CNS de la production, de la transformation, de l'aménagement des espaces et des services dans les territoires ruraux préparent les travaux de la CPC pour leurs domaines respectifs et définissent, à partir d'analyses sur l'évolution des métiers et des emplois, les référentiels professionnels, les référentiels des diplômes ainsi que les règles d'accès à la certification pour chaque diplôme ainsi que les règles d'accès à la certification pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle du ministère chargé de l'agriculture.

Les transmissions des documents à destination des membres se font par voie électronique à l'exception des invitations. Celles-ci sont également transmises par voie postale.

25 – Quels ont été le nombre de réunions de la CPC et la durée approximative de ces réunions pour les années 2013, 2014, 2015 ?

Nombre de réunions annuel moyen des commissions plénières et sous-commissions sectorielles :

	CPC Plénière	CNS
Triennal 2012-2014	3 / an	10 / an

Les instances (plénière et CNS) se réunissent sur convocation du ministère chargé de l'agriculture. Seule la CPC plénière, qui porte un avis, est réunie sous condition de quorum. La durée minimale d'une séance CPC est de 3 heures.

26 – Quels ont été le nombre et la durée approximative des réunions des sous-commissions, groupes de travail ou groupes techniques associés pour ces mêmes années ?

		CNS	Date
Année scolaire 2012-2013	11 CNS	CNS « Aménagement »	Jeudi 15 novembre 2012
		CNS « Production »	Jeudi 15 novembre 2012
		CNS « Production »	Mardi 4 décembre 2012
		CNS « Aménagement »	Mercredi 30 janvier 2013
		CNS « Production »	Mercredi 30 janvier 2013
		CNS « Études générales »	Mercredi 6 février 2013
		Inter-CNS Aménagement & Production	Mercredi 20 mars 2013
		Inter-CNS Aménagement & Production	Mercredi 3 avril 2013
		CNS « Études générales »	Mercredi 17 avril 2013
		CNS « Études générales »	Mercredi 15 mai 2013
		CNS « Études générales »	Mercredi 5 juin 2013
		CNS « Production »	Mardi 25 juin 2013
		CNS « Aménagement »	Mardi 25 juin 2013
Année scolaire 2013-2014	8 CNS	CNS « Transformation »	Jeudi 21 novembre 2013
		CNS « Production »	Mardi 17 décembre 2013
		CNS « Études générales »	Mardi 17 décembre 2013
		CNS « Production »	Mardi 28 janvier 2014
		CNS « Études générales »	Mardi 13 mai 2014
		CNS « Transformation »	Mardi 27 mai 2014
		CNS « Aménagement »	Jeudi 5 juin 2014
		CNS « Production »	Jeudi 26 juin 2014
Année scolaire 2014-2015	9 CNS	CNS « Services »	Mardi 30 septembre 2014
		CNS « Aménagement »	Jeudi 2 octobre 2014
		CNS « Production »	Jeudi 2 octobre 2014
		CNS « Production »	Jeudi 20 novembre 2014
		CNS « Aménagement »	Jeudi 20 novembre 2014

		CNS « Services »	Jeudi 5 février 2015
		CNS « Production »	Mardi 12 mai 2015
		CNS « Productions	Jeudi 18 juin 2015
Année scolaire 2015-2016	6 CNS	CNS « Production »	Mardi 6 octobre 2015
		CNS « Production »	Mercredi 25 novembre 2015
		CNS « Production »	Mardi 12 janvier 2016
		CNS « Études générales »	Mardi 8 mars 2016
		CNS « Production »	Mardi 22 mars 2016
		CNS « Production »	Mardi 4 octobre 2016

La durée des séances varie entre 2h30 et 3 heures selon l'ordre du jour.

27 – Transmission des informations sur la participation des membres de la CPC aux réunions de celles-ci.

Identification du nombre de membres présents par rapport au nombre de sièges et par collège.

Année scolaire	Date des CPC « Plénière »	Collège des employeurs : 10 sièges	Collège des salariés : 10 sièges	Collège des pouvoirs publics : 10 sièges	Collège des personnes qualifiées : 18 sièges	Collège des Experts : 8 sièges
2012-2013	Mercredi 19 décembre 2012	1	5	5	9	2
	Mardi 19 février 2013	4	3	6	11	5
	Mardi 18 juin 2013	5	1	4	12	5
2013-2014	Mardi 11 février 2014	4	6	4	12	4
2014-2015	Jeudi 9 octobre 2014	2	5	5	10	3
	Mercredi 12 novembre 2014	3	4	5	12	7
	Jeudi 18 décembre 2014	6	4	3	12	5
	Jeudi 12 mars 2015	3	5	5	12	6
	Mardi 14 avril 2015	2	2	5	8	5
2015-2016	Jeudi 28 janvier 2016	3	6	3	12	3

28 - Comment la CPC surmonte-t-elle les éventuelles divergences de vues entre ses membres ? Certains aspects donnent-ils lieu à des votes au sein de celle-ci ?

Les divergences de vues exprimées en cours de séance peuvent amener le Président de la commission, en lien avec le Secrétaire général, à proposer aux membres une des deux options suivantes :

- la prise en compte des demandes significatives durant les travaux d'inter-séance ;
- la programmation, si nécessaire, d'une séance complémentaire.

Cette seconde option permet aux services de rédiger une nouvelle version du référentiel en discussion. Certaines fois, s'ajoutent des échanges bilatéraux pour faciliter les compréhensions mutuelles.

29 - La CPC s'appuie-t-elle sur des travaux prospectifs relatifs aux certifications ? Dans quelle mesure mène-t-elle ou fait-elle produire de tels travaux par des organismes compétents ? Qui sont ces organismes compétents ?

Les travaux prospectifs relatifs aux certifications sont commandés à des experts du ministère de chargé de l'agriculture.

La DGER s'appuie sur le réseau des Délégués Régionaux à l'Ingénierie de Formation (DRIF) qui intervient pour des missions nationales d'expertise et qui réalise, outre les référentiels professionnels, des études prospectives.

Le département d'ingénierie (Éduter) de l'établissement supérieur AgroSup-Dijon peut aussi être sollicité pour des études prospectives et ou d'insertion préalables aux rénovations.

30 - Productions de la CPC : quels sont les référentiels produits par la CPC ? que couvrent-ils ? Existe-t-il un ou des guides méthodologiques pour élaborer ces référentiels ?

Il existe 2 guides :

- le guide méthodologique d'élaboration du référentiel professionnel pour les diplômes et certifications du MAAF,
- le guide méthodologique d'élaboration du référentiel de diplôme.

31 - Dans quelle mesure les travaux et avis de la CPC sont-ils publics ?

La diffusion des comptes rendus exhaustifs de séance est réalisée auprès de l'ensemble des membres de la CPC et des CNS.

Le CEREQ, membre du collège des pouvoirs publics, a eu l'occasion d'en faire usage dans ses travaux portant sur la prise en compte des métiers verts par les différents ministères certificateurs. Enfin, ces comptes rendus sont utilisés en interne et par les DRIFs dans leurs travaux d'élaboration de référentiels professionnels.

32 - La CPC établit-elle un bilan d'activité annuel ? Si oui, transmettre les derniers bilans disponibles.

Durant la période de la rénovation de la voie professionnelle (RVP) fortement impactante pour le MAAF, tout autant pour le système éducatif que pour les organisations professionnelles, un bilan d'activité annuel a été rédigé à destination des Présidents et Vice-présidents de la CPC et des CNS, réunis annuellement par le Secrétaire général.

Après cette période dense en nombre de séances, l'information et l'animation auprès des Présidents et Vice-présidents a plutôt porté sur l'aspect prospectif et les chantiers majeurs du Ministère en terme de politique publique agricole.

IV - Estimation des moyens mis en œuvre

La mission cherche à évaluer les moyens mis en œuvre pour l'élaboration et la reconnaissance des certifications par les administrations et par les autres acteurs impliqués dans ce processus. Ce périmètre de la mission exclut les moyens consacrés aux formations, ainsi que ceux liés à la certification individuelle des personnes (organisation des jurys notamment).

Sur ce périmètre, les questions suivantes visent à approcher l'ensemble des moyens mis en œuvre :

33 - À quoi correspondent les montants figurant dans le « jaune budgétaire » consacré aux commissions consultatives qui est associé au PLF pour 2016 ?

La CPC n'a pas de budget spécifique et ne fait l'objet d'aucun coût direct.

34 - Transmettre une évaluation des ETP administratifs consacrés par le ministère chargé de l'agriculture à l'élaboration et à la reconnaissance des

certifications (organisation des réunions des CPC et autres, amont/aval des diverses réunions, ...), ou financés par celui-ci à cette fin, pour l'année 2015 et si possible les années 2013 et 2014 ?

Pour le fonctionnement de la CPC, l'évaluation des ETP administratifs peut être détaillée comme suit :

- | | |
|--|--------------|
| - Secrétariat séances / intervention SG (BPP*) | 1 ETP / an |
| - Préparation et interventions en séance | 1,3 ETP / an |

Cette évaluation se base la période 2013-2015 pour un volume d'activité compris entre 4 et 8 diplômes livrables / an.

35 - Hors ces ETP administratifs, est-il possible d'évaluer, à partir du nombre de réunions tenues et du nombre de membres, le nombre de jours-hommes consacrés aux CPC chaque année par les autres acteurs ? Est-il possible de faire de même pour les réunions autres que celles de la CPC (autres instances liées comme les sous-commission, groupes de travail ...) ?

L'évaluation du nombre de jours-hommes consacrés par les autres acteurs pourrait être effectuée en prenant en compte le nombre et la durée des séances (Question 26) et en le croisant avec la participation des membres (Question 27).

36 - Les réunions des CPC donnent-elles lieu à une prise en charge par le ministère chargé de l'agriculture des coûts de transports, de restauration et éventuellement d'hébergement de leurs membres ? Si oui, quels ont été ces coûts pour les années 2013, 2014 et 2015 ?

La prise en charge des frais de déplacement des membres de la CPC et des CNS est réalisée par les DRAAF qui disposent d'un budget dédié (BOP 215) établi annuellement pour répondre aux convocations des service centraux du Ministère.

37 - Quels sont les éventuels coûts de prestations externes ? Existe-t-il d'autres coûts à prendre en compte ?

Les travaux réalisés pour l'élaboration des certifications par les services du Ministère chargés de l'agriculture ne font pas l'objet de prestations externes.

**MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET
DE LA SANTE (MAAS)**

QUESTIONNAIRE POUR LES MINISTÈRES CERTIFICATEURS DISPOSANT D'UNE INSTANCE CONSULTATIVE

Le présent questionnaire est adressé à l'ensemble des ministères identifiés comme disposant, aux termes de l'article L335-6 du code de l'éducation, « *d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés* », communément appelées « commissions professionnelles consultatives » (CPC) ci-après, soit sept ministères :

- ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- ministère de la culture et de la communication,
- ministère de la jeunesse, de la ville et des sports,
- ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,
- ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,
- ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Le questionnaire est organisé en quatre parties : les certifications ; les articulations entre certifications ; les instances consultatives ; l'évaluation des moyens mis en œuvre.

Pour certaines questions, les ministères peuvent, au cas par cas, avoir déjà transmis à la mission certaines des informations, notamment dans le cadre de la cartographie établie en 2015. Dans ce cas, les ministères sont invités à renvoyer dans leur réponse vers le document donnant l'information, et éventuellement compléter l'information si nécessaire.

1 LES CERTIFICATIONS

1.1 Les certifications entrant dans le champ de chaque CPC

Pour chaque CPC de votre ministère, pourriez-vous svp fournir la liste des certifications entrant dans le champ de la CPC à la fin 2015 ? Comment se décompose le nombre de certifications par niveau de certification (niveaux 1 à 5 de la nomenclature de 1969) ?

Depuis le 31 janvier 2016, Il y a **13 diplômes de travail social** du niveau V (infra bac) au niveau I :

2 diplômes de Niveau V, 2 de niveau IV, 5 diplômes de niveau III, 2 de niveau II et 2 diplômes de niveau I

DIPLOMES	NIVEAU Enregistrement RNCP
Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES) (depuis le 31/01/2016 remplace 2 diplômes DEAVS et DEAMP)	V
Diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF)	
Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale (DETISF)	
Diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DEME)	IV
Diplôme d'Etat d'assistant de service social (DEASS)	
Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale (DECESF)	
Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	III
Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES)	
Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (DEETS)	
Diplôme d'Etat de médiateur familial (DEMF)	
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	II
Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS)	
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	I

Pourriez-vous svp fournir la liste des créations, des renouvellements et des suppressions de certifications pour les années récentes, par exemple 2012, 2013, 2014 et 2015 ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution du nombre de créations, de renouvellements et de suppressions de certifications au cours des années récentes ?

Diplôme	Date de création	Date de réingénierie	Nombre annuel d'étudiants ¹	Nombre annuel de diplômés ²
CAFDES certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	1989	2007	848	274
DEIS diplôme d'Etat d'ingénierie sociale	1978 (DSTS)	2006	597	166
CAFERUIS certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	2004	-	3442	1183
DEMF Diplôme d'Etat de médiateur familial	2003	2012	391	110
DEASS Diplôme d'Etat d'assistant de service social	1932	2004	8109	2351
DECESF Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale	1973	2009	1867	1177
DEES Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	1967	2007	13570	4408
DEEJE Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants	1959	2005	5341	1516
DEETS Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé	1976	2009	723	236
DEME Diplôme d'Etat de moniteur éducateur	1970	2007	6498	2734
DETISF Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale	1974	2006	1121	434
DEAMP <i>Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique</i>	1972 (abrogé le 31/01/16)	2006	11930	6895

Diplôme	Date de création	Date de réingénierie	Nombre annuel d'étudiants ¹	Nombre annuel de diplômés ²
DEAVS <i>Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale</i>	1988 (abrogé le 31/01/16)	2007	4584	3261
DEAF Diplôme d'Etat d'assistant familial	2005	-	4112	1620
DEAES Diplôme d'accompagnant éducatif et social	2016	-	-	-

Pour chacune des certifications existantes, quel est le rythme de renouvellement ?

Il n'existe pas de calendrier précis pour lancer la réforme d'une certification. Ces réformes se font en fonction de l'évolution des métiers et de l'identification d'éventuels besoins nouveaux en matière de certification dans le champ du travail social et de l'intervention sociale.

Le Plan d'action en faveur du travail social et du développement social issu des Etats généraux du travail social présenté le 21 octobre 2015 au Conseil des ministres, s'est nourri notamment des travaux de la CPC qui ont montré la nécessité de moderniser les formations dans le triple objectif de mettre en valeur l'expertise propre du travail social, décloisonner le système des formations sociales afin de favoriser la mobilité des professionnels et revaloriser le travail social en l'inscrivant de façon plus opérationnelle dans l'espace européen de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce Plan d'actions, un chantier d'ampleur de réingénierie des diplômes en travail social va débuter dès cette année 2016. Ainsi, la CPC a été missionnée le 10 février 2016 par Ségolène NEUVILLE, Secrétaire d'Etat chargé des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion pour mener cette réingénierie dans les deux ans à venir. La CPC devra donc d'abord établir un schéma directeur global pour l'ensemble des formations sociales, ce qui nécessitera de conduire à leur terme les travaux sur : la vision globale des cadres d'emploi, figures d'emploi et des niveaux de qualification correspondants, les conséquences à tirer en termes d'architecture globale des formations sociales ainsi que les conséquences d'un relèvement des actuels diplômes de niveau III au niveau II, le contenu du corpus commun de compétences quel que soit le niveau, les grandes orientations concernant la modernisation de l'alternance et l'adaptation des référentiels de formation à l'apprentissage.

Pour les dernières certifications créées ou renouvelées (par exemple en 2013, 2014 et 2015), quels ont été les délais d'élaboration ? *nota : les délais seront mesurés entre la date d'examen de l'opportunité par la CPC et la date de validation de la certification par la CPC.*

Environ 1,5 an à deux ans au minimum sont nécessaires pour créer ou réingénierier un diplôme.

La création ou la rénovation d'un diplôme en travail social comporte plusieurs phases mises en œuvre par un groupe de travail ad-hoc, mandaté à cet effet, par la CPC:

- L'élaboration d'un référentiel professionnel.
Ce référentiel est établi, en plusieurs mois, par un groupe de travail animé par la DGCS et regroupant des professionnels de terrain. Il s'agit de définir le contexte de l'intervention professionnelle, le référentiel fonctions-activités, le référentiel de compétences déclinant les activités en compétences (savoirs théoriques, savoirs faire opérationnels, savoirs faire relationnels), regroupées par domaines de compétences. (en moyenne, 4 DC par diplôme)
- L'élaboration du référentiel de certification (épreuves du diplôme) et du référentiel de formation.
Il s'agit là aussi de travaux lourds faits sous l'égide de la DGCS en associant des professionnels, des formateurs, des employeurs.
- La présentation des travaux, pour avis, à la commission professionnelle consultative (CPC) du travail social et de l'intervention sociale.
- L'élaboration des textes réglementaires et instructions permettant la mise en œuvre opérationnelle du diplôme.

Pour exemple, le dernier diplôme créé en 2015-2016, est un diplôme de niveau V, le Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Ce diplôme a remplacé le DEAVS et le DEAMP. Les premières réflexions ont débuté en 2007 avec, dans un premier temps, une analyse sur l'offre de formation des diplômes de niveaux V, y compris des autres ministères certificateurs, pour mettre en évidence ce qui caractérise chacune des certifications répertoriées et établir une comparaison.

Au regard des constats de cette analyse et de la complexité de la démarche, la seconde phase a consisté à simplifier l'offre de certification de niveau V relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et à examiner les rapprochements avec les diplômes sanitaires, notamment le diplôme d'Etat d'aide soignant. Cette deuxième phase a débuté en novembre 2012 pour arriver à son terme en janvier 2016.

Pourriez-vous préciser quelles sont de plus les consultations ou procédures nécessaires en amont et en aval de l'intervention de la CPC ? En vertu de quels textes ? Quelle est votre estimation des délais liés à ces consultations ou procédures en amont et aval de l'intervention de la CPC ?

Certains diplômes sont co-signés avec d'autres ministères : jeunesse et sport, éducation nationale ou ministère de la justice. La DGCS doit donc consulter les conseils qui relèvent notamment du ministère de l'enseignement supérieur : Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER) et Conseil Supérieur de l'Education (CSE), ainsi que, en tant que de besoin, les CPC ou organismes jouant ce rôle.

Par ailleurs, s'ajoute dans le contexte actuel, la consultation du conseil consultatif d'évaluation des normes (CCEN) qui doit émettre un avis sur l'impact technique et financier pour les collectivités territoriales des projets de textes réglementaires (la loi du 17 octobre 2013), ainsi que celle du SGG (étude d'impact du nouveau diplôme)

Le délai de consultation est lié au calendrier de chaque conseil. (1 à 5 mois en moyenne)

1.2 Modalités d'élaboration des certifications

Pour chaque certification, existe-t-il :

- une décomposition en « blocs de compétences » (de type unités capitalisables, certificats de compétence ...)?
- des passerelles identifiées avec d'autres certifications ?

La réingénierie des diplômes, effectuée sous l'égide de la CPC, entre 2002 et 2009, a organisé les contenus en domaines de compétences, en définissant, pour chaque diplôme, entre 3 et 6 domaines de compétences (déclinés ensuite en domaines de formation).

Chaque domaine de compétences est évalué par une épreuve de certification (en cours de formation, en contrôle continu et/ou en épreuve terminale).

De même pour chaque diplôme, un tableau de dispense ou d'allègements est élaboré avec les autres diplômes de même niveau des autres ministères certificateurs. Ce tableau est élaboré en lien avec les ministères certificateurs concernés.

Par ailleurs, en 2011, ont été mis en crédits à hauteur de 180 ECTS, les diplômes de travail social correspondant à 3 ans d'études post bac.

1.3 Population concernée par les certifications

Quelle est la taille de la population concernée par chaque certification ? (données récentes sur le nombre de personnes certifiées, éventuellement le nombre de personnes candidates si la donnée est aisément accessible)

EFFECTIFS DES INSCRITS EN FORMATION 2013

DEAMP*	DEAVS*	DEAF	DETISF	DEME	DECESF	DEASS	DEES	DEETS	DEEJE	DEMF	CAFERUIS	CAFDES	DEIS	TOTAUX
11 930	4584	4112	1121	6498	1867	8109	13 570	723	5341	391	3442	848	597	63 133

EFFECTIF DE DIPLOMES 2013 (FI/FC/VAE/MIXTE)

DEAMP*	DEAVS*	DEAF	DETISF	DEME	DECESF	DEASS	DEES	DEETS	DEEJE	DEMF	CAFERUIS	CAFDES	DEIS	TOTAUX
7588	5850	1858	457	3359	1256	2528	5638	354	1871	117	1412	354	187	32 829

* Janvier 2016 : Diplômes remplacés par le DEAES (diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social)

EFFECTIF DE DIPLOMES 2013 (FI/FC)

DEAMP*	DEAVS*	DEAF	DETISF	DEME	DECESF	DEASS	DEES	DEETS	DEEJE	DEMF	CAFERUIS	CAFDES	DEIS	TOTAUX
6895	3261	1620	434	2734	1177	2351	4408	236	1516	110	1183	274	166	26 365

EFFECTIF DES DIPLÔMES VAE TOTALE

DEAMP*	DEAVS*	DEAF	DETISF	DEME	DECESF	DEASS	DEES	DEETS	DEEJE	DEMF	CAFERUIS	CAFDES	DEIS	TOTAUX
663	2533	235	22	619	?	173	1205	117	342	6	213	66	7	6 201

EFFECTIF DES DIPLOMES PARCOURS MIXTE (VAE ET FORMATION)

DEAMP*	DEAVS*	DEAF	DETISF	DEME	DECESF	DEASS	DEES	DEETS	DEEJE	DEMF	CAFERUIS	CAFDES	DEIS	TOTAUX
30	56	3	1	6	79	4	25	1	13	1	16	14	14	263

* Janvier 2016 : Diplômes remplacés par le DEAES (diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social)

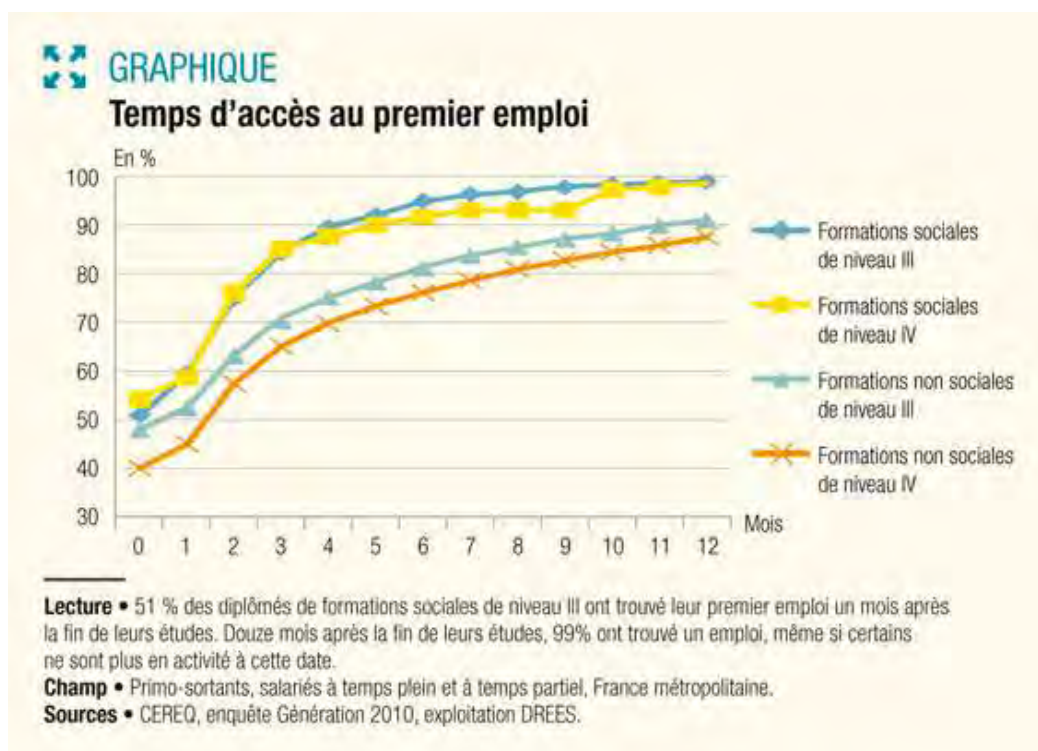
Source : Données DREES 2013

Quelles sont les modalités d'accès à la certification ? (données récentes sur le nombre de certifications obtenues : par la formation initiale, la formation continue et la VAE ; par l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ; par des demandeurs d'emploi)

Tous les diplômes sont accessibles par les différentes voies d'accès : formation initiale, continue, VAE, Les formations sociales se caractérisent notamment, par une forte alternance enseignement théorique/formation pratique. A titre d'exemple, les formations de niveau V sont essentiellement suivies par des personnes en parcours de formation continue.

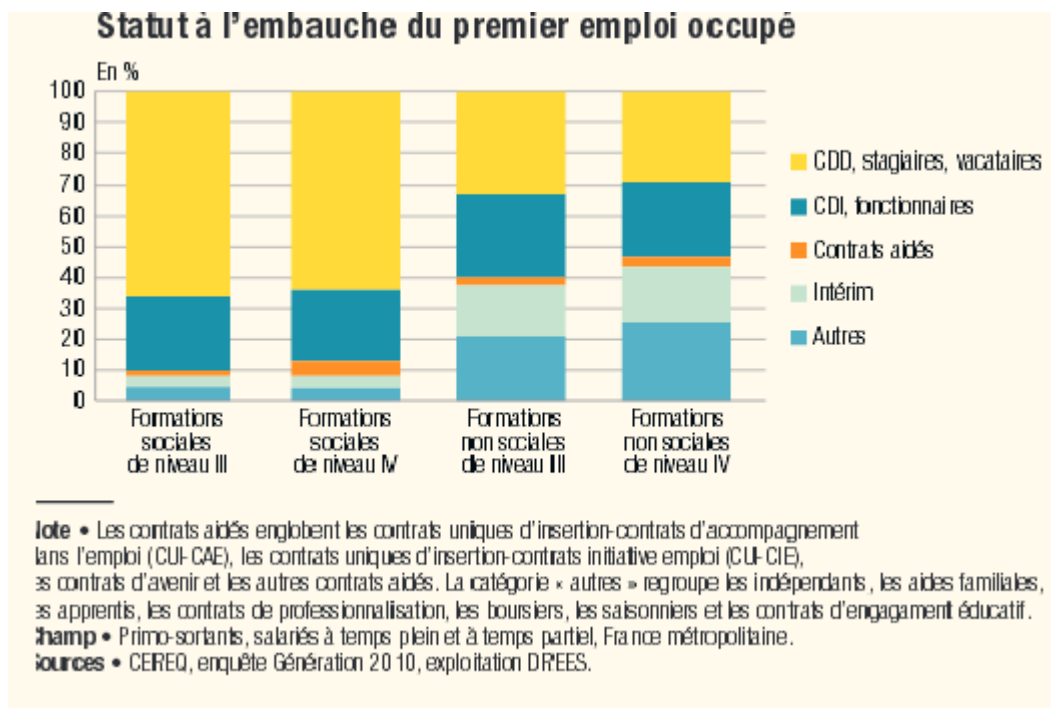
Quel est le taux d'insertion professionnelle des personnes pour chaque certification ? Merci svp de préciser la source de la donnée fournie et ses modalités de recueil.

Les diplômes du travail social ont un caractère généraliste attestant de compétences génériques propres à chaque métier. Les compétences sont mises en œuvres dans différents domaines d'intervention et concernent des publics diversifiés. **Ils conduisent à une insertion professionnelle des nouveaux diplômés dans un métier correspondant généralement à leur formation de manière rapide et stable.** Le caractère professionnalisant de ces diplômes tient largement au rôle primordial que joue l'alternance entre enseignement théorique et formation pratique dans ces formations.



Arrivés sur un marché du travail dégradé par la crise financière de 2008, les diplômés du travail social s'insèrent plus vite et d'une manière plus stable que les diplômés de niveau équivalent. 85 % d'entre eux ont trouvé un emploi en trois mois, contre 67 % des autres diplômés de niveau équivalent, et 37 % des premiers emplois qu'ils ont occupés ont duré au moins deux ans, contre 32 % pour les autres diplômés de même niveau.

Moins exposés au chômage ou à l'inactivité, environ six sortants de formations sociales sur dix bénéficient d'un emploi à durée indéterminée trois ans après l'obtention de leur diplôme. Leur situation est toutefois moins favorable que celle des diplômés de 2007.



2 LES ARTICULATIONS ENTRE CERTIFICATIONS

Existe-t-il des instances transversales à plusieurs CPC de votre ministère ou en commun avec des CPC d'un autre ministère ? Si oui, quels ont été les travaux produits dans ce cadre ?

Sans objet

Quels sont les éventuels chevauchements de périmètre entre certaines CPC de votre ministère ou avec certaines CPC d'un autre ministère ?

Il n'existe pas de chevauchement de périmètre entre la CPC du travail social et les autres CPC.

En effet, La CPC du travail social et de l'intervention sociale réunit l'ensemble des acteurs du champ social et médico-social. La référence à l'intervention sociale est spécifique au secteur.

Certains diplômes d'état du travail social (filière éducative) sont cosignés avec le ministère chargé de l'éducation nationale. Le cas échéant, des travaux sur ces diplômes sont réalisés avec la 20^{ème} CPC de ce ministère en inter-CPC et en groupes de travail. Des passerelles entre plusieurs diplômes sont instaurées.

Trois autres CPC sont concernées sur uniquement le volet de l'animation sociale ou service à la personne (CPC des métiers du sport (animation), CPC des métiers de l'agriculture (service à la personne,

CPC autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers (volet service à la personne) et plus particulièrement sur les diplômes de niveau V. Des passerelles entre plusieurs diplômes sont également instaurées.

Quels sont les membres éventuellement communs à plusieurs CPC de votre ministère ou à certaines CPC de votre ministère et certaines CPC d'un autre ministère (si cette information vous est connue) ?

Le Vice-Président de la CPC du travail social et de l'intervention sociale est membre également de la 20^{ème} CPC du ministère de l'éducation nationale.

Comment s'articulent les certifications dans le champ des CPC de votre ministère avec les CQP des branches professionnelles ? Plus largement, quels sont les liens avec la ou les branches professionnelles concernées par les certifications vues dans les CPC de votre ministère ?

Les certifications pilotées par la CPC donnent lieu à la délivrance d'un diplôme d'état, de façon quasi systématique et mettent en œuvre une formation généralement plus longue que celle dispensée dans le cadre d'une CQP.

Il est donc possible à une personne titulaire d'une CQP de poursuivre un parcours diplômant, de façon plus simple et dans certains cas, moins longue par le jeu des passerelles instaurées avec certains titres professionnels.

La traduction de cette articulation CPC/CQP dans les conventions et accords collectifs, notamment dans les accords de classification et définitions des emplois et les accords formation professionnelle est inégale selon les branches. Si la BAD a réalisé un réel effort en ce sens, cette référence aux CPC est inégale selon les emplois dans les conventions collectives de branches adhérentes à l'UNIFED.

Les branches professionnelles sont amenées à participer, par le biais de leurs représentants, aux travaux d'élaboration d'un nouveau diplôme : néanmoins, ce sujet pourrait être davantage travaillé avec les différentes branches professionnelles concernées, en vue d'approfondir ce sujet et d'en identifier les enjeux, notamment au niveau des employeurs.

3 LES INSTANCES CONSULTATIVES (CPC OU COMITE SPECIALISE POUR LE MINISTERE DE LA MER)

Quel est l'historique de la création ou suppression des CPC dans votre ministère ?

Il est à noter jusqu'en 1984, le secteur social et médico social n'avait pas de CPC car il existait des commissions professionnelles qui avaient vocation à traiter des questions de formation ; le relais a été pris ensuite par le Conseil supérieur du travail social qui était chargé par décret du 17 juillet 1984 de donner son avis sur les questions qui lui étaient soumises par le ministre en ce qui concerne les problèmes touchant la formation, l'exercice professionnel.

La création de la CPC prend sa source du premier schéma national des formations sociales du 28 mai 2001, schéma posé par la loi du 29 juillet 1998 d'orientation et de lutte contre les exclusions. Ce schéma déterminait le cadre d'orientation d'une politique de qualification des travailleurs sociaux afin de mieux répondre aux priorités des politiques sociales, aux besoins des populations et aux attentes des employeurs et des salariés (élaboration de référentiels, filières, modes d'accès aux diplômes).

Puis, la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu incontournable la consultation des partenaires sociaux pour toute création ou actualisation des certificats et diplômes délivrés par l'Etat en vue de leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et l'ouverture des certifications à la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La création d'une CPC a donc permis au ministère des affaires sociales de se doter d'un « outil technique » d'élaboration et de légitimation des diplômes d'état du travail social et d'affirmer son rôle pilote sur les formations du travail social et de l'intervention sociale .

Comment est défini le périmètre de chaque CPC ? Comment s'articule-t-il avec le périmètre du ministère ? A quelles branches professionnelles correspond-il ?

Les fédérations d'employeurs des secteurs sanitaire, social et médico-social sont très majoritairement regroupées en deux branches :

- ⇒ la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée non lucrative(BASS) sous l'égide de l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFED) ;
- ⇒ la branche de l'aide à domicile(BAD), sous l'égide de l'Union syndicale de la branche professionnelle du domicile (USB-Domicile)

A ces 2 unions, il faut rajouter l'Union Nationale Intersyndicale des Secteurs Sanitaires et Sociaux (UNISSS),

Quelles sont les missions de la CPC ? Quels sont les textes de référence de la CPC ?

Textes : Mentionné à l'article R451-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF)
Arrêté du 11 septembre 2002

Missions : La CPC a pour rôle de formuler, à partir de l'évolution des qualifications dans le domaine du travail social et de l'intervention sociale et en vue de développer la formation tout au long de la vie, des avis et des propositions sur :

- la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes, certificats et titres professionnels du champ du travail social et de l'intervention sociale,
- l'élaboration des référentiels professionnels (référentiels d'activités et de compétences) découlant de l'analyse des métiers existants et émergents,
- l'élaboration des référentiels de certification et de formation,
- le développement des passerelles et des transversalités entre les diplômes, certificats et titres,
- le développement et l'articulation des voies de formation en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des besoins de qualification du secteur,
- la mise en place et le suivi des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Quel est le nombre de membres titulaires, décomposé par collège (représentants des salariés/représentants des employeurs/pouvoirs publics/personnalités qualifiées/autres éventuellement) ? Les titulaires ont-ils tous des suppléants ?

La CPC comprend 4 collèges (employeurs, salariés, personnalités qualifiées, pouvoirs publics) de 10 membres chacun : 40 membres titulaires et autant de suppléants. Cette composition permet la participation de l'ensemble des acteurs du secteur à l'analyse et au travail technique sur les formations en fonction de l'évaluation des besoins en qualification. Sont ainsi représentés :

- **les représentants des employeurs du travail social** : UNIFED, CPNE de la branche à domicile, SNAECSO, UCANSS, l'ADF, l'UNCCAS),

-**les Personnalités qualifiées** : OPCA (UNIFAF, UNIFORMATION.), les établissements de formation (UNAFORIS), l'ARF, le CNFPT.

-**les représentants des salariés** : CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC.

-**les représentants des pouvoirs publics** : les ministères de l'enseignement supérieur, de la justice, de la jeunesse et des sports, la DGEFP, la ville (CGET).

Processus de désignation des représentants professionnels : quel est le processus de désignation des organisations représentatives et des personnalités qualifiées ? Comment les membres sont-ils renouvelés ? Depuis combien de temps les membres actuels de la CPC sont-ils membres de la CPC ?

Chaque organisme ou institution désigne son ou ses représentants (titulaire et suppléant) en fonction du nombre de siège qui lui a été attribué.

Les membres de la CPC sont ensuite nommés par arrêté du ministre pour une durée de quatre ans. A l'issue de chaque mandat, les organismes et institutions confirment le renouvellement de leurs représentants ou en désigne d'autres. Des changements de représentants peuvent également intervenir au cours de la mandature en cours.

Les membres actuels de la CPC ont été nommés le 8 septembre 2014, sachant que certains ont déjà été remplacés.

Quelles sont les modalités d'organisation du travail de la CPC ? Existe-t-il un programme de travail ? Quel(le) administration ou organisme a en charge le secrétariat ? Existe-t-il des sous-commissions, groupes de travail, groupes techniques ... ? Dans quelle mesure le fonctionnement de la CPC s'appuie-t-il sur des échanges électroniques ?

La CPC mandate des représentants qui participent aux travaux menés dans le cadre de groupes de travail et qui rendent compte de l'évolution de leurs réflexions au cours des séances plénières. La CPC peut également consulter des experts selon les besoins.

Elle se réunit dans les locaux du ministère.

La Direction Générale de la Cohésion Sociale, assure le secrétariat et coordonne les travaux.

Un calendrier des séances est établi pour l'année et les ordres du jour sont calés avec la présidence de la CPC.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'actions issu des Etats généraux du travail social, la CPC a eu une feuille de route pour les deux ans à venir.

Quels ont été le nombre de réunions de la CPC et la durée approximative de ces réunions pour les années 2013, 2014, 2015 ? Quels ont été le nombre et la durée approximative des réunions des sous-commissions, groupes de travail ou groupes techniques associés pour ces mêmes années ?

ANNEES	Nombre de réunions plénières	Nombre de réunions des groupes de travail
2013	4	26
2014	3	23
2015	4	19

Les séances plénières de la CPC ont lieu, sauf exception, sur une demi-journée. Certains groupes de travail notamment sur le nouveau diplôme de niveau V (le Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social) ont travaillé sur une amplitude d'une journée à raison de plusieurs séances.

Pouvez-vous svp nous transmettre des informations sur la participation des membres des CPC aux réunions de celles-ci ?

En règle générale, la majorité des membres de la CPC parfois représentés par leurs suppléants, assiste aux séances plénières. Le quorum est toujours atteint (une moyenne de 30 membres/séance) :

ETAT DES LIEUX DES MEMBRES PRESENTS SUR LES QUATRE SEANCES DE 2015

COLLEGES	MARS	JUIN	SEPTEMBRE	DECEMBRE	TOTAUX
Employeurs	7	7	7	7	28
Salariés	10	10	5	7	32
PQ	9	9	6	5	29
Pouvoirs publics	6	9	8	9	32
TOTAUX/SEANCE	32	35	26	28	121

Salariés : 26,5% ; Pouvoirs publics : 26,5% ; PQ : 24% ; Employeurs : 23%

Comment la CPC surmonte-t-elle les éventuelles divergences de vues entre ses membres ? Certains aspects donnent-ils lieu à des votes au sein de celle-ci ?

Lors de la refonte d'un diplôme, la CPC mandate des groupes pour travailler les référentiels fonctions/activités, compétences, formation et certification. Ces documents sont votés en séance.

Il peut arriver que la CPC ne permette pas de dégager un vote favorable sur les propositions présentées, ce qui peut impliquer la reprise des travaux, ou le fait de ne pas voter, afin de permettre à un consensus de se dégager lors d'une séance ultérieure. Cette pratique peut conduire à obtenir un avis positif sur le vote, mais ne garantit pas l'unanimité des positions au regard du sujet examiné.

Les rapports de la CPC sont également soumis au vote.

La CPC s'appuie-t-elle sur des travaux prospectifs relatifs aux certifications ? Dans quelle mesure mène-t-elle ou fait-elle produire de tels travaux par des organismes compétents ? Qui sont ces organismes compétents ?

Lors d'une réforme de diplôme, la CPC peut s'appuyer sur les travaux des observatoires des branches, des OPCA (UNIFAF, UNIFORMATION, CNFPT pour la fonction publique territoriale). Elle peut également s'appuyer sur des études effectuées à la demande de l'administration, en tant que de besoin (ex : évaluation de la réingénierie des diplômes de travail conduite par le cabinet GESTE en 2011 et 2012).

Productions de la CPC : quels sont les référentiels produits par la CPC ? que couvrent-ils ? Existe-t-il un ou des guides méthodologiques pour élaborer ces référentiels ? Si oui, pouvez-vous svp nous les transmettre ?

En 2004, la CPC a travaillé un document de base indiquant les objectifs, méthodes et principes d'élaboration des référentiels du travail social et de l'intervention sociale. (cf pièce jointe)

Chaque diplôme est constitué :

- **d'un référentiel professionnel** qui comprend trois éléments principaux: Il s'agit de définir le contexte de l'intervention professionnelle, le référentiel fonctions-activités, le référentiel de compétences déclinant les activités en compétences (savoirs théoriques, savoirs faire opérationnels, savoirs faire relationnels), regroupées par domaines de compétences.
- **d'un référentiel de formation** (acquisition des compétences)
- **d'un référentiel de certification**, lié aux domaines de compétences. Il définit l'ensemble des modes de validation de l'acquisition de chacun des domaines de compétences (écrit, oral, mémoire, dossier...)

Les référentiels sont élaborés en lien avec les membres du groupe de travail. Des experts peuvent également participer à leur élaboration.

Dans quelle mesure les travaux et avis de la CPC sont-ils publics ? La CPC établit-elle un bilan d'activité annuel ? Si oui, pouvez-vous svp nous transmettre les deniers bilans disponibles.

Un compte-rendu exhaustif est rédigé à l'issue de chaque séance de la CPC (cf pièce jointe). Il est diffusé à l'ensemble de ses membres, qui eux-mêmes assurent le relais auprès et au sein de leur propre réseau.

La CPC a également produit plusieurs rapports. Ces documents sont mis en ligne sur l'intranet du ministère des affaires sociales. (cf pièces jointes)

La présidence de la CPC est tournante tous les deux ans (employeurs/salariés). Un bilan est établi à chaque changement de présidence (cf pièces jointes).

4 ESTIMATION DES MOYENS MIS EN ŒUVRE

La mission cherche à évaluer les moyens mis en œuvre pour l'élaboration et la reconnaissance des certifications par les administrations et par les autres acteurs impliqués dans ce processus. Ce périmètre de la mission exclut les moyens consacrés aux formations, ainsi que ceux liés à la certification individuelle des personnes (organisation des jurys notamment).

Sur ce périmètre, les questions suivantes visent à approcher l'ensemble des moyens mis en œuvre :

A quoi correspondent les montants figurant dans le « jaune budgétaire » consacré aux commissions consultatives qui est associé au PLF pour 2016 ?

Les montants correspondent aux frais de déplacement et de restauration des membres de la CPC résidant en province lors de leur participation aux plénières de la commission et aux groupes de travail.

Pourriez-vous svp nous transmettre une évaluation des ETP administratifs consacrés par votre ministère à l'élaboration et à la reconnaissance des certifications (organisation des réunions des CPC et autres, amont/aval des diverses réunions, ...), ou financés par celui-ci à cette fin, pour l'année 2015 et si possible les années 2013 et 2014 ?

2015 : 3 ETP

2014 : 3,5 ETP

Hors ces ETP administratifs, vous serait-il possible d'évaluer, à partir du nombre de réunions tenues et du nombre de membres, le nombre de jours-hommes consacrés aux CPC chaque année par les autres acteurs ? Est-il possible de faire de même pour les réunions autres que celles de la CPC (autres instances liées comme les sous-commissions, groupes de travail...) ? ;

Estimation effectuée pour 2015 :

CPC et séquences préparatoires:

240 J-H/an

Groupes de travail CPC : 238 J-H/an

Soit (CPC+groupes de travail) un total de : 478 J-H/an

Les réunions des CPC donnent-elle lieu à une prise en charge par votre ministère des coûts de transports, de restauration et éventuellement d'hébergement de leurs membres? Si oui, quels ont-été ces coûts pour les années 2013, 2014 et 2015 ?

Les membres de cette instance, représentant leur institution, ne sont pas rémunérés au titre de leur participation à la CPC, seuls leurs frais de déplacement et de restauration sont pris en charge.

Les frais de transport et de repas ne sont remboursés que pour les personnes de province ou dont la résidence professionnelle est en grande couronne d'Ile de France (c'est-à-dire des départements 91 - 77 - 78 – 95).

En règle générale, le remboursement des billets SNCF se fait sur la base d'un billet de 2ème classe. La voie aérienne en classe économique est autorisée, à titre exceptionnel, lorsque le temps de trajet par la voie ferroviaire dans la même journée est supérieur à 4heures30 ou lorsque le coût est inférieur ou équivalent à un billet SNCF 2ème classe.

Le coût de fonctionnement constitué par le remboursement de ces frais s'élève à environ 5000€ par an, sachant que ce montant peut varier en fonction du nombre de réunions, du moyen de transport utilisé (train ou avion) et du nombre de personnes bénéficiant du remboursement.

Quels sont les éventuels coûts de prestations externes ? Existe-t-il d'autres coûts à prendre en compte ?

En 2015, la finalisation des travaux engagés sur le nouveau diplôme de niveau 5 a fait l'objet d'un accompagnement méthodologique par un prestataire extérieur à l'administration pour un montant d'environ 50 K€ ; cet accompagnement reste toutefois exceptionnel et s'explique notamment par la suppression d'un poste au sein du bureau chargé des professions sociales.

**MINISTERE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET
DES SPORTS (MVJS)**



MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
SECRETARIAT D'ETAT AUX SPORTS

DIRECTION DES SPORTS

Paris, le 07 03 2015.

SOUS-DIRECTION DE L'EMPLOI ET DES FORMATIONS
BUREAU DES METIERS, DES DIPLOMES ET DE LA REGLEMENTATION

AFFAIRE SUIVIE PAR
PIERRE OLLIVIER
SECRETAIRE GENERAL DE LA CPC
Téléphone : 01 40 45 91 73
pierre.ollivier@jeunesse-sports.gouv.fr

QUESTIONNAIRE POUR LES MINISTERES CERTIFICATEURS DISPOSANT D'UNE INSTANCE CONSULTATIVE

Sommaire

1) Les certifications délivrées par le ministère chargé des sports entrant dans le champ de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation	2
1.1. Liste des certifications	2
1.2. Modalités d'élaboration des certifications	3
1.3. Population concernée par les certifications	4
1.4. Modalités d'accès à la certification	8
2. Les articulations entre certifications	11
2.1. Instances transversales	11
2.2. Chevauchements	11
2.3. Membres communs	12
2.4. Articulation avec les CQP	12
3. Les instances consultatives	12
3.1. Historique de création de la CPC	12
3.2. Périmètre	12
3.3. Missions et textes de référence	13
3.4. Membres :	15
3.5. Processus de désignation :	17
3.6. Modalités d'organisation du travail de la CPC :	18
4. Moyens	21
4.1. Jaune budgétaire :	21
4.2. ETP de l'administration	21
4.3. Estimation des moyens humains mobilisés	21

1) Les certifications délivrées par le ministère chargé des sports entrant dans le champ de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation.

1.1. Liste des certifications

1.1.1. Liste par niveau (nomenclature de 1969).

- **Niveau V.** 1 certification : le Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien -BAPAAT- décliné en 3 options.
- **Niveau IV.** 1 certification : le Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et des Sports* – BPJEPS- décliné en 28 spécialités.
**En cours de rénovation, dans l'attente de la sortie des textes cadres décret et arrêtés créant deux spécialité « animateur » et « éducateur sportif » puis courant 2016 pour les premiers de ceux de création des mentions par disciplines ou activité.*
- **Niveau III.** 4 certifications :
 - A. Le Diplôme d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport- DEJEPS - décliné en deux spécialités :
 - Animation socio-culturelle ou éducative comptant deux mentions.
 - Perfectionnement sportif comptant 86 mentions.
 - B. Le Diplôme d'État de ski-moniteur national de ski alpin.
 - C. Le Diplôme d'État de ski-moniteur national de ski nordique de fond.
 - D. Le Diplôme d'État d'accompagnateur en moyenne montagne.
- **Niveau II.** 4 certifications :
 - A. Le Diplôme d'État supérieur de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports - DESJEPS décliné en 2 spécialités :
 - Animation socio éducative ou culturelle
 - Performance sportive comptant 83 mentions
 - B. Le Diplôme d'État de ski-moniteur national de ski alpin spécialisé en entraînement ;
 - C. Le Diplôme d'État de ski-moniteur national de ski nordique de fond spécialisé en entraînement ;
 - D. Le Diplôme d'État d'alpinisme-guide de haute montagne.
- **Niveau I.** 1 certification : le Brevet d'État d'Éducateur Sportif 3eme Degré.

1.1.2. Création suppression renouvellement.

Année	Création	Abrogation
2012	DEJEPS perfectionnement sportif mention « escalade en milieu naturel » DESJEPS performance sportive mention football	19 BEES 1 et /ou BEES 2 disciplinaires
2013	BPJEPS spécialité « judo-Jujitsu » BPJEPS spécialité « patinage sur glace » BPJEPS spécialité « volley-ball et beach volley » DEJEPS perfectionnement sportif « mention pelote basque » DEJEPS perfectionnement sportif « mention sports-boules »	16 BEES 1 et /ou BEES 2 disciplinaires
2014	DEJEPS perfectionnement sportif mention « vol à moteur » DEJEPS perfectionnement sportif mention « vol ultra léger motorisé »	2 BEES 1 et/ ou BEES 2 disciplinaires
2015	DEJEPS perfectionnement sportif mention vol à voile	

Il n'y a pas de rythme défini pour le renouvellement des certifications dont la durée de validité n'est pas limitée. Les diplômes sont régulièrement renouvelés, en fonction des besoins.

Le BPJEPS qui a été créé en 2002 a été légèrement rénové en 2009 et est actuellement en complète rénovation.

Le DEJEPS et le DESJEPS ont été créés en 2006. Ils n'ont pas été rénovés.

Le BAPAAT, créé en 1993 n'a pas été rénové. Il fait actuellement l'objet d'études pour décider de sa rénovation ou de son abrogation.

Les diplômes de filière montagne (niveau III et niveau II) ont été entièrement rénovés entre 2012 et 2016.

L'abrogation des anciens diplômes (BEES 1, BEES 2) correspond à la création et au temps de la mise en œuvre des mentions de la filière rénovée (DEJEPS, DESJEPS).

Certaines mentions des spécialités perfectionnement sportif du DEJEPS (niveau III) ou performances sportives du DESJEPS (niveau II) ont été retravaillées et modifiées depuis leur création.

Le délai moyen de création d'une certification est environ de 6 mois.

Lorsque la spécialité de la certification a déjà fait l'objet d'un avis d'opportunité de la CNCP, il n'y a pas de consultation ou de procédure autre nécessaire pour la création ou la modification de mention.

Dans le cas de la création d'une filière ou d'un nouveau diplôme, il faut présenter le projet de création pour avis d'opportunité de la CNCP.

1.2. Modalités d'élaboration des certifications

1.2.1. Blocs de compétences.

Les certifications en cours de rénovation ou de création (BPJEPS) sont conçues en identifiant des blocs de compétences. Ces blocs de compétences sont identiques aux UC.

Les certifications déjà existantes ne font pas actuellement l'objet d'un découpage en blocs de compétences.

1.2.2. Passerelles :

Les certifications sont créées avec des passerelles entre certifications. Ces passerelles figurent dans l'arrêté de création de la certification ou dans un arrêté spécifique. Elles existent :

-entre certifications délivrées par le ministère chargé des sports.

-entre une certification du ministère chargé des sports et celles délivrées par la branche professionnelle.

-entre une certification du ministère chargé des sports et des certifications délivrées par d'autres ministères :

-soit du type équivalence partielle générique et réciproque entre diplômes. Exemple bac Pro agricole et BPJEPS

-soit en équivalence partielle d'UC sur des spécialités ou des mentions de diplômes.

Pour les disciplines dans lesquelles il y a des titres (football et équitation), il y a des équivalences entre le titre et le diplôme du ministère du même niveau lorsqu'il existe.

1.3. Population concernée par les certifications

1.3.1.Synthèse du nombre de certifiés pour les principaux diplômes :

<i>Diplôme / Spécialité / Mention</i>		2010	2011	2012	2013	2014
BAPAAT	total /an:	877	771	796	663	584
BPJEPS	total /an:	8 691	8 716	9 381	9 947	10 668
DEJEPS	total /an:	3 247	4 099	4 825	5 011	3 661
<i>Dont ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE 2 mentions</i>		3 805	4 718	5 439	5 717	4 554
<i>Dont PERFECTIONNEMENT SPORTIF 86 mentions</i>		2 271	3 142	4 003	4 268	2 923
DESJEPS	total /an:	392	412	369	447	553
<i>dont ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE</i>		976	957	822	743	738
<i>dont PERFORMANCE SPORTIVE</i>		166	207	245	259	340

*hors diplômes d'État de la filière montagne

1.3.2.Focus certifiés pour le BPJEPS diplôme de Niveau IV

<i>Diplôme / Spécialité / Mention</i>		<i>Date de création</i>	2010	2011	2012	2013	2014
BPJEPS			8 691	8 716	9 381	9 947	10 668
1	ACTIVITES AQUATIQUES	<i>Abrogé</i>	131	141	78	19	1
2	ACTIVITES AQUATIQUES ET DE LA NATATION	<i>08/11/2010</i>	0	16	326	759	1 013
3	ACTIVITES DE RANDONNEES	<i>12/07/2007</i>	22	77	54	56	56
4	ACTIVITES DU CIRQUE	<i>30/11/2006</i>	41	56	27	63	31
5	ACTIVITES DU CYCLISME 3 mentions	<i>29/12/2011</i>		0	1	26	89
6	ACTIVITES EQUESTRES 5 mentions	<i>28/06/2003</i>	1355	1337	1456	1336	1344
7	ACTIVITES GYMNINIQUES, DE LA FORME ET DE LA FORCE 4 mentions	<i>10/08/2005</i>	1624	1821	1943	2140	2429
8	ACTIVITES NAUTIQUES - MONOVALENT 8 mentions	<i>09/07/2002</i>	323	328	398	444	446
9	ACTIVITES NAUTIQUES - PLURIVALENT 70 mentions	<i>09/07/2002</i>	73	54	82	89	89
10	ACTIVITES PHYSIQUES POUR TOUS	<i>24/02/2003</i>	1351	1317	1 374	1 382	1 454
11	ACTIVITES PUGILISTIQUES 7 mentions	<i>09/07/2002</i>	53	37	101	138	177
12	ACTIVITES SPORTS COLLECTIFS 7 mentions	<i>07/07/2006</i>	280	307	348	394	452
13	ANIMATION CULTURELLE	<i>23/07/2004</i>	243	172	200	211	151
14	ANIMATION SOCIALE	<i>13/12/2005</i>	797	873	838	821	846
15	BASKET	<i>29/04/2013</i>				0	
16	EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT VERS UN DEV. DURABLE	<i>21/07/2011</i>		0	22	56	91
17	ESCRIME	<i>28/04/2011</i>		0	10	35	30
18	GOLF	<i>09/07/2002</i>	87	101	106	63	96
19	JUDO-JUJITSU	<i>29/04/2013</i>				2	33
20	LOISIRS TOUS PUBLICS	<i>24/02/2003</i>	2043	1801	1 738	1 582	1 500
21	LUTTE ET DISCIPLINES ASSOCIEES 4 mentions	<i>29/12/2011</i>		0	8	28	29
22	PARACHUTISME 3 mentions	<i>11/07/2011</i>				32	28
23	PATINAGE SUR GLACE	<i>15/10/2013</i>		0	0	0	
24	PECHE DE LOISIRS	<i>28/03/2003</i>	106	86	103	69	113
25	PLONGEE SUBAQUATIQUE	<i>06/07/2011</i>		0	3	18	19
26	SPORT AUTOMOBILE 5 mentions	<i>22/08/2003</i>	120	134	108	132	92
27	TECHNIQUES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICAT*	<i>05/08/2002</i>	42	35	26	15	20
28	VOLLEY-BALL ET BEACH-VOLLEY	<i>15/10/2013</i>				0	
29	VOL LIBRE 2 mentions	<i>27/12/2007</i>		23	31	37	39

1.3.3.Focus certifiés pour le DEJEPS diplôme de Niveau III.

Diplôme / Spécialité / Mention		Date de création	2010	2011	2012	2013	2014	
DEJEPS			3 247	4 099	4 825	5 011	3 661	
ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE 2 mentions			976	957	822	743	738	
1	1	Animation sociale	14/02/2008	282	299	174	181	139
2	2	Dév. de projets, territoires et réseaux	27/04/2007	694	658	648	562	599
PERFECTIONNEMENT SPORTIF 86 mentions			2271	3142	4003	4268	2923	
3	1	Activités physiques et sportives adaptées	12/07/2007		7	17	11	14
4	2	Aïkido, aikibudo et disciplines associées	15/04/2009	135	123	124	119	92
5	3	Arts énergétiques chinois	12/07/2007		2	4	11	
6	4	Arts martiaux chinois externes	12/07/2007		6	17	18	2
7	5	Arts martiaux chinois internes	12/07/2007			5	7	4
8	6	Athlétisme et disciplines associées	08/11/2010		13	39	35	57
9	7	Attelages canins	27/12/2007	25	30	7	4	5
10	8	Aviron	01/07/2008	27	25	25	7	3
11	9	Badminton	01/07/2008	33	24	49	46	33
12	10	Baseball, softball et cricket	15/04/2009	1		3		
13	11	Basket ball	18/05/2010		58	159	120	112
14	12	Billard	15/04/2009		1			3
15	13	BMX	18/12/2008			7	1	5
16	14	Boxe	29/06/2009	17	34	29	35	17
17	15	Bowling	12/07/2007					
18	16	Boxe thaï-muay thaï	12/07/2007				1	11
19	17	Canne de combat et baton	01/07/2008	1			1	1
20	18	Canoe kayak et DA en eau calme	01/07/2008	6	23	20	56	
21	19	Canoe kayak et DA en eau vive	01/07/2008	14	21	45	93	20
22	20	Canyonisme	26/05/2010	1	178	125	129	171
23	21	Char à voile	01/07/2008		10	12		
24	22	Concours complet d'équitation	25/01/2011			5	19	21
25	23	Concours de saut d'obstacles	25/01/2011			23	71	78
26	24	Course d'orientation	01/07/2008				2	
27	25	Cyclisme traditionnel	18/12/2008			10	16	10
28	26	Deltaplane	27/12/2007		2	2	2	
29	27	Descente sur glace	08/08/2011					
30	28	Disciplines gymniques acrobatiques	01/07/2008		22	12	24	
31	29	Disciplines gymniques d'expression	01/07/2008			13		11
32	30	Dressage	25/01/2011			13	24	32
33	31	Escalade	29/12/2011		0	3	38	33
34	32	Escalade en milieux naturels	31/01/2012			5	77	173
35	33	Escrime	10/01/2008	22	90	138	70	14
36	34	Football américain	29/06/2009	2	6	4	16	4
37	35	Full contact-boxe américaine	12/07/2007				1	2
38	36	Glisses aéroractées nautiques	05/01/2010	0		6	2	12
39	37	Golf	27/04/2007	19	21	16	24	31
40	38	Haltérophilie, musculation et disciplines associées	01/07/2008	5	12	4	25	4
41	39	Hand ball	04/01/2008	175	182	226	121	35
42	40	Handisport	12/07/2007	5		6		5
43	41	Hockey	01/07/2008	6	5	10	5	2
44	42	Hockey sur glace	25/01/2011		4	23	20	21
DEJEPS (suite)								
PERFECTIONNEMENT SPORTIF 86 mentions (suite)								
45	43	Judo-Juïtsu	18/12/2008	439	596	708	693	725
46	44	Karaté et disciplines associées	18/12/2008	301	316	295	426	47
47	45	Kick boxing	27/12/2007	6			6	2
48	46	Lutte et disciplines associées	18/05/2010		14	25	13	9
49	47	Motocyclisme	28/04/2011			11		
50	48	Muaythai						
51	49	Natation course	15/03/2010		4	9	87	218
52	50	Natation synchronisée	15/03/2010			1	1	4
53	51	Parachutisme	11/07/2011		2	50	50	21
54	52	Parapente	27/12/2007	20	52	129	44	1
55	53	Patinage	08/08/2011			10	10	13
56	54	Patinage de vitesse	08/08/2011					
57	55	Pelote basque	15/10/2013					1
58	56	Pétanque	12/07/2007	5			14	
59	57	Plongée subaquatique	06/07/2011		4	165	226	144
60	58	Plongeon	15/03/2010					1
61	59	Polo	01/08/2008	2			12	
62	60	Roller skating	01/08/2008	8		20	64	2
63	61	Rugby à XIII	01/08/2008		3	1	2	8
64	62	Rugby à XV	15/12/2006	81	156	109	86	88
65	63	Savate boxe française	01/08/2008	7	17	17	13	7
66	64	Skateboard	01/08/2008	4	2	4	16	1
67	65	Ski nautique et disciplines associées	29/06/2009		4	2	6	
68	66	Spéléologie	29/12/2011			2	8	22
69	67	Sport automobile circuit	01/08/2008		14	8	5	2
70	68	Sport automobile karting	01/08/2008		7	1	3	2
71	69	Sport automobile rallye	01/08/2008		2		1	
72	70	Sport automobile tout terrain	01/07/2008					
73	71	Sport -boules	30/04/2013					
74	72	Squash	01/08/2008				3	7
75	73	Surf	27/04/2007				1	11
76	74	Taekwondo et disciplines associées	18/12/2008	45	36	70	121	57
77	75	Tennis	31/12/2007	674	647	693	777	413
78	76	Tennis de table	12/07/2007	77	100	207	23	19
79	77	Tir à l'arc	22/01/2008	4	11	18	9	
80	78	Tir sportif	04/01/2008	3	4	10	13	3
81	79	Triathlon	15/12/2006		11	12		13
82	80	Vélo tout terrain	08/11/2010			6	10	6
83	81	Voile	01/08/2008	9	7	2	17	16
84	82	Vol à moteur	23/06/2014					
85	83	vol à voile	05/02/2015					
86	84	Vol ultraléger motorisé	23/06/2014					
87	85	Volley ball	01/08/2008	92	210	211	255	16
88	86	Water-polo	15/03/2010		2	1	2	6

1.3.4. Focus certifiés pour les diplômes de Niveau III de la filière montagne.

Niveau III de la filière montagne						
Diplôme / Spécialité / Mention		2010	2011	2012	2013	2014
Diplôme d'Etat de ski- moniteur national de ski alpin	11/04/2012				219	352
Diplôme d'Etat de ski- moniteur national de ski nordique de fond	25/09/2013					
Diplôme d'Etat d'alpinisme - accompagnateur en moyenne montagne	25/09/2014					

En attente des données pour le ski de fond et les AMM

1.3.5. Focus certifiés DESJEPS diplôme de Niveau II.

DESJEPS				392	412	369	447	553
ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE				226	205	124	188	213
1	1	Direction de structure et de projet	27/04/2007	226	205	124	188	213
PERFORMANCE SPORTIVE				166	207	245	259	340
2	1	Aïkido, aikibudo et disciplines associées	15/04/2009			1		
3	2	Athlétisme: demi-fond, marche, hors stade	08/11/2010		3	1	3	
4	3	Athlétisme: épreuves combinées	08/11/2010		8		2	
5	4	Athlétisme: lancers	08/11/2010		2		2	
6	5	Athlétisme: sauts	08/11/2010		9		2	
7	6	Athlétisme: sprint, haies, relais	08/11/2010		7		2	
8	7	Aviron	01/07/2008	6	1	2	9	
9	8	Badminton	01/07/2008				6	6
10	9	Baseball, softball	15/04/2009					
11	10	Basket ball	18/12/2008	1		3	15	15
12	11	Billard	15/04/2009			1		
13	12	Bowling	12/07/2007					
14	13	Boxe	29/06/2009					1
15	14	Boxe thaï-muay thaï	12/07/2007			1	2	1
16	15	Canoë kayak et DA en eau calme	01/07/2008			1		1
17	16	Canoë kayak et DA en eau vive et mer	01/07/2008		2	6	4	2
18	17	Char à voile	01/07/2007					
19	18	Concours complet d'équitation	25/01/2011					
20	19	Concours de saut d'obstacles d'équitation	26/01/2011					
21	20	Course d'orientation	01/07/2008					
22	21	Criquet	15/04/2009					
23	22	Curling	11/08/2001					
24	23	Cyclisme	18/12/2008					
25	24	Deltaplane	27/12/2007					
26	25	Descente sur glace	11/08/2011					
27	26	Dressage	25/01/2011					
28	27	Equitation	25/01/2011			5	25	25
29	28	Escalade	29/12/2011					
30	29	Escrime	10/01/2008		1	1	3	8
31	30	Football	26/04/2012				1	61
32	31	Football américain	29/06/2009		5	1	5	1
33	32	Full contact-boxe américaine	12/07/2007			2		
34	33	Glisses aérotractées nautiques	05/01/2010					
35	34	Golf	27/04/2007	5	7	2	7	5
36	35	Gymnastique acrobatique	01/07/2008			1		
37	36	Gymnastique aérobic	01/07/2008	2	2	1		
38	37	Gymnastique artistique féminine	01/07/2008	2	2			
39	38	Gymnastique artistique masculine	01/07/2008	1		1		1
40	39	Gymnastique rythmique	01/07/2008				1	
41	40	Haltérophilie et musculation	01/07/2008					
42	41	Handball	04/01/2008	1	1	8	12	11
43	42	Handisport	12/07/2007					
44	43	Hockey	01/08/2008		1	3		

DESJEPS(suite)								
PERFORMANCE SPORTIVE(suite)				2010	2011	2012	2013	2014
45	44	Hockey sur glace	25/01/2011					
46	45	Judo-Jujitsu	18/12/2008	48	43	55	45	67
47	46	Karaté et disciplines associées	18/12/2008	25	30	16	5	2
48	47	Kick boxing	27/12/2007		1			3
49	48	Lutte et disciplines associées	18/05/2010					
50	49	Motocyclisme	28/04/2011			10		
51	50	Muaythai			3	1		
52	51	Natation course	15/03/2011				6	8
53	52	Natation synchronisée	15/03/2010					1
54	53	Parachutisme	11/07/2011		1	1	3	1
55	54	Parapente	27/12/2007		1	11	2	
56	55	Patinage	11/08/2011			1		
57	56	Pelote basque	15/10/2013					
58	57	Patinage de vitesse	11/08/2011					
59	58	Pentathlon Moderne	29/06/2009					
60	59	Pétanque	12/07/2007					
61	60	Plongée subaquatique	06/07/2011			2	3	3
62	61	Plongeon	15/03/2010					2
63	62	Roller skating	01/08/2008	1		1		
64	63	Rugby à XV	15/12/2006	23	29	28	26	19
65	64	Rugby à XIII	01/07/2008					
66	65	Savate boxe française	01/07/2008					2
67	66	Skateboard	01/08/2008				1	
68	67	Ski nautique et disciplines associées	29/06/2009					
69	68	Spéléologie	15/12/2006					
70	69	Sport adapté	12/07/2007					
71	70	Sport-boules	30/04/2013					
72	71	Squash	01/07/2008					
73	72	Surf	27/04/2007					
74	73	Taekwondo et disciplines associées	18/12/2008	1				1
75	74	Tennis	31/12/2007	45	38	52	36	70
76	75	Tennis de table	12/07/2007		2	3	2	4
77	76	Tir à l'arc	22/01/2008		1	1	1	
78	77	Tir sportif	04/01/2008		4	12	15	
79	78	Trampoline	01/08/2008		1			
80	79	Tumbling	01/08/2008	1				
81	80	Voile	01/08/2008	3	1	7	1	5
82	81	Vol à voile	12/08/2007	1				
83	82	Volley ball	01/08/2008		1	3	12	14
84	83	Water-polo	15/03/2010					

1.3.6.Focus certifiés diplômes de niveau II de la filière montagne

Niveau II de la filière montagne						
Diplôme / Spécialité / Mention		2010	2011	2012	2013	2014
Diplôme d'Etat d'alpinisme - guide de haute montagne	16/06/2014					

*En attente des données

1.3.7.Focus certifiés Niveau I BEES 3

BEES 3	2010	2011	2012	2013	2014
	0	1	3	0	5

Liste des disciplines présentées sur ces 5 années
 Plongée subaquatique : 4 candidats - 3 diplômés
 Boxe anglaise : 3 candidats - 3 diplômés
 Athlétisme : 3 candidats - 2 diplômés
 Voile : 2 candidats - aucun diplômé
 Equitation : 1 candidat - aucun diplômé
 Football : 1 candidat - 1 diplômé

1.4. Modalités d'accès à la certification

1.4.1.VAE : Diplômes délivrés par la VAE par année

		2010		2011		2012		2013		2014	
		Nb de diplôme délivrés par la VAE	% sur le Nb de diplômes délivrés dans l'année	Nb de diplôme délivrés par la VAE	% sur le Nb de diplômes délivrés dans l'année	Nb de diplôme délivrés par la VAE	% sur le Nb de diplômes délivrés dans l'année	Nb de diplôme délivrés par la VAE	% sur le Nb de diplômes délivrés dans l'année	Nb de diplôme délivrés par la VAE	% sur le Nb de diplômes délivrés dans l'année
BAPAAT		15	1,70%	8	1%	4	0,50%	10	1,50%	4	0,70%
BPJEPS	animation	207		207		188		177		201	
	sport	142		110		120		106		112	
	total	349	4,00%	317	3,60%	308	3,30%	286	2,80%	313	2,90%
DEJEPS	animation	24		45		44		47		56	
	sport	1		18		24		22		30	
	total	25	0,80%	63	1,50%	68	1,24%	69	1,40%	86	2,30%
DESJEPS	animation	3		6		5		7		11	
	sport	1		1		6		2		4	
	total	4	1,00%	7	1,70%	11	3,00%	9	2,00%	15	2,70%
Total				782		778		735		832	

On peut retenir de ce tableau que tous les ans entre 700 et 850 diplômes du ministère chargé des sports sont délivrés par la voie de la VAE

1.4.2.-Apprentissage.

Pour l'année 2015 : **4454** stagiaires en formation étaient en contrat d'apprentissage

1.4.3.Taux d'insertion.

L'observation de l'insertion professionnelle des diplômés du sport et de l'animation s'appuie principalement sur 2 dispositifs : l'enquête « LOLF » et l'enquête « Génération » du Céreq.

A. Sources de données et modalités de recueil

De périodicité annuelle, le premier dispositif est mis en œuvre dans le cadre des indicateurs LOLF de performance et mesure l'insertion des diplômés à 6 mois. Pilotée et coordonnée par le ministère, l'enquête « LOLF » est réalisée par les DRJSCS auprès de leurs diplômés de l'année précédente. Le questionnaire de base recueille les éléments de calcul de l'indicateur annuel d'insertion (5.1 proportion de diplômé(e)s qui occupent effectivement un emploi en rapport avec la qualification obtenue après la délivrance du diplôme).

L'enquête présente l'avantage de couvrir la quasi-totalité de la population concernée. D'un questionnement plus court (7 questions), elle bénéficie d'un taux de réponse correct (environ 50%). Le diplômé est-il en emploi, de nouveau en formation, au chômage... ? L'emploi est-il en adéquation avec la formation suivie ? S'agit-il d'emplois salarié, indépendant, cumulant les 2 statuts ? L'enquête fournit essentiellement des données quantitatives qui cernent la situation du diplômé par rapport à l'emploi au moment de l'enquête. Le ministère centralise et traite les données agrégées des régions qui permettent d'obtenir l'indicateur national annuel.

Suivant les régions, le questionnaire de base est enrichi en fonction des besoins d'informations spécifiques et les résultats des enquêtes parfois intégrés dans un dispositif d'observation régional plus complet.

L'enquête du CEREQ est une enquête triennale, réalisée depuis 1997, qui interroge les jeunes diplômés, trois ans après leur sortie du système éducatif. L'objectif des enquêtes « génération » est de suivre le parcours d'insertion des jeunes et d'analyser les premières années de vie active. Dispositif plus lourd, elles portent sur des échantillons de 30 000 ou 60 000 individus suivant les années.

Complémentaire à l'enquête annuelle LOLF, ce dispositif participe à la connaissance de la population des diplômés et offre, de façon régulière, une vision rétrospective de leur parcours d'insertion.

Chaque enquête « génération » fait l'objet d'extensions d'échantillons pour différents commanditaires (DREES, DEPP, Pôle Emploi...). Depuis 2004 une extension de chaque enquête est réalisée à la demande du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative. Elles présentent un triple intérêt. L'extension de l'échantillon assure une surreprésentation des diplômés du sport et de l'animation. L'extension du champ permet d'interroger des individus « post-initiaux », considérés hors champ dans l'enquête de base du Céreq. Il s'agit de diplômés du sport ou de l'animation ayant quitté le système éducatif au moins un an avant l'entrée en formation. Ces individus ont donc obtenu leur diplôme 3 ans avant l'enquête, mais ce n'était pas leur première sortie du système éducatif. Plus de la moitié des effectifs répondant à l'enquête sont dans cette situation. Enfin l'extension du questionnement permet de qualifier des situations particulières, comme le cumul d'activités notamment, fréquent dans le domaine étudié.

Les diplômés concernés sont réactualisés lors de l'établissement de la convention, la dernière enquête en particulier couvre les diplômés des BAPAAT, BEES, BPJEPS, DEFA, DE JEPS et DESJEPS. La taille de l'extension d'échantillon vise à atteindre un total de 1 500 répondants.

Les questions posées lors de cette enquête permettent de mieux connaître les diplômés afin de :

- Dresser leur profil sociodémographique,
- caractériser le premier emploi, les changements d'emploi et l'évolution des statuts d'emploi,
- déterminer les niveaux de rémunération,
- analyser leurs différentes trajectoires professionnelles.

L'insertion professionnelle de ces diplômés peut être également comparée à celle des diplômés de même niveau du secteur tertiaire grâce à l'enquête nationale du CEREQ. Par ailleurs, 2 modules spécifiques demandés par le ministère, permettent de :

- Caractériser l'insertion des diplômés post-initiaux,
- Mesurer la multi-activité au travers du temps partiel.

La collecte de la « génération 2013 » va débuter au printemps 2016, tandis que l'enquête « génération 2010 » a fourni les résultats les plus récents qui, comme à chaque enquête, ont donné lieu à une première étude sur l'insertion professionnelle. Elle devrait être complétée, comme dans l'enquête précédente, par une étude sur les parcours professionnels qui ont suivi l'accès à l'emploi.

L'observation de l'insertion professionnelle donne également lieu à des travaux plus ponctuels. Est suivie en particulier l'application des dispositifs successifs d'emplois aidés dans le périmètre ministériel. Ainsi, en complément du reporting mensuel des contrats aidés, une étude est en cours de réalisation. S'appuyant sur des données de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) fournies par la DARES, elle est centrée sur les CUI-CAE et les emplois d'avenir, et précise la place des métiers du sport et de l'animation dans ces dispositifs, ainsi que les caractéristiques des bénéficiaires.

L'observation s'enrichit utilement de données de cadrage issues d'autres sources. Dans les chiffres clés du sport, publiés annuellement, la base de données de l'ACOSS par exemple est utilisée pour suivre l'évolution du nombre d'établissements et de postes salariés dans l'ensemble du secteur sportif marchand et des associations qui en relèvent. Enfin les publications régionales, relayées par le réseau des DROEF (Dispositifs Régionaux d'Observation de l'Emploi et de la Formation), fournissent un éclairage supplémentaire sur les caractéristiques locales de l'emploi.

B. Résultats

Les quelques données qui suivent, extraites des bilans, publications ou documents de travail, donnent un aperçu de la complémentarité des informations suivant les sources :

L'enquête « LOLF »

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nombre de diplômés	10 324	9 234	9 286	9 315	9 009	7 018
Nombre de diplômés en emploi	8 531	7 636	7 532	6 732	5 954	5 716
Taux d'emploi	82,7%	82,7%	81,1%	82,3%	78,7%	81,4%
Dont part d'emplois en lien direct avec la formation	70,9%	70,3%	68,5%	67,6%	73,0%	79,4%

Source : Enquête LOLF - Indicateur 5.1

Champ : Diplômes du sport de niveau IV (BEES et spécialités sportives du BP JEPS)

7 000 diplômes du sport de niveau IV ont été délivrés en 2014. Au 1^{er} janvier 2015, 5 700 d'entre eux sont en emploi et huit sur dix occupent un emploi directement en lien avec la formation suivie. La baisse de volume est portée principalement par les BEES...

Comparée à l'année précédente, l'insertion des BPJEPS progresse en volume et en qualité (+ 2 points en emploi, + 1 point en lien direct avec la qualification), tandis qu'elle recule pour les BEES (-4 points) mais reste plus souvent directement liée à la qualification.

Les emplois s'avèrent cette année un peu moins précaire, surtout pour les BEES...57% des BEES en emploi déclarent exercer en CDI, contre 49% des BP JEPS.

...Dans l'animation : un peu moins de diplômés, une insertion stable...84% occupent un poste en relation directe avec leur diplôme.

L'enquête Céreq 2013

Le temps d'accès au premier emploi est rapide... 65 % des diplômés sortant de formation initiale sont en emploi dès le mois qui suit l'obtention du diplôme. Cette proportion atteint 75% pour les « post-initiaux ».

Le premier emploi est relativement durable, avec une durée moyenne de deux ans... 86 % des diplômés du champ jeunesse et sports sont en emploi à la date de l'enquête. C'est plus que pour l'ensemble de la génération, tous diplômes confondus (77 %). Ce taux est également supérieur à celui des diplômés d'un CAP, BEP, bac professionnel ou bac technologique du secteur tertiaire (66 %).

4 secteurs d'activités accueillent la majorité des diplômés sur leur premier emploi...

Si le taux de CDD ou d'emplois à durée indéterminée (CDI et fonctionnaires) est resté stable depuis la précédente enquête, la proportion de contrats aidés a en revanche légèrement augmenté, pour la première fois depuis l'enquête sur la génération 2001... Deux tiers des diplômés sont en CDD ou en emploi à durée indéterminée sur leur premier emploi, soit la même proportion que pour l'ensemble de la génération, tous diplômes confondus. Pour les diplômés d'un CAP, BEP, bac professionnel ou bac technologique du secteur tertiaire, cette proportion est de 56 %.

Le temps partiel a continué de se développer. Il est en constante augmentation depuis l'enquête sur la génération 2001, tandis que la pluriactivité a légèrement diminué depuis la précédente enquête...

Plus d'un diplômé sur cinq est pluriactif sur le premier emploi.

Les titulaires d'un BEES demeurent les mieux rémunérés parmi les diplômés de niveau IV, avec des niveaux de rémunérations semblables à ceux des titulaires d'un DE JEPS (niveau III). Comme dans l'enquête précédente, c'est cependant pour eux que la dispersion des salaires est la plus importante...

L'étude sur les contrats aidés (en cours de réalisation)

De 2010 à 2015, 359 700 conventions d'emplois aidés ont été signées dans le périmètre ministériel chargé de la jeunesse et des sports...Appréhendées sous un angle métier, 171 000 conventions ont concerné un emploi du sport ou de l'animation, dans l'ensemble des secteurs non marchands. Plus de la moitié relèvent du périmètre ministériel Jeunesse et Sports (53%).

La mise en place des emplois d'avenir, réservés aux 16-25 ans, s'est traduite, pour cette population, par une diminution des signatures en CUI-CAE. Elles représentent aujourd'hui un bénéficiaire sur cinq, contre un sur trois en 2012.

Les emplois d'avenir de niveau BEP/CAP (cible principale du dispositif) rassemblent 57% des bénéficiaires (39% en CUI-CAE). Plus de 90% des bénéficiaires n'étaient pas en emploi avant l'embauche. De par leurs profils, l'insertion des emplois d'avenir est globalement plus rapide. Un tiers d'entre eux est resté sans emploi moins de 6 mois, tandis que deux tiers des CUI-CAE ont connu un chômage de longue durée.

Les emplois s'exercent principalement dans les associations du champ Sports et Jeunesse... Dans le périmètre du ministère des Affaires Sociales, ils se répartissent entre associations (2/3 des emplois) et établissements publics (1/3 des emplois), d'accueil social et de santé notamment.

La répartition par métier met en évidence le poids important des emplois de l'animation. D'un âge médian de 23 ans, 19 000 animateurs de loisirs auprès des jeunes (73% de femmes) et 9 500 éducateurs d'activités sportives (82% d'hommes) constituent les plus gros effectifs du champ étudié. Comparativement, les conventions relatives à l'éducation en activités sportives se caractérisent par des niveaux de formation plus élevés, des emplois à temps plein et des CDI plus nombreux, des formations qualifiantes plus fréquemment prévues.

2. Les articulations entre certifications.

2.1. Instances transversales.

Il n'existe qu'une CPC dans notre ministère et pas d'instance transversale entre CPC d'autres ministères.

La direction des sports siège dans d'autres CPC au titre de la représentation des pouvoirs publics :

- CPC du spectacle vivant (Ministère de la Culture et de la Communication)
- 20^e CPC secteurs sanitaire et social, médico-social (Ministère de l'Éducation nationale)
- CPC du Tourisme, du Loisir, de la Restauration et de l'Hôtellerie (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)
- CPC du travail social et de l'intervention sociale (Ministère des affaires sociales).
- CPC des métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces (MAAF)

2.2. Chevauchements.

2.2.1. Passerelles existantes avec les diplômes du champ des affaires sociales :

Deux diplômes du champ de notre CPC sont cosignés par le ministère des affaires sociales :

La spécialité « animation sociale » du BPJEPS et la mention « animation sociale » du DEJEPS

Deux diplômes du champ de la CPC du travail social et de l'intervention sociale sont cosignés par notre ministère : le Diplôme d'État d'éducateur spécialisé et le Diplôme d'État de moniteur éducateur.

Des passerelles et des allègements existent entre le DEJEPS et les DEASS, DEES, DEEJE, DEETS, DECESF.

Des passerelles et des allègements existent entre le BPJEPS et les DEAVS, DEAMP, DETISF.

2.2.2. Passerelles existantes avec les titres du ministère de l'emploi :

Des passerelles et des allègements existent entre le BPJEPS animation sociale et le titre professionnel de « Technicien Médiation Services- TMS ».

2.2.3. Passerelles existantes avec les diplômes du ministère de l'Éducation nationale :

Le Bac Pro quelque soit son champ donne des équivalences avec le BPJEPS quelque soit sa spécialité.

Des passerelles et des allègements existent entre le BPJEPS loisirs tous publics et le CAP petite enfance

2.2.4. Passerelles existantes avec les diplômes du ministère de l'agriculture.

Le Bac Pro quelque soit son champ donne des équivalences avec le BPJEPS quelque soit sa spécialité.

Le BPREA et le BPREH donnent des équivalences avec le BPJEPS spécialité « activités équestres ».

Le Baccalauréat professionnel "services de proximité et vie locale" donne des équivalences avec le BPJEPS spécialité « animation culturelle ».

Le DEJEPS « animation socio-éducative ou culturelle », mention « développement de projets, territoires et réseaux » donne des équivalences avec le BTS « gestion et protection de la nature ».

2.2.5. Passerelles existantes avec le ministère chargé de l'environnement et du développement durable.

Le brevet de Capitaine 200 donne des équivalences avec le BPJEPS spécialité « voile » et le DEJEPS perfectionnement sportif mention « voile ».

La licence professionnelle de parachutisme donne des équivalence avec le BPJEPS spécialité « parachutisme » et le DEJEPS perfectionnement sportif mention « parachutisme ».

Le brevet de pilote accompagné de celui d'instructeur donne des équivalences avec le DEJEPS perfectionnement sportif mention « aviation légère ».

2.3. Membres communs.

Seule la représentation employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECSO) membre de notre CPC est aussi membre de la CPC du travail social et de l'intervention sociale.

Les autres représentations employeurs sont des représentations sectorielles dans les champs de l'animation et/ou du sport (CNEA et COSMOS) et sont les organisations représentées dans le collège employeur de la branche professionnelle concernée.

Les représentations salariées sont les fédérations des organisations représentatives dans les deux branches.

2.4. Articulation avec les CQP.

Les CQP du champ de l'encadrement des activités physiques et sportives (activité réglementée) doivent être présentés en CPC pour avis sur la garantie de sécurité des pratiquants et des tiers.

Au delà de cette spécificité, l'articulation réside dans leur prise en compte dans les différentes passerelles, mais il n'y a pas de relation entre le ministère et les branches professionnelles quand à la création ou les évolutions de CQP existants.

Les relations du ministère avec les deux branches professionnelles (sport et animation) sont bonnes et très régulières. On peut parler d'un certain attachement à la filière d'État de certification de niveau IV qui reste le centre de gravité des certifications des deux secteurs.

3. Les instances consultatives

3.1. Historique de création de la CPC.

Initialement instituée par l'arrêté du 27 septembre 1999.

3.2. Périmètre.

La CPC couvre les champs du sport et de l'animation. Ce sont les champs couverts par la branche professionnelle du sport et celle de l'animation et leur convention collective respective.

Le périmètre des métiers du sport correspond à celui du secrétariat d'État au sport et à la direction des sports dont dépend la sous-direction emploi formation (DS C) et le Bureau C1 (bureau des métiers, des diplômes et de la réglementation) qui a en charge la CPC.

Le périmètre des métiers de l'animation est dans le champ du ministère chargé de la jeunesse et des sports et de sa direction de la jeunesse, de la vie éducation populaire (DJEPVA). Les certifications d'État dans ce champ sont cependant aussi créées par le bureau DS C1.

3.3. Missions et textes de référence.

3.3.1. Missions.

Art D 142-34 du code du sport :

« La commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation formule des avis et des propositions sur :

1. La définition et l'évolution des certifications et de leur architecture dans le domaine considéré ;
2. L'élaboration des référentiels d'activités professionnelles découlant de l'analyse des métiers existants et émergents ;
3. La conception des référentiels de certification des compétences professionnelles ;
4. Le développement des moyens de formation notamment par l'apprentissage et la formation professionnelle continue, en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des besoins de qualification du secteur considéré ;
5. Les questions d'ordre technique et pédagogique ayant trait à l'élaboration et à l'organisation des cycles de formation.

Elle peut être saisie de toute question générale ou particulière touchant aux formations concernant les métiers du sport et de l'animation. A cet effet, elle peut proposer à chaque ministre intéressé des actions coordonnées dans un secteur de formation commun.

Pour tout diplôme préparant à l'exercice d'une activité se déroulant dans un environnement spécifique, telle que mentionnée aux articles [R. 212-7](#) et [R. 212-91](#), la commission consultative compétente pour cette activité, lorsqu'elle existe, est consultée préalablement à la saisine de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation. »

3.3.2. Textes de référence

Initialement instituée par **l'arrêté du 27 septembre 1999**.

Recrée par le **décret 2009 - 660 du 10 juin 2009** relatif à l'institution d'une commission professionnelle consultative des « métiers du sport et de l'animation » auprès du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé des sports pour une durée de 4 ans, conformément au décret n° 2006-672 du 08 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement des commissions administratives à caractère consultatif qui prévoit que ces commissions sont créées par décret pour une durée maximale de 5 ans

Composition et fonctionnement définis dans **l'arrêté du 10 juin 2009** relatif à la composition et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative « des métiers du sport et de l'animation » et modifiant les dispositions réglementaires du code du sport. (Articles A.142-20 à 142-32 du code du sport).

Renouvelée par le **décret 2013 – 602 du 08 juillet 2013** portant renouvellement de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation pour une durée de 5 ans, instituée **jusqu'au 08 juillet 2018**.

Arrêté du 28 janvier 2014 modifiant les dispositions réglementaires du code du sport (composition).
Arrêté de nomination du 17 avril 2014.

Conformément à **l'arrêté du 10 Juin 2009** relatif à la composition et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative des « métiers du sport et de l'animation » et modifiant les dispositions réglementaires du code du sport (**ART A.142-20 à A.142-32 du code du sport**) :

Une sous - commission est chargée de traiter les questions relatives aux métiers du **sport** (Art A.142-23 du code du sport).

Une sous - commission est chargée de traiter les questions relatives aux métiers de l'**animation** (Art A.142-24 du code du sport).

« Les sous - commissions rendent compte de leurs travaux à la CPC.

En outre la CPC peut instituer, pour l'examen de certains problèmes, des sous - commissions temporaires ou permanentes au sein desquelles elle peut faire siéger en sus de ceux de ses membres qui auront été désignés pour en faire partie, toute personne dont la présence paraîtrait utile aux travaux entrepris .

Une instance de coordination composée des présidents et vice-présidents de la CPC et des deux sous - commissions ainsi que du secrétaire général est chargée de la préparation du programme des travaux des sous - commissions et de la commission et d'études particulières. Elle se réunit avant chaque réunion plénière de la CPC ».

3.4. Membres :

3.4.1. Commission Professionnelle Consultative des métiers du sport et de l'animation

4 collèges ; 41 membres nommés, Les présidents et vice-présidents des deux sous-commission sont membres de droit de la CPC Suppléants nommés pour les collèges 1, 2 et 4 (employeurs, salariés et personnalités qualifiées) Quorum = 22 présents ou représentés (1/2 membres nommés ou de droit +1), 1 pouvoir maximum par membre présent.			
1) Collège employeur	2) Collège salarié	3) Pouvoirs publics	4) Collège des personnalités qualifiées
8 représentants	8 représentants	12 représentants	13 personnalités : 9 désignées par le ministre chargé des sports, 1 par le CNAJEP, 1 par le CNOSE, 1 par le CNFPT, 1 par l'ARF
1 sur proposition de l'AMF	1 sur proposition de la CFDT	1 du ministre chargé de la jeunesse	1 désigné par le ministre au titre des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports
3 sur proposition du CNEA Vice-présidence actuelle	1 sur proposition de la CFE-CGC	1 du ministre chargé des sports	1 désigné par le ministre au titre des Conseillers Techniques Pédagogiques Supérieurs
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CFTC	1 du ministre chargé de l'éducation nationale	1 désigné par le ministre au titre des Conseillers Techniques Pédagogiques Supérieurs
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CGT	1 du ministre chargé de l'enseignement supérieur	1 désigné par le ministre au titre des Professeurs de Sport et CEPJ
3 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition de la CGT-FO Présidence actuelle	1 du ministre chargé de des affaires sociales	1 désigné par le ministre au titre de chef de service déconcentré régional chargé de la jeunesse et des sports ou représentant
3 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition du CNES	1 du ministre chargé de la formation professionnelle	1 représentant des établissements publics de formation
3 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition du FNASS	1 du ministre de l'intérieur	1 désigné par le ministre représentant des UFR STAPS
1 sur proposition du SNASCO	1 sur proposition de l'UNSA	1 du ministre chargé de l'agriculture	1 désigné par le ministre représentant des IUT carrières sociales
		1 du ministre chargé de la culture	1 désigné par le ministre représentant de l'association des directeurs techniques nationaux (ASDTN)
		1 du ministre de la défense	1 sur proposition du CNAJEP
		1 du ministre chargé du tourisme	1 sur proposition du CNOSE
		1 du centre d'étude et de recherche sur les qualifications - CEREQ	1 représentant de l'ARF
			1 représentant du CNEFPT

3.4.2.Sous -Commission des métiers du sport.

4 collèges ; 41 membres Pas de suppléant pour les collèges 1 et 2 (employeurs et salariés). mais représentation possible sur désignation de l'organisation hors arrêté de nomination ou pouvoir (1 pouvoir par membre présent maximum) Collège pouvoirs publics et personnalités qualifiées idem liste de la CPC Pas de quorum			
1) Collège employeur	2) Collège salarié	3) Pouvoirs publics <i>idem CPC</i>	4) Collège des personnalités qualifiées <i>idem CPC</i>
8 représentants	8 représentants	12 représentants	13 personnalités : 9 désignées par le ministre chargé des sports, 1 par le CNAJEP, 1 par le CNOSF, 1 par le CNFPT, par l'ARF
1 sur proposition de l'AMF	1 sur proposition de la CFDT	1 du ministre chargé de la jeunesse	1 désigné par le ministre au titre des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CFE-CGC	1 du ministre chargé des sports	1 désigné par le ministre au titre des Conseillers Techniques Pédagogiques Supérieurs
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CFTC Vice-présidence actuelle	1 du ministre chargé de l'éducation nationale	1 désigné par le ministre au titre des Conseillers Techniques Pédagogiques Supérieurs
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CGT	1 du ministre chargé de l'enseignement supérieur	1 désigné par le ministre au titre des Professeurs de Sport et CEPJ
4 sur proposition du COSMOS Présidence actuelle	1 sur proposition de la CGT-FO	1 du ministre chargé de des affaires sociales	1 désigné par le ministre au titre de chef de service déconcentré régional chargé de la jeunesse et des sports ou représentant
4 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition du CNES	1 du ministre chargé de la formation professionnelle	1 représentant des établissements publics de formation
4 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition du FNASS	1 du ministre de l'intérieur	1 désigné par le ministre représentant des UFR STAPS
4 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition de l'UNSA	1 du ministre chargé de l'agriculture	1 désigné par le ministre représentant des IUT carrières sociales
		1 du ministre chargé de la culture	1 désigné par le ministre représentant de l'association des directeurs techniques nationaux (ASDTN)
		1 du ministre de la défense	1 sur proposition du CNAJEP
		1 du ministre chargé du tourisme	1 sur proposition du CNOSF
		1 du centre d'étude et de recherche sur les qualifications - CEREQ	1 représentant de l'ARF
			1 représentant du CNFPT

3.4.3.Sous-Commission des métiers de l'animation.

4 collèges ; 37 membres Pas de suppléant pour les collèges 1 et 2 (employeurs et salariés). mais représentation possible sur désignation de l'organisation hors arrêté de nomination ou pouvoir (1 pouvoir par membre présent maximum) Collège pouvoirs publics et personnalités qualifiées idem liste de la CPC Pas de quorum Pas de quorum			
1) Collège employeur	2) Collège salarié	3) Pouvoirs publics <i>idem CPC</i>	4) Collège des personnalités qualifiées <i>idem CPC</i>
6 représentants	6 représentants	12 représentants	13 personnalités : 9 désignées par le ministre chargé des sports, 1 par le CNAJEP, 1 par le CNOSE, 1 par le CNFPT, 1 par l'ARF
1 sur proposition de l'AMF	1 sur proposition de la CFDT	1 du ministre chargé de la jeunesse	1 désigné par le ministre au titre des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports
3 sur proposition du CNEA Présidence actuelle	1 sur proposition de la CFE-CGC Vice présidence actuelle	1 du ministre chargé des sports	1 désigné par le ministre au titre des Conseillers Techniques Pédagogiques Supérieurs
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CFTC	1 du ministre chargé de l'éducation nationale	1 désigné par le ministre au titre des Conseillers Techniques Pédagogiques Supérieurs
3 sur proposition du CNEA	1 sur proposition de la CGT	1 du ministre chargé de l'enseignement supérieur	1 désigné par le ministre au titre des Professeurs de Sport et CEPJ
1 sur proposition du COSMOS	1 sur proposition de la CGT-FO	1 du ministre chargé de des affaires sociales	1 désigné par le ministre au titre de chef de service déconcentré régional chargé de la jeunesse et des sports ou représentant
1 sur proposition du SNASCO	1 sur proposition de l'UNSA	1 du ministre chargé de la formation professionnelle	1 représentant des établissements publics de formation
		1 du ministre de l'intérieur	1 désigné par le ministre représentant des UFR STAPS
		1 du ministre chargé de l'agriculture	1 désigné par le ministre représentant des IUT carrières sociales
		1 du ministre chargé de la culture	1 désigné par le ministre représentant de l'association des directeurs techniques nationaux (ASDTN)
		1 du ministre de la défense	1 sur proposition du CNAJEP
		1 du ministre chargé du tourisme	1 sur proposition du CNOSE
		1 du centre d'étude et de recherche sur les qualifications - CEREQ	1 représentant de l'ARF
			1 représentant du CNEFPT

3.5. Processus de désignation :

Les organisations professionnelles représentées dans les collèges employeurs et salariés sont listées dans l'arrêté de composition.

Ce sont les organisations représentatives siégeant dans les branches professionnelles du sport et / ou de l'animation. Dans le collège employeur s'y ajoutent : l'AMF - Association des Maires de France et le SNAESCO - Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial. Les organisations proposent leurs représentants titulaires (et leur suppléants pour la commission plénière seulement) qui sont listés dans l'arrêté de nomination pris conjointement par les ministres chargés des sports et de la jeunesse :

- 8 représentants par collège pour la CPC et la sous - commission sport,
- 6 représentants par collège pour la sous - commission animation.

Les 12 représentants des pouvoirs publics : 11 représentent leur ministre de tutelle, un représente le CEREQ. Ils ne sont pas nominalement désignés dans l'arrêté de nomination. Ils participent aux travaux des sous-commissions.

Les 13 personnalités qualifiées sont choisies en raison de leur compétence, dans le domaine des qualifications et des formations, elles participent aux travaux des sous – commissions.

- a) **Neuf personnalités** sont désignées par le ministre chargé de la jeunesse et le ministre chargé des sports, dont un chef de service déconcentré régional chargé de la jeunesse et des sports ou son représentant, un représentant des établissements de formation mentionnés à l'article L. 211-1 du code du sport, des représentants du corps de l'inspection et des corps des personnels techniques et pédagogiques du ministère chargé de la jeunesse et des sports (IJS-inspecteur de la jeunesse et des sports, CTPS- conseiller technique pédagogique supérieur, PS-professeur de sport, CEPJ-conseiller d'éducation populaire et de jeunesse)
- b) **Deux personnalités proposées**, respectivement, par le président du Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (**CNAJEP**) et par le président du Comité national olympique et sportif français (**CNOSF**)
- c) **Un représentant** du Centre national de la fonction publique territoriale (**CNFPT**).
- d) **Un représentant** de l'Association des régions de France (**ARF**).

Les présidences et vice-présidences de la CPC et des deux sous-commissions sont assurées à tour de rôle par un représentant du collège employeurs et un représentant du collège salariés que chaque collège désigne, les présidences et vice présidences sont tournantes tous les 2 ans.

Le dernier arrêté de nomination des membres de la CPC a été pris en date du **17 avril 2014**. La nomination des présidents et vice-présidents de la CPC et des sous-commissions s'est déroulée lors de la CPC du **27 mai 2014**.

La présidence de la CPC est actuellement assurée par le collège salariés en la personne de **Yann Poyet (CGT-FO)**, la vice-présidence est assurée par le collège employeurs en la personne de **Sophie Dargelos (CNEA)**.

La présidence de la sous - commission sport est assurée par le collège employeurs en la personne de **Gladys Bézier (CoSmoS)**, la vice-présidence par le collège salariés en la personne d'**Yves Béchu (CFTC)**

La présidence de la sous - commission Animation est assurée par le collège employeur en la personne d'**Henri Borentin (CNEA)**, la vice –présidence est assurée par le collège salarié en la personne d'**Antoine Prost (CFE-CGC)**

3.6. Modalités d'organisation du travail de la CPC :

3.6.1. Les modalités d'organisation des travaux sont précisés dans les articles A142-28 à A142-31 du code du sport.

-Article A142-27 : Un agent de la direction des sports nommé par le ministre chargé de la jeunesse et le ministre chargé des sports exerce les fonctions de secrétaire général de la commission. Il organise le secrétariat des réunions et coordonne les travaux de la commission et des sous-commissions.

-Article A142-28 : Une instance de coordination, composée des présidents et vice-présidents de la commission plénière et de chaque sous-commission ainsi que du secrétaire général visé à l'article A. 142-27, est créée. Elle est chargée de la préparation du programme des travaux des sous-commissions et de la commission et d'études particulières.

Article A142- Le programme du travail annuel est arrêté, après avis de l'instance de coordination mentionnée à l'article A. 142-28, par accord entre le directeur des sports et le président de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation. A défaut d'accord, le programme est arrêté par le ministre chargé de la jeunesse et le ministre chargé des sports.

-Article A142-30-La commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation se réunit au moins deux fois par an. Elle siège valablement si la majorité de ses membres est présente ou représentée. A défaut de quorum, elle se réunit sous un délai de quinze jours et peut délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Article A142-31 La commission est informée régulièrement, et au moins une fois par an, de la suite réservée à ses travaux. La commission édicte un règlement intérieur définissant les modalités de son fonctionnement

Le secrétariat est assuré par le bureau DS C1.

Les 2 sous-commissions sont instituées dans les mêmes textes que la CPC.

3.6.2. Groupes de travail .

Nous distinguons les comités de pilotage comportant des représentants mandatés des branches professionnelles et des principaux acteurs de l'activité. En général, ils se réunissent deux fois pour ouvrir les travaux en définissant en concertation l'axe qui sera donné aux travaux et pour conclure les travaux en les validant ou en relevant les points de discussions et de divergences qu'il peut y avoir avant présentation en sous-commission.

Les travaux de rédaction des référentiels sont conduits par l'administration dans le cadre de groupes techniques composés d'experts.

Les échanges à tous les niveaux sont très souvent effectués par voie électronique. Les documents, officiels des sous-commissions et CPC sont exclusivement envoyés aux membres par voie électronique

(convocation avec liste in fine, ordre du jour, compte rendu, textes à l'étude, documents ...).

Les groupes de travail échangent par voie électronique.

3.6.3. Autres instances consultatives pour des activités se déroulant en environnement spécifique :

Art A142-5 à A 142-14 du code du sport : « Au sein du conseil supérieur des sports de montagne existe une commission emploi formation, trois sections permanentes et un pôle :

1° Une section permanente du ski alpin ;

2° Une section permanente du ski de fond ;

3° Une section permanente de l'alpinisme

Un pôle national des métiers de l'encadrement du ski et de l'alpinisme ».

Ces instances constituent des groupes techniques dont l'objet est de faire des propositions au ministère en particulier sur :

- L'élaboration et l'application des textes réglementaires
- La nature, le contenu et les conditions de délivrance des diplômes ou brevets d'Etat ;
- La formation initiale et continue.
- Et toutes affaires courantes ou toute question d'ordre technique présentant un caractère d'urgence.

3.6.4. Nombre annuel de réunions :

Réglementairement **la CPC** doit se réunir au moins deux fois par an. Elle s'est réunie 20 fois dans les 5 dernières années (2010 – 2015) au rythme moyen de **4 réunions par an** suivant l'actualité des projets et des travaux conduits.

La sous-commission sport se réunit au même rythme que la CPC environ 15 jours avant la CPC.

La sous-commission animation ne se réunit que lorsque les travaux à l'ordre du jour de la CPC concernent le secteur de l'animation. En 2011 les deux sous-commissions ont été réunies ensemble lors de deux réunions d'inter sous-commissions.

Nombre de réunion de la CPC et de ses deux sous-commissions			
	CPC	Sous commission sport	Sous commission animation
2013	3 réunions	3 réunions	1 réunion
2014	2 réunions	2 réunions	Pas de réunion
2015	4 réunions	4 réunions	3 réunions

Les réunions de sous-commissions durent en général deux heures pour la sous-commission des métiers de l'animation et trois heures pour celle des métiers du sport.

Les CPC plénières durent en général 3 heures.

Les comités de pilotage sont des réunions de 3 heures. Les groupes techniques suivant l'ampleur des travaux de la filière durent 3 heures (demi-journée) ou 5 ou 6 heures (la journée).

3.6.5.Participation des membres :

Le quorum a été systématiquement atteint.

30% des membres de la CPC (titulaire ou suppléant) ont été présents à 100 % des réunions de la CPC depuis sa reconstitution en 2014.

50% des membres (titulaire ou suppléant) ont assisté à 5 réunions minimum sur les 6 .

75% des membres ont assisté ou étaient représenté (pouvoir) à 5 réunions sur les 6.

15% des membres ont été absents non représentés (pouvoir) à plus de 3 réunions sur les 6.

3.6.6.Divergences :

La CPC et ses deux sous-commissions sont des lieux d'échanges et de débats mais tous les textes présentés pour avis en sous-commission ou en CPC font l'objet d'un vote à la sous-commission qui rend un avis à la CPC qui votera pour avis avec caractère officiel.

C'est tout le travail préparatoire de concertation et d'échange sur les points d'achoppement qui permet d'avoir des votes quasiment systématiquement largement favorables.

Il arrive cependant que lors des sous-commissions des propositions soient faites et retenues pour une présentation de texte modifié lors de la CPC.

Il arrive qu'un texte soit retiré du vote pour qu'il soit retravaillé afin de prendre en compte les oppositions qu'il suscite et d'obtenir une majorité favorable plus large des votes.

3.6.7.Travaux prospectifs :

Les études du ministère, du CEREQ ou des DROEF sont communiqués aux membres de la CPC ainsi que les statistiques réalisées sur les certifications du ministère.

Une commission observation a été créée dans le cadre du comité de concertation avec l'objectif de partager les différentes études et données des différents acteurs (MS, MENESR, CPNEF sport , CPNEF animation).

3.6.8.Élaboration des référentiels :

Le bureau DS C1 est en charge de l'écriture des référentiels des diplômes délivrés par le Ministère chargé des sports et le Ministère chargé de la jeunesse dans le champs de l'animation. Trois ingénieurs de formation se répartissent l'ensemble des disciplines et des activités pour le suivi des filières, la création ou l'évolution des diplômes délivrés par l'Etat. Les projets de création de diplômes sont présentés par l'administration **pour avis d'opportunité** en sous - commission puis en CPC.

Les textes réglementaires de création ou de modification de spécialité(s) ou de mention(s) de diplôme sont présentés **pour avis** en sous - commission puis en CPC.

Les textes réglementaires produits par l'administration comportent :

- **un référentiel professionnel** présentant les activités conduites dans l'exercice professionnel et les compétences nécessaires .

- **un référentiel de certification** définissant les compétences à certifier et (pas systématiquement) les modalités de certification.
- **des annexes** portant sur les exigences préalables à l'entrée en formation, celles préalables à la mise en situation pédagogique, les exigences pour les évaluateurs, les tuteurs...

Les éléments liés aux contenus et à l'organisation de la formation que le groupe technique souhaite communiquer aux organismes de formation sont compilés dans un livret pédagogique. C'est un outil d'appui mais qui n'a pas de portée réglementaire.

3.6.9.Publicité

Les comptes rendus de CPC sont accessibles sur l'intranet des agents du ministère des sports, de ses établissements et de ses services déconcentrés .

Ils ne sont pas publics.

Il n'y a pas de bilan annuel des travaux de la CPC.

4. Moyens

4.1. Jaune budgétaire :

Les montants figurent dans le jaune rectificatif pour les frais liés aux commissions.

Le budget de la CPC est pris sur le budget global de la direction des sports.

Pour 2014 et 2 réunions de CPC un budget de 4000 € a été estimé . Il correspond aux prises en charge des déplacements des membres .

4.2. ETP de l'administration.

La CPC et la conception de certification professionnelle du ministère des sports mobilisent :

2,5 ETP pour l'ingénierie.

0,5 ETP pour son secrétaire général.

0,25 ETP pour l'assistante administrative.

4.3. Estimation des moyens humains mobilisés.

4.3.1.La CPC et ses sous-commissions :

Moyenne de membres présents : 25

Durée moyenne de la réunion : 2h30

Nombre moyen de réunions / an (CPC+ sous-commissions) =6

La présence en réunion représente environ 53 jours ETP pour l'ensemble des autres acteurs (hors temps de trajet).

4.3.2.Les groupes de travail :

Exemple de la rénovation du BPJEPS en cours :

- 3 groupes de concertation sur l'architecture générale qui se sont réunis chacun trois fois :
25 personnes x 3 heures x 3 groupes : 675 h = estimation 96 jours ETP.
- La rénovation d'une discipline ou d'une activité :
2 copils de 25 personnes x 3 h = 150h
3 groupes techniques de 10 personnes x 3h : 90h = estimation 13 jours ETP.

4.3.3.Les prises en charge

Les frais de déplacement sont pris en charge suivant barème de l'administration.

Estimation pour l'année 2014 qui comptait deux réunions de CPC = 4000 €

**MINISTERE DE LA CULTURE ET DE
LA COMMUNICATION (MCC)**

QUESTIONNAIRE POUR LES MINISTÈRES CERTIFICATEURS DISPOSANT D'UNE INSTANCE CONSULTATIVE

COMMISSION CONSULTATIVE DU SPECTACLE VIVANT

REponses AU 4/03/2016

Le présent questionnaire est adressé à l'ensemble des ministères identifiés comme disposant, aux termes de l'article L335-6 du code de l'éducation, « *d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés* », communément appelées « commissions professionnelles consultatives » (CPC) ci-après, soit sept ministères :

- ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- ministère de la culture et de la communication,
- ministère de la jeunesse, de la ville et des sports,
- ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,
- ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,
- ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Le questionnaire est organisé en quatre parties : les certifications ; les articulations entre certifications ; les instances consultatives ; l'évaluation des moyens mis en œuvre.

Pour certaines questions, les ministères peuvent, au cas par cas, avoir déjà transmis à la mission certaines des informations, notamment dans le cadre de la cartographie établie en 2015. Dans ce cas, les ministères sont invités à renvoyer dans leur réponse vers le document donnant l'information, et éventuellement compléter l'information si nécessaire.

1 LES CERTIFICATIONS

1.1 Les certifications entrant dans le champ de chaque CPC

Pour chaque CPC de votre ministère, pourriez-vous svp fournir la liste des certifications entrant dans le champ de la CPC à la fin 2015 ? Comment se décompose le nombre de certifications par niveau de certification (niveaux 1 à 5 de la nomenclature de 1969) ?

La description des diplômes entrant à fin 2015 dans le champ de la CPC SV, structurés en deux familles de certifications – diplômes d’artistes interprètes et diplômes d’enseignants – figure dans la fiche descriptive de la commission professionnelle consultative du spectacle vivant, transmise en juillet 2015, voir plus particulièrement :

- paragraphe « Les diplômes concernés » page 4,

- paragraphe « bilan d’activité et chantiers en cours » pour la précision des niveaux de certification, page 5.

Pourriez-vous svp fournir la liste des créations, des renouvellements et des suppressions de certifications pour les années récentes, par exemple 2012, 2013, 2014 et 2015 ? Quelle analyse faites-vous de l’évolution du nombre de créations, de renouvellements et de suppressions de certifications au cours des années récentes ?

1) CREATIONS : *(les dates indiquées correspondent à la publication des arrêtés)*

- Classés au niveau II du RNCP :

- Diplôme national supérieur professionnel (DNSP) d’artiste de cirque : décembre 2013*
- DNSP de comédien, option acteur marionnettiste : juillet 2015*

- Classés au niveau III du RNCP :

- Diplôme d’État (DE) de professeur de cirque : juillet 2013*
- diplôme d’État (DE) de professeur de musique : mai 2011*
- diplôme d’État (DE) de professeur de danse : juillet 2015*
- diplôme d’État (DE) de professeur de théâtre : octobre 2015.*

2) Suppressions : aucune

3) Renouvellements : *La structuration du secteur de l’enseignement supérieur du spectacle vivant dans sa configuration actuelle est récente. Il en est de même des certifications du secteur : les premiers diplômes nationaux supérieurs professionnels de musicien, danseur et comédien, publiés et intégrés au R.N.C.P. après avis de la CPC SV, datent en effet de 2008.*

La problématique de renouvellement de certaines de ces certifications devra toutefois être abordée dans les années à venir, afin de réétudier certains référentiels de compétences, pour intégrer ou développer certaines compétences devenues primordiales, ou pour lesquels le contexte d’exercice du métier a sensiblement évolué.

Pour chacune des certifications existantes, quel est le rythme de renouvellement ?

S.O. actuellement

Pour les dernières certifications créées ou renouvelées (par exemple en 2013, 2014 et 2015), quels ont été les délais d’élaboration ? *nota : les délais seront mesurés entre la date d’examen de l’opportunité par la CPC et la date de validation de la certification par la CPC.*

En moyenne, une période de travail de 6 à 12 mois est nécessaire à l'élaboration des contenus pédagogiques, référentiels de compétences et textes réglementaires, d'un diplôme professionnel du spectacle vivant, avant sa présentation en CPC SV. Cette durée est variable selon la complexité de la problématique posée par la certification concernée et la disponibilité des membres des groupes de travail composés d'experts, chargés d'élaborer les textes et référentiels ; une telle situation explique ainsi un rythme de publication irrégulier.

En effet, l'appréhension du secteur professionnel du spectacle vivant nécessite, afin de bien cerner ce qui constitue sa spécificité, la « connaissance sensible » propre au domaine, l'intervention de professionnels, artistes, pédagogues et universitaires qui présentent une expertise faite à la fois d'une vision conceptuelle et d'une expérience de terrain, assorties d'un parcours très pointu dans chaque spécialité.

Pourriez-vous préciser quelles sont de plus les consultations ou procédures nécessaires en amont et en aval de l'intervention de la CPC ? En vertu de quels textes ? Quelle est votre estimation des délais liés à ces consultations ou procédures en amont et aval de l'intervention de la CPC ?

***En amont :** il s'agit essentiellement des travaux en groupes de travail, ceux-ci peuvent nécessiter pour chaque diplôme, entre 4 et 10 réunions consacrées à l'élaboration des contenus, avant présentation du projet de certification à la CPC SV plénière.*

***En aval :** une consultation du service juridique du ministère s'avère le plus souvent nécessaire, dans un souci d'orthodoxie législative, en particulier lorsqu'un décret doit être pris. Cette étape peut entraîner un délai d'étude de la problématique et de discussion avec le service juridique qui peut représenter globalement trois ou quatre mois, selon la complexité présentée, après présentation des textes à la CPC.*

1.2 Modalités d'élaboration des certifications

Pour chaque certification, existe-t-il :

- une décomposition en « blocs de compétences » (de type unités capitalisables, certificats de compétence ...) ? *Pas à ce stade ; néanmoins une réflexion est en cours pour déterminer des socles de compétences qui seraient communs à des certifications - diplômes d'enseignants et d'interprètes - de même niveau RNCP, et permettraient de déterminer des parcours de formation ou des modules communs sur certaines unités d'enseignement, aux contenus intégrant des compétences artistiques transversales.*

- des passerelles identifiées avec d'autres certifications ? *C'est un sujet en réflexion pour l'avenir dans le cadre de la définition de socles de compétences communs à certains diplômes d'enseignants et d'artistes interprètes. Toutefois, aujourd'hui, les DNSP, diplômes nationaux d'interprètes de niveau II, sont articulés avec des diplômes universitaires de niveau Bac + 3, dans le cadre d'un partenariat entre l'établissement d'enseignement supérieur et une université. Dans ce cadre, la préparation d'un DNSP permet également celle d'une licence universitaire, facilitant ainsi l'évolution professionnelle des étudiants dans le cadre d'une reconversion professionnelle.*

1.3 Population concernée par les certifications

Quelle est la taille de la population concernée par chaque certification ? (données récentes sur le nombre de personnes certifiées, éventuellement le nombre de personnes candidates si la donnée est aisément accessible) *Se référer à la fiche descriptive de la CPC SV pp. 7 et suivantes : Nombre total de diplômés depuis les premières habilitations d'établissements, sur la période 2008-2013, (tous établissements confondus), et nombre d'étudiants en formation par diplôme et par établissement.*

Rappel du nombre total de diplômés de chaque certification – période 2008-2013 :

- **Niveau III RNCP :**
 - **Diplôme d'Etat (DE) professeur de musique** **525**
- **Niveau II RNCP :**
 - **Diplôme national supérieur professionnel (DNSP) de musicien** **960**
 - **DNSP de danseur** **241**
 - **DNSP de comédien** **314**
 - **DNSP d'artiste de cirque : néant : 1ère promotion diplômée en 06/2016**

TOTAL : 2040 étudiants diplômés

A ces chiffres, il convient d'ajouter le nombre de diplômés du diplôme d'Etat (DE) de professeur de danse, mis en place depuis plus de 20 ans, soit environ 15000 titulaires de cette certification.

Quelles sont les modalités d'accès à la certification ? (données récentes sur le nombre de certifications obtenues : par la formation initiale, la formation continue et la VAE ; par l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ; par des demandeurs d'emploi) *Toutes les certifications – DNSP d'artistes interprètes et diplômes d'enseignants, CA et DE - sont accessibles en formation initiale, en formation continue, en procédure de VAE et VAA, aux étudiants et aux professionnels en activité ou sans emploi, qui ressentent le besoin d'un complément de formation pour réaliser un projet d'évolution professionnelle, une reconversion, par exemple pour évoluer d'une activité d'artiste-interprète vers le métier d'enseignant.*

Les DNSP, diplômes nationaux professionnels d'artistes interprètes en danse, musique, théâtre et dans les disciplines du cirque, sont aussi accessibles dans le cadre de la formation en alternance (contrats d'apprentissage).

Les données quantitatives sur la répartition des diplômés par modalités d'accès sont aujourd'hui difficiles à appréhender de manière globale, les campagnes d'habilitation ne concernant qu'un nombre restreint d'établissements chaque année. Un outil de suivi statistique, qui devrait permettre une segmentation à la fois plus fine et plus exhaustive des diplômés de chaque établissement, sera mis en place prochainement, dans le cadre d'une contractualisation sous forme de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens qui concernera progressivement chaque structure d'enseignement supérieur.

Quel est le taux d'insertion professionnelle des personnes pour chaque certification ? Merci svp de préciser la source de la donnée fournie et ses modalités de recueil. *Un taux d'insertion global pour chaque certification, intégrant l'ensemble des étudiants des établissements qui la délivrent, est aujourd'hui difficile à mesurer : le caractère hétérogène des établissements d'enseignement du spectacle vivant, s'agissant de leurs tailles, de leur organisation administrative et pédagogique, leur structuration parfois très récente, pour certains pôles d'enseignement supérieur expliquent cette difficulté. D'un autre côté, composé de structures permanentes (réseau des orchestres en région par exemple) mais aussi de compagnies et d'ensembles indépendants aux statuts associatifs, parfois de très petites tailles, le secteur est très atomisé et hétérogène du côté des employeurs. Cette caractéristique du secteur professionnel rend également difficile la mise en œuvre d'indicateurs fiables de suivi de l'insertion des artistes, sur des périodes au-delà de l'année suivant l'obtention du diplôme. Pour autant, il est dans les objectifs de la DGCA pour les années à venir, d'élaborer un dispositif de suivi de l'insertion des diplômés du spectacle vivant, avec la mise en place de tableaux de bord qui seraient intégrés à la procédure d'habilitation des établissements, et en lien avec les travaux de la CPC SV.*

2 LES ARTICULATIONS ENTRE CERTIFICATIONS

Existe-t-il des instances transversales à plusieurs CPC de votre ministère ou en commun avec des CPC d'un autre ministère ? Si oui, quels ont été les travaux produits dans ce cadre ? *Aucune instance transversale de ce type aujourd'hui.*

Quels sont les éventuels chevauchements de périmètre entre certaines CPC de votre ministère ou avec certaines CPC d'un autre ministère ? *Sans objet*

Quels sont les membres éventuellement communs à plusieurs CPC de votre ministère ou à certaines CPC de votre ministère et certaines CPC d'un autre ministère (si cette information vous est connue) ? *A notre connaissance, un seul membre actuel de la CPC SV siège également dans une autre CPC : il s'agit d'un membre d'une organisation représentative de salariés, qui occupe aussi la fonction de président de la 13ème CPC de l'éducation nationale relative aux métiers d'art.*

Comment s'articulent les certifications dans le champ des CPC de votre ministère avec les CQP des branches professionnelles ? Plus largement, quels sont les liens avec la ou les branches professionnelles concernées par les certifications vues dans les CPC de votre ministère ? *Les travaux de la CPC SV sont organisés en lien étroit avec la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV). Celle-ci est membre de la CPC SV, et sa déléguée générale y siège en tant qu'expert. La CPNEF-SV réunit par ailleurs des représentants d'organisations d'employeurs et de salariés qui siègent également pour certains, au sein de la CPC SV. Tout en préservant le caractère indépendant des deux instances, des contacts réguliers sont noués tout au long de l'année entre membres de la CPC et de la CPNEF-SV, pour conduire des réflexions sur des sujets touchant au suivi de l'emploi dans le spectacle vivant, afin d'appréhender les problématiques qu'ils posent dans un esprit de concertation.*

3 LES INSTANCES CONSULTATIVES (CPC OU COMITE SPECIALISE POUR LE MINISTERE DE LA MER)

Quel est l'historique de la création ou suppression des CPC dans votre ministère ?

Le décret n°2006-672 du 8 juin 2006, qui a abrogé les articles du code de l'éducation qui régissaient les commissions professionnelles consultatives, a instauré le principe d'un renouvellement temporaire de ces commissions. Il a été complété par un arrêté publié le 19 juin 2006, portant création de la CPC SV. Celle-ci a été mise en place au ministère de la Culture et de la Communication en 2007.

Un décret de juin 2014, commun aux ministères des affaires sociales et de la santé, au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et au ministère de la Culture et de la Communication a renouvelé les CPC de chacun des trois ministères jusqu'au 31 décembre 2015.

Enfin, un très récent décret du 24 décembre 2015 a renouvelé pour une nouvelle période d'un an les trois CPC concernées. A la date d'aujourd'hui, la CPC SV a donc une existence juridique jusqu'au 31 décembre 2016.

Comment est défini le périmètre de chaque CPC ? Comment s'articule-t-il avec le périmètre du ministère ? A quelles branches professionnelles correspond-il ? *Le périmètre de la CPC SV ne concerne que la branche du spectacle vivant – regroupant les spécialités danse, musique, et théâtre – et ne couvre donc pas les certifications relevant du domaine des arts plastiques.*

Quelles sont les missions de la CPC ? Quels sont les textes de référence de la CPC ?

***Mission :** La CPC SV, installée au ministère de la Culture et de la Communication en 2007, a été créée dans le cadre de la démarche de structuration de ce secteur professionnel activement menée par l'État et les partenaires sociaux.*

Cette commission réunit les partenaires sociaux du secteur, les pouvoirs publics et des professionnels en activité nommés à titre d'experts pour se prononcer sur la création ou la rénovation des diplômes menant aux métiers du spectacle vivant, couvrant les spécialités du théâtre, de la musique, de la danse et des arts du cirque : diplômes d'artiste-interprète et diplômes d'enseignant artistique et de techniciens intervenant dans le champ du spectacle vivant.

Les représentants employeurs et salariés de la branche professionnelle compétente sont donc sollicités aux côtés de professionnels (artistes, enseignants ou responsables pédagogiques, professionnels de la technique dans le spectacle vivant) pour participer à l'élaboration des normes juridiques de référence et dans le cadre d'études d'opportunité ou de travaux en lien avec la question des qualifications professionnelles.

L'enjeu est d'assurer une véritable certification de l'offre d'enseignement supérieur du spectacle vivant, pour garantir la reconnaissance des diplômes délivrés, l'harmonisation des cursus, permettre une articulation des diplômes relevant du ministère de la Culture avec le schéma universitaire licence-master-doctorat par la mise en place de collaborations avec l'université permettant à ces étudiants d'obtenir également une licence (pour les diplômes nationaux supérieurs professionnels d'artiste-interprète), et favoriser ainsi la circulation des étudiants à l'échelle européenne.

L'objectif poursuivi est aussi de contribuer à la consolidation des parcours professionnels, afin d'améliorer l'insertion et la professionnalisation à l'entrée dans les métiers du secteur du spectacle.

Il s'agit par ailleurs d'intégrer dans la conception et l'élaboration des référentiels des diplômes certains dispositifs législatifs, liés à l'évolution des textes, en particulier les dispositifs prévus par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui a instauré différentes voies d'accès aux diplômes, notamment la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Textes de référence : *se reporter à la fiche descriptive de la CPC SV p.1 + réponse à la question précédente.*

Quel est le nombre de membres titulaires, décomposé par collègue (représentants des salariés/représentants des employeurs/pouvoirs publics/personnalités qualifiées/autres éventuellement) ? Les titulaires ont-ils tous des suppléants ? *Se reporter à la fiche descriptive de la CPC SV - p. 2 : paragraphe « Composition ».*

Processus de désignation des représentants professionnels : quel est le processus de désignation des organisations représentatives et des personnalités qualifiées ? Comment les membres sont-ils renouvelés ? Depuis combien de temps les membres actuels de la CPC sont-ils membres de la CPC ? *Les représentants professionnels sont désignés sur proposition de leurs organisations respectives, ou de leurs structures ou administrations d'appartenance. Ils sont nommés par arrêté du ministre chargé de la Culture pour une durée de quatre ans (le dernier arrêté a été pris en date du 25 mai 2016, sans préciser cette fois-ci la durée du mandat). Les représentants actuels sont membres de la commission depuis une durée de 3 à 6 ans en moyenne.*

Quelles sont les modalités d'organisation du travail de la CPC ? Existe-t-il un programme de travail ? Quel(le) administration ou organisme a en charge le secrétariat ? Existe-t-il des sous-commissions, groupes de travail, groupes techniques ? Dans quelle mesure le fonctionnement de la CPC s'appuie-t-il sur des échanges électroniques ?

Un programme de travail annuel ou pluriannuel de la CPC SV est défini par accord entre l'administration, le président et le vice-président, puis présenté et approuvé en commission plénière.

Secrétariat général : La CPC SV se réunit dans les locaux du ministère de la Culture et de la Communication et son secrétariat est assuré par la Direction Générale de la Création Artistique – Sous-Direction de l'Emploi, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Bureau de l'Enseignement Supérieur et de la Formation Professionnelle.

Existence de sous-commissions sectorielles : néant.

Groupes de travail : la commission institue des groupes de travail en tant que de besoin. La composition de ces groupes de travail est débattue en commission consultative professionnelle puis arrêtée par le directeur général de la création artistique. Ils réunissent, outre des partenaires sociaux, des professionnels en activité (représentants des établissements publics de l'enseignement supérieur, artistes-interprètes). Dix à quinze groupes de travail ont été ainsi mis en place depuis la création de la CPC, réunissant chacun entre dix et quinze participants.

Ces groupes de travail peuvent être également mis en place sur tous les sujets permettant de préciser l'articulation de l'enseignement supérieur avec l'exercice des métiers du spectacle vivant et de valoriser le lien emploi-formation.

Quels ont été le nombre de réunions de la CPC et la durée approximative de ces réunions pour les années 2013, 2014, 2015 ? Quels ont été le nombre et la durée approximative des réunions des sous-commissions, groupes de travail ou groupes techniques associés pour ces mêmes années

Sur les trois dernières années, la CPC SV s'est réunie au moins deux fois par an, et a aussi été convoquée ponctuellement entre deux sessions ordinaires, en cas de besoin particulier ou d'urgence sur un sujet, ce qui représente deux ou trois réunions par an. Chaque réunion plénière est organisée sur une demi-journée complète.

Les groupes de travail sont réunis en tant que de besoin, avec une fréquence et un mode d'organisation adaptés aux sujets à traiter. Le travail d'élaboration des référentiels de compétences et des textes qui leur sont associés (décrets, arrêtés) représente en moyenne chaque année, globalement et toutes certifications confondues, vingt à vingt-cinq séances de travail des groupes constitués, séances qui se déroulent sur une demi-journée ou, si nécessaire, sur une journée complète.

Pouvez-vous svp nous transmettre des informations sur la participation des membres des CPC aux réunions de celles-ci ? *Le taux de participation des représentants aux réunions plénières de la CPC SV est plutôt élevé, et le quorum a toujours été atteint (soit par présence physique soit par pouvoir délégué). Les participants sont motivés à l'idée de participer à une instance qui permet un dialogue direct entre les partenaires sociaux du secteur du spectacle et avec le ministère, favorisant ainsi un esprit de concertation dans un contexte social très sensible.*

Comment la CPC surmonte-t-elle les éventuelles divergences de vues entre ses membres ? Certains aspects donnent-ils lieu à des votes au sein de celle-ci ? *Si les débats au cours des réunions plénières font apparaître des divergences de vues, ou des controverses de fond particulièrement sensibles, un vote est organisé permettant de trancher ces questions. En tout état de cause un vote est mis en place, à la fin de l'examen de chaque texte, au moment de son adoption d'ensemble.*

La CPC s'appuie-t-elle sur des travaux prospectifs relatifs aux certifications ? Dans quelle mesure mène-t-elle ou fait-elle produire de tels travaux par des organismes compétents ? Qui sont ces organismes compétents ? *En dehors des réflexions qui sont conduites dans le cadre des groupes de travail, composés d'experts, interprètes et pédagogues, les travaux prospectifs utilisés par la CPC SV sont principalement ceux réalisés par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) et la CPNEF SV (cf supra) ; ils peuvent notamment s'appuyer sur les analyses du contrat d'étude prospective du spectacle vivant, diagnostic régulièrement actualisé sur la situation de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la formation dans le domaine du spectacle.*

Productions de la CPC : quels sont les référentiels produits par la CPC ? que couvrent-ils ? Existe-t-il un ou des guides méthodologiques pour élaborer ces référentiels ? Si oui, pouvez-vous svp nous les transmettre ? *Pour chaque diplôme, un référentiel de compétences et de certification spécifique est élaboré. Afin de prendre en compte la nature très particulière des diplômes d'artistes et d'enseignants (cf supra), et aussi dans un souci de souplesse et d'évolutivité, il n'y a pas de guide méthodologique unique. Une méthodologie spécifique est définie pour chaque certification, elle est discutée entre les membres de la DGCA qui pilotent le projet et l'organisation du travail au sein des groupes et les participants, afin d'appréhender le plus efficacement possible le champ de problématiques du diplôme concerné.*

Dans quelle mesure les travaux et avis de la CPC sont-ils publics ? La CPC établit-elle un bilan d'activité annuel ? Si oui, pouvez-vous svp nous transmettre les deniers bilans disponibles.

Sur le premier point de la question, les travaux de la CPC SV deviennent publics lors de la publication des textes au J.O., puis lors de l'intégration de la certification dans le système d'information du R.N.C.P., après procédure d'habilitation des établissements à délivrer le diplôme.

Sur la question du bilan, il n'est pas réalisé à l'heure actuelle de bilan annuel formalisé, des compte-rendus détaillés sont rédigés à l'issue de chaque réunion plénière, validés ensuite par l'ensemble des participants.

4 ESTIMATION DES MOYENS MIS EN ŒUVRE

La mission cherche à évaluer les moyens mis en œuvre pour l'élaboration et la reconnaissance des certifications par les administrations et par les autres acteurs impliqués dans ce processus. Ce périmètre de la mission exclut les moyens consacrés aux formations, ainsi que ceux liés à la certification individuelle des personnes (organisation des jurys notamment).

Sur ce périmètre, les questions suivantes visent à approcher l'ensemble des moyens mis en œuvre :

- A quoi correspondent les montants figurant dans le « jaune budgétaire » consacré aux commissions consultatives qui est associé au PLF pour 2016 ?
- Pourriez-vous svp nous transmettre une évaluation des ETP administratifs consacrés par votre ministère à l'élaboration et à la reconnaissance des certifications (organisation des réunions des CPC et autres, amont/aval des diverses réunions, ...), ou financés par celui-ci à cette fin, pour l'année 2015 et si possible les années 2013 et 2014 ?
- Hors ces ETP administratifs, vous serait-il possible d'évaluer, à partir du nombre de réunions tenues et du nombre de membres, le nombre de jours-hommes consacrés aux CPC chaque année par les autres acteurs ? Est-il possible de faire de même pour les réunions autres que celles de la CPC (autres instances liées comme les sous-commissions, groupes de travail...) ? ;
- Les réunions des CPC donnent-elle lieu à une prise en charge par votre ministère des coûts de transports, de restauration et éventuellement d'hébergement de leurs membres ? Si oui, quels ont-été ces coûts pour les années 2013, 2014 et 2015 ?
- Quels sont les éventuels coûts de prestations externes ? Existe-t-il d'autres coûts à prendre en compte ?

Sur l'ensemble de ce point n°4, se reporter à la fiche descriptive de la CPC SV, pp 4 et 5 : paragraphe « Coût/ financement ». La CPC SV ne fait par ailleurs pas appel, pour la conduite de ses travaux, à des prestataires externes ou à des cabinets-conseil.

Fiche descriptive de la commission professionnelle consultative **du spectacle vivant**

Ministère de la Culture et de la Communication
Direction Générale de la Création Artistique

PRESENTATION GENERALE

La commission professionnelle consultative du spectacle vivant (CPC SV) a été installée au ministère de la Culture et de la Communication en 2007. Elle est rattachée à la 18^{ème} branche d'activité dénommée « autres activités du secteur tertiaire ».

Textes de référence :

- Décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif : a abrogé les articles du code de l'éducation (D.335-33 à D.335-37), qui régissaient les commissions professionnelles consultatives, et a instauré une période de cinq ans pour la création ou le renouvellement des commissions administratives,

- Arrêté du 19 juin 2006 portant création de la CPC SV

- Décret n°2009-613 du 4 juin 2009

- Décret n° 2014-595 du 6 juin 2014 : renouvellement temporaire, jusqu'au 31 décembre 2015, des commissions professionnelles consultatives relevant du ministère des affaires sociales et de la santé, du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et du ministère de la Culture et de la Communication.

Date d'échéance : 31 décembre 2015

Mission :

L'instance a été créée dans le cadre de la démarche de structuration de ce secteur professionnel activement menée par l'État et les partenaires sociaux.

Cette commission réunit les partenaires sociaux du secteur, les pouvoirs publics et des professionnels en activité nommés à titre d'experts pour se prononcer sur la création ou la rénovation des diplômes menant aux métiers du spectacle vivant, couvrant les spécialités du théâtre, de la musique, de la danse et des arts du cirque (diplôme d'artiste-interprète, d'enseignant artistique et de techniciens intervenant dans le champ du spectacle vivant).

Secrétariat général :

La CPC SV se réunit dans les locaux du ministère et son secrétariat est assuré par la Direction Générale de la Création Artistique – Sous-Direction de l'Emploi, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Bureau de l'Enseignement Supérieur et de la Formation Professionnelle.

Existence de sous-commissions sectorielles : néant.

Composition :

Elle est fixée de la manière suivante :

1- Un collège de douze représentants des organisations syndicales d'employeurs, proposés par les organisations syndicales représentatives d'employeurs, devant représenter les secteurs du théâtre, de la musique, de la danse et du cirque, nommés par le ministre chargé de la culture après avis de la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant ;

2- Un collège de douze représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, proposés par les organisations syndicales de salariés devant représenter les secteurs du théâtre, de la musique, de la danse et du cirque, nommés par le ministre chargé de la culture après avis de la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant ;

3- Neuf représentants des pouvoirs publics nommés par le ministre chargé de la culture sur proposition des ministres concernés

- trois représentants du ministre chargé de la culture ;
 - un représentant du ministre chargé de l'enseignement scolaire ;
 - un représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
 - un représentant du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle ;
 - un représentant du ministre chargé de la jeunesse et des sports ;
- un représentant du ministre de l'intérieur ;
- un représentant du centre d'études et de recherche sur les qualifications.

4- Six personnalités qualifiées issues des secteurs concernés et choisies en raison de leurs compétences, nommées par le ministre chargé de la culture.

En même temps que chaque titulaire, est désigné un suppléant chargé de le remplacer en cas d'absence ou d'empêchement.

La commission professionnelle consultative du spectacle vivant est présidée par l'un de ses membres choisi alternativement dans le collège des employeurs et dans celui des salariés. Le président est assisté d'un vice-président appartenant à l'autre collège. La durée de leur fonction est de deux ans et demi. Ils préparent le programme annuel des travaux de la commission, organisent les débats et coordonnent les études éventuellement menées.

La commission peut en outre consulter des experts désignés selon les besoins par le ministre chargé de la culture, sur proposition du président de la commission, et entendre toute personne dont le concours est jugé utile à ses travaux.

ACTIVITE DE LA CPC SV

La création de diplômes d'État dans le secteur du spectacle vivant, sur laquelle la commission est amenée à statuer, répond à plusieurs objectifs :

- conforter et assurer une véritable certification de l'offre d'enseignement supérieur, en permettant la délivrance de diplômes pleinement reconnus ;

- améliorer la professionnalisation à l'entrée dans les métiers du secteur du spectacle ;
- faciliter la circulation des étudiants à l'échelle européenne par la clarification et l'harmonisation des cursus ;
- mieux articuler les diplômes relevant du ministère de la Culture et de la Communication avec le schéma universitaire licence-master-doctorat par la mise en place de collaborations avec l'université permettant à ces étudiants d'obtenir également une licence (pour les diplômes nationaux supérieurs professionnels d'artiste-interprète) ;
- faciliter l'ancrage des parcours de formation dans les réalités professionnelles.

Par ailleurs, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a contribué à modifier la conception des diplômes en instaurant le dispositif d'accès aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Désormais, les certifications professionnelles ne sont plus élaborées sur la base de cursus de formation pré-définis mais à partir de l'activité professionnelle effective des métiers auxquels ils préparent. Les représentants employeurs et salariés de la branche professionnelle compétente sont donc sollicités aux côtés de professionnels (artistes, enseignants ou responsables pédagogiques, professionnels de la technique dans le spectacle vivant) pour participer à l'élaboration des normes juridiques de référence et dans le cadre d'études d'opportunité ou de travaux en lien avec la question des qualifications professionnelles.

Fonctionnement :

La CPC SV formule des avis et des propositions sur l'opportunité de créer de nouveaux diplômes, de modifier les diplômes existants, au regard de l'environnement général (évolution des modes d'organisation du travail, des innovations technologiques, ...), des évolutions prévisibles de l'emploi et des besoins en qualifications, des effectifs concernés, des conditions d'accès à l'emploi. Sur ces points, la CPC du SV dispose notamment des analyses de la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF SV) et de l'observatoire de la branche professionnelle de l'Assurance Formation des Activités du Spectacle (AFDAS).

La consultation de cette commission sur les projets de diplôme permet également leur inscription de droit au répertoire national de certification professionnelle (RNCP). Ce registre, créé par la loi du 17 janvier 2002 pré-citée, permet une vraie lisibilité de l'offre nationale des certifications professionnelles. La commission nationale de certification professionnelle (CNCP), qui l'administre, contribue aux travaux menés par l'État sur la transparence des qualifications.

La CPC SV se réunit au moins deux fois par an, elle peut être aussi convoquée de façon exceptionnelle, entre deux sessions ordinaires, pour statuer sur un sujet précis ou donner un avis qui revêt un certain caractère d'urgence.

Afin d'élaborer les contenus des diplômes concernés, la commission institue des groupes de travail en tant que de besoin. La composition de ces groupes de travail est débattue en commission consultative professionnelle puis arrêtée par le directeur général de la création artistique. Ils réunissent, outre des partenaires sociaux, de professionnels en activité (représentants des établissements publics de l'enseignement supérieur, artistes-interprètes). Dix à quinze groupes de travail ont été ainsi mis en place depuis la création de la CPC, réunissant chacun entre dix et quinze participants.

Ces groupes de travail peuvent être également mis en place sur tous les sujets permettant de préciser l'articulation de l'enseignement supérieur avec l'exercice des métiers du spectacle vivant et de valoriser le lien emploi-formation.

Les groupes de travail identifient pour chaque diplôme les activités professionnelles visées, à partir de l'analyse des situations de travail, et en prenant en compte les évolutions prévisibles. Les compétences et savoirs associés sont définis à partir de ce travail.

Ces éléments sont formalisés dans un « référentiel métier » qui se décompose en un référentiel d'activités professionnelles et un référentiel de certification. Il sert de référence à l'élaboration de formations préparant à un diplôme déterminé. Le référentiel est également le texte sur lequel s'appuie un établissement pour mettre en œuvre la procédure de validation des acquis de l'expérience. Enfin, le référentiel métier est également utilisé pour évaluer les candidats au diplôme.

Le travail d'élaboration des référentiels et des textes qui leur sont associés (décrets, arrêtés) représente en moyenne chaque année, globalement et toutes certifications confondues, vingt à vingt-cinq séances de travail des groupes constitués.

Les diplômes concernés :

Les certifications qui entrent dans le champ de la CPC SV peuvent être classées en deux grandes familles : d'une part les diplômes d'artistes-interprètes, d'autre part les diplômes d'enseignants.

- Le diplôme qui valide un cursus d'enseignement supérieur d'artiste interprète est le diplôme national supérieur professionnel (DNSP) ; il existe actuellement dans quatre spécialités : DNSP de musicien, de danseur, de comédien, et d'artiste de cirque. La formation est assurée par des établissements habilités, comme les Pôles d'enseignement supérieur, les deux conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse (CNSMD) de Paris et Lyon, le conservatoire national supérieur d'art dramatique. Classé au niveau II du RNCP, le DNSP sanctionne un premier cycle d'études supérieures en trois ans, qui s'inscrit dans le schéma universitaire européen « LMD ». Dans ce cadre, le partenariat avec une université permet l'obtention du DNSP et d'une licence.

- Les diplômes d'enseignants se subdivisent en deux catégories :

- Le diplôme d'État (DE) de professeur (de musique, danse, théâtre, cirque), actuellement classé en niveau III du RNCP, s'inscrit également dans le dispositif européen d'enseignement supérieur. Il peut être obtenu par la voie de la formation initiale, dans le cadre des Pôles d'enseignement supérieur, ou des Centres de formation des enseignants de la danse et de la musique (CEFEDM), de la formation continue, ou, en tout ou partie, par la validation des acquis par l'expérience (VAE). Ce diplôme ouvre en particulier la voie aux concours de catégorie B de la fonction publique territoriale, d'assistant territorial d'enseignement artistique.

- Le certificat d'aptitude (CA) aux fonctions de professeur (de musique, danse, théâtre), aujourd'hui classé au niveau II du RNCP, peut être obtenu à l'issue d'une formation diplômante au sein de l'un des deux CNSMD de Paris ou Lyon, ou par la voie de la VAE. Son obtention donne accès aux concours de catégorie A de la fonction publique territoriale, pour exercer les fonctions de professeur d'enseignement artistique au sein des conservatoires classés par l'État.

Coût/ financement :

Cette commission ne dispose pas d'un budget propre. Les personnalités qualifiées externes, membres des groupes de travail ou de la CPC, peuvent être indemnisés sur demande pour leurs frais de déplacement.

L'observation historique sur les dernières années des montants remboursés aux participants permet d'évaluer le coût de fonctionnement de la CPC SV entre 1 000 et 3 000 € par an, selon les années.

A l'heure actuelle, un agent en équivalent temps-plein est chargé du suivi de la CPC SV, se décomposant en :

- 0,7 ETP : pour un chargé de mission,

- 0,3 ETP : pour le responsable du service.

Bilan d'activité et chantiers en cours :

Depuis sa création, la commission professionnelle consultative du spectacle vivant s'est réunie à quinze reprises et a permis la validation de plusieurs diplômes, qui ont contribué à une meilleure structuration de l'offre de l'enseignement supérieur :

- Classés au niveau II du RNCP :

- diplôme national supérieur professionnel (DNSP) de musicien (spécialité chef d'ensembles instrumentaux ou vocaux, instrumentiste/chanteur, métiers de la création musicale),
- DNSP de comédien,
- DNSP de danseur,
- DNSP d'artiste de cirque,
- DNSP de comédien, option acteur marionnettiste,

- Classés au niveau III du RNCP :

- diplôme d'État (DE) de professeur de cirque,
- diplôme d'État (DE) de professeur de musique,
- diplôme d'État (DE) de professeur de danse,
- diplôme d'État (DE) de professeur de théâtre.

Les chantiers actuellement en cours, validés par la CPC SV, et qui font l'objet de réunions régulières des groupes de travail constitués, ont pour principal objectif de conduire l'opération de réévaluation des diplômes d'enseignement, certificats d'aptitudes (CA) et diplômes d'État (DE), afin de placer ces deux certifications respectivement aux niveaux I et II du RNCP. Réinterroger leur positionnement, à l'aune de leurs contenus, correspond à un enjeu essentiel pour ces deux diplômes qui permettent en particulier à leurs titulaires d'accéder aux métiers d'enseignants – professeurs ou assistants d'enseignement artistique – au sein de la fonction publique territoriale, dans le réseau des conservatoires contrôlés par l'État.

Ainsi, sur les années 2015 et 2016, les travaux porteront principalement sur :

- le certificat d'aptitude (CA) de professeur de musique: réévaluation en niveau I,
- le certificat d'aptitude (CA) de professeur de danse : réévaluation en niveau I,
- le certificat d'aptitude (CA) de professeur d'art dramatique : réévaluation en niveau I,
- les certificats d'aptitude (CA) de directeur de conservatoire et la problématique de son articulation avec le certificat d'aptitude de professeur chargé de direction,
- le diplôme d'Etat (DE) de professeur de musique : réévaluation en niveau II,
- la restructuration de la filière danse, avec la réécriture d'une certification obligatoire de niveau III et l'élaboration d'un diplôme d'Etat supérieur de niveau II, compte tenu du caractère réglementé de la profession de professeur de danse.

Plusieurs autres problématiques doivent également faire l'objet de réflexions et de travaux approfondis au sein des groupes de travail en 2016. On peut citer à cet égard, et de manière non exhaustive : une révision du contenu du DNSP de danseur, afin de l'adapter à l'évolution des caractéristiques et des exigences de la profession, la création de nouveaux diplômes nationaux supérieurs (par exemple dans les domaines des métiers techniques du spectacle), l'extension de la loi relative à l'enseignement de la danse dans le domaine des esthétiques Hip Hop...

Les contenus de certains référentiels relatifs à des DNSP, validés dans le passé et inscrits au RNCP, devront aussi être requestionnés dans les 2 à 3 ans à venir, dans le cadre des groupes de travail concernés, comme le DNSP de comédien.

Perspectives :

Le MCC est favorable au maintien d'une CPC SV autonome au sein du ministère, au-delà du 31 décembre 2015.

En effet, la disparition de cette commission priverait le ministère chargé de la culture d'une instance de concertation avec les partenaires sociaux sur les questions de formation professionnelle et d'évolution des métiers du secteur dans un contexte social complexe et

très sensible. Les partenaires sociaux sont en effet partisans d'un dialogue direct avec le ministère de la Culture et de la Communication sur ces questions relatives à l'avenir de leurs professions.

En outre, les certifications délivrées par un ministère sont inscrites de droit au RNCP lorsqu'elles sont présentées pour avis devant une CPC. En l'absence d'une telle commission, les demandes d'inscription des diplômes sont soumises à une procédure d'instruction lourde et complexe. La durée de cet enregistrement est de 5 ans au maximum au terme duquel la procédure est à renouveler.

Depuis sa création, la CPC SV a contribué à renforcer le lien emploi-formation en accompagnant ceux qui font le choix des métiers du spectacle vivant pour la conduite de l'ensemble de leur parcours professionnel, et en facilitant leur insertion dans des secteurs professionnels en profonde mutation.

Eu égard à l'ensemble des travaux déjà aboutis, à ceux engagés et à son rôle déterminant dans le dialogue social instauré entre l'administration, les professionnels et les partenaires sociaux, sa reconduction est donc nécessaire.

Dans l'immédiat, et dans l'attente des conclusions des travaux interministériels initiés par les ministères du travail et de l'Education Nationale, la prolongation de la CPC SV pour une ou deux année(s), a minima, est souhaitable.

Nombre total de diplômés depuis les premières habilitations d'établissements

(période 2008-2013, tous établissements confondus)

- **Niveau III RNCP :**
 - **Diplôme d'Etat (DE) musique** **525**
- **Niveau II RNCP :**
 - **Diplôme national supérieur professionnel (DNSP) de musicien** **960**
 - **DNSP de danseur** **241**
 - **DNSP de comédien** **314**
 - **DNSP d'artiste de cirque** **---**

TOTAL : 2040 étudiants diplômés

A ces chiffres, il convient d'ajouter le nombre de diplômés du diplôme d'Etat (DE) de professeur de danse, mis en place depuis plus de 20 ans, soit environ 15000 titulaires de cette certification.

ANNEXE 3 : RESULTATS DE L'ENQUETE MENEES AUPRES DES MEMBRES DES CPC

Pour recueillir l'appréciation des membres des commissions professionnelles consultatives (CPC) sur les travaux menés dans ces instances, la mission a conçu une enquête destinée aux membres des CPC ministérielles², avec l'appui du SGMAP et d'un de ses prestataires, l'institut TNS-SOFRES.

Outre le recueil des adresses mèl des membres des CPC qui a bénéficié de la mobilisation des services ministériels concernés, le projet de questionnaire dématérialisé a été transmis aux ministères avant envoi pour observations éventuelles.

Enfin, pour accompagner le déroulement de l'enquête et favoriser un taux de réponse élevé, la mission a transmis en amont un message aux présidents et vice-présidents des CPC expliquant le cadre et l'objet de l'enquête, puis un message similaire à l'ensemble des membres des CPC.

L'enquête a été mise en œuvre par l'institut TNS-SOFRES, en garantissant aux répondants l'anonymat de leurs réponses. Elle s'est déroulée du 17 mars au 13 avril 2016, en incluant des messages réguliers de « relance »³.

Les deux documents qui suivent, présentent les principaux résultats de cette enquête, sous la forme :

- en premier lieu d'un rapport d'ensemble,
- puis d'un rapport détaillé par ministères et collèges sur les items concernant l'utilité des travaux menés, le fonctionnement général des CPC, la qualité de la production de la CPC, la prise en compte des avis et enfin la prise en charge matérielle de la participation aux CPC.

Est enfin joint le questionnaire lui-même.

² Et du Comité spécialisé de la formation professionnelle maritime (CSFPM) pour le ministère chargé de la mer.

³ Dans certains cas indiqués par les ministères à la mission, il est apparu que des membres de CPC n'avaient pas reçu le questionnaire, probablement parce que l'adresse d'origine de l'enquête avait été écartée par des logiciels de traitement des courriers indésirables. Pour ces cas identifiés, l'Institut TNS-SOFRES a procédé à un nouvel envoi.

Enquête auprès des membres des commissions professionnelles consultatives

Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble
Avril 2016

IGAS / IGAENR / SGMAP



Sommaire

1

Le profil des membres des CPC 10

2

Fonctions au sein de la CPC et dans l'organisation représentée 13

3

Appréciation de l'utilité et de la qualité des travaux de la CPC 20

4

Charge de travail associée à la CPC 25

5

L'articulation des certifications suivies par la CPC avec celles d'autres CPC et les CQP élaborés par les branches professionnelles 29

6

Pistes d'amélioration de la CPC et du dispositif global de certifications 33

Ce document a été rédigé en accord avec les procédures Qualité TNS Sofres. Il a été contrôlé par Cécile Lacroix-Lanoë, Directrice d'études



Des membres plutôt âgés et issus des catégories socioprofessionnelles supérieures

Les membres des CPC sont plutôt âgés (54 ans en moyenne). Ils exercent très majoritairement une activité professionnelle (85%) et sont largement issus des catégories socioprofessionnelles supérieures (29% **sont cadres d'entreprise, 27% cadres de la fonction publique ou exercent une profession intellectuelle ou artistique, 24% sont professeurs, enseignants ou formateurs**). **A l'inverse, les ouvriers (2%), les techniciens (2%) ou les agriculteurs (1%) sont peu nombreux.**

Une part non négligeable des membres des CPC indique être retraité ou en pré-retraite (14%).

Les femmes sont très nettement sous-représentées parmi nos répondants (33%). Ceux-ci habitent par ailleurs souvent en Ile-de-France (41%), dessinant donc en creux un déficit de représentation des autres régions.

Une faible ancienneté dans la CPC en moyenne et des contacts fréquents avec les personnes susceptibles de bénéficier des certifications examinées

Une majorité des membres des CPC (54%) siègent dans leur commission depuis moins de 5 ans. Un quart **disposent d'une ancienneté moyenne (26% siégeant depuis 6 à 10 ans dans leur CPC)**. Seuls 15% sont membres de leur commission depuis plus de 10 ans (dont 6% depuis plus de 15 ans).

Près de neuf répondants sur dix (88%) déclarent être en relation directe, à titre professionnel, avec des personnes titulaires ou susceptibles de bénéficier des certifications examinées dans leur CPC (dont 44% « souvent »). Par ailleurs, 39% exercent des fonctions ou des responsabilités dans un établissement **d'enseignement ou un organisme de formation.**

Des liens avec les CPNE et les autres CPC au sein des organisations

Parmi les membres issus d'organisations professionnelles ou de syndicats, seule une minorité (18%) n'exerce aucune autre responsabilité au sein de son organisation. Parmi les 80% de répondants disposant d'une autre responsabilité, celle-ci est, pour les trois quarts des répondants (77%), exercée au niveau national.

Les membres issus de syndicats ou d'organismes professionnels viennent très majoritairement d'organisations représentées dans la CPNE de la branche ou d'une des branches sur laquelle travaille leur CPC (79%). Les cas où le membre de la CPC est également le représentant de son organisation au sein de la CPNE sont minoritaires mais pas rares : 35% des répondants concernés – **c'est-à-dire issus d'une organisation représentée dans la CPNE** – cumulent ces deux fonctions.

Par ailleurs, un tiers des répondants représentant des organisations professionnelles (36%) déclarent que **d'autres personnes de leur organisation siègent dans des CPC traitant de certifications proches (contre 42% pour lesquels ce n'est pas le cas, 22% des répondants ne se prononçant pas). Au sein de l'organisation, les contacts entre ces personnes sont la règle mais leur fréquence varie (un répondant sur deux disant échanger « souvent » et un sur deux « rarement »).**

Majoritairement, les membres des commissions représentant des organisations professionnelles se sentent soutenus par celle-ci : 85% affirment être **reconnu en tant que membre d'une CPC au sein de leur organisation**, 76% être suffisamment formé pour participer à la CPC, 74% disposer de suffisamment **d'informations et 73% être valorisés.**

Un jugement favorable sur le fonctionnement des CPC et l'utilité de leurs travaux

Le jugement sur les travaux conduits par la CPC est très positif : 91% des membres considèrent que leurs travaux sont utiles (dont 53% « très ») et 86% jugent positivement que la qualité de la production de la CPC (dont 29% « très positivement »). En outre, les trois quarts des répondants (74%) sont satisfaits de la prise en compte de leur avis dans l'élaboration des certifications examinées (contre 24% insatisfaits).

77% des personnes interrogées jugent positivement le « fonctionnement général » de leur CPC (contre 21% négativement). Dans le détail, en termes d'organisation, les répondants évaluent très favorablement la facilité de prise de parole en réunion (90% la jugent positivement). Les modalités de fixation et de convocation bénéficient également d'un très bon jugement (81%), de même que, dans une moindre mesure, l'articulation des travaux de la CPC avec ceux menés en amont par des sous-commissions ou des groupes de travail (75%).

La satisfaction est un peu moins élevée concernant le rythme et la durée des réunions (72%), la fréquence et la qualité des études d'opportunité (70%), l'utilisation des outils numériques (69%) et les modalités de résolution des divergences de vues entre les membres (69%). Par conséquent, même si pour ces derniers points la part des insatisfaits reste nettement minoritaire (26%-28%), elle constitue un point de vigilance.

De la même manière, bien que la satisfaction concernant la prise en charge matérielle des réunions s'avère majoritaire (59%), une part conséquente des répondants fait part de jugements négatifs sur ce point (32% dont 11% « pas du tout satisfaits »).

Synthèse (4/5)

Pour un membre de CPC, une charge de travail estimée équivalente à trois semaines à temps plein

En moyenne, les répondants affirment que leur CPC s'est réunie, en session plénière, 2,4 fois au cours de l'année dernière, ce chiffre variant entre 0 et 12. Le taux de participation déclaré est assez élevé : six personnes interrogées sur dix (59%) déclarent s'être rendues à toutes les réunions plénières de leur commission, 5% entre les trois quarts et la totalité de celles-ci, 23% entre la moitié et les trois quarts, et seuls 3% des membres affirment avoir manqué plus de la moitié des réunions plénières.

Les réunions techniques préparatoires sont loin d'être la règle : 44% des répondants affirment n'avoir participé à aucune réunion de ce type au cours de l'année 2015. 33% ont participé à moins de 5 réunions préparatoires, 9% de 6 à 10 et 6% à au moins 10.

La charge de travail annuelle découlant de la participation à une CPC est estimée en moyenne à 14,5 jours avec de fortes variations entre les répondants (le minimum déclaré étant de 1 journée et le maximum de 260).

Dans le détail, quatre répondants sur dix (41%) estiment que leur charge de travail annuelle est comprise entre 1 et 5 jours, 24% entre 6 et 10 jours, **22% entre 11 et 50 jours et 4% qu'elle est supérieure à 50 jours.**

L'estimation de la charge de travail est naturellement plus élevée pour les personnes membres de plusieurs CPC : 38% des répondants concernés estiment leur charge de travail totale comprise entre 11 et 50 jours **(mais seuls 3% l'évaluent supérieure à 50 jours).**

La proximité avec d'autres certifications est assez largement reconnues

43% des répondants estiment que les certifications suivies par leur CPC sont proches de certifications suivies par d'autres CPC (contre 20% d'avis inverse et 37% ne sachant pas). La part des certifications proches reste cependant limitée : six répondants sur dix jugent qu'elle est inférieure à 25%, 20% comprise entre 25% et 50% et seulement 13% l'estiment supérieure à 50%.

Les répondants perçoivent un peu plus la proximité avec les CPQ : 48% estiment que certaines certifications suivies par leur CPC est proche de CPQ (contre 21% d'avis inverse et 31% ne sachant pas).

Les certifications suivies par la CPC et les CQP sont considérées comme complémentaires par six répondants sur dix (61% contre 23% d'avis inverse), mais cette complémentarité n'est pas totalement reconnue : seuls 14% des répondants estiment que les CQP et les certifications suivies par les CPC sont « tout à fait complémentaires » et 47% seulement « plutôt complémentaires ». En outre, 23% des répondants ne reconnaissent pas la complémentarité entre ces deux systèmes.

Rappel du dispositif méthodologique



ÉCHANTILLON

- **264 membres de CPC**, parmi lesquels 19 présidents ou vice-présidents
- A partir d'un fichier d'adresses email remis par l'IGAS comprenant 723 contacts
- Soit une participation globale de 37%



MODE DE RECUEIL

- **Enquête réalisée online**
- Les membres ont reçu un email **d'invitation** personnalisé pour participer à l'enquête
- Par la suite, deux mails de relance ont été envoyés aux membres **n'ayant** pas encore répondu



DATES DE TERRAIN

- Le terrain a été réalisé du **17 mars au 13 avril** 2016



NOTE DE LECTURE

- Certains répondants siègent dans plusieurs CPC. A ce titre, ils ont répondu deux fois à plusieurs questions : une fois pour chacune des CPC dans lesquelles ils siégeaient (**s'ils** siégeaient dans 2 CPC) ou pour chacune des 2 CPC dans lesquelles ils siègent le plus souvent [**s'ils** siégeaient dans plus de 2 CPC].
- Pour cette raison, une partie des questions porte sur une base supérieure au nombre total de répondants (301 vs. 264).

Répartition des répondants par commission (en effectifs)

	Membres interrogés	Membres interrogés sur la CPC	Participation
MENESR			
Alimentation	11	7	34%
Arts appliqués	11	8	42%
Automobile, matériel agricole et de travaux publics	9	7	35%
Aviation	5	3	20%
Bâtiment, travaux publics, matériaux de construction	13	10	37%
Bois et dérivés	10	7	34%
Chimie, bio-industrie, environnement	12	9	33%
Coiffure, esthétique et services connexes	14	11	45%
Commercialisation et distribution	14	11	42%
Communication graphique et audiovisuel	10	7	30%
Électrotechnique, électronique, automatisme et informatique	9	8	31%
Métallurgie	11	10	34%
Métiers de la mode et industries connexes	13	9	38%
Secteurs sanitaire et social, médico-social	22	21	59%
Services administratifs et financiers	13	10	39%
Tourisme, hôtellerie, restauration	18	14	50%

	Membres interrogés	Membres interrogés sur la CPC	Participation
Transports, logistique, sécurité et autres services	12	9	33%
Travail des métaux	11	9	42%
Ministère chargé de l'emploi			
Bâtiment et travaux publics	5	4	38%
Industrie	5	5	29%
Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers	6	5	67%
Gestion et traitement de l'information	4	4	50%
Tourisme, loisirs, hôtellerie, restauration	6	5	67%
Transport et logistique	7	7	44%
Commerce et distribution	1	1	20%
Autres ministères			
Travail social et intervention sociale (ministère des Affaires sociales)	24	24	59%
CPC plénière (ministère de l'agriculture)	20	19	39%
Spectacle vivant (ministère de la Culture et de la Communication)	19	18	31%
Comité spécialisé de la formation professionnelle maritime (ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie)	20	20	57%
Métiers du sport et de l'animation (Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports)	19	19	54%



TNS Sofres

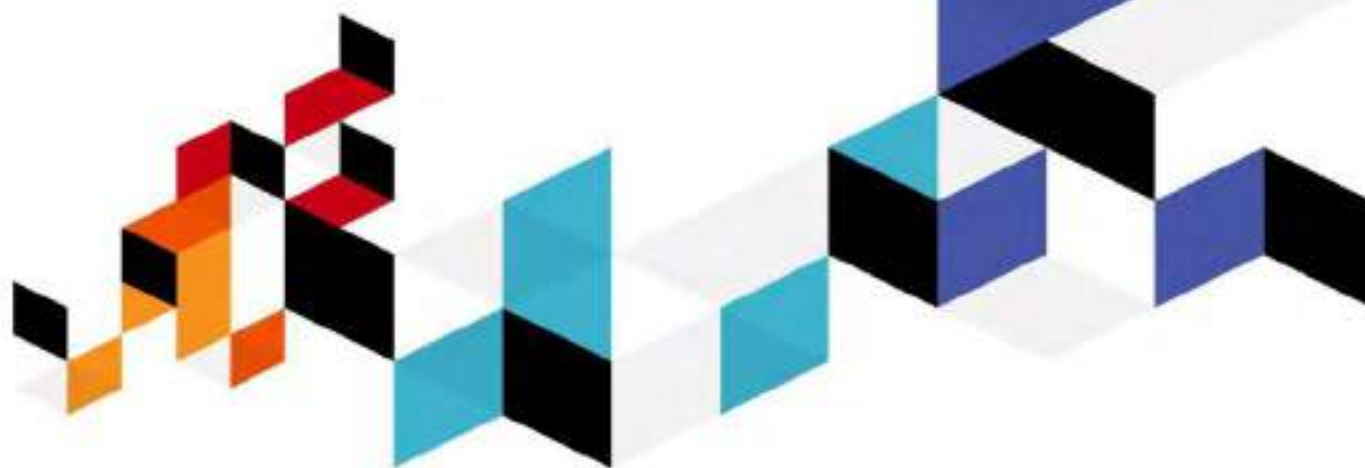
Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble

Avril 2016

La première colonne présente le nombre de membres de CPC qui ont répondu au questionnaire. La deuxième renseigne sur le nombre de répondants qui ont répondu spécifiquement au module de questions relatif à la CPC concernée.

1

Le profil des membres des CPC



Profil sociodémographique : les membres des CPC interrogés sont très majoritairement des hommes et ont généralement plus de 50 ans

Sexe

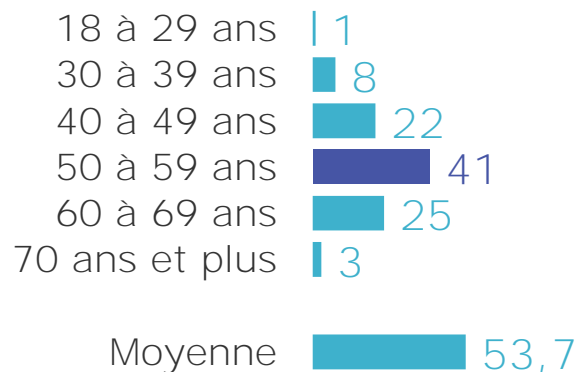


67% d'hommes

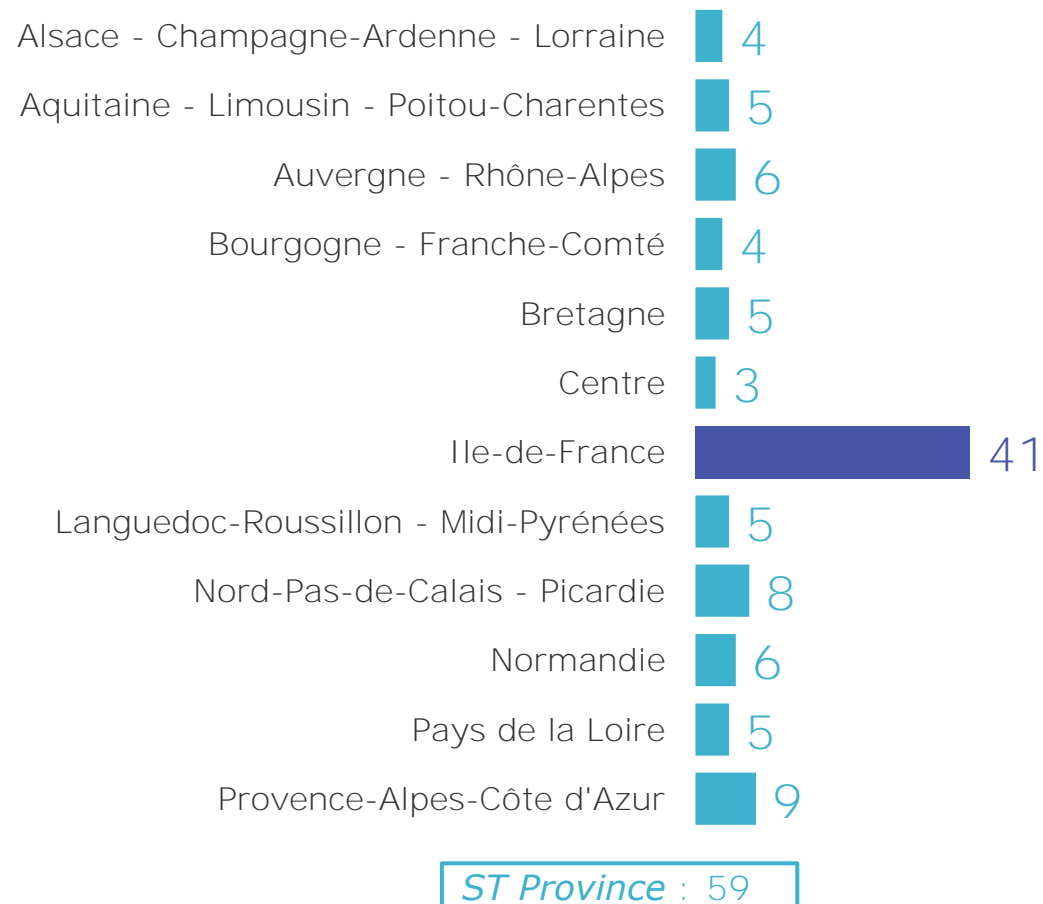


33% de femmes

Age En %



Région de résidence En %



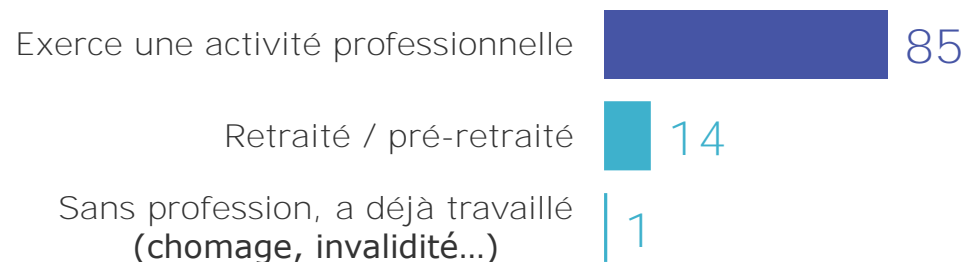
Base : Ensemble (264)



Profil professionnel : la plupart des répondants exercent une activité et appartiennent aux catégories socioprofessionnelles supérieures

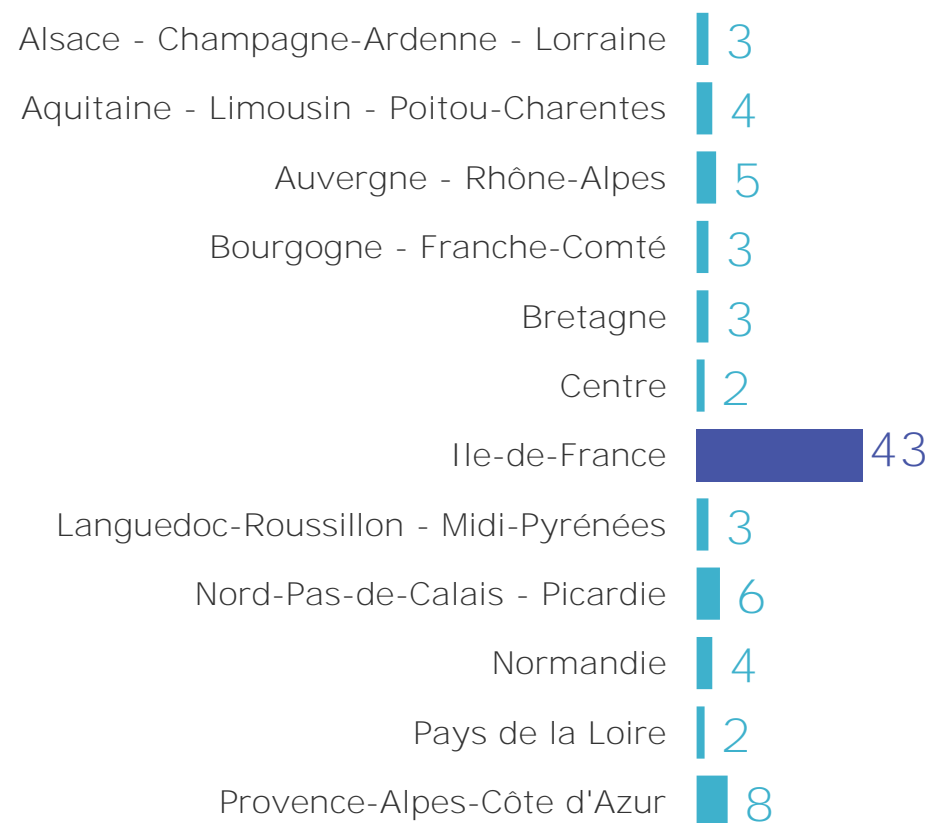
Activité professionnelle

En %



Région de l'activité professionnelle

En %



Profession

En %



ST Province : 57

Base : Ensemble (264)



TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble

Avril 2016

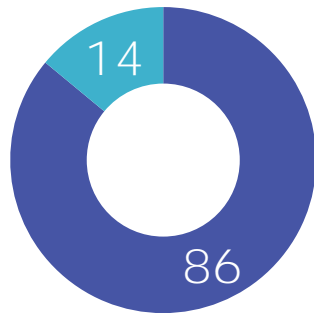
2

Fonctions au sein de la CPC et dans l'organisation représentée



Les répondants ne sont pour la plupart membres que d'une seule CPC. Ils siègent en moyenne depuis 6,5 ans dans leur commission

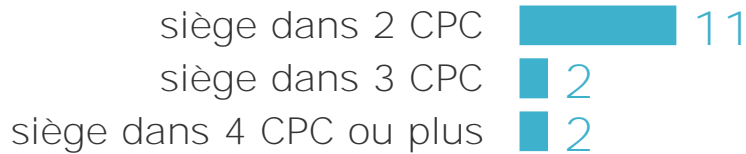
Nombre de CPC dans lesquelles siège l'interrogé
En %



■ Siège dans une seule CPC
■ Siège dans plusieurs CPC

Base : Ensemble (264)

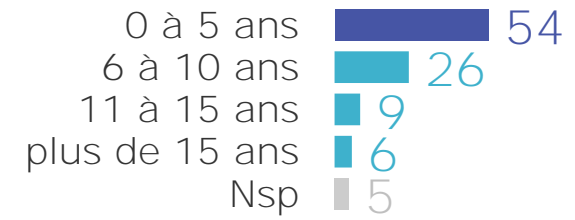
En %



Maximum : 20 CPC

Base : Sièges dans plusieurs CPC (37)

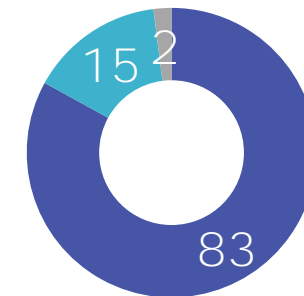
Depuis combien d'années siégez-vous dans la CPC ?
En %



Minimum | 1 an
Médiane | 4 ans
Moyenne | 6,5 ans
Maximum | 40 ans

Base : Ensemble (301)

Au sein de la CPC, êtes-vous... ?

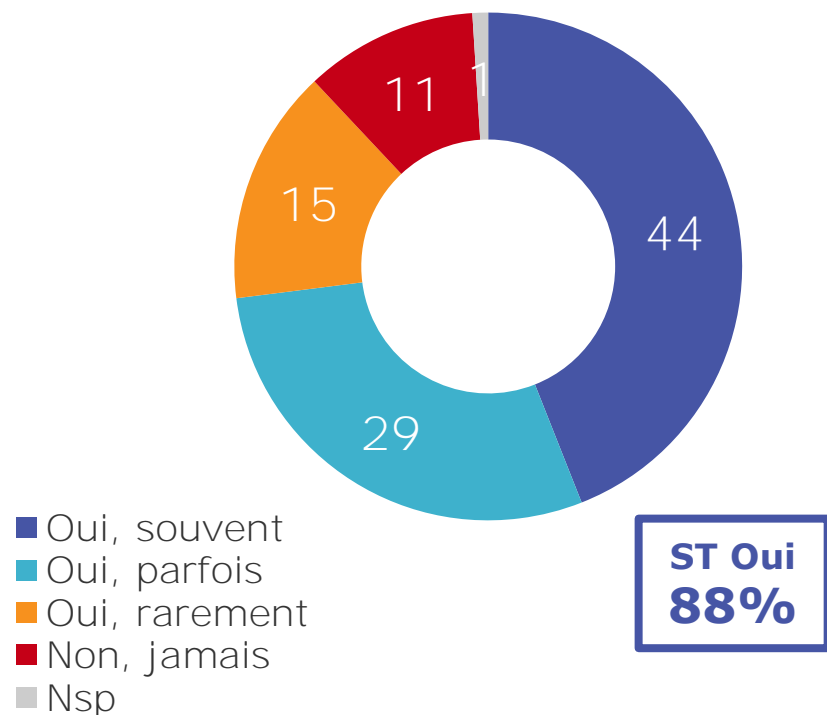


■ Titulaire ■ Suppléant ■ Nsp

Base : Ensemble (301)

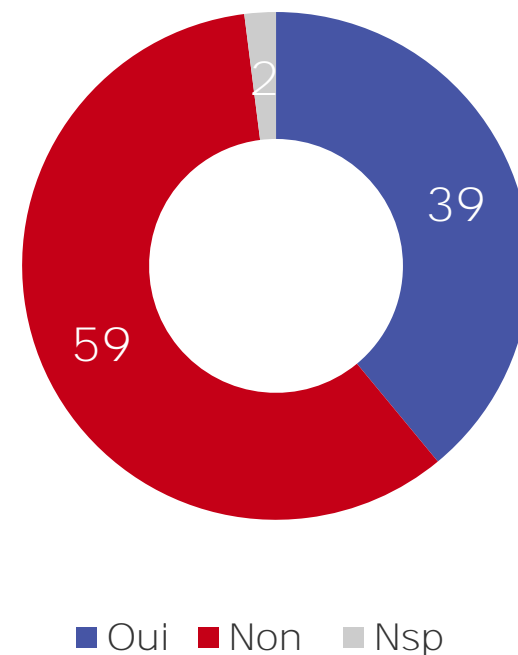
Les $\frac{3}{4}$ des membres des CPC sont en relation directe avec des personnes potentiellement bénéficiaires des certifications examinées par leur CPC.
4 répondants sur 10 exercent des fonctions dans le domaine de l'éducation ou de la formation

Etes-vous, à titre professionnel, en relation directe avec des personnes titulaires ou susceptibles de bénéficier des certifications examinées dans votre CPC / une des CPC dont vous êtes membre ?
 En %



Base : Ensemble (264)

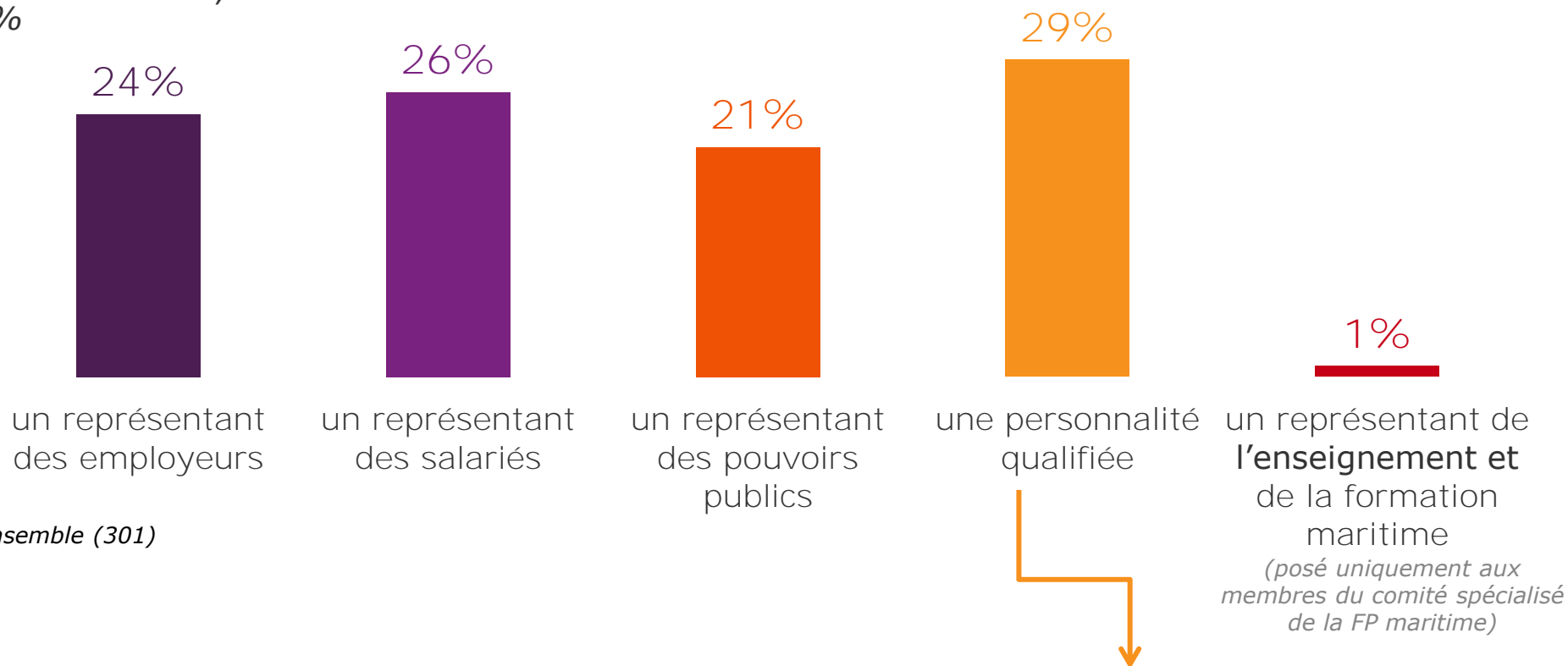
Exercez-vous des fonctions ou des responsabilités dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation ?
 En %



Base : Ensemble (264)

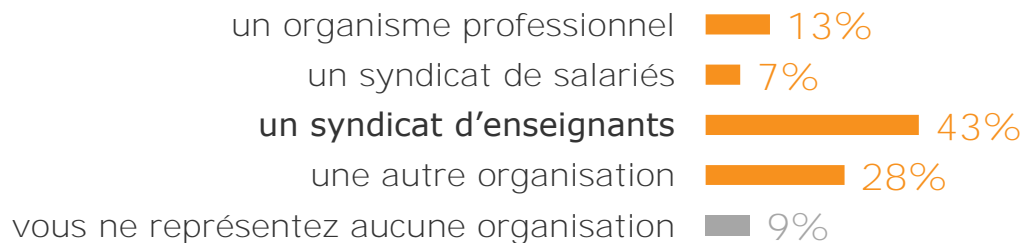
Les 4 principaux collèges sont presque équitablement représentés dans notre échantillon

Au sein de la CPC, êtes-vous... ?
En %



Base : Ensemble (301)

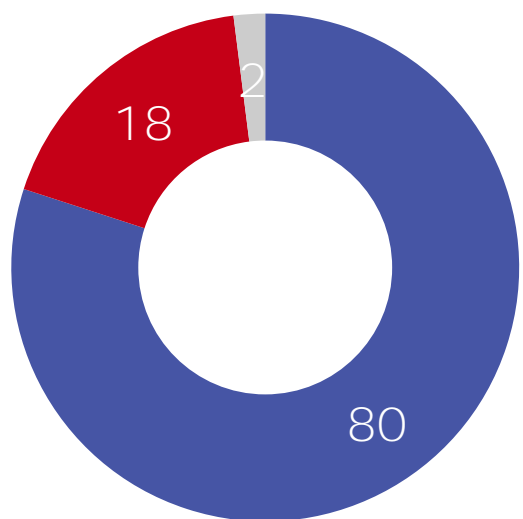
En tant que personnalité qualifiée, représentez-vous... ?



Base : Personnes qualifiées (86)

Les membres issus d'organisations professionnelles ou de syndicats exercent la plupart du temps une autre activité au sein de cette organisation, souvent au niveau national

Exercez-vous d'autres responsabilités au sein de votre organisation en plus d'être membre d'une / de plusieurs CPC ?
En %



■ Oui ■ Non ■ Nsp

Et vous exercez des responsabilités dans votre organisation... ?
En %

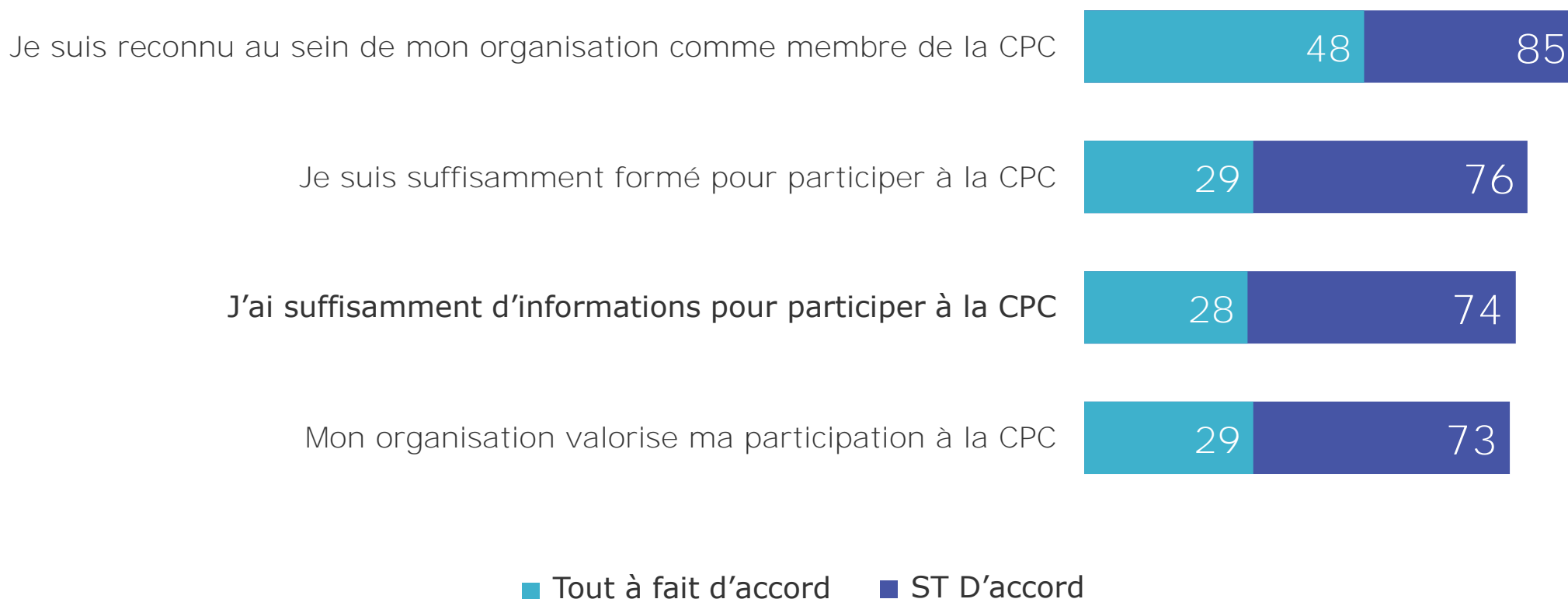


Base : Aux représentants des employeurs, des salariés, et aux personnalités qualifiées qui représentent une organisation professionnelle (207)

Base : Aux représentants des employeurs, des salariés, et aux personnalités qualifiées qui représentent une organisation professionnelle, qui exercent une responsabilité au sein de leur organisation (165)

Les membres des CPC représentant une organisation professionnelle **bénéficient très majoritairement d'une reconnaissance et d'un encadrement** de cette organisation pour leur mission au sein des CPC

Etes-vous d'accord avec les phrases suivantes ?
En %

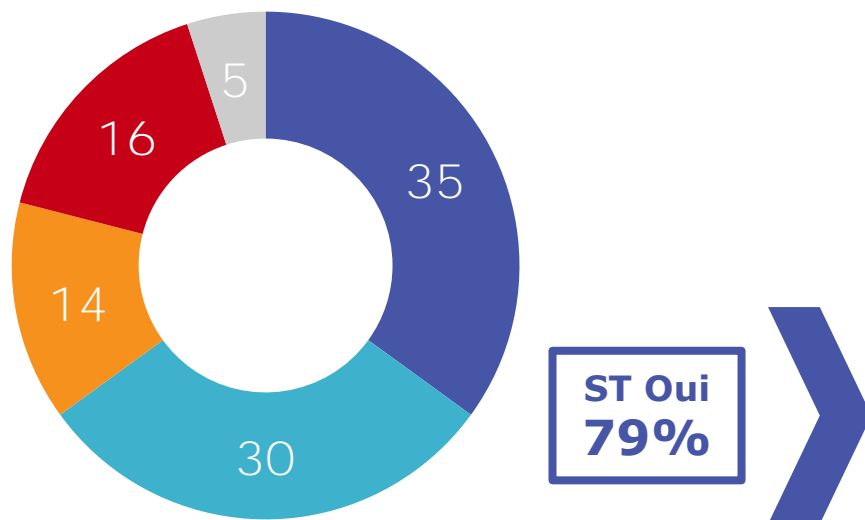


Base : Représentant des employeurs, des salariés, ou personnalité qualifiée représentant une organisation (227)

Les membres représentant une organisation professionnelle ou un syndicat sont **très largement issus d'organisations représentées dans les CPNE** concernées par les certifications examinées en CPC

Votre organisation est-elle représentée dans la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche ou d'une des branches concernées par les certifications examinées par la CPC ?

En %

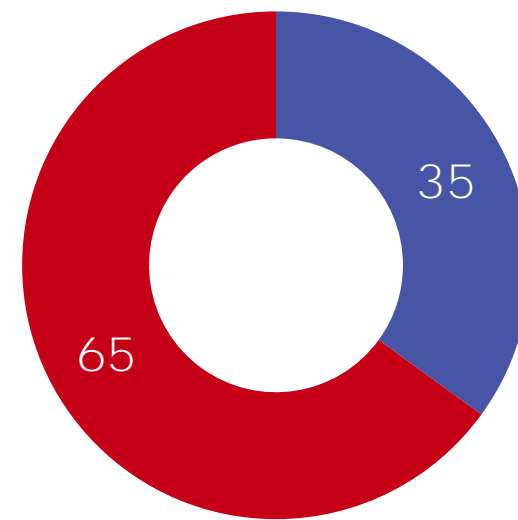


- Oui, très bien représentée
- Oui, plutôt bien représentée
- Oui, mais peu représentée
- Non, pas du tout représentée
- Nsp

Base : Représentant des employeurs, des salariés, ou personnalité qualifiée représentant une organisation (227)

Représentez-vous personnellement votre organisation dans cette CPNE ?

En %

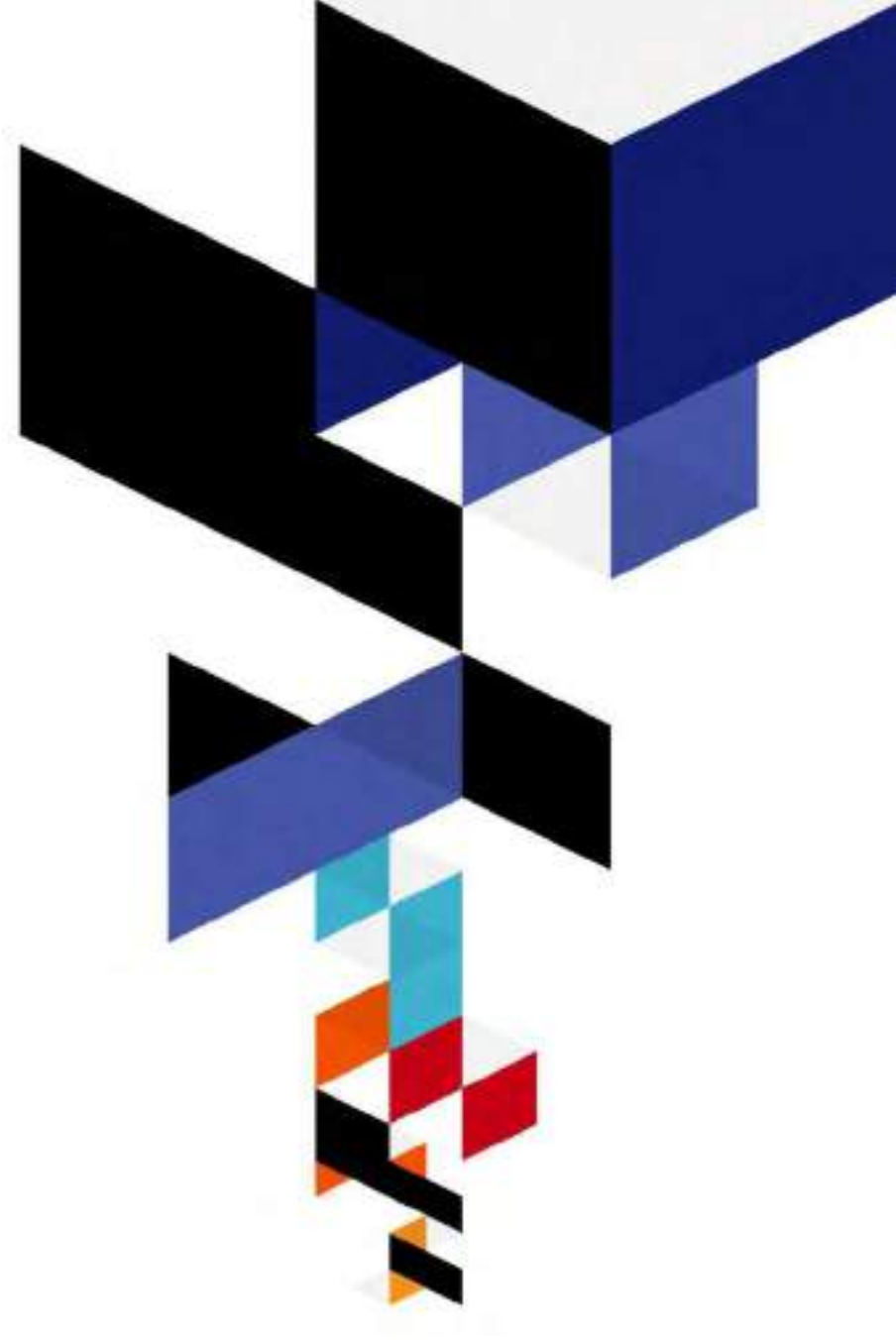


- Oui
- Non

Base : Représentant des employeurs, des salariés, ou personnalité qualifiée représentant une organisation, elle-même représentée dans la CPNE (179)

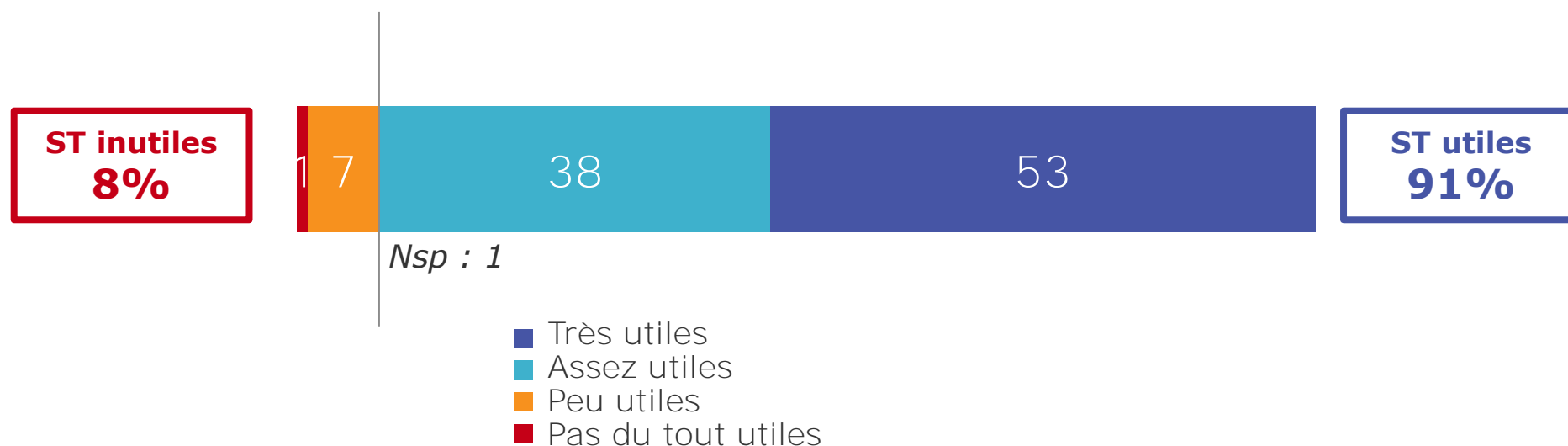
3

Appréciation de l'utilité et de la qualité des travaux de la CPC



Les membres de CPC jugent presque unanimement que les travaux menés au sein de leur commission sont utiles, et plus de la moitié les jugent même très utiles

Estimez-vous que les travaux que vous menez collectivement au sein de la CPC sont... ?
En %

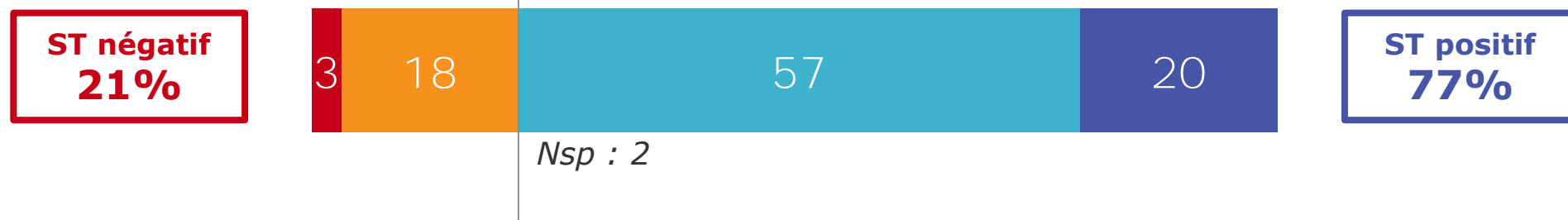


Base : Ensemble (301)

Le fonctionnement général des CPC est jugé positivement par les $\frac{3}{4}$ des membres. De la même manière, près de 9 membres sur 10 apprécient la qualité de la production de leur CPC

Comment jugez-vous le fonctionnement général de la CPC ?

En %



Comment jugez-vous la qualité de la production de la CPC ?

En %



- Très positivement
- Plutôt positivement
- Assez négativement
- Très négativement

Base : Ensemble (301)



TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble

Avril 2016

Les membres des CPC sont majoritairement satisfaits de l'organisation des commissions

Et plus précisément, comment jugez-vous les éléments suivants dans la CPC ?
En %

La facilité de prise de parole en réunion



Les modalités de fixation/convocation aux réunions



L'articulation des travaux de la CPC avec ceux menés en amont par des sous-commissions, groupes de travail, groupes d'experts, groupes techniques,...



Le rythme et la durée des réunions



La fréquence et la qualité des études d'opportunité



L'utilisation des outils numériques dans le fonctionnement de la CPC



Les modalités de résolution des divergences de vues entre les membres de la CPC



- Très positivement
- Plutôt positivement
- Assez négativement
- Très négativement

Base : Ensemble (301)



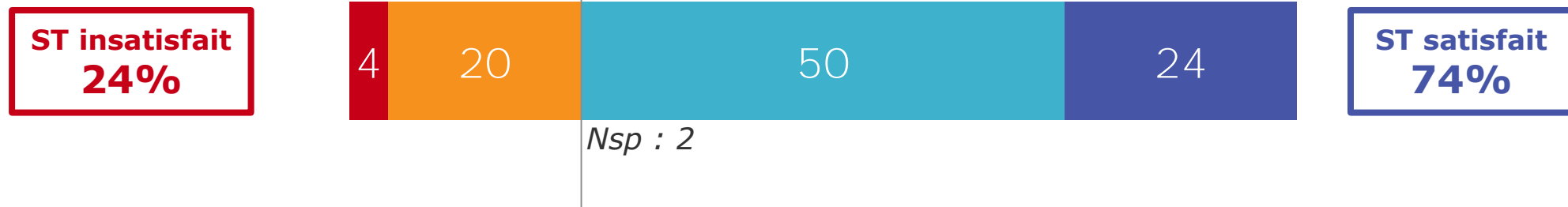
TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble

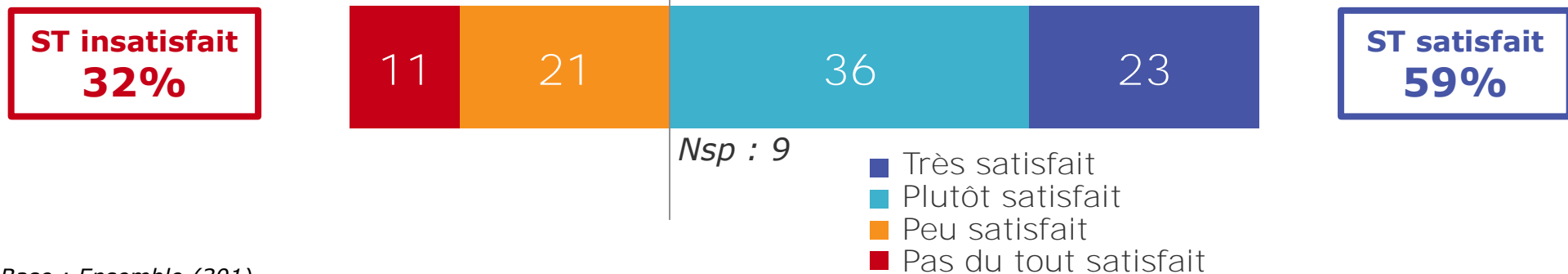
Avril 2016

Les $\frac{3}{4}$ des membres de CPC sont satisfaits de la prise en compte de leur avis dans l'élaboration des certifications. La satisfaction est moindre concernant la prise en charge matérielle des réunions

Êtes-vous satisfait(e) de la prise en compte de vos avis dans l'élaboration des certifications examinées par la CPC ?
En %



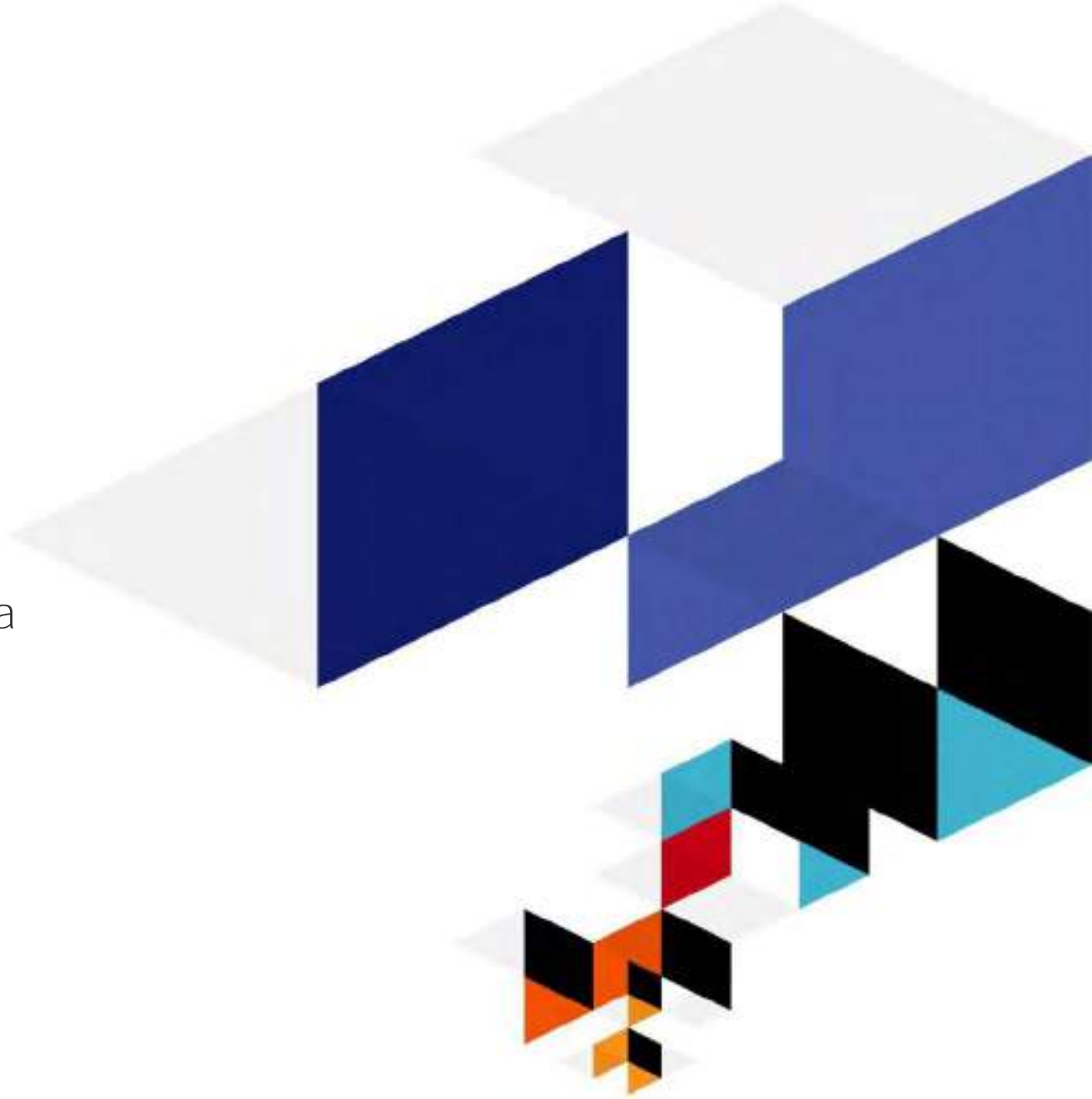
Êtes-vous satisfait(e) de la prise en charge matérielle des réunions (frais de transport, frais de restauration, etc.) ?
En %



Base : Ensemble (301)

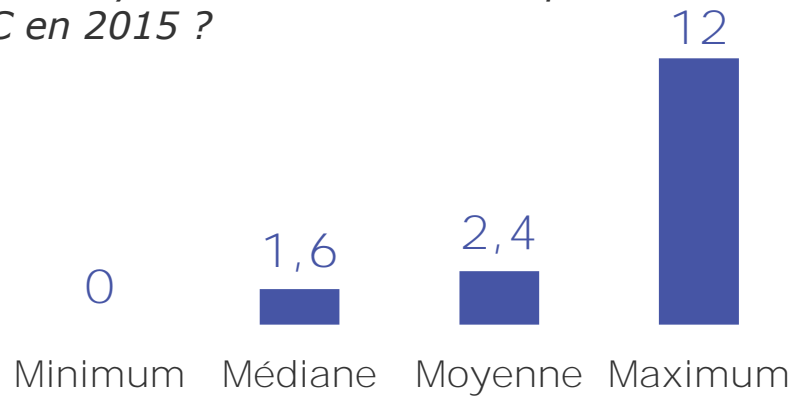
4

Charge de travail associée à la CPC



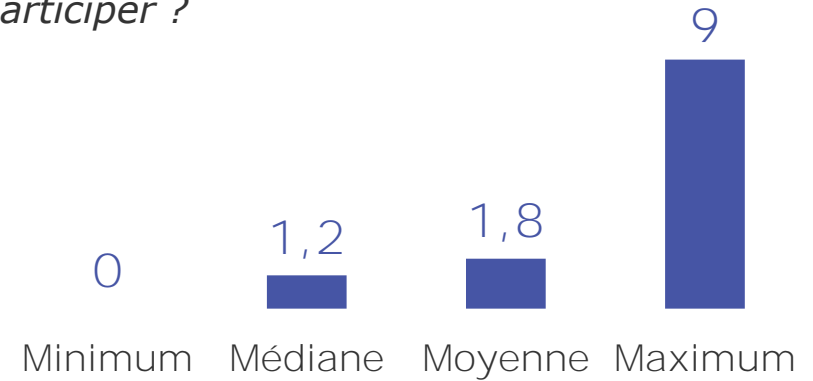
En moyenne, les membres des CPC assistent à 1,8 réunions plénières par an. Six répondants sur dix déclarent assister à toutes les réunions plénières

Combien y a-t-il eu de réunions plénières de la CPC en 2015 ?



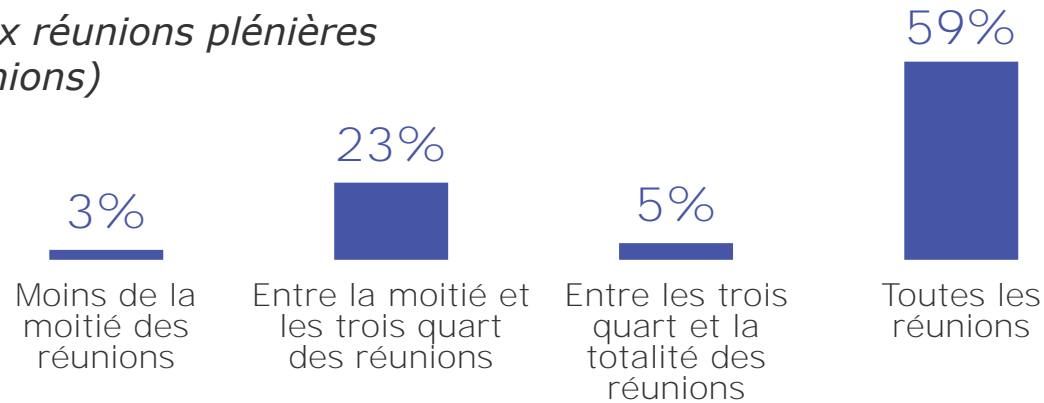
Base : Ensemble (301)

Et à combien de réunions plénières avez-vous pu participer ?



Base : Ensemble (301)

Taux de participation aux réunions plénières (participe à x% des réunions)

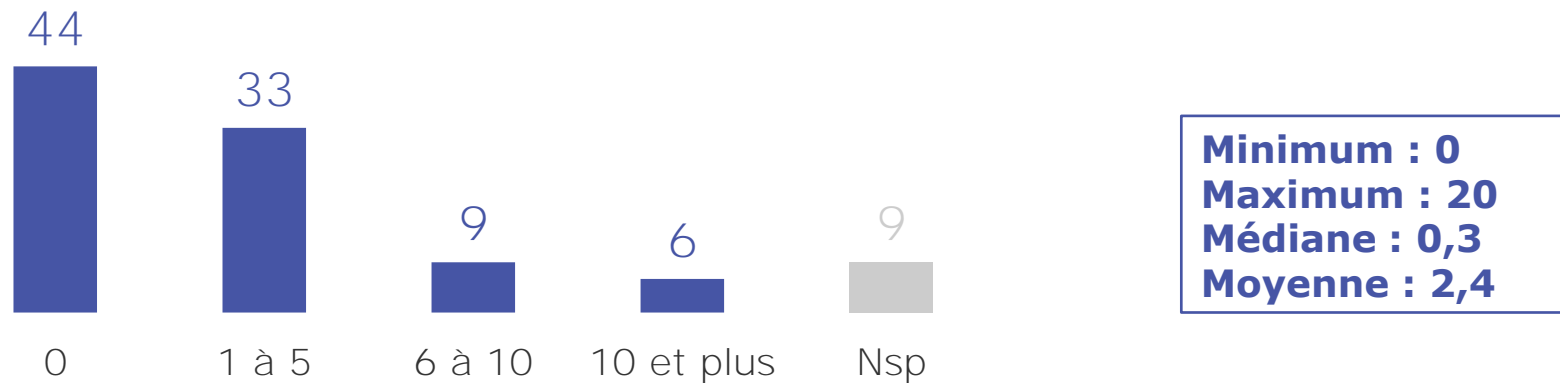


Base : Ont indiqué le nombre de réunions plénières de leur CPC et le nombre de réunions auxquelles ils ont participé (270)

En moyenne, les membres des CPC participent à 2,4 réunions techniques préparatoires par an, mais près de la moitié n'a jamais assisté à une telle réunion en 2015

A combien d'autres réunions techniques préparatoires de la CPC avez-vous participé en 2015 (sous-commissions, groupes de travail, groupes d'experts...)?

En %

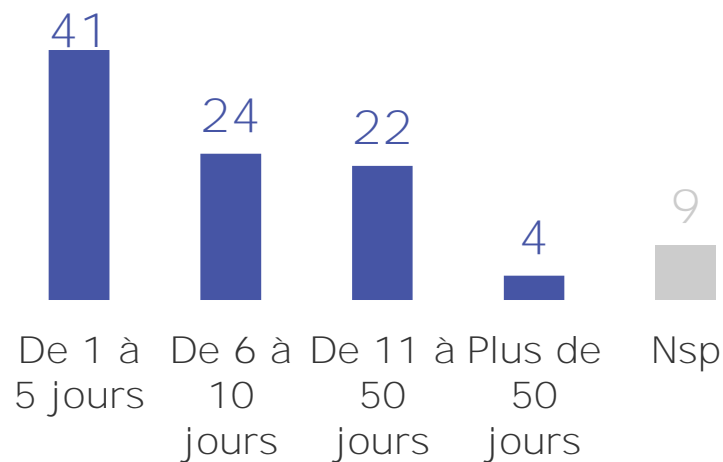


Base : Ensemble (301)



La charge de travail annuelle découlant de la participation à une CPC est estimée en moyenne à 15 jours

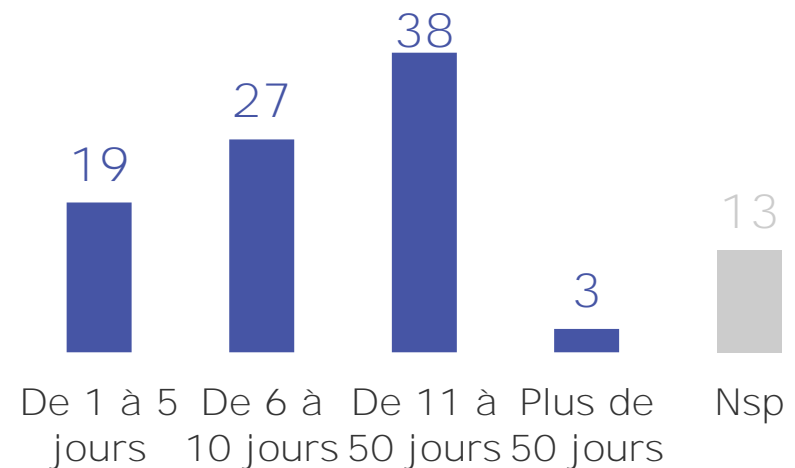
*A combien de jours de travail (équivalent de 7h) estimez-vous la charge annuelle de travail qui découle de votre participation à la CPC ? Merci de prendre en compte le temps de transport, la participation aux réunions, les études des documents, les échanges avec des personnes tierces nécessaires à l'exercice de votre fonction...
En %*



Minimum : 1
Maximum : 260
Médiane : 5,6
Moyenne : 14,5

Base : Ensemble (301)

*Et à combien de jours de travail (équivalent de 7h) estimez-vous la charge annuelle de travail qui découle de votre participation à l'ensemble des CPC desquelles vous êtes membre ? Merci de prendre en compte le temps de transport, la participation aux réunions, les études des documents, les échanges avec des personnes tierces nécessaires à l'exercice de votre fonction...
En %*



Minimum : 1
Maximum : 70
Médiane : 9
Moyenne : 17,1

Base : Siègent dans plusieurs CPC (37)

5

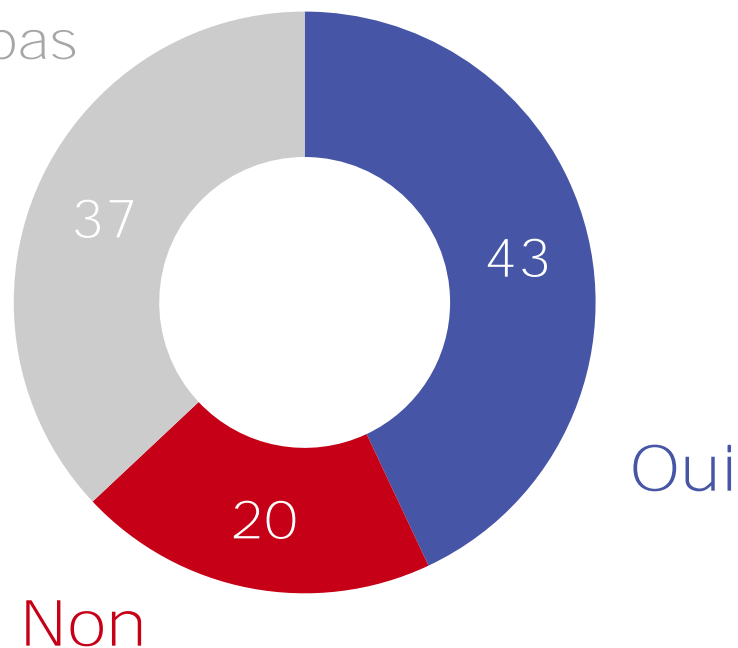
L'articulation des certifications suivies par la CPC avec celles d'autres CPC et les CQP élaborés par les branches professionnelles



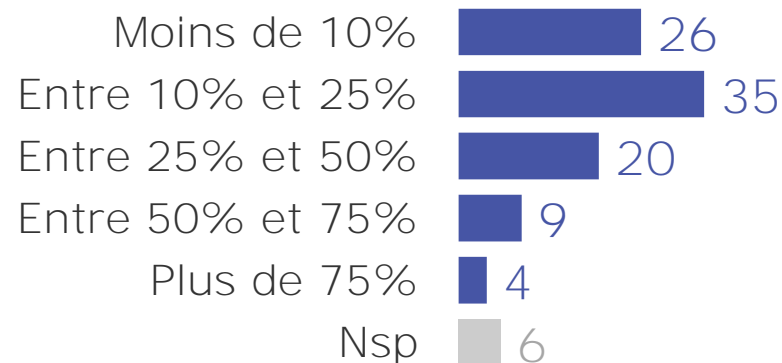
Plus de 4 répondants sur dix considèrent que leur CPC suit des certifications proches de celles suivies par d'autres CPC

Certaines certifications suivies par votre CPC sont-elles proches d'autres certifications suivies par d'autres CPC, qu'elles dépendent du même ministère que la vôtre ou d'un autre ministère ?
En %

Ne sait pas



Approximativement, quelle est la part des certifications suivies par votre CPC qui est proche de certifications suivies par une autre CPC, qu'elle dépende du même ministère que la vôtre ou d'un autre ministère ?
En %



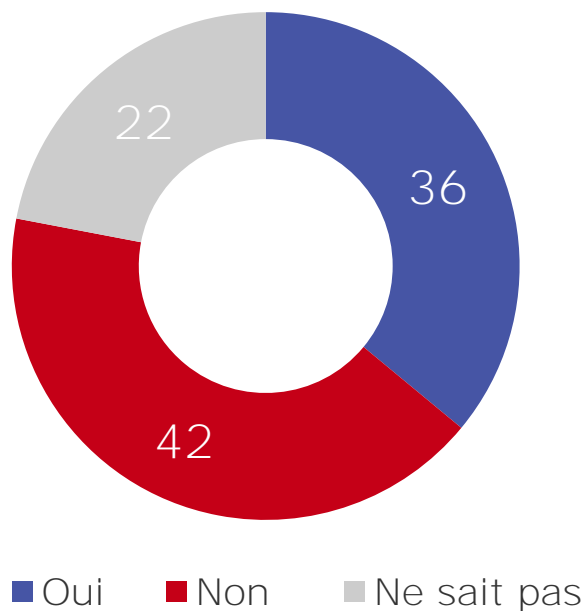
Base : Ensemble (301)

Base : répondant estimant que certaines certifications suivies par sa CPC sont proches d'autres certifications suivies par d'autres CPC (128)

Les représentants d'organisations professionnelles échangent, au sein de cette organisation, avec les personnes en charge de certifications proches

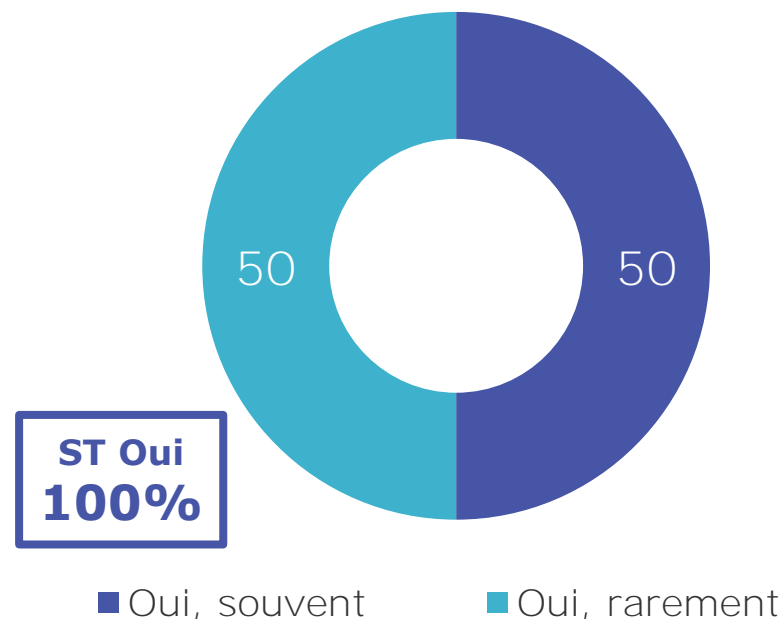
Dans votre organisation, y a-t-il des personnes qui siègent dans les CPC qui traitent de certifications proches ?

En %



Dans votre organisation, avez-vous des échanges avec ces personnes qui siègent dans les CPC qui traitent de certifications proches ?

En %

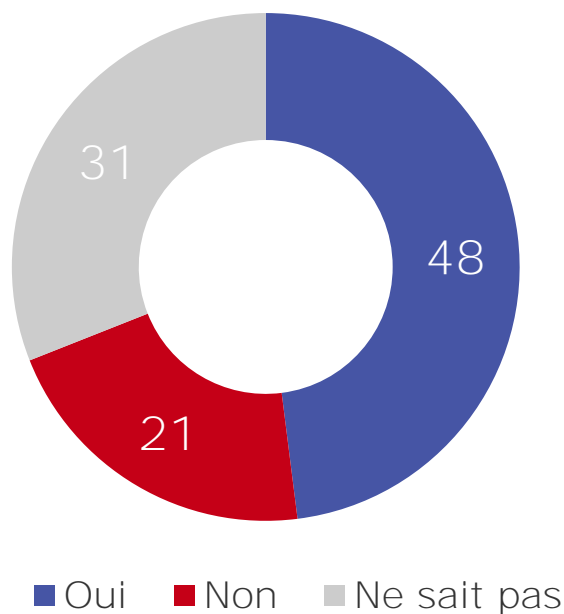


Base : Personnalité qualifiée représentant une organisation, pour qui certaines certifications suivies par la CPC sont proches d'autres certifications suivies par d'autres CPC (33)

Base : Personnalité qualifiée représentant une organisation, pour qui certaines certifications suivies par la CPC sont proches d'autres certifications suivies par d'autres CPC et qui ont dans leur organisation des personnes siégeant dans ces CPC (12)

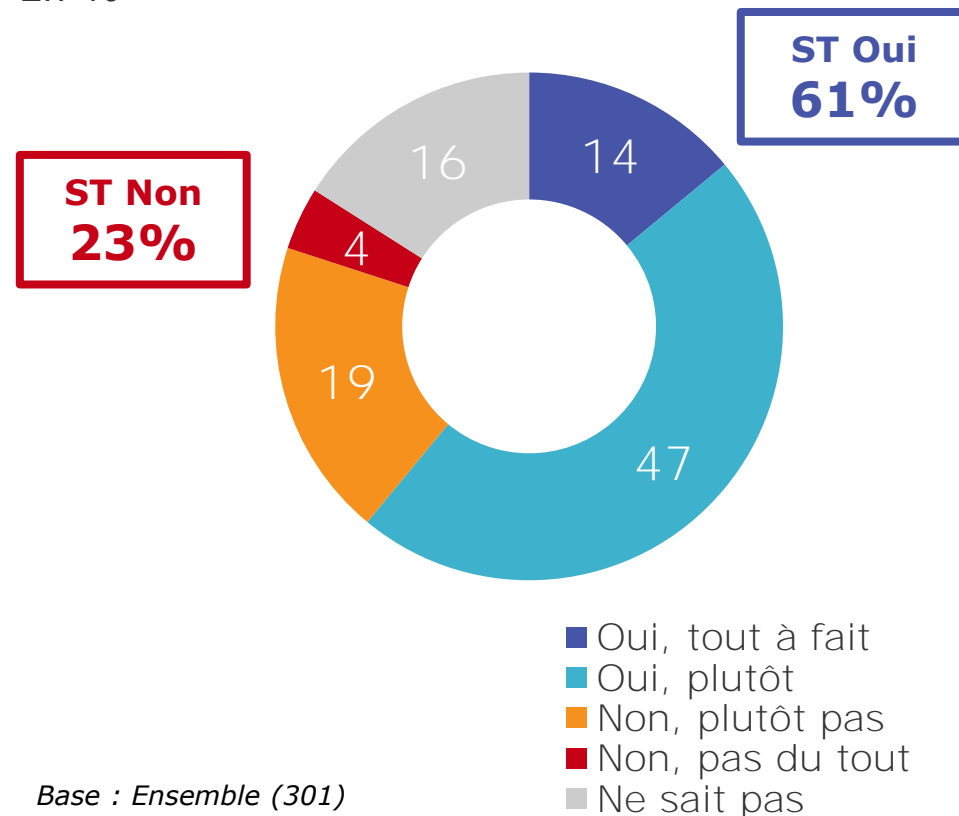
Les membres des CPC estiment pour moitié que certaines certifications suivies par leur CPC sont proches de CQP. La complémentarité des deux certifications n'est pas complètement reconnue

Certaines certifications suivies par votre CPC sont-elles proches de certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par une ou des branches professionnelles ?
En %



Base : Ensemble (301)

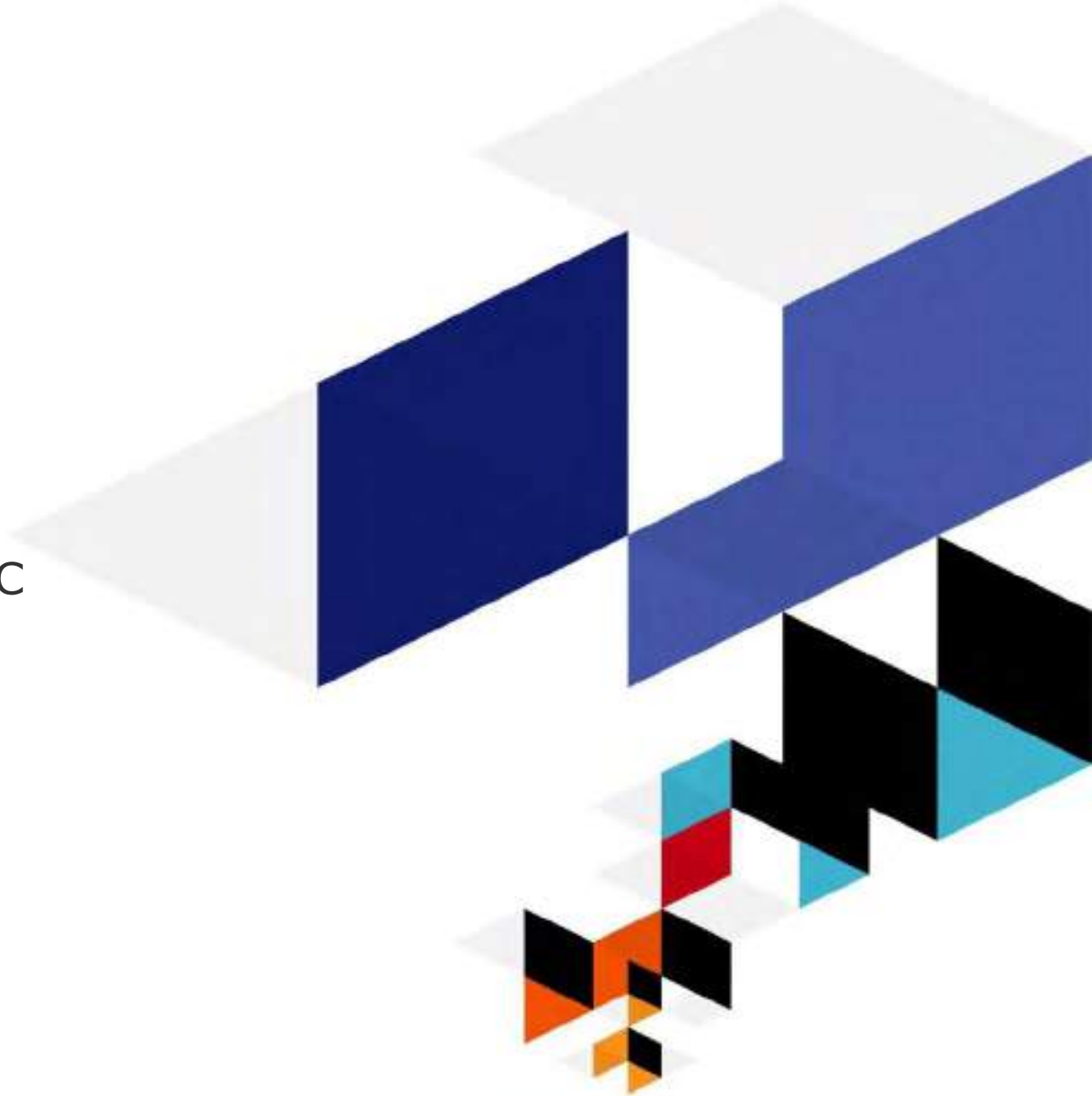
Selon vous, les certifications suivies par la CPC et les certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par les branches professionnelles sont-ils complémentaires ?
En %



Base : Ensemble (301)

6

Pistes d'amélioration de la CPC et du dispositif global de certifications



Suggestions pour l'amélioration du fonctionnement des CPC

Quelles sont, à vos yeux, les principales pistes d'amélioration du fonctionnement de la CPC ?
(question ouverte)

En % (réponses les plus citées)

62% des répondants ont cité au moins une réponse

Organisation des CPC (43%)

Déroulement des réunions 27

Plus d'écoute de l'ensemble des membres, de concertation, d'échanges, de représentativité 15

Respecter le temps nécessaire aux travaux, prendre le temps nécessaire à de vrais échanges 4

Organisation générale 22

Plus de séances/de réunions, faire des points intermédiaires 7

Meilleur remboursement / plus de prise en charge des frais / remboursement des frais plus simple / plus rapide 6

En amont des réunions 14

Plus de temps entre la réception des documents et la date de la réunion 8

Faire des réunions préparatoires / plus de réunions préparatoires 3

Meilleure transmission des documents 2

En aval des réunions 2

Faire des rapports de synthèses avec les décisions prises / des bilans / des comptes rendus 2

Base : Ensemble (301)

Travaux des CPC (36%)

Élargissement des informations prises en compte 25

Plus d'écoute des professionnels / des salariés du secteur, augmenter la participation des professionnels 8

Plus de documents / d'études pour travailler 5

Améliorer les référentiels, développer l'expérimentation du binôme salarié-employeur 4

Liens entre les CPC 7

Plus de transversalité interministérielle, fusion des CPC de ministères différents en une seule CPC interministérielle, mutualisation du travail en amont ... 3

Des échanges avec des CPC proches, un rapprochement des travaux, mutualisation des CPC pour la construction des référentiels 3

Autres 11

Les passerelles entre certifications doivent être multipliées / articulation entre titre, diplôme, CQP / faciliter les passerelles / titres accessibles par l'apprentissage ... 3

Une plus grande réactivité (par rapport aux évolutions, pour l'adaptation des référentiels, accélérer les procédures...) 2

Suggestions pour l'amélioration du fonctionnement du système de certifications professionnelles

Et quelles sont, à vos yeux, les principales pistes d'amélioration du système de certification professionnelle dans son ensemble ? (question ouverte)

En % (réponses les plus citées)

54% des répondants ont cité au moins une réponse

Ouverture vers d'autres acteurs 24

- Plus d'ouverture sur le monde professionnel (Consultation plus large des pro, tenir compte des besoins en emplois, plus de réactivité, ...) 17
- Faire participer tous les acteurs, meilleure concertation collective 7

L'articulation des certifications 13

- Développer des passerelles entre certification de l'EN et CQP, présentation aux diplômes nationaux plus simple 4
- Privilégier l'optique de parcours de professionnalisation, les logiques de parcours, ... 4

Simplification 12

- Simplifier la certification (moins lourde administrativement, établir un guide d'écriture...) 7
- Plus de lisibilité, de clarté, de transparence (sur les rôles de chacun, le fonctionnement, clarté pour le grand public..) 5

Evaluation des compétences 11

- Arrêter les CCF, certifier en fin de cursus, remplacer le diplôme intermédiaire par un CQP 2
- Accessibilité par toutes les voies VAE, apprentissage, formation continue 1
- Formation tout au long de la vie 1

Base : Ensemble (264)

Le contenu des certifications 11

- Travailler sur les blocs de compétences, établir des blocs de compétences 3
- Diplômes avec tronc commun, compétences transversales 3
- Amélioration des référentiels 3

Coopération entre les acteurs de la certification 9

- Coordination entre les CPC, mutualisation entre plusieurs CPC 4
- Travail interministériel, cohérence interministérielle, meilleure circulation d'infos entre les ministères certificateurs 3

Organisation des commissions 5

- Mieux organiser les réunions, davantage de réunions 3
- Dédommager les professionnels participants 1
- Une meilleure représentativité (syndicats, PME), améliorer l'équilibre des collèges de la CPC 1

Autres 10

- Clarifier les objectifs, informer sur la complémentarité de la certification, son utilité 2
- Améliorer l'accès à la formation 2
- Revalorisation de la certification 2



TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble

Avril 2016

Merci

Cécile LACROIX-LANOË

cecile.lacroix-lanoë@tns-sofres.com
01 40 92 44 89

Juliette BESSON

juliette.besson@tns-sofres.com
01 40 92 46 44

TNS Sofres | 3, Av. Pierre Masse, 75014 Paris Cedex | 01 40 92 66 66 | www.tns-sofres.com



TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Rapport Ensemble

Avril 2016

Enquête auprès des membres des commissions professionnelles consultatives

Résultats de l'enquête – Principaux indicateurs par collège
et par ministère

Mai 2016

IGAS / IGAENR / SGMAP



Rappel du dispositif méthodologique



ÉCHANTILLON

- **264 membres de CPC**, parmi lesquels 19 présidents ou vice-présidents
- A partir d'un fichier d'adresses email remis par l'IGAS comprenant 723 contacts
- Soit une participation globale de 37%



MODE DE RECUEIL

- **Enquête réalisée online**
- Les membres ont reçu un email **d'invitation** personnalisé pour participer à l'enquête
- Par la suite, deux mails de relance ont été envoyés aux membres **n'ayant** pas encore répondu



DATES DE TERRAIN

- Le terrain a été réalisé du **17 mars au 13 avril** 2016



NOTE DE LECTURE

- Certains répondants siègent dans plusieurs CPC. A ce titre, ils ont répondu deux fois à plusieurs questions : une fois pour chacune des CPC dans lesquelles ils siégeaient (**s'ils** siégeaient dans 2 CPC) ou pour chacune des 2 CPC dans lesquelles ils siègent le plus souvent [**s'ils** siégeaient dans plus de 2 CPC].
- Pour cette raison, une partie des questions porte sur une base supérieure au nombre total de répondants (301 vs. 264).

Répartition des répondants (en effectifs)

Résultats auprès de l'ensemble de l'échantillon

	Membres interrogés sur la CPC
Collège	
Personnalité qualifiée	86
Représentant des employeurs	72
Représentant des pouvoirs publics	63
Représentant des salariés	77

Ministère

Agriculture	19**
Affaires sociales	24*
Culture et communication	18**
Education Nationale	189
Emploi	34*
Environnement	20*
Ville, Jeunesse et Sport	19**

Résultats pour le ministère de l'Education nationale

	Membres interrogés sur la CPC
Détail par collège - Education Nationale	
Personnalité qualifiée	59
Représentant des employeurs	46*
Représentant des pouvoirs publics	38*
Représentant des salariés	46*

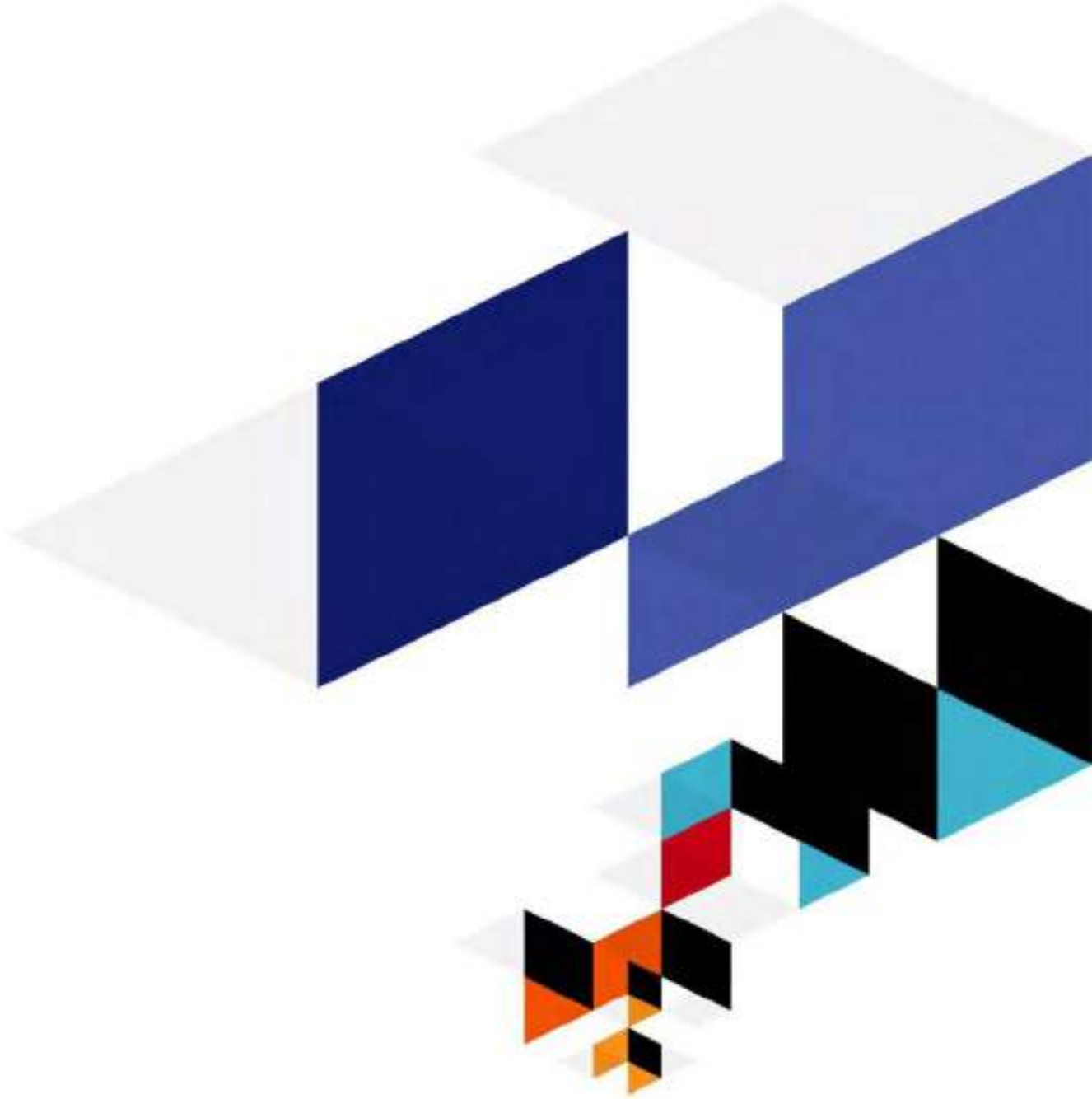
* Base faible

** Base très faible

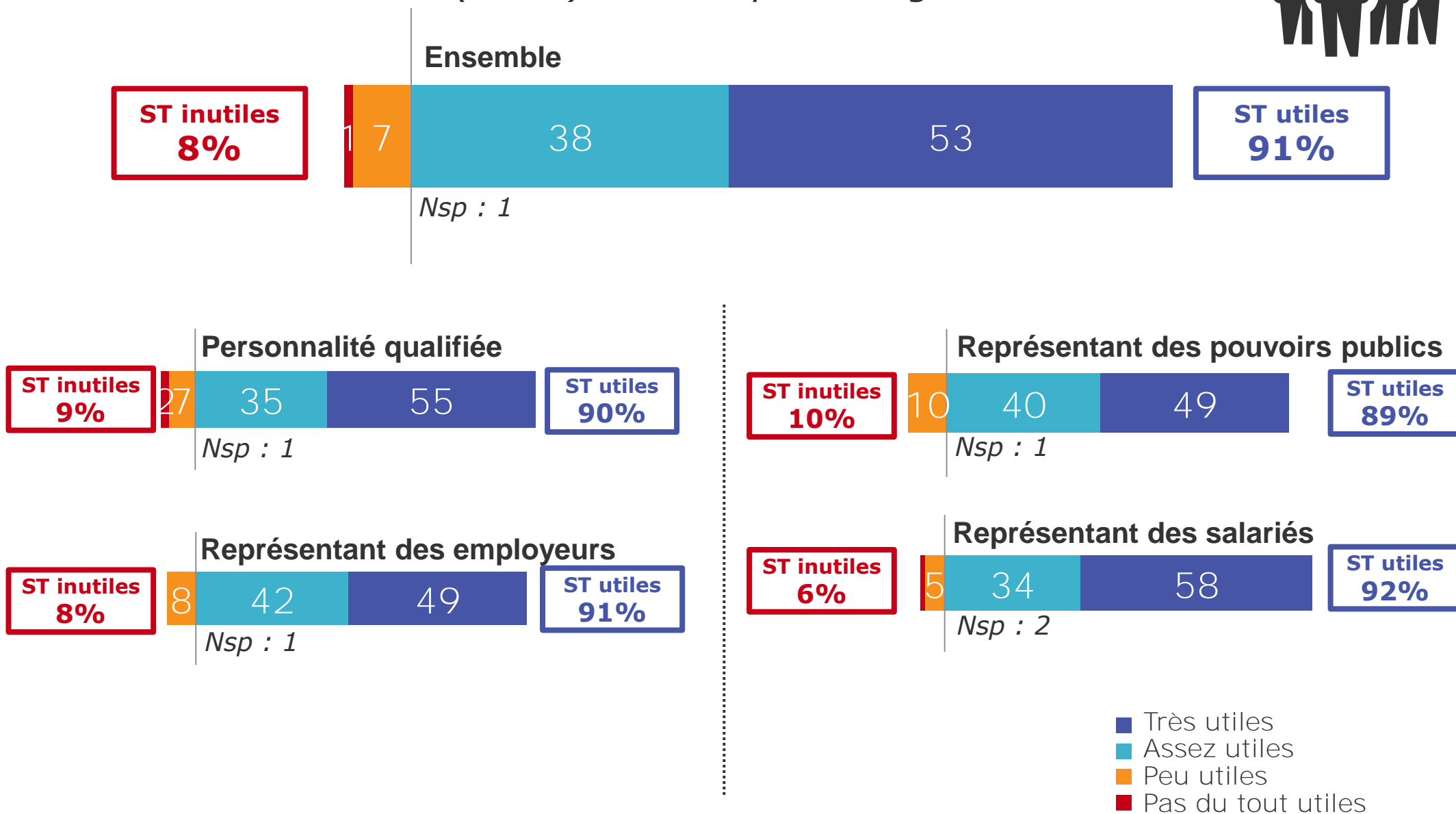
Tous les résultats portant sur des bases avec des * sont à interpréter avec précaution

1

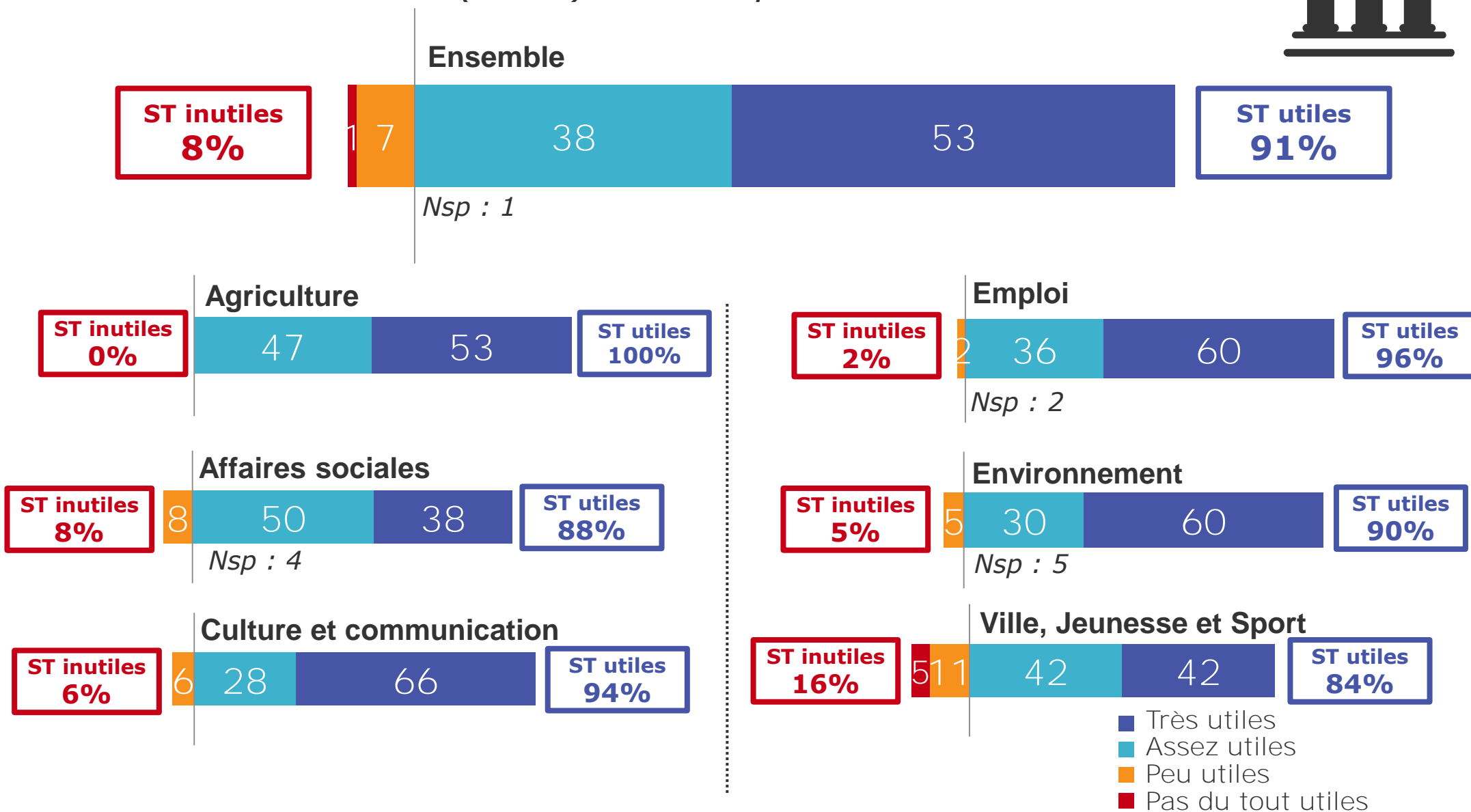
Utilité des travaux



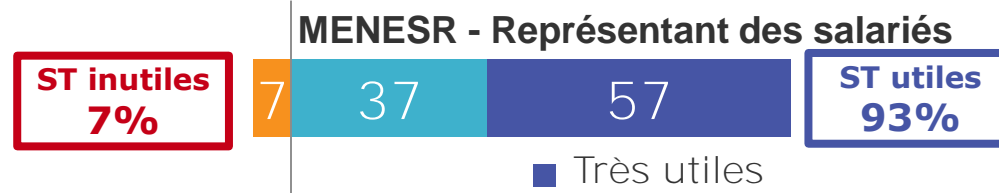
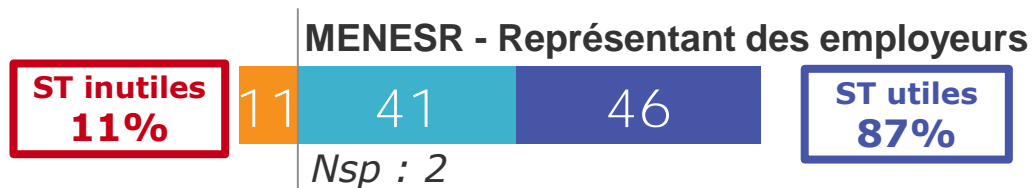
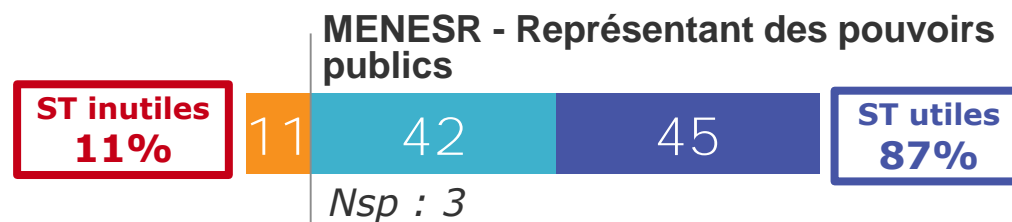
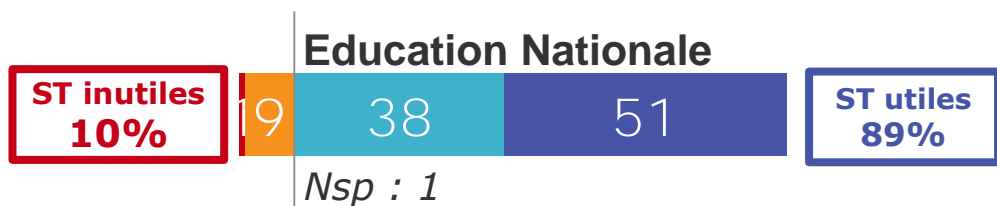
Estimez-vous que les travaux que vous menez collectivement au sein de la CPC sont... ? (En %) – Détail par collègue



Estimez-vous que les travaux que vous menez collectivement au sein de la CPC sont... ? (En %) – Détail par Ministère



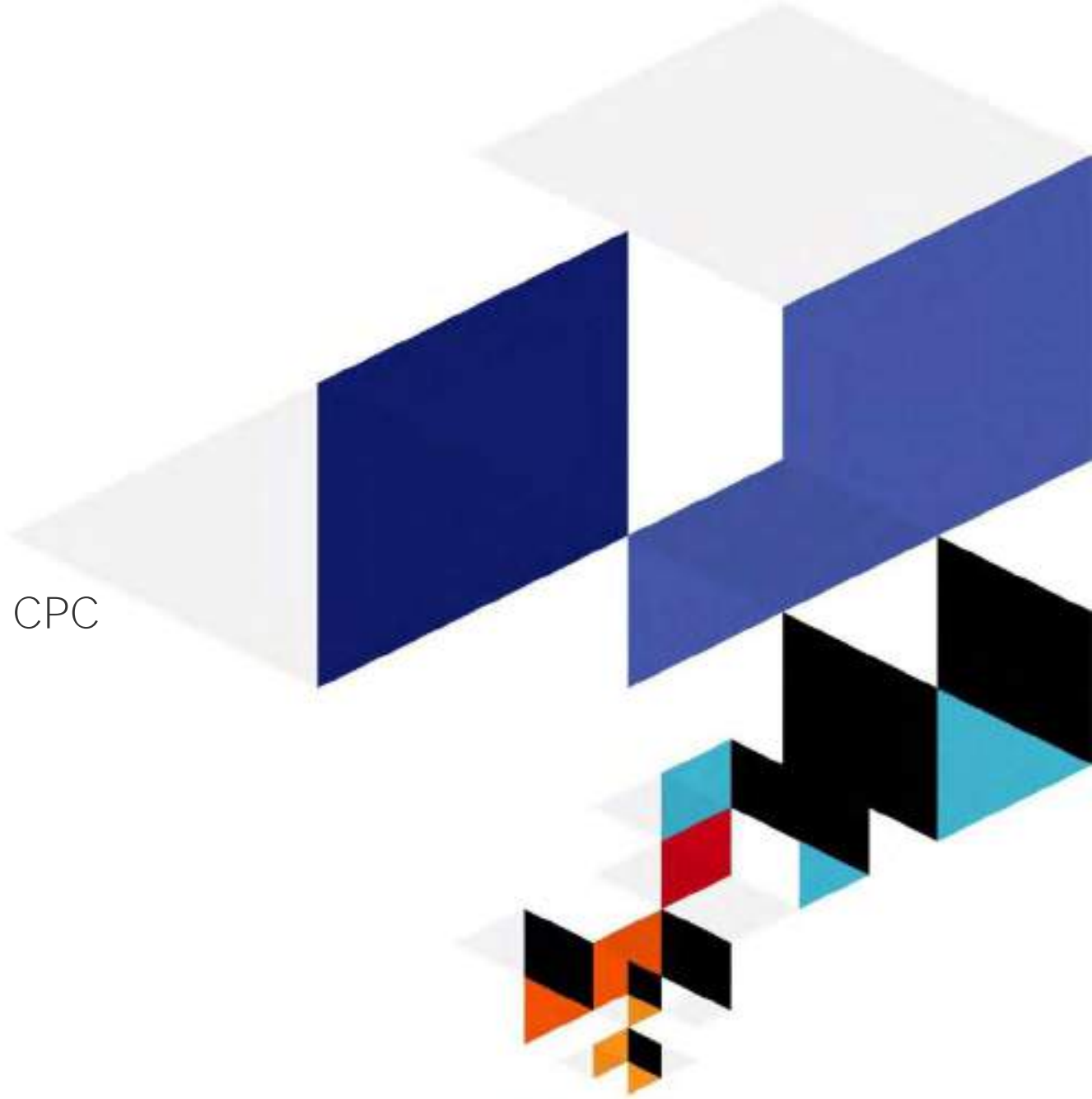
Estimez-vous que les travaux que vous menez collectivement au sein de la CPC sont... ? (En %) – Détails MENESR



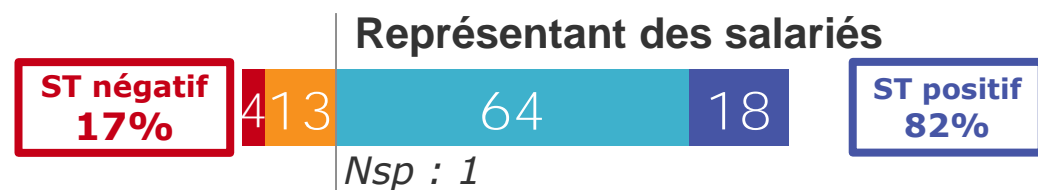
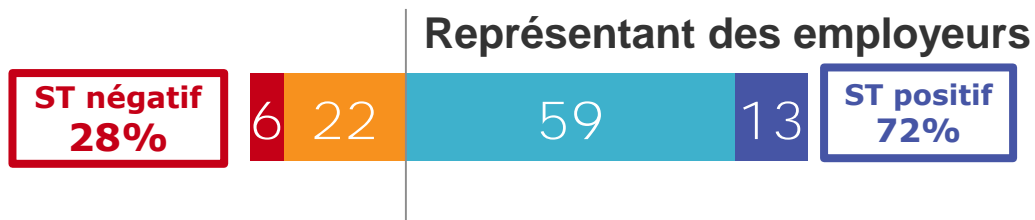
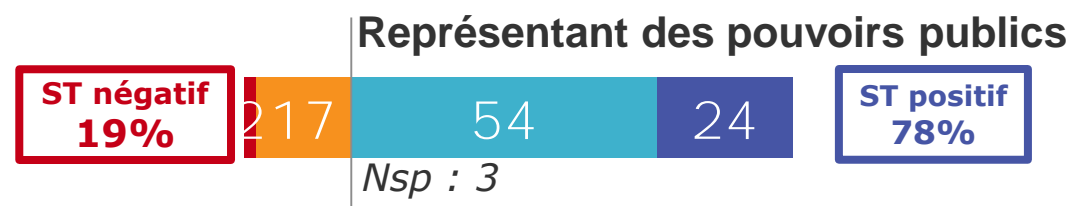
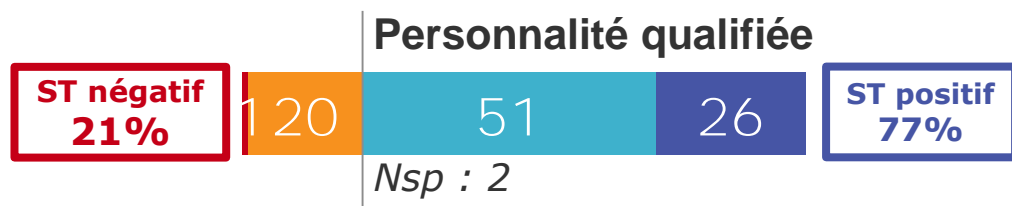
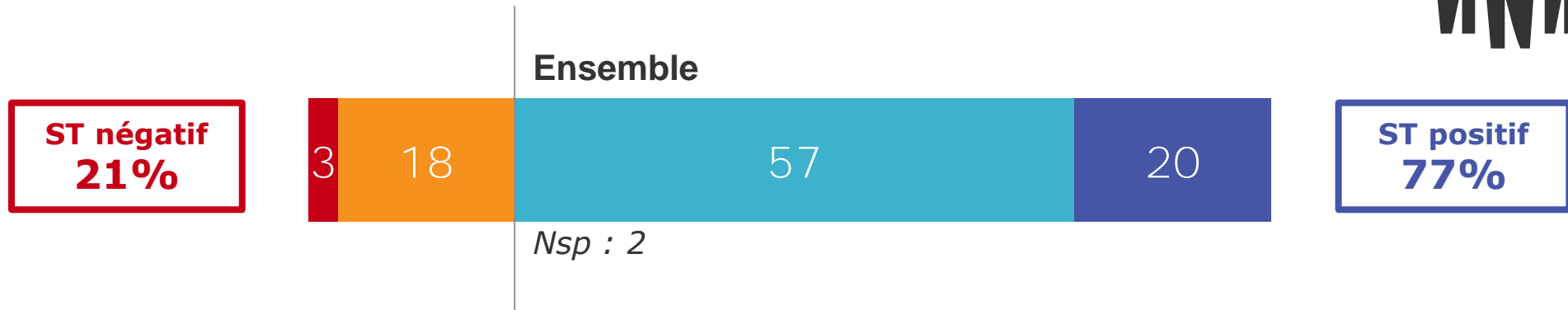
- Très utiles
- Assez utiles
- Peu utiles
- Pas du tout utiles

2

Fonctionnement général de la CPC

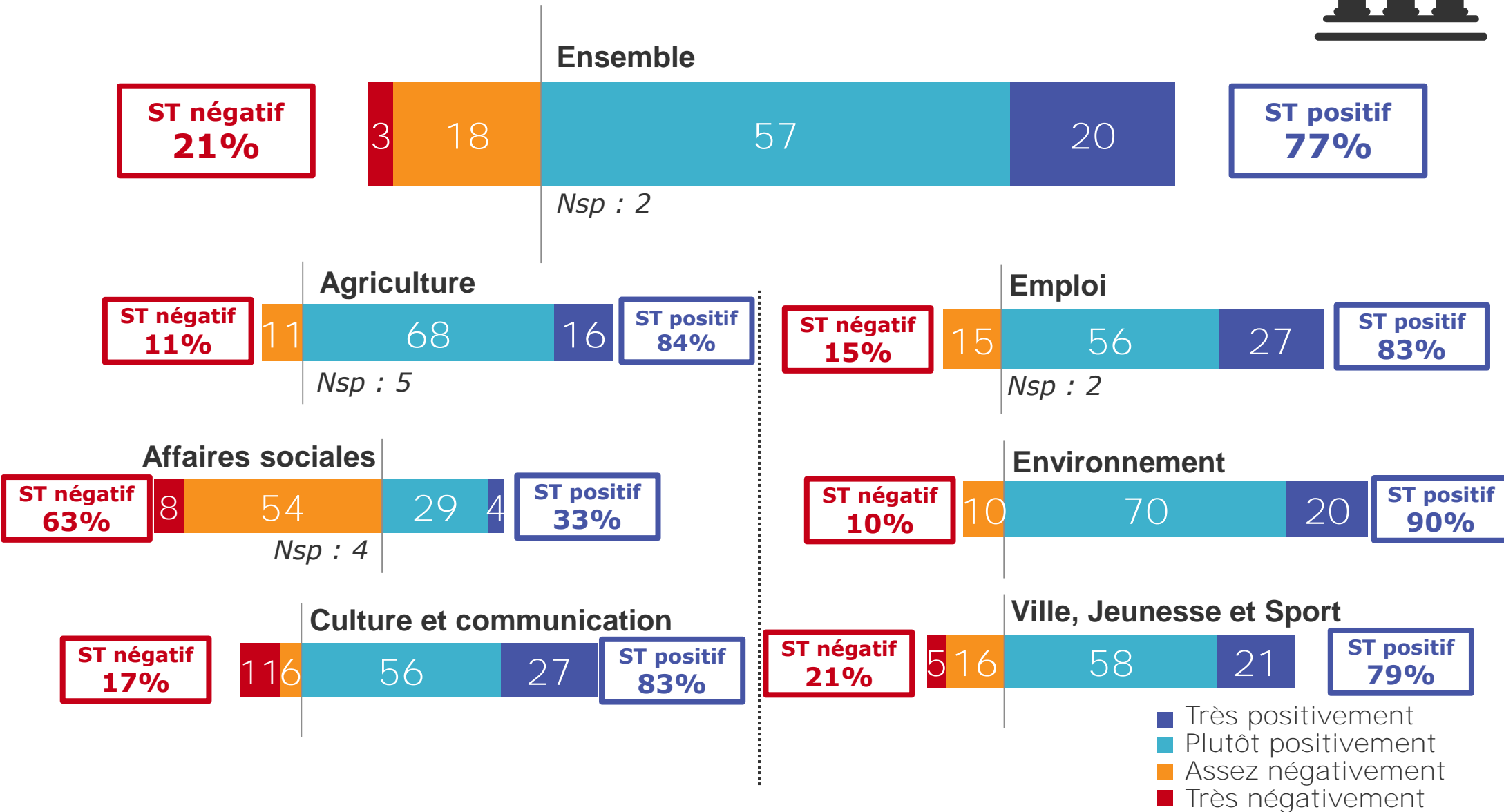


Comment jugez-vous le fonctionnement général de la CPC ? (En %) – *Détail par collègue*

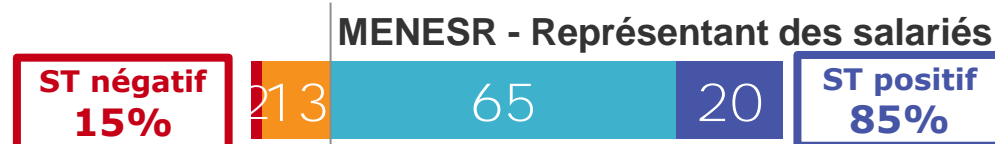
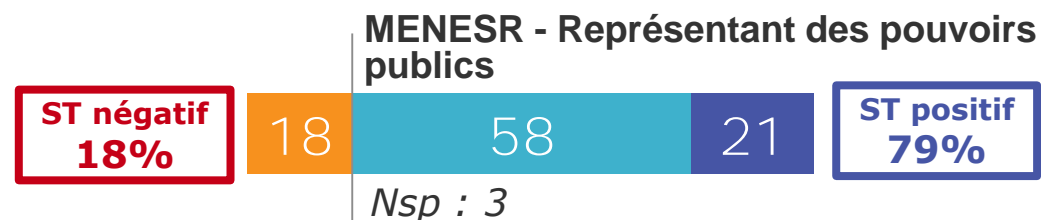
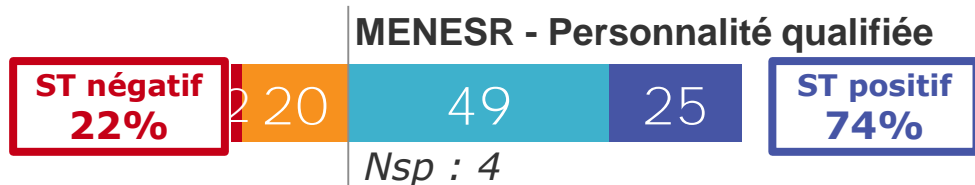
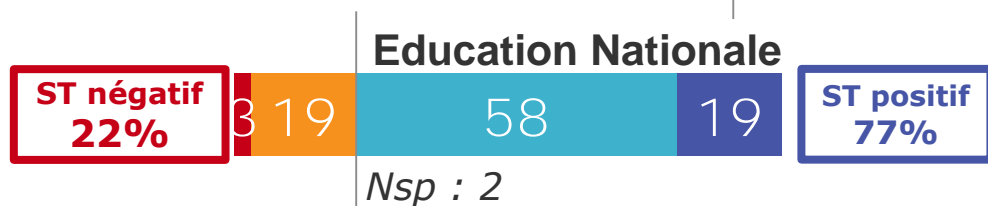
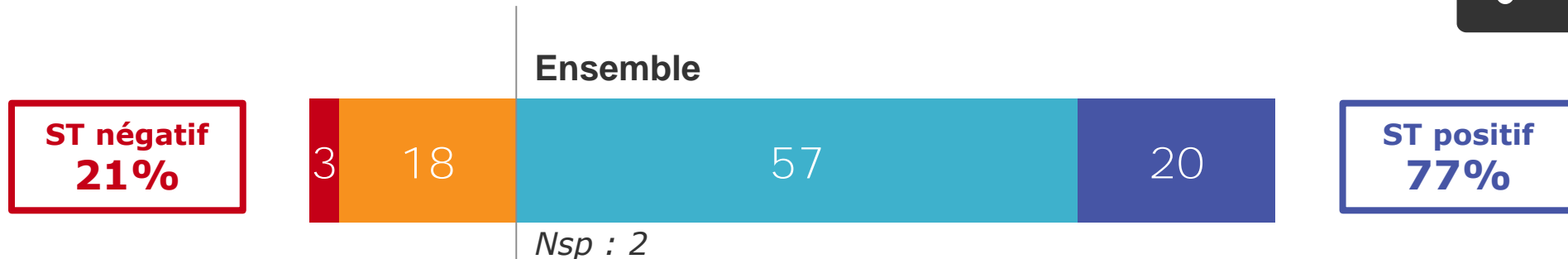


- Très positivement
- Plutôt positivement
- Assez négativement
- Très négativement

Comment jugez-vous le fonctionnement général de la CPC ? (En %) – Détail par Ministère



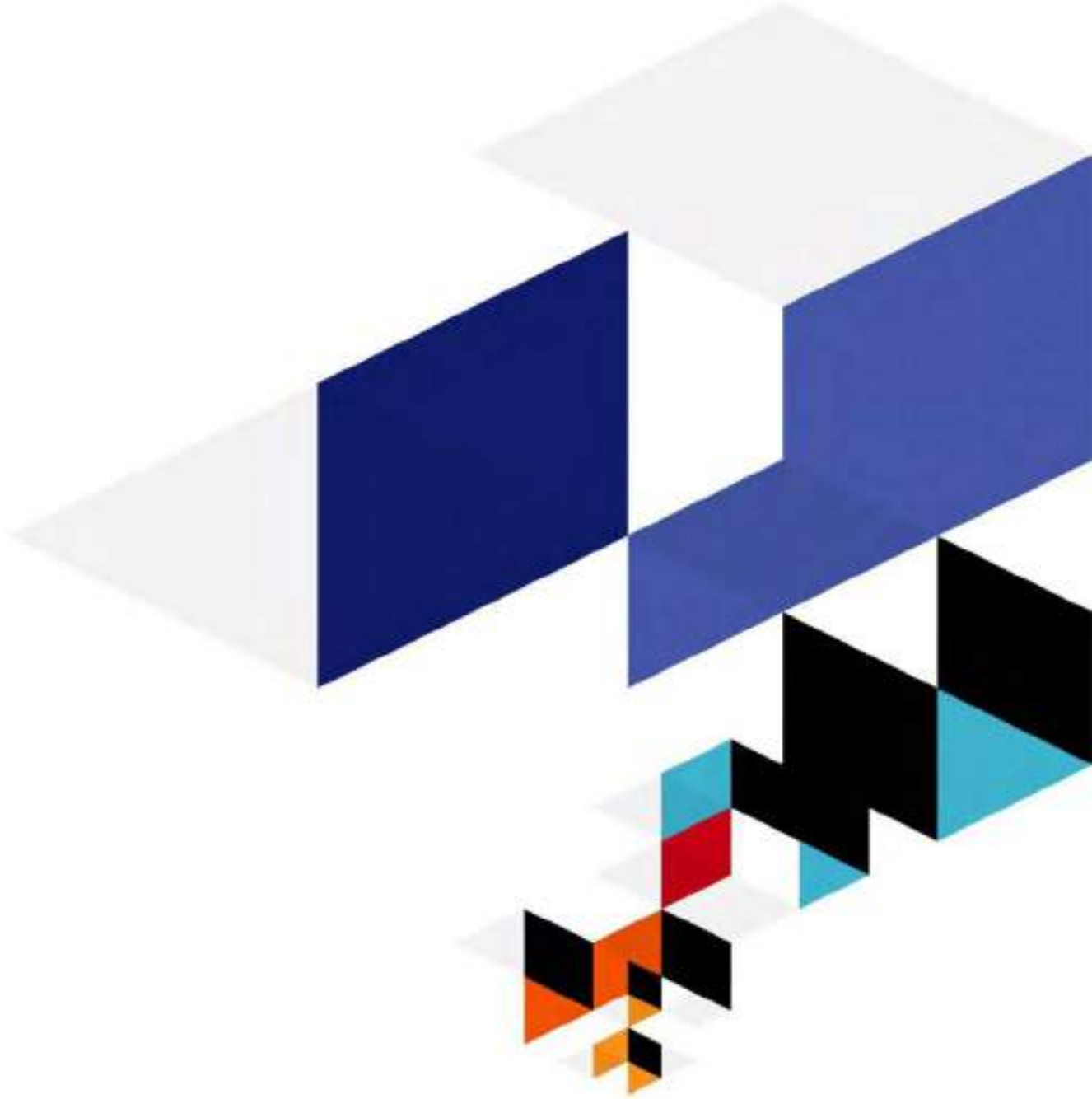
Comment jugez-vous le fonctionnement général de la CPC ? (En %) – Détails MENESR



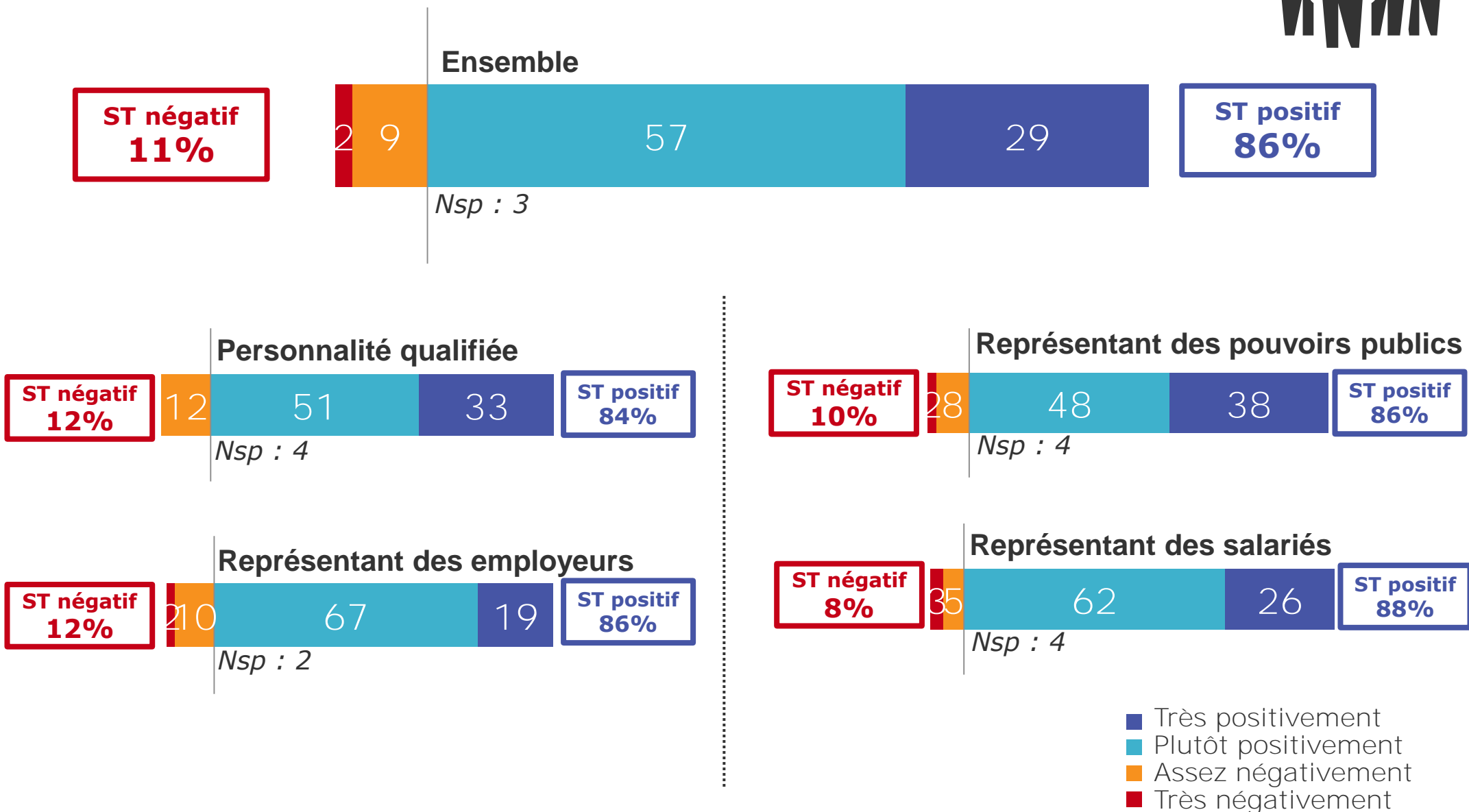
- Très positivement
- Plutôt positivement
- Assez négativement
- Très négativement

3

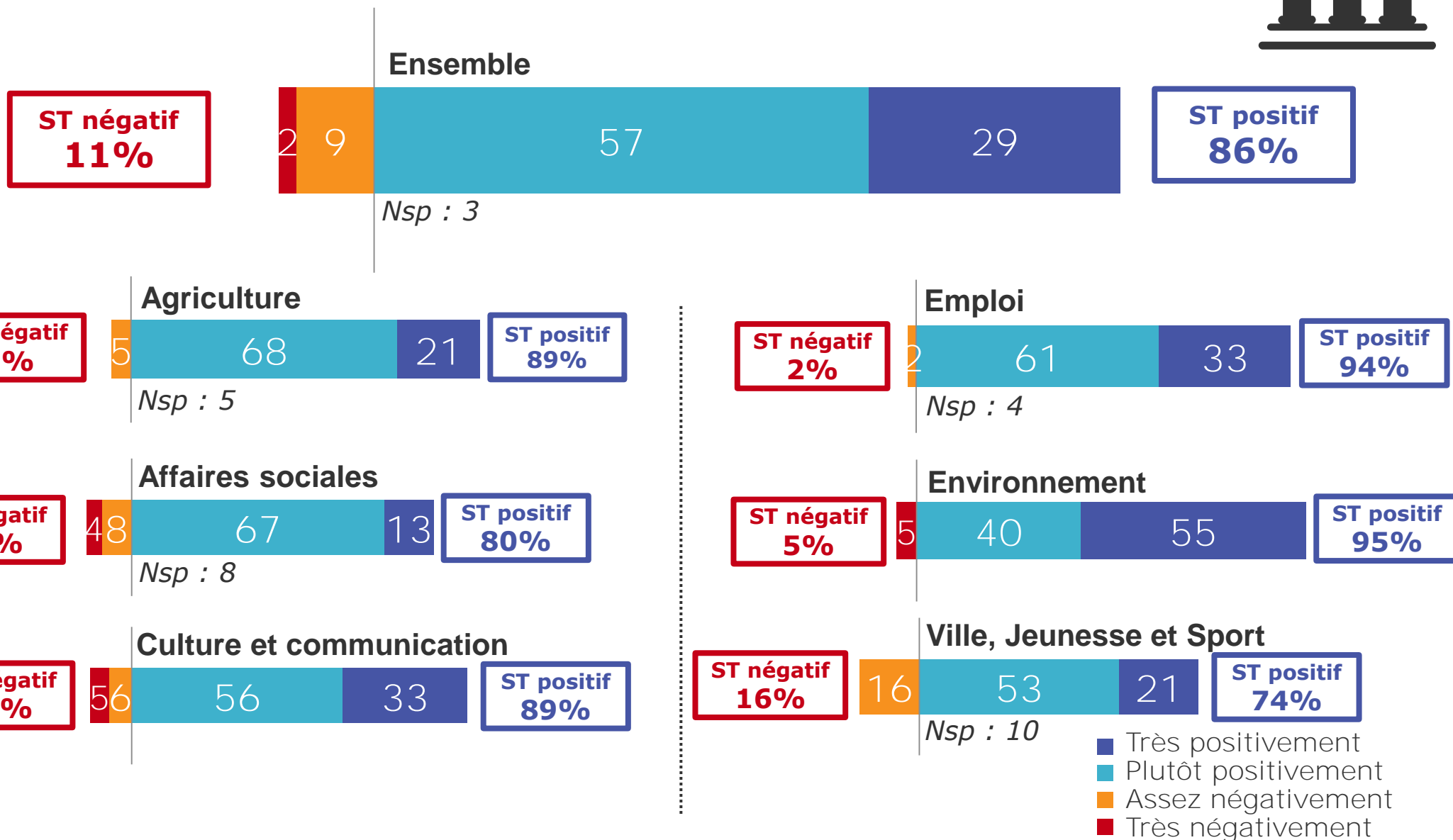
Qualité de la production



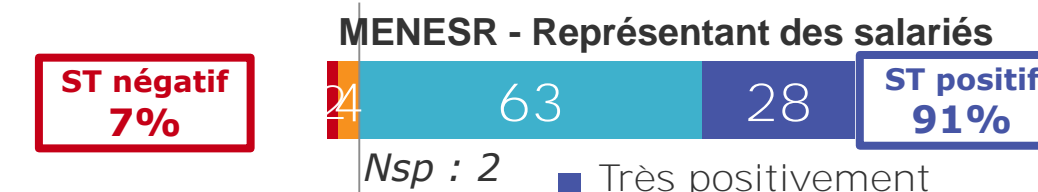
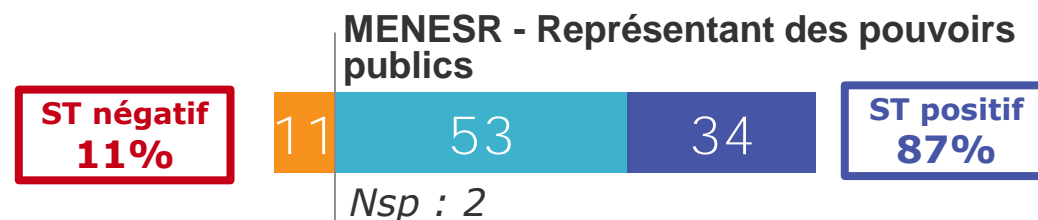
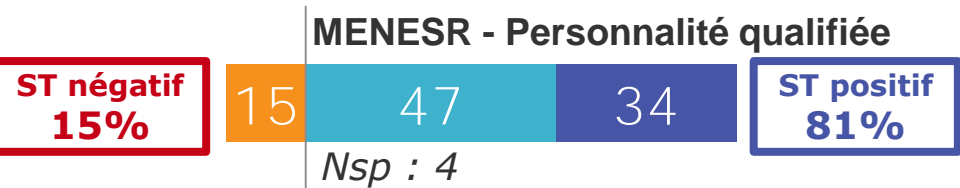
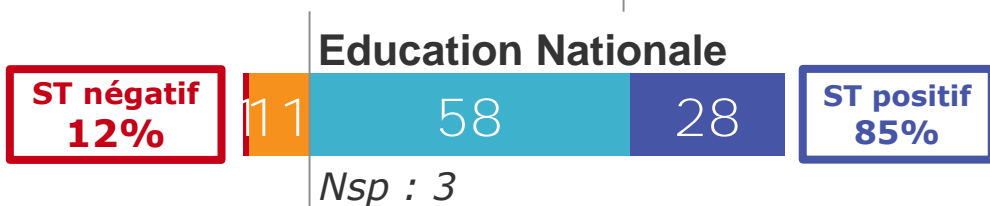
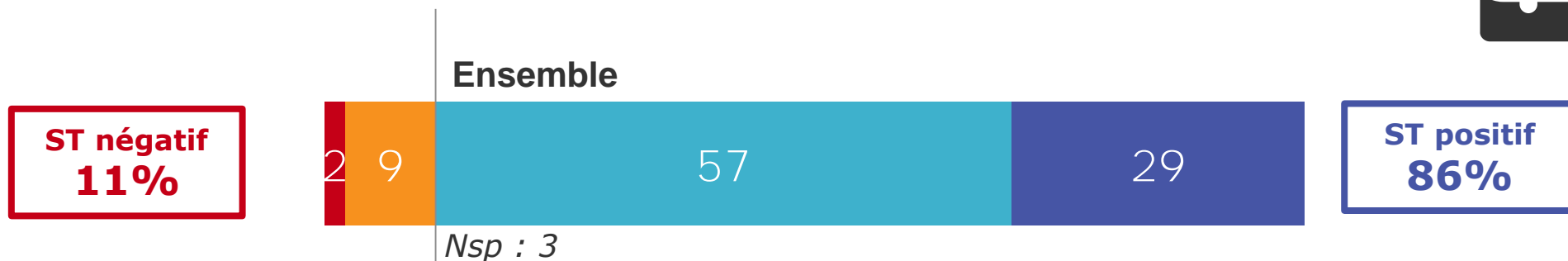
Comment jugez-vous la qualité de la production de la CPC ? (En %) – Détail par collègue



Comment jugez-vous la qualité de la production de la CPC ? (En %) – *Détail par Ministère*



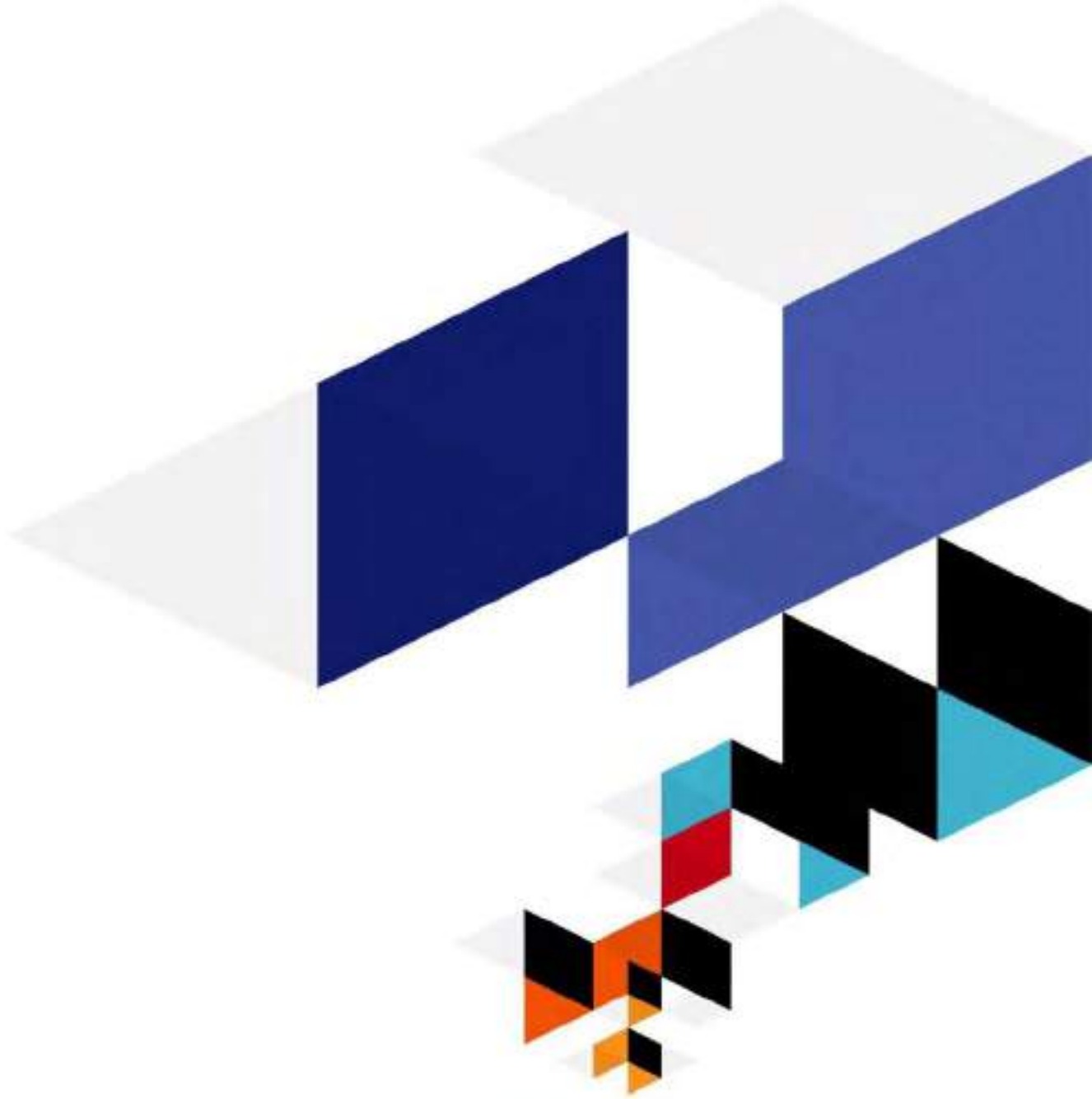
Comment jugez-vous la qualité de la production de la CPC ? (En %) – Détails MENESR



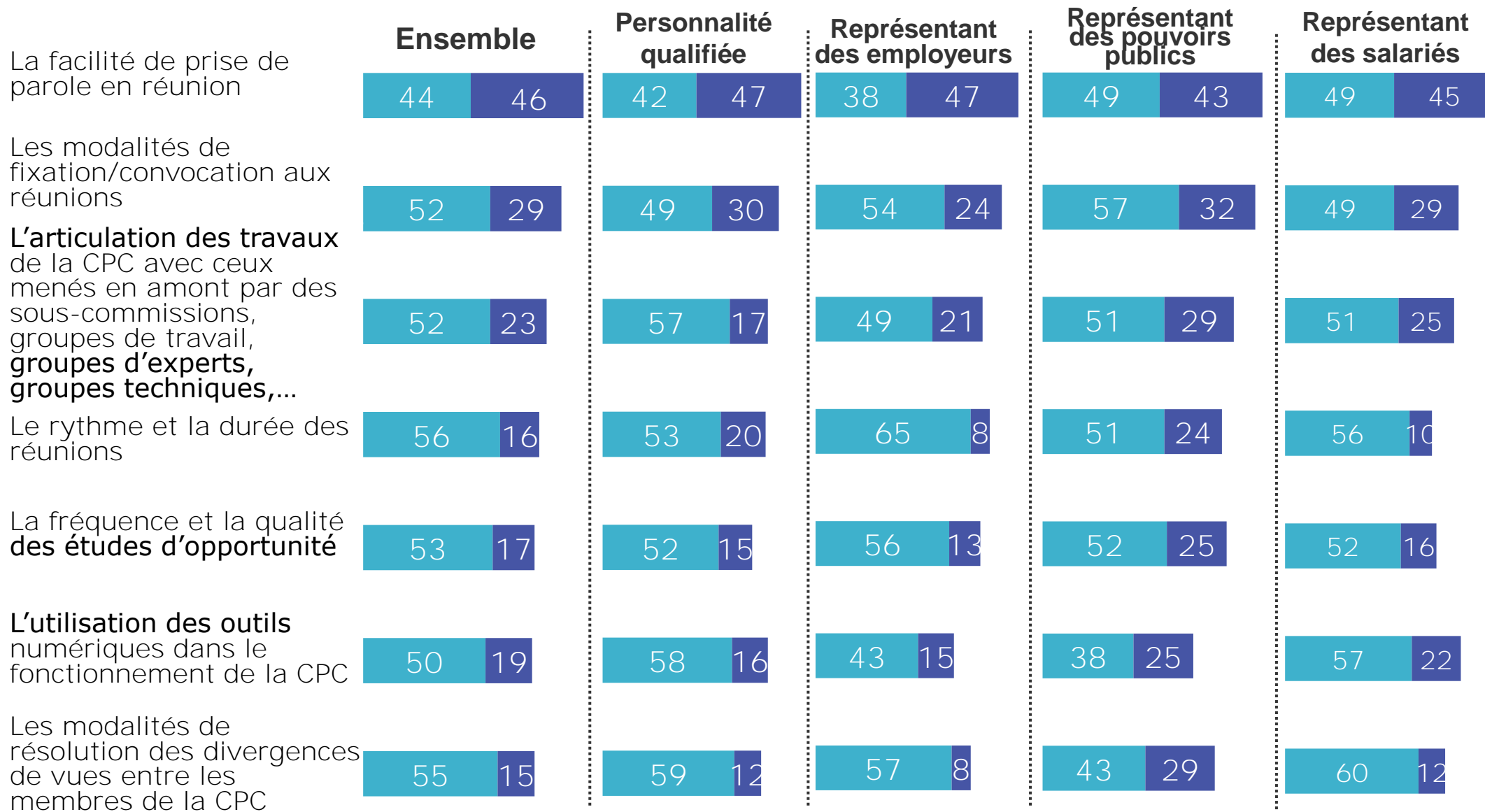
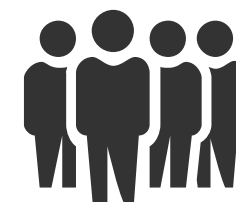
- Très positivement
- Plutôt positivement
- Assez négativement
- Très négativement

4

Appréciation détaillée



Et plus précisément, comment jugez-vous les éléments suivants dans la CPC ? (En %) – *Détail par collègue*



■ Très positivement ■ Plutôt positivement

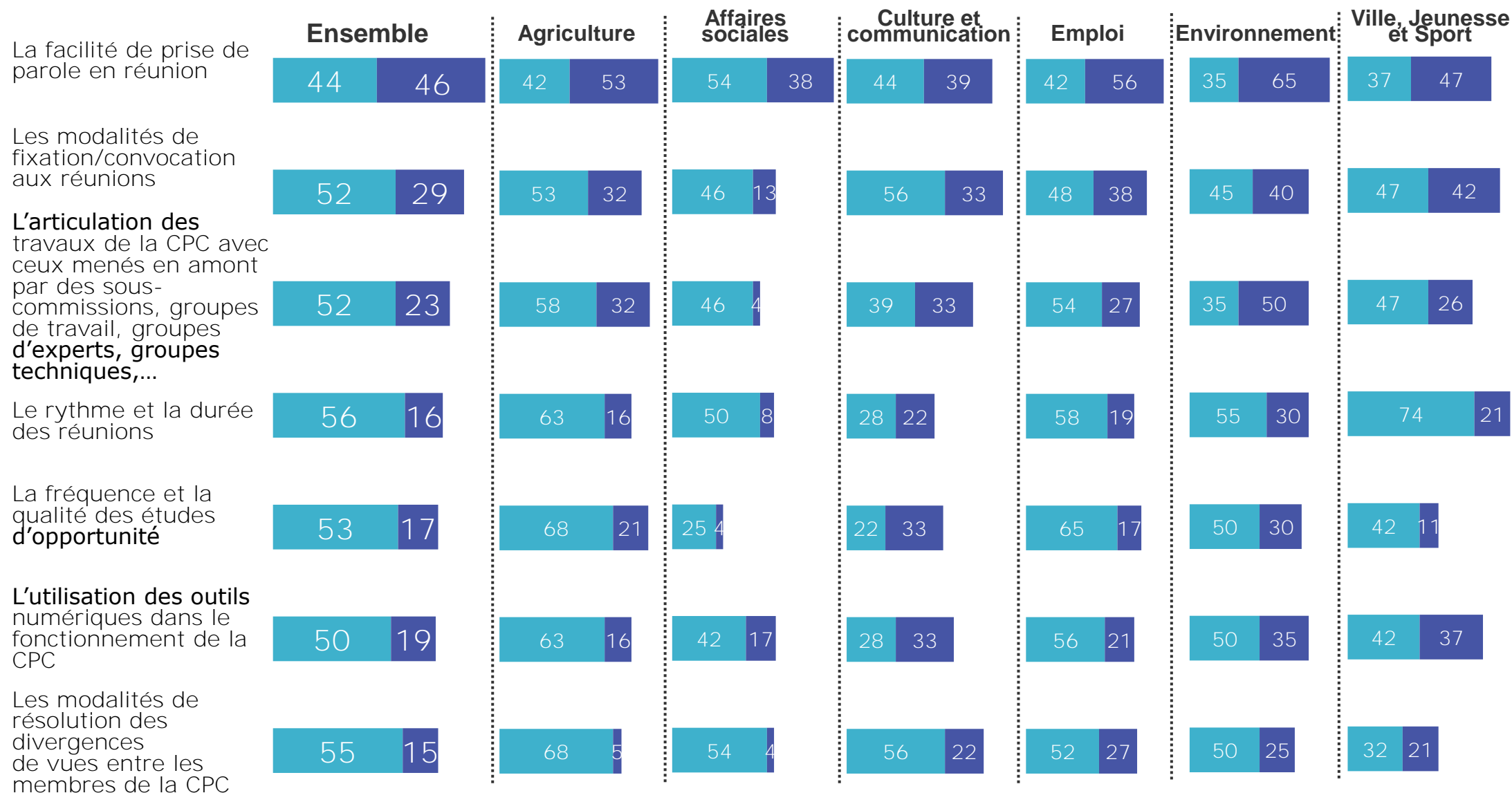


TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Principaux indicateurs par collègue et par ministère

Mai 2016

Et plus précisément, comment jugez-vous les éléments suivants dans la CPC ? (En %) – *Détail par Ministère*



■ Très positivement ■ Plutôt positivement

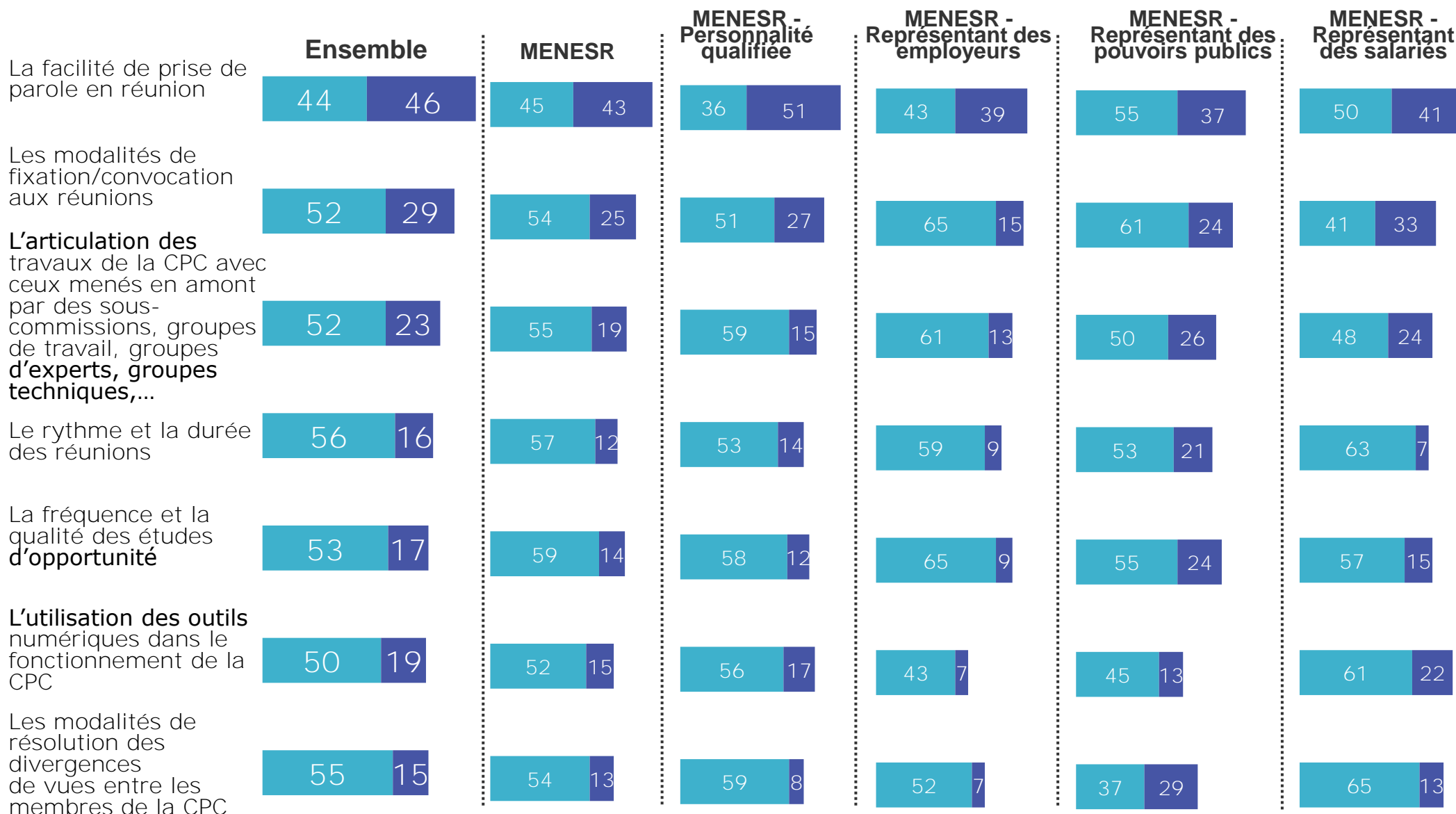
TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Principaux indicateurs par collège et par ministère

Mai 2016



Et plus précisément, comment jugez-vous les éléments suivants dans la CPC ? (En %) – Détails MENESR



■ Très positivement ■ Plutôt positivement



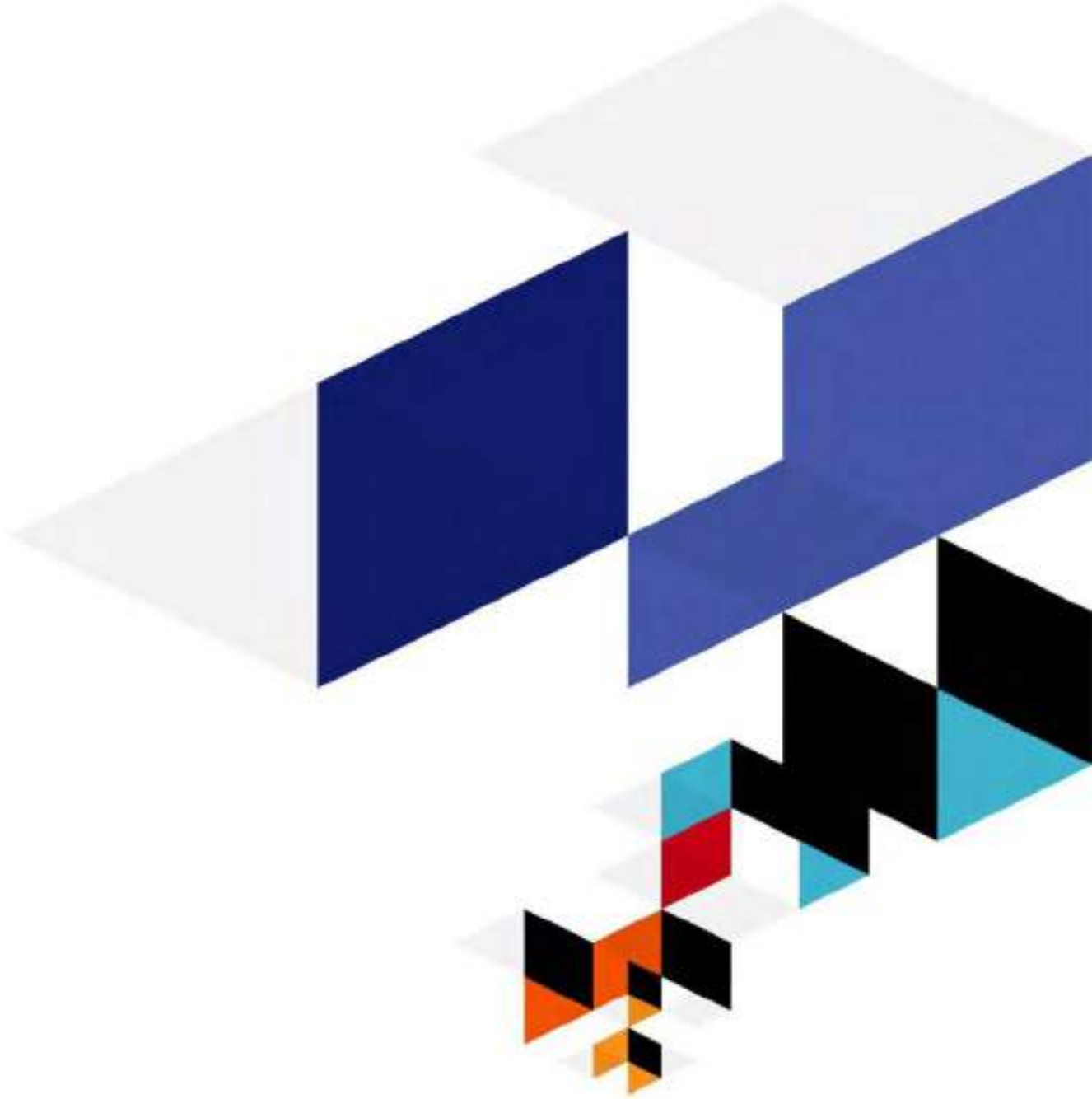
TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Principaux indicateurs par collège et par ministère

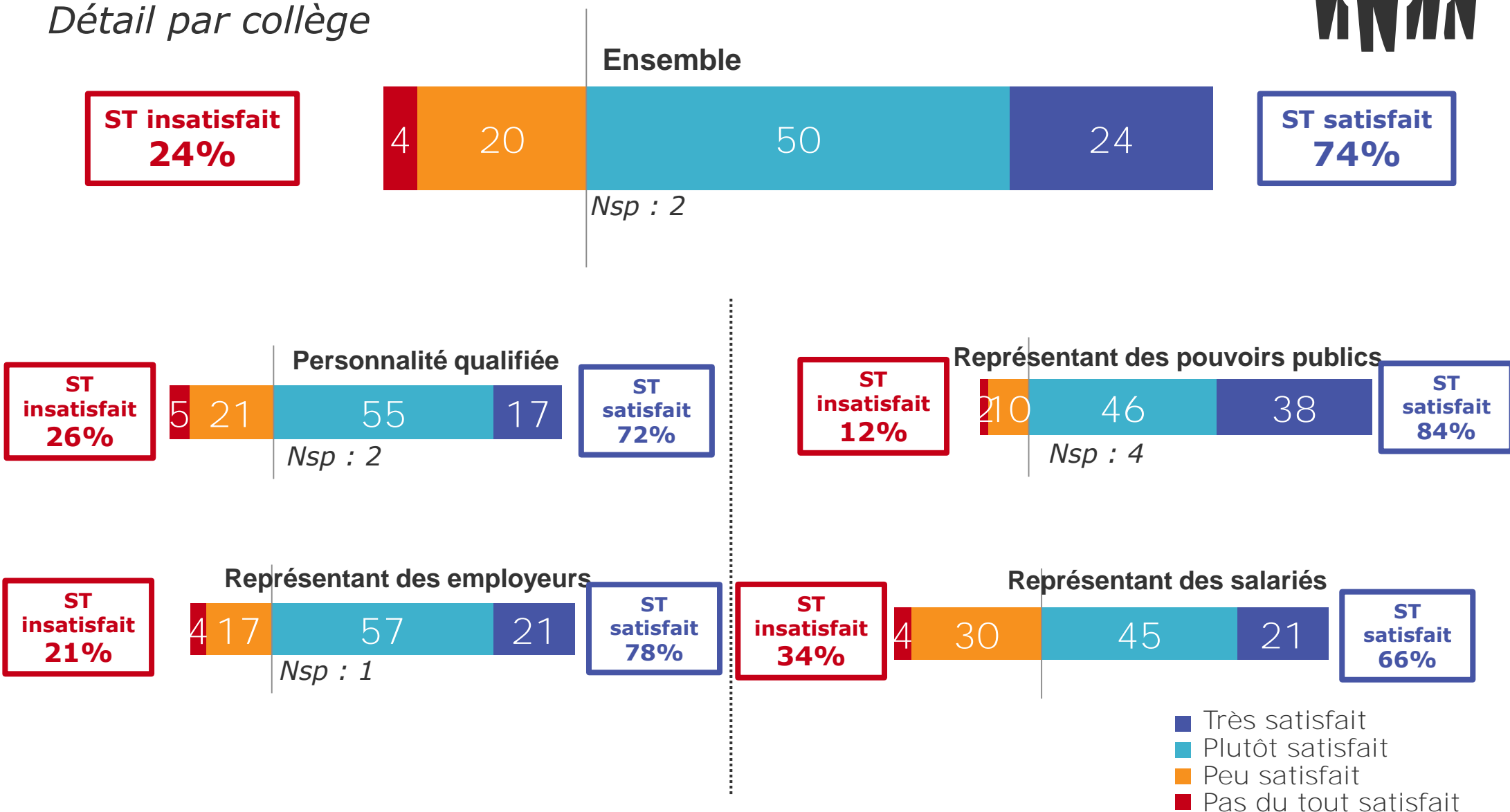
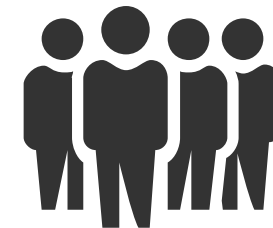
Mai 2016

4

Prise en compte des avis



Êtes-vous satisfait(e) de la prise en compte de vos avis dans l'élaboration des certifications examinées par la CPC ? (En %) – *Détail par collège*



Êtes-vous satisfait(e) de la prise en compte de vos avis dans l'élaboration des certifications examinées par la CPC ?

(En %) – *Détail par Ministère*



Ensemble



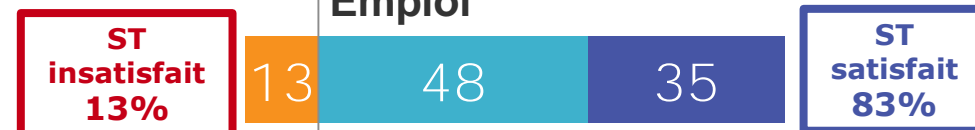
Nsp : 2

Agriculture



Nsp : 5

Emploi



Nsp : 4

Affaires sociales



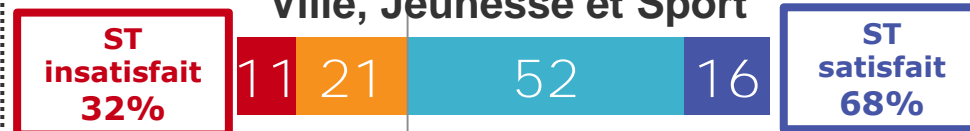
Environnement



Culture et communication



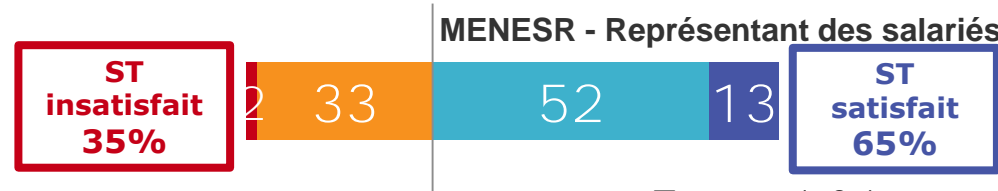
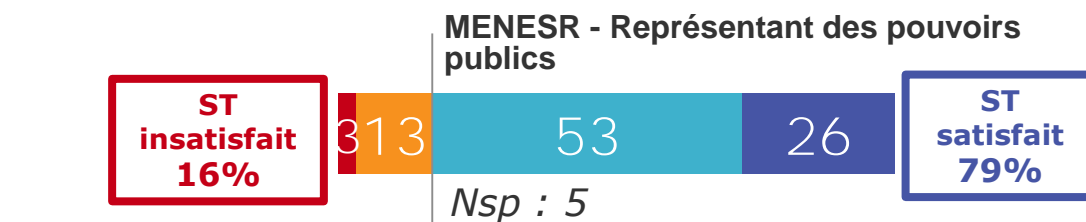
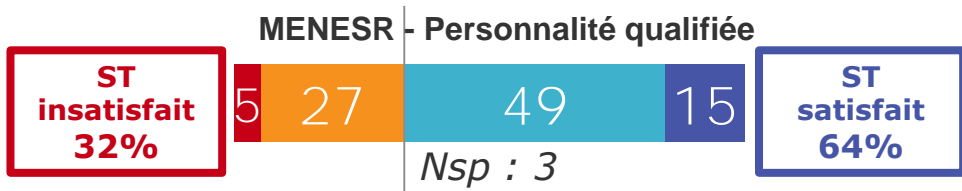
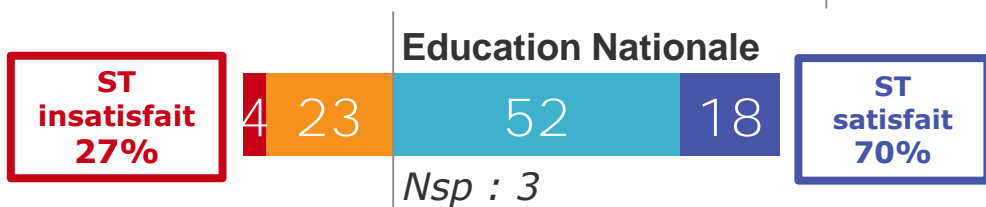
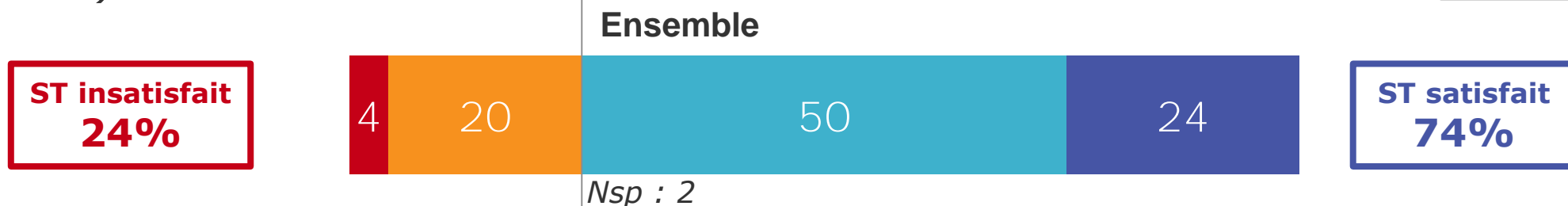
Ville, Jeunesse et Sport



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

Êtes-vous satisfait(e) de la prise en compte de vos avis dans l'élaboration des certifications examinées par la CPC ?

(En %) – Détails MENESR



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait



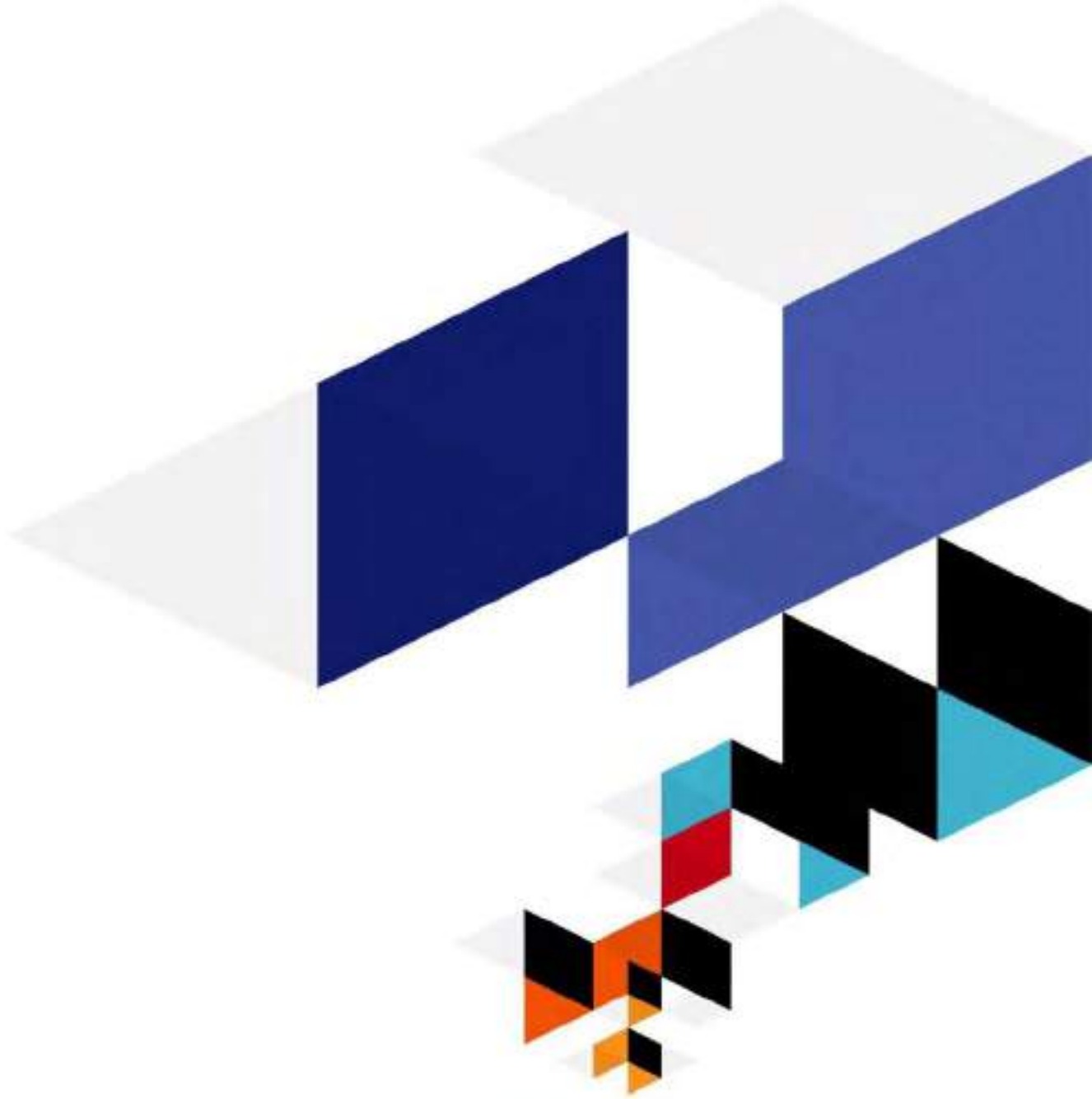
TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Principaux indicateurs par collège et par ministère

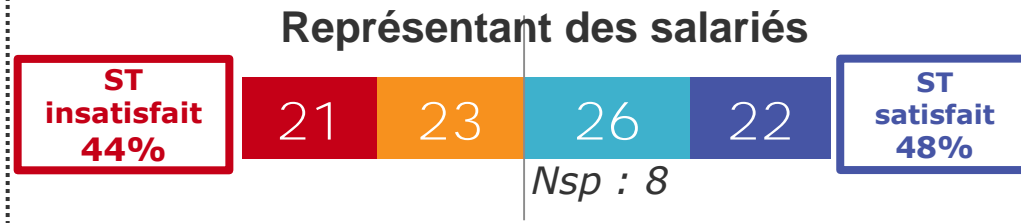
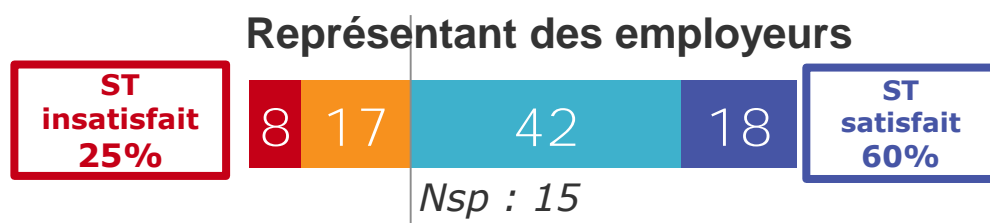
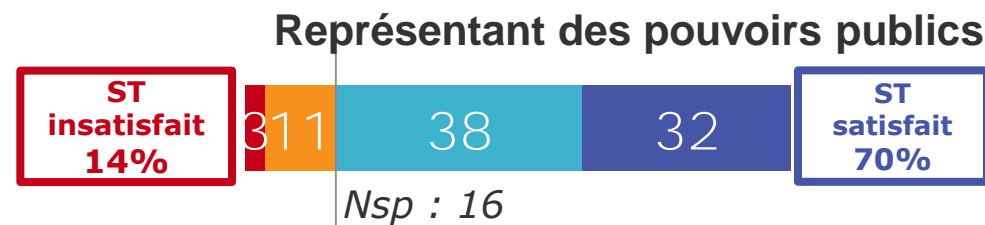
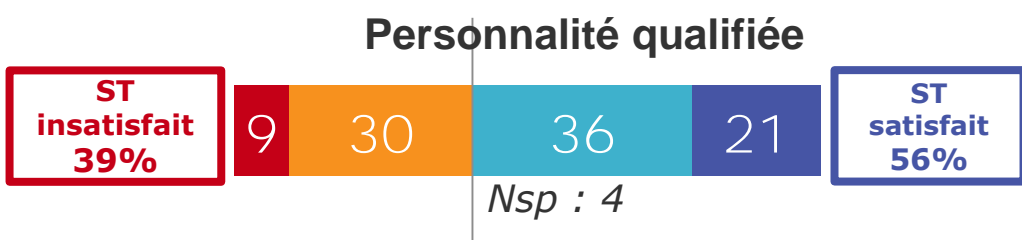
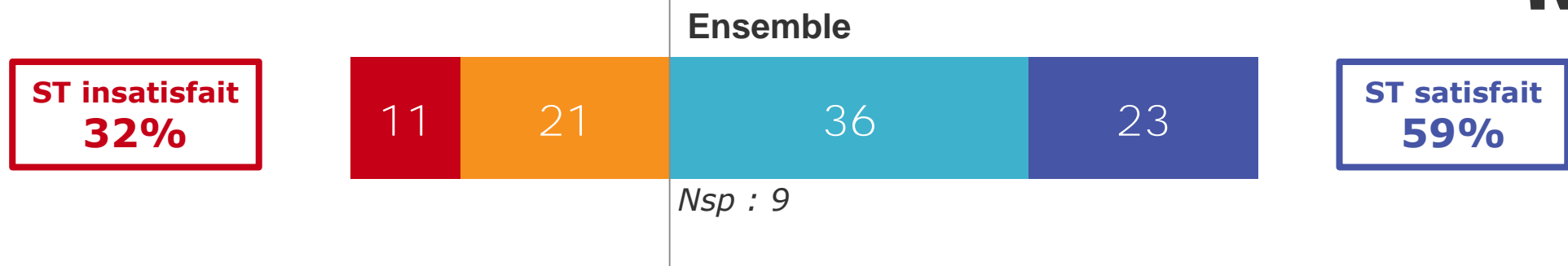
Mai 2016

4

Prise en charge matérielle



Etes-vous satisfait(e) de la prise en charge matérielle des réunions (frais de transport, frais de restauration, etc.) ?
(En %) – *Détail par collègue*

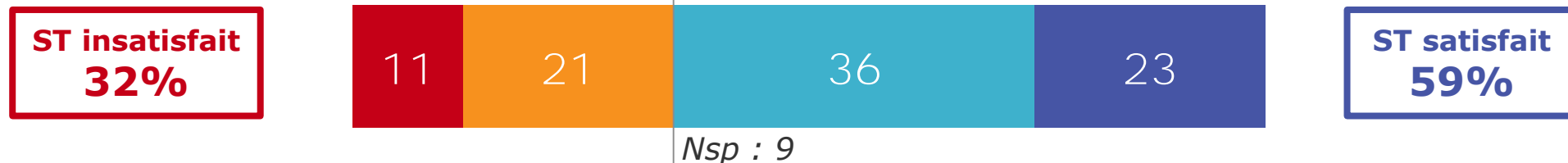


- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

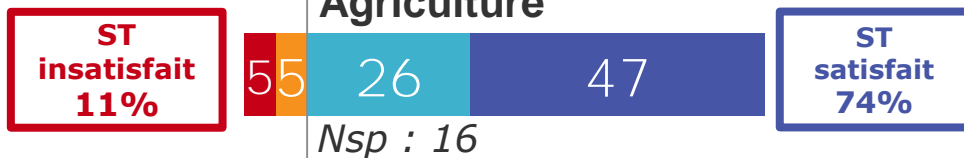
Etes-vous satisfait(e) de la prise en charge matérielle des réunions (frais de transport, frais de restauration, etc.) ?
(En %) – *Détail par ministère*



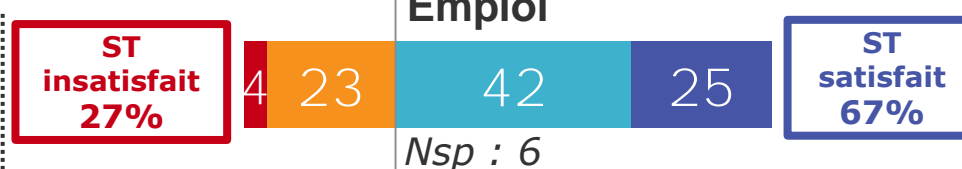
Ensemble



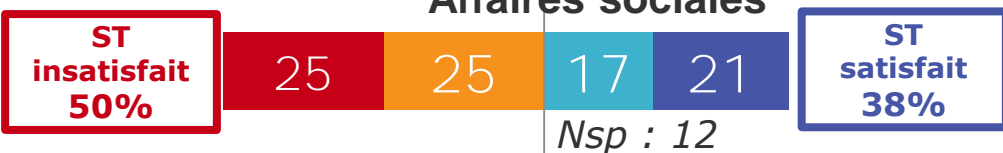
Agriculture



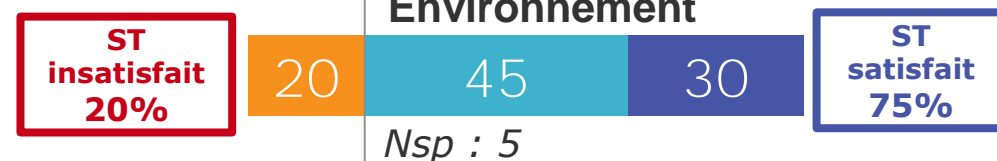
Emploi



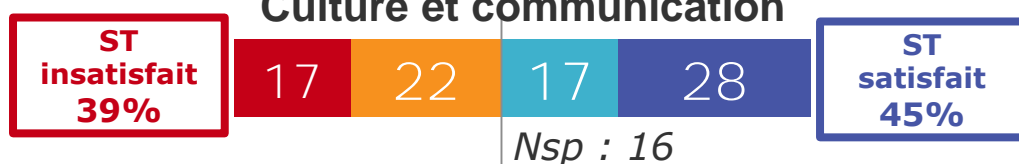
Affaires sociales



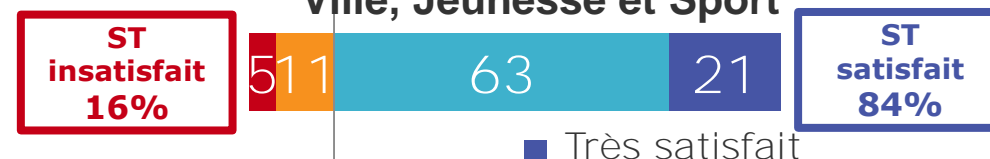
Environnement



Culture et communication



Ville, Jeunesse et Sport



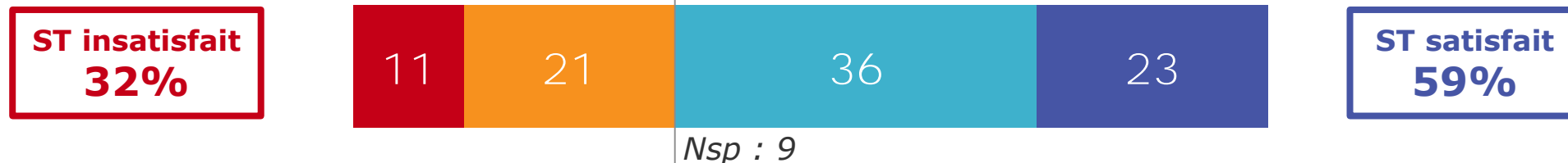
- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

Etes-vous satisfait(e) de la prise en charge matérielle des réunions (frais de transport, frais de restauration, etc.) ?

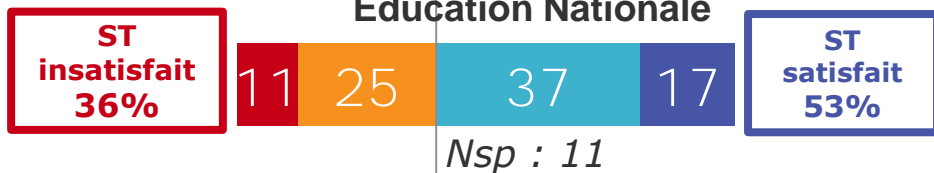
(En %) – Détails MENESR



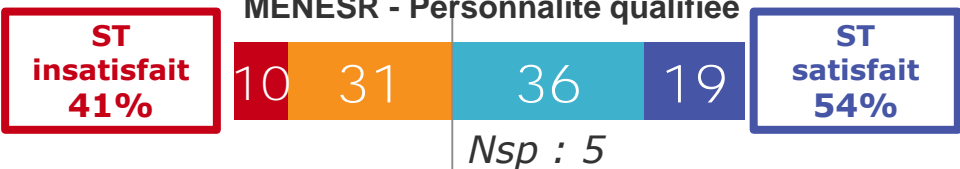
Ensemble



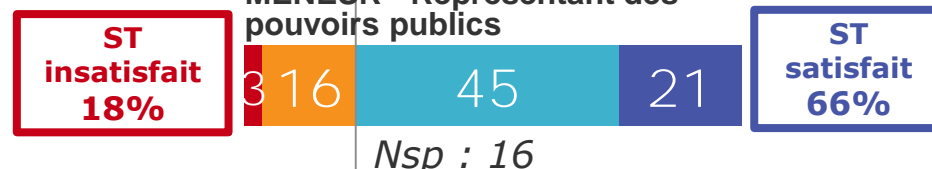
Education Nationale



MENESR - Personnalité qualifiée



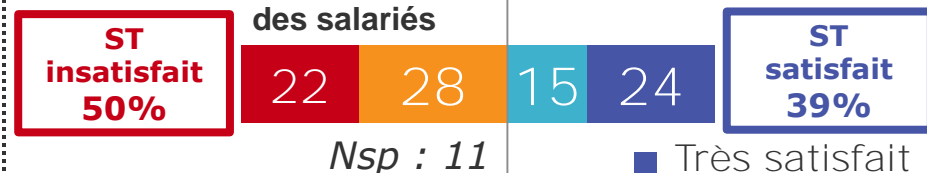
MENESR - Représentant des pouvoirs publics



MENESR - Représentant des employeurs



MENESR - Représentant des salariés



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

Merci

Cécile LACROIX-LANOË

cecile.lacroix-lanoe@tns-sofres.com
01 40 92 44 89

Juliette BESSON

juliette.besson@tns-sofres.com
01 40 92 46 44

TNS Sofres | 3, Av. Pierre Masse, 75014 Paris Cedex | 01 40 92 66 66 | www.tns-sofres.com



TNS Sofres

Résultats de l'enquête – Principaux indicateurs par collège et par ministère
Mai 2016



Questionnaire

Enquête auprès des membres des commissions professionnelles consultatives

SGMAP

Auteurs TNS SOFRES

Cécile Lacroix-Lanoë

N° de version :

5

Date de création / mise à
jour de cette version : 19
février 2016

© TNS

Ce questionnaire a été
validé dans le respect
des procédures Qualité
de TNS Sofres

Il a été validé par :

Cécile Lacroix-Lanoë
Directrice d'études





Spécificités	
Durée du questionnaire	12 minutes pour les personnes ne siégeant que dans une seule CPC 20 minutes pour les personnes siégeant dans plusieurs CPC (11% des personnes sollicitées d'après les informations issues du fichier de contacts)
Taille de l'échantillon final	En fonction du taux de retour Environ 1000 personnes sollicitées
Description de l'échantillon	Membres de CPC
Quota	-
Commentaires	-



Bonjour,

Merci d'avoir accepté de participer à cette enquête sur les commissions professionnelles consultatives.

Cette étude durera environ 10 minutes [pour les personnes ne siégeant que dans une CPC] / 20 minutes [pour les personnes siégeant dans plusieurs CPC] [NB : affichage en fonction des données du fichier].

Nous vous remercions d'avance pour votre participation !

Toutes vos réponses seront traitées de façon strictement anonyme et confidentielle par TNS Sofres, conformément au code déontologique des sociétés d'études de marché et d'opinion et à la Loi Informatique & Libertés.

IDENTIFICATION DE LA CPC

Q1 Etes-vous aujourd'hui ou étiez-vous en 2015 membre de la (ou des) CPC suivante(s) ?

[affichage de la CPC, ou des CPC le cas échéant - Information issue du fichier]

- Oui
- Non

Si non en Q1

Q2 De quelle(s) CPC êtes-vous membre ou étiez-vous membre en 2015 ?

Plusieurs réponses possibles

[Liste des CPC.

NB : le ministère pourra être directement déduit de la CPC puisque nous avons la correspondance.

Si la personne siège dans plus de deux CPC

Q2 bis Parmi cette liste, quelles sont les deux CPC auxquelles vous siégez le plus souvent ?

Deux réponses possibles

[Liste des CPC cochées positivement en Q1 ou Q2]

NB : cette question nous servira à identifier les CPC à propos desquelles le répondant sera invité à répondre

A l'issue de cette question, les répondants sont dirigés vers le bloc de questions suivant (Q3 jusqu'à Q25), qui est posé une deuxième fois pour les répondants multi-CPC, en précisant la CPC dont il est propos :



Q3 Au sein de la CPC, êtes-vous... ?

- 1 - un représentant des employeurs
- 2 - un représentant des salariés
- 3 - un représentant des pouvoirs publics
- 4 - une personnalité qualifiée
- 5 - un représentant de l'enseignement et de la formation maritime (comité spécialisé de la FP maritime uniquement)

Si 4 en Q3, poser Q3bis

Q3bis En tant que personnalité qualifiée, représentez-vous une organisation... ?

- Oui, un organisme professionnel
- Oui, un syndicat de salariés
- **Oui, un syndicat d'enseignants**
- Oui, une autre organisation
- Non, vous ne représentez aucune organisation

APPRECIATION DE LA PERSONNE SUR L'UTILITE ET LA QUALITE DES TRAVAUX DE LA CPC

Q4 Estimez-vous que les travaux que vous menez collectivement au sein de la CPC sont... ?

- Très utiles
- Plutôt utiles
- Peu utiles
- Pas du tout utiles

Q5 Comment jugez-vous les éléments suivants ?

Très positivement / Plutôt positivement / Plutôt négativement / Très négativement

- Le fonctionnement général de la CPC
- La qualité de la production de la CPC

Q6 Et plus précisément, comment jugez-vous les éléments suivants dans la CPC ?

Très positivement / Plutôt positivement / Plutôt négativement / Très négativement

- le rythme et la durée des réunions
- les modalités de fixation et de convocation aux réunions
- la facilité de prise de parole en réunion



- l'utilisation des outils numériques dans le fonctionnement de la CPC
- les modalités de résolution des divergences de vues entre les membres de la CPC
- la fréquence et la **qualité des études d'opportunité**
- l'**articulation des travaux de la CPC avec ceux menés en amont par des sous-commissions, groupes de travail, groupes d'experts, groupes techniques,...**

[Ordre aléatoire des items]

Q7 Êtes-vous satisfait(e) de la prise en compte de vos avis dans l'élaboration des certifications examinées par la CPC ?

- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

Q8 Etes-vous satisfait(e) de la prise en charge matérielle des réunions (frais de transport, frais de restauration, etc.) ?

- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

APPRECIATION SUR L'ARTICULATION DES CERTIFICATIONS SUIVIES PAR LA CPC AVEC CELLES D'AUTRES CPC ET LES CQP ELABORES PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Q9 Certaines certifications suivies par votre CPC sont-elles proches d'autres certifications suivies par d'autres CPC, qu'elles dépendent du même ministère que la vôtre ou d'un autre ministère ?

- Oui
- Non
- Vous ne savez pas

Si oui en Q9

Q10 Approximativement, quelle est la part des certifications suivies par votre CPC qui est proche de certifications suivies par une autre CPC, qu'elle dépende du même ministère que la vôtre ou d'un autre ministère ?

- Moins de 10%
- Entre 10% et 25%
- Entre 25% et 50%
- Entre 50% et 75%
- Plus de 75%

Si oui en Q9 et si collège 1, collège 2 ou oui en Q3bis

Q10bis Dans votre organisation, y a-t-il avec des personnes qui siègent dans les CPC qui traitent de certifications proches ?

- Oui
- Non
- Vous ne savez pas

Si oui en Q10 bis

Q11 Dans votre organisation, avez-vous des échanges avec ces personnes qui siègent dans les CPC qui traitent de certifications proches ?

- Oui, souvent
- Oui, rarement
- Non, jamais

Q12 Certaines certifications suivies par votre CPC sont-elles proches de certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par une ou des branches professionnelles ?

- Oui
- Non
- Vous ne savez pas

Q13 Selon vous, les certifications suivies par la CPC et les certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par les branches professionnelles sont-ils complémentaires ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Vous ne savez pas

CHARGE DE TRAVAIL ASSOCIEE A LA CPC

Q14 Combien y a-t-il eu de réunions plénières de la CPC en 2015 ?

Réponse ouverte

Q15 Et à combien de réunions plénières avez-vous pu participer ?

Réponse ouverte

Q16 A combien d'autres réunions techniques préparatoires de la CPC avez-vous participé en 2015 (sous-commissions, groupes de travail, groupes d'experts...) ?



Réponse ouverte

Q17 A combien de jours de travail (équivalent de 7h) estimez-vous la charge annuelle de travail qui découle de votre participation à la CPC ? Merci de prendre en compte le temps de transport, la participation aux réunions, les études des documents, les échanges avec des personnes tierces nécessaires à l'exercice de votre fonction...

/_/ jours

Si participe à plusieurs CPC [à ne poser qu'une seule fois, à la 2^e CPC]

Q18 Et à combien de jours de travail (équivalent de 7h) estimez-vous la charge annuelle de travail qui découle de votre participation à l'ensemble des CPC desquelles vous êtes membre ? Merci de prendre en compte le temps de transport, la participation aux réunions, les études des documents, les échanges avec des personnes tierces nécessaires à l'exercice de votre fonction...

/_/ jours

FONCTION AU SEIN DE LA CPC

Q19 Depuis combien d'années siégez-vous dans la CPC ?

/_/ ans

Q20. Au sein de la CPC, êtes-vous... ?

- Titulaire
- Suppléant

AUTRES FONCTIONS

Si collègue 1, collègue 2 ou oui en Q3bis [pour les membres de plusieurs CPC : à ne poser que lors de l'interrogation sur la 1^e CPC]

Q21. Exercez-vous d'autres responsabilités au sein de votre organisation en plus d'être membre d'une / de [affichage en fonction de la situation] CPC ?

- Oui
- Non

[pour les membres de plusieurs CPC : à ne poser que lors de l'interrogation sur la 1^e CPC]

Q21bis Et vous exercez des responsabilités dans votre organisation... ?

Plusieurs réponses possibles

- au niveau national



- au niveau régional, académique ou départemental
- au niveau d'une branche professionnelle
- une autre situation

Si collège 1, collège 2 ou oui en Q3bis

Q22 Etes-vous d'accord avec les phrases suivantes ?

Tout à fait d'accord / Plutôt d'accord / Plutôt pas d'accord / Pas du tout d'accord

- Je suis reconnu au sein de mon organisation comme membre de la CPC
- Mon organisation valorise ma participation à la CPC
- Je suis suffisamment formé pour participer à la CPC
- J'ai suffisamment d'informations pour participer à la CPC

Si collège 1, collège 2 ou oui en Q3bis

Q23 Votre organisation est-elle représentée dans la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche ou d'une des branches concernées par les certifications examinées par la CPC ?

- Oui, très bien représentée
- Oui, plutôt bien représentée
- Oui, mais peu représentée
- Non, pas du tout représentée

Si oui

Q24 Représentez-vous personnellement votre organisation dans cette CPNE ?

- Oui
- Non

PISTES D'AMELIORATION DU FONCTIONNEMENT DE LA CPC ET DU DISPOSITIF GLOBAL DE CERTIFICATIONS

Q25 Quelles sont, à vos yeux, les principales pistes d'amélioration du fonctionnement de la CPC ?

(question ouverte)

Q26 Et quelles sont, à vos yeux, les principales pistes d'amélioration du système de certification professionnelle dans son ensemble ?

(question ouverte)

LIEN AVEC LES BENEFICIAIRES DES CERTIFICATIONS

Q27 Etes-vous, à titre professionnel, en relation directe avec des personnes titulaires ou susceptibles de bénéficier des certifications examinées dans votre CPC [pour les répondants qui ne siègent que dans une seule CPC] / une des CPC dont vous êtes membre [pour les répondants siégeant dans plusieurs CPC] ?

- Oui, souvent
- Oui, parfois
- Oui, rarement
- Non, jamais

Q28 Exercez-vous des fonctions ou des responsabilités dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation ?

- Oui
- Non

PROFIL DE LA PERSONNE INTERROGÉE

RS1 Êtes-vous... ?

- un homme
- une femme

RS2 Quel est votre âge ?

RS3 Actuellement, exercez-vous une activité professionnelle ?

1. Oui
2. Non, vous êtes retraité(e) ou préretraité(e)
3. Non, vous êtes actuellement chômeur(se), invalide ou sans profession mais vous avez déjà travaillé
4. Non, vous êtes dans une autre situation (sans profession, étudiant, invalide...) et vous n'avez jamais travaillé

Si 1, 2 ou 3 en RS3

RS4 Quelle est votre profession actuelle ? (si 1 en RS3) / Quelle est la dernière profession que vous avez exercée ? (si 2 ou 3 en RS3)

- 1 Agriculteur, viticulteur, forestier, horticulteur, pisciculteur, pêcheur, éleveur à son compte
- 2 Artisan, commerçant, chef d'entreprise ou gérant
- 3 Profession libérale
- 4 Cadre de la fonction publique, profession scientifique, intellectuelle ou artistique, hors enseignants et formateurs



- 5 Professeur, enseignant, formateur
- 6 **Cadre d'entreprise**
- 7 **Profession intermédiaire de la santé (infirmier(ère), assistant(e) social(e)...), de la fonction publique (personnel de catégorie B, sous-officier)**
- 8 **Profession intermédiaire administrative ou commerciale d'entreprise (chargé(e) de clientèle bancaire, technicien(ne) commercial(e)...)**
- 9 **Technicien, contremaître, agent de maîtrise, agent d'encadrement d'équipe, chef de chantier ...**
- 10 **Employé de la fonction publique (personnel de catégorie C et D, aide-soignant(e), pompier, gendarme...)**
- 11 **Employé administratif d'entreprise (secrétaire, standardiste, opérateur, assistant commercial...)**
- 12 **Employé du commerce, de l'hôtellerie, de la restauration, des services aux particuliers, (vendeur(se), caissier(ère), serveur(se), assistant(e) maternel(le), coiffeur(se) ...)**
- 13 **Ouvrier dans les secteurs industriel, agricole, du bâtiment, des transports, de l'énergie, de l'artisanat, du spectacle et des loisirs (chauffeur, livreur, mécanicien, maçon, plombier, boucher, boulanger, apprenti, agent de propreté, jardinier ...)**

Si oui en RS3

RS5 Dans quelle région exercez-vous votre activité professionnelle ?

1. Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine
2. Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes
3. Auvergne, Rhône-Alpes
4. Bourgogne, Franche-Comté
5. Bretagne
6. Centre
7. Corse
8. Ile-de-France
9. Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées
10. Nord-Pas-de-Calais, Picardie
11. Normandie
12. Pays de la Loire
13. Provence-Alpes-Côte d'Azur

RS6 Dans quelle région habitez-vous ?

1. Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine
2. Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes
3. Auvergne, Rhône-Alpes
4. Bourgogne, Franche-Comté
5. Bretagne
6. Centre
7. Corse
8. Ile-de-France



9. Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées
10. Nord-Pas-de-Calais, Picardie
11. Normandie
12. Pays de la Loire
13. Provence-Alpes-Côte d'Azur

ANNEXE 4 : RESULTATS DE L'ENQUETE QUALITATIVE MENEES AUPRES D'ACTEURS DE L'ORIENTATION

La mission a souhaité, avec l'appui du SGMAP, mener une enquête qualitative, afin d'évaluer comment les acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle mobilisent le RNCP et faire ainsi des recommandations opérationnelles pour renforcer l'attractivité et l'usage du RNCP par ceux-ci.

Plus précisément, cette enquête avait pour but :

- d'identifier tous les outils, les supports à disposition des acteurs de l'orientation pour leur permettre de remplir leurs missions ;
- de positionner tous ces outils, dont le RNCP (outil web et fiches) dans cet écosystème en identifiant les singularités de chaque outil (forces/faiblesses, leviers/freins à l'utilisation...) ;
- de cerner la connaissance du RNCP, les usages, l'intérêt, l'impact de celui-ci pour les acteurs de l'orientation, et éventuellement à travers eux pour les bénéficiaires finaux (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés...) ;
- de comprendre les logiques de recours/utilisation du RNCP (dans quels buts ? dans quelles situations ? quels bénéfices spécifiques à utiliser le RNCP ?) et de non recours ;
- recueillir éventuellement l'analyse en détail que peuvent faire les acteurs de l'orientation du contenu des fiches du RNCP ;
- de cerner les points à travailler pour améliorer la connaissance, le recours, l'usage, l'attractivité, l'efficacité du RNCP pour les acteurs de l'orientation ;
- recueillir l'appréciation des acteurs de l'orientation sur « l'inventaire » des certifications correspondant à des compétences transversales récemment mis en place par la CNCP, et leurs éventuelles suggestions à ce sujet.

Menée par l'institut BVA sur la base d'un guide d'entretien (ci-joint), l'enquête a été réalisée par entretiens téléphoniques auprès d'un échantillon de 17 acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle, situés dans différentes régions, dont :

- 5 représentants de l'ONISEP,
- 5 représentants de Pôle emploi,
- 4 représentants de l'APEC,
- 3 représentants des missions locales.

Le rapport d'analyse établi par l'institut BVA à l'issue des entretiens menés est ci-joint.



Etude qualitative sur l'usage du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) par les acteurs de l'orientation

Rapport d'étude qualitative

Mai 2016

CONTACT BVA
CONTACT BVA

Beltrande BAKOULA, Directrice des études qualitatives | +33 1 71 16 88 30 | beltrande.bakoula@bva.fr

Sommaire

CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	p3
LES ENSEIGNEMENTS	p6
1. De nombreux outils d'information sur les certifications, parmi lesquels une priorité donnée aux outils internes	M
2. Le RNCP, un outil de référence, mais un support d'information et de vérification plus qu'un vrai outil opérationnel d'orientation ?	p7
3. Les points forts et pistes d'optimisation du RNCP	p20
4. Un positionnement de la CNCP qu'on espère mieux communiqué - voire modifié - pour renforcer la légitimité du RNCP	M10
5. Focus sur l'inventaire : un levier d'opérationnalité du RNCP, mais méconnu et risqué dans sa construction actuelle	p51
6. Un outil à mieux valoriser et à intégrer dans le quotidien	p57
CONCLUSIONS	p66

Diapositive 2

M10

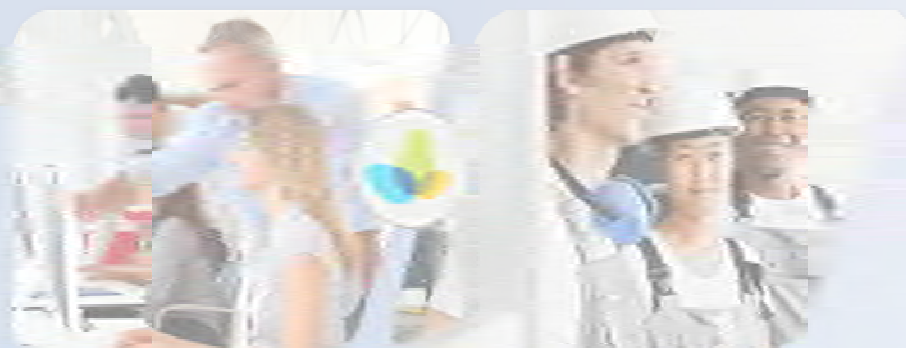
Revoir la formulation

MINEFI; 31/05/2016

M11

harmoniser les sauts de lignes

MINEFI; 31/05/2016



[▼ Répertoire](#)

[▲ Commission](#)

[▲ Inventaire !\[\]\(23d9fc146e83b5c3013cfa32c784f8d5_img.jpg\)](#)

[▲ International](#)

Bva

Contexte, objectifs et méthodologie

Contexte et objectifs

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle.

Cette étude qualitative avait précisément pour objectif **d'évaluer comment les acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle mobilisent l'outil RNCP, d'identifier les attentes et pistes d'optimisation de l'outil pour renforcer son utilité** pour les acteurs de l'orientation.

Plus précisément, l'étude avait pour but :

- d'identifier tous les outils, les supports à disposition des acteurs de l'orientation pour leur permettre de remplir leurs missions ;
- de positionner tous ces outils, dont le RNCP (outil web et fiches) dans cet écosystème en identifiant les singularités de chaque outil : forces/faiblesses - leviers/freins à l'utilisation... ;
- de cerner la connaissance du RNCP, les usages, l'intérêt, l'impact de celui-ci pour les acteurs de l'orientation, et éventuellement à travers eux pour les bénéficiaires finaux (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés...) ;
- de comprendre les logiques de recours/utilisation du RNCP (dans quels buts, dans quelles situations, quels bénéfices spécifiques à utiliser le RNCP) et de non recours ;
- recueillir éventuellement (auprès des acteurs pour lesquels cela sera possible) l'analyse en détail que peuvent faire les acteurs de l'orientation du contenu des fiches du RNCP (fiches à sélectionner) - test ;
- de cerner les points à travailler pour améliorer la connaissance, le recours, l'usage, l'attractivité, l'efficacité du RNCP pour les acteurs de l'orientation ;
- recueillir l'appréciation des acteurs de l'orientation sur « l'inventaire » des certifications correspondant à des compétences transversales récemment mis en place par la CNC, et leurs éventuelles suggestions à ce sujet.

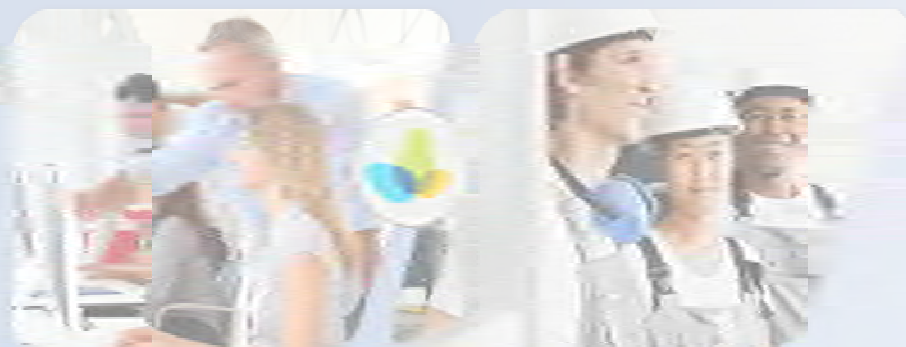
Méthodologie

L'étude a été réalisée sur la base d'entretiens individuels **auprès de spécialistes du secteur de l'orientation.**

17 entretiens ont été menés entre le 25 avril et le 18 mai 2016.

Ils ont été réalisés par téléphone, avec une durée d'1h à 1h30.

ACTEURS DE L'ORIENTATION SCOLAIRE	ACTEURS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE
<p>5 Acteurs de l'ONISEP :</p> <ul style="list-style-type: none">• ONISEP, chef adjoint de service Mon orientation en ligne• ONISEP, conseillère d'orientation et mobilité• ONISEP, conseillère d'orientation et VAE• ONISEP, documentaliste, pôle ingénierie certification• ONISEP, conseillère service mon orientation en ligne	<p>3 Acteurs des missions locales :</p> <ul style="list-style-type: none">• Mission locale, chef de Projet• Mission locale, animateur régional• Mission Locale, conseiller <p>4 acteurs de l'APEC</p> <ul style="list-style-type: none">• APEC, consultant mobilité• APEC, consultante en mobilité• APEC, consultante mobilité et formation• APEC, consultante mobilité et formation <p>5 acteurs de Pôle Emploi</p> <ul style="list-style-type: none">• Pôle Emploi, chef département orientation professionnelle et formation• Pôle Emploi, chargée de mission• Pôle Emploi, chargé de mission orientation et VAE• Pôle Emploi, référent métier orientation• Pôle Emploi, chargée de mission



[Répertoire](#)

[Commission](#)

[Inventaire !\[\]\(83f22ed94ec5517769dd76d702c6bfd8_img.jpg\)](#)

[International](#)



Les enseignements



De nombreux outils
d'information sur
les certifications
dont une prime aux
outils internes

• Une logique d'orientation, de VAE et de certification bien ancrée au sein de l'ONISEP et de Pôle emploi (1/2)

➤ Au sein des structures **ONISEP** et **Pôle Emploi**, les personnes interrogées sont essentiellement dans des départements et missions transversales, avec un rôle de recherche, documentation, soutien et conseil auprès des agents qui travaillent en direct avec les publics.

→ Leurs besoins d'information sont alors très vastes et touchent surtout :

- à des dimensions très macro et analytiques comme le **cadre législatif** entourant la VAE et la certification, **l'évolution des thématiques métiers et formations à l'échelle nationale associée à l'évolution des domaines de certification**
- ou à des dimensions techniques d'outils et supports de documentation pour compléter des bases de données
- Les besoins d'informations en matière de certification peuvent être très nombreux et précis, surtout pour les professionnels en charge de l'alimentation des référentiels et outils propres à l'ONISEP ou Pôle Emploi (*contenu d'une certification, débouchés, durée de validité, certificateur, valideurs, texte législatif ...*)

➤ Au sein de l'**ONISEP**, deux conseillers d'orientation en lien direct avec le public ont été interrogés

→ Leurs besoins d'information sont plus opérationnels avec un besoin d'évaluation des opportunités des métiers diplômés et formations à l'échelle locale, et des informations très pratiques sur les modalités d'accès (établissements, procédures d'admission...)

• Une logique d'orientation, de VAE et de certification bien ancrée au sein de l'ONISEP et de Pôle emploi (2/2)

➤ A l'ONISEP et à Pôle Emploi, la certification occupe une place importante dans les recherches d'information pour différentes raisons :

- Parce que la certification est identifiée par ces structures comme facilitant grandement l'insertion dans l'emploi et étant fondamental pour valoriser son parcours professionnel (elle a une grande importance pour les employeurs, d'autant plus dans un contexte de réduction des embauches)
- Parce que ces structures travaillent sur les problématiques et enjeux liées à la VAE à laquelle la certification est fortement associée

A noter : pour Pôle emploi, la loi de 2014 transforme les métiers de certains conseillers Pôle emploi vers le *Conseil en Evolution Professionnelle*, les amenant à travailler sur les logiques de VAE et à connaître les modalités d'usage du nouveau CPF (*Compte Personnel de Formation*)

➤ Ils apparaissent les mieux informés et sensibilisés au sujet de la certification et aux usages possibles du RNCP



« **Les conseillers Pôle Emploi qui s'occupent de VAE** les connaissent bien parce que la personne vient avec une expérience professionnelle et a un choix à faire, elle va regarder, en fonction de son expérience quel titre elle peut valider. Ils l'utilisent beaucoup sur internet, la base de consultation du répertoire, c'est internet. Et, les autres conseillers, pour faire leur travail n'ont pas forcément besoin d'avoir les informations qui sont dans le référentiel. Quelqu'un qui veut devenir maçon, on peut s'assurer qu'il a une bonne représentation du métier, il peut avoir fait une enquête métier sur le terrain, on peut l'envoyer rencontrer des professionnels ... Après, qu'il sache que pour ce titre là, il y a 4 ou 5 certificats de compétence, ce n'est pas une information qui est fondamentale » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« **En France c'est très important le certifié pas certifié, surtout dans une période où l'entrée sur le marché du travail est plus difficile.** Les employeurs prennent moins de risques en prenant des gens diplômés. J'ai pensé pendant un temps que ça allait s'assouplir cet attachement à la certification mais non. Ca reste le meilleur moyen de rendre compte d'une qualification » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« **La certification pour nous c'est important. Les demandeurs d'emploi diplômés, certifiés, retrouvent plus facilement un emploi et durable.** Donc notre mission c'est d'aider les demandeurs d'emploi à accéder à cette certification. » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« La certification c'est important parce que qu'elle qualifie les demandeurs d'emploi. D'un point de vue personnel ça permet à chacun d'attester d'une qualification. **Ca permet d'exister et de se valoriser dans son parcours professionnel.** Le regard des employeurs est différent. Moi je n'ai pas les chiffres, mais je dis clairement que ça facilite le retour à l'emploi. Pour les demandeurs d'emploi c'est important. On a fait une action de certification pour les agents hygiène et propreté. On a sourcé des personnes. Avant c'était plutôt des personnes d'origine étrangère qui n'avaient jamais eu d'école. Mais là elles se sont retrouvées. C'est important d'aller à l'école, c'est important d'avoir un diplôme, pour tout le monde. » (Pôle emploi, chargé de mission)

• Missions locales et APEC : un accompagnement des publics dans lequel la certification apparaît - pour l'heure - plus secondaire

Les personnes interrogées au sein de l'**APEC** et des **Missions locales** sont pour la plupart en contact direct avec les publics. Elles témoignent d'un intérêt pour la certification et le RNCP un peu plus en retrait.

- **Les conseillers APEC** décrivent leurs missions auprès des **cadres** comme un accompagnement personnalisé sur un projet, avec des recherches très individualisées. **Leur point d'entrée est celle des activités et compétences plus que de la certification**, qui n'est d'ailleurs pas recherchée automatiquement dans les projets professionnels qu'ils accompagnent.
- **Les missions locales** décrivent leurs missions comme correspondant à un accompagnement des **jeunes** « dans leur globalité » : elles recherchent donc des informations autant sur l'emploi, que sur le logement, l'éducation et les aides sociales. Elles ont un **public** souvent **peu qualifié**, pour qui les recherches tournent essentiellement autour de la **veille locale des secteurs porteurs et offres d'emploi**, **l'identification d'offres de formations immédiatement disponibles, pas forcément qualifiantes et avant tout professionnalisantes, mais aussi avec une recherche importante des opportunités de financement.**
 - Pour l'heure, les besoins d'informations sur les certifications sont assez limités et se résument à une vérification au cas par cas de la certification d'un diplôme
 - **A noter** : l'attribution d'une compétence de Conseil en Evolution Professionnelle aux Missions Locales leur donne le sentiment **qu'elles vont devoir plus s'intéresser au sujet de la certification** et des formations éligibles au CPF à l'avenir, mais dans les pratiques, le sujet reste encore pour l'heure en retrait.



« **Nous on ne travaille pas vraiment dans cette logique de certification. Nous on est plutôt sur les formations qualifiantes professionnalisantes.** Mais maintenant avec le CPF il y a un critère de certification. C'est un peu nouveau. C'est comme ça qu'on a compris l'importance de la certification. Mais historiquement on en a moins besoin parce qu'on est sur des publics peu qualifiés. Après c'est vrai que pour les moins de 26 ans, la question de la qualification se pose de plus en plus » (Mission locale, conseiller)

« La question de la certification se pose dans la phase d'élaboration du projet de la personne. Si une personne veut réorienter son métier en marketing par exemple et aller dans un grand groupe, on sera sûr de la formation qualifiante parce que ce sera un bac +5 demandé. Si elle veut mieux connaître le marketing dans une PME on ira plus vers une formation dans le CPF. Quand un projet veut amener vers une évolution professionnelle et quand on passe par une formation courte, je vais toujours passer par la certification. Pour le CPF c'est important » (APEC, consultante mobilité)

« Nous on entre par activités et compétences et derrière se pose la question de la certification et des formations » (APEC, consultant mobilité)

« Ce n'est pas un outil du quotidien, mais parce que la certification est un sous sujet pour nous » (Mission locale, chef de projet)

« **Le RNCP je ne vois pas l'utilité dans mon quotidien. Maintenant que les conseillers de mission locale vont devenir des conseillers en évolution professionnelle on en aura peut-être besoin** mais c'est nouveau. Je ne sais pas encore » (Mission locale, conseiller)

Un premier réflexe de recours aux outils « en propre »

Tous les professionnels interrogés ont recours au RNCP, mais aucun de façon très régulière et encore moins quotidienne. Le RNCP n'intervient qu'en « deuxième intention » après et parmi de nombreux autres réflexes et outils.

Un privilège est donné aux outils « en propre » des structures (APEC, ROME, ONISEP) :

- Des outils alimentés en interne, connus des collaborateurs, installés dans les habitudes quotidiennes
- Des outils qualifiés de faciles d'utilisation et conviviaux
- Des usages diversifiés, avec des analyses de secteurs professionnels, des études, mais aussi des entrées par établissement → **Qui répondent directement aux besoins différenciés plutôt que d'être exhaustifs**

Ainsi qu'aux référentiels répondant à des thématiques précises :

- Référentiel CANOPE du Ministère de l'Education Nationale sur les diplômes
- Référentiels des organismes de formation type AFPA, GRETA...
- Référentiels métiers propres à chaque branche professionnelle type OPIIEC



**Une prime aux outils maisons mieux maîtrisés et concentrés sur les besoins (puisque produits en interne)
Et plus généralement, des réflexes de recherche qui illustrent un besoin de simplicité, d'aller droit au but, avec des recherches rapides**

« Nous **notre outil APEC** il est hyper fourni en interne. On l'alimente nous-mêmes en plus. Donc on alimente avec nos propres infos et on croise avec des données du territoire issues de la base Insee notamment » (APEC, consultant mobilité)

« Je commence à faire mes recherches sur le **site de l'ONISEP** parce que le RNCP, ce n'est pas toujours évident de trouver les informations, il y a plusieurs champs de recherche, il faut trouver l'autorité de recherche, ce n'est pas toujours évident pour certaines écoles. Bien que sur le site de l'ONISEP, on n'ait pas toutes les écoles privées hors contrat et même si on les a, on n'a pas toujours l'information « certification enregistrée au RNCP ». **Je privilégie le site de l'ONISEP car il recense tous les diplômés et les établissements** donc c'est plus facile si je cherche par établissement et je sais comment sont organisées les fiches, je sais ce qu'il y a dans les fiches diplômes, dans les fiches établissements. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« On va utiliser **des référentiels comme celui de l'APEC, les Observatoires métiers** propres à chaque branche, **le référentiel ROME ou OPIIEC** pour les métiers du numérique. » (APEC, consultant mobilité)

« On a pas mal d'outils. Je commence par le site de l'APEC, l'observatoire de l'emploi, l'autre outil c'est **Motiva**, un test. Il y a aussi le site de l'ONISEP. Il est très bien constitué pour l'identification de métiers. Il est assez ergonomique. Il y a pas mal d'infos sur les métiers nouveaux. Je fais souvent des recoupements entre l'APEC et l'ONISEP » (APEC, consultante mobilité)

« Quand je passe par le ROME, j'ai d'autres infos que celles que j'ai sur le RNCP notamment la description du métier, les activités et compétences, les formations. Et on peut aussi s'informer sur le marché du travail. » (Pôle Emploi, chargée de mission)

« Si je prends la fiche « assistante de vie aux familles », je n'ai pas la page d'accueil de tous les titres qui correspondent à ce type de métier, il vaut mieux passer par le ROME, c'est plus pratique, on arrive à la fiche métier de Pôle **Emploi.fr** et les fiches sont pas mal faites. Et, dessus il y a notamment l'onglet certification qui m'amène directement sur la fiche du RNCP. » (Pôle Emploi, chargée de mission)

« Je m'appuie sur les bases de données de l'ONISEP et les bases de données institutionnelles pour vérifier l'existence d'un diplôme, d'un établissement. Il y a aussi les fiches sur le site du CANOPE - réseau de création et d'accompagnement pédagogiques - qui donne des informations très détaillées sur les diplômes. C'est le référentiel du Ministère donc c'est plus détaillé que sur le site du RNCP au niveau du contenu pédagogique. Le RNCP, c'est une certification pour postuler à un emploi. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« J'utilise aussi **orientation pour tous**. C'est un site créé au moment du CPF. C'est une info sur les formations et les métiers. Mais en formation j'utilise surtout **défi métier** pour trouver une formation conventionnée pour les demandeurs d'emploi. Pour les formations habilitées par l'Etat, je regarde le RNCP. Pour les secteurs d'activité c'est plutôt l'APEC et sinon c'est aussi les sites d'entreprise et les la chambre de commerce » (APEC, consultante mobilité)

Un choix opérationnel de recours à des outils comportant une dimension régionale

Par souci d'opérationnalité, les professionnels de l'orientation utilisent également prioritairement les référentiels et moteurs de recherche régionaux (CARIF OREF, CENTRE INFO, CERTIF, Programme régional de formation).

Ils y trouvent de façon rapide :

- Offres de formation immédiatement disponibles à proximité
- Informations sur les possibilités de financement
- Analyse des opportunités locales
- Offres d'emploi locales
- Identification des lieux de formation et de certification



Un souci régional et d'immédiateté que l'on va retrouver dans les manques identifiés du RNCP

C'est plus territorial et il y a d'autres informations parallèles sur la vie des réseaux, les collègues qui sont dans le même réseau ... Les professionnels ont plus tendance à utiliser cet outil même pour rechercher une certification parce qu'ils y vont pour plein d'autres choses, ils ont quelque chose qui est beaucoup plus large que le seul RNCP. Et, s'ils veulent aller sur le RNCP à partir de là, c'est possible. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« On a aussi l'outil de la région CERTIF RA pour Rhône Alpes, c'est un moteur de recherche de certification qu'il est possible de valider pour la VAE et qui renvoie vers ONISEP, RNCP et Centre Inffo » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« Chaque région a développé un système d'informations sur les programmations de formations achetées et combien de personnes ont déjà acheté telle ou telle formation ce qui nous permet de savoir combien nous pouvons encore en acheter. Les conseillers ont le réflexe d'aller voir parce que souvent, orienter quelqu'un vers une formation fait acte de prescription et va souvent transiter par ces outils numériques développés par les régions. J'y vais aussi pour avoir une visibilité un peu générale, savoir quels sont les cursus très demandés, moins demandés, quels sont ceux pour lesquels il y a une liste d'attente, est ce qu'il y a des formations dans des secteurs très particuliers pour lesquelles il faut faire une promotion spécifique. L'outil qui a été développé en Rhône Alpes, je l'utilise tous les jours parce que c'est opérationnel et que ça me permet d'avoir une visibilité sur les dispositifs de formation encore actifs au sens où il y a encore de la place. Et du coup, ça me permet d'informer les équipes. » (Mission locale, animateur régional)

« Nous on fonctionne surtout avec le programme régional de formation parce que ça correspond au plan financé par la région et qui regroupe tous les organismes financés dans le cadre de ce plan. Avec le CPF on va plus chercher la certification mais je ne pense pas que ça modifie nos habitudes de recherches. On passera quand même par le Plan Régional. » (Mission locale, conseiller)

« Moi j'utilise le CARIF Oref par rapport à ce qu'il produit comme études sur le secteur et sur la VAE. Sur un secteur, par exemple l'agriculture, il va produire une analyse des opportunités mais aussi des qualifications et certifications » (Pôle emploi, chargé de mission)

« Les CARIF sont des centres régionaux d'informations sur la formation. Ils ont aussi pour vocation de recenser les formations, les parcours disponibles et les certifications auxquelles ils conduisent. Cette source d'informations est très utilisée car elle recense aussi les dispositifs de formations financées par Pôle Emploi et les régions à des fins jeunes en recherche d'insertion. Les bases d'inventaires des CARIFS sont des outils très utilisés dans les missions locales. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« On y trouve aussi les actions de formations immédiatement disponibles, l'outil des CARIF nous dit par exemple que l'on trouve en Rhône Alpes telle formation finançable comme ça, comme ça et comme ça. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

L'outil CERTIFINFO : le « concurrent » non institutionnel du RNCP ?

- Fortement mis en avant par les collaborateurs ONISEP (et notamment par une personne en charge de son alimentation directe), l'outil **CERTIFINFO** est présenté par ceux qui l'utilisent comme le concurrent « non institutionnel » du RNCP :
 - Il est décrit par les collaborateurs ONISEP comme couvrant **un spectre plus large que celui du RNCP** (Il reprend les éléments du RNCP dont l'inventaire, mais couvre aussi la formation initiale non certifiante)
 - Mais aussi comme étant **plus facile d'utilisation et plus réactif que le RNCP**, notamment sur les mises à jour réglementaires
 - L'outil est décrit comme très utilisé par les CARIF OREF (organismes régionaux qui alimentent aussi la base sur les formations), ainsi que Pôle Emploi

- Dans les faits, l'outil reste surtout défendu par l'ONISEP, les collaborateurs de Pôle Emploi interrogés déclarant y avoir peu recours identifiant une limite :
 - Cet outil présente le biais de regrouper des formations non uniquement certifiantes et donc ne faisant pas l'objet d'une reconnaissance officielle

« Je suis en contact avec les « clients » qui sont destinataires des données de mon outil, il s'agit de l'ensemble des « Carif - Oref » - organismes régionaux en charge d'informer sur tout ce qui se fait en matière de formation continue - dont chacun a une base qui recense l'offre de formation continue dans leur région et cette base vient s'articuler avec notre référentiel c'est à dire que s'il y a une action de formation continue recensée dans notre région qui débouche sur une certification, il y a une connexion qui se fait entre notre système d'informations et la base de formation du CARIF. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« On a un périmètre très large qui se veut très exhaustif sur la notion de certification qu'elle soit professionnelle ou non, certifiante ou non. Et, comme on n'a pas un positionnement institutionnel, on a aussi une grosse marge de manœuvre par rapport à la CNPC et on bénéficie de moyens qui nous permettent une grande réactivité. Une part de notre travail, c'est la veille réglementaire, tous les matins mon équipe et moi on ouvre le JO et, s'il y a des textes susceptibles de faire créer un diplôme, il est inscrit le jour même dans notre référentiel. C'est très apprécié par nos partenaires. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Moi je n'utilise pas les outils ONISEP parce qu'il y a beaucoup d'infos sur les formations mais sans mettre d'alerte sur l'officialité. On ne parle pas de diplôme reconnu, mais de formations et de métiers à la mode » (Pôle emploi, référent métier orientation)

Au final, les professionnels de l'orientation ne manquent ni d'informations, ni d'outils...
... entre lesquels ils « jonglent » au quotidien.

Le RNCP est consulté par les professionnels interrogés ...
mais rarement en première intention...

...Il est la plupart du temps UTILISÉ EN COMPLÉMENT de ces outils...
...mais est jugé INDISPENSABLE



Le RNCP, un outil de référence, mais un support d'information et de vérification plus qu'un vrai outil opérationnel d'orientation ?


Les usages prioritaires du RNCP : VERIFIER / CONTRÔLER

Même s'il n'est pas utilisé en première intention, le RNCP est perçu comme un OUTIL INDISPENSABLE.

Il est associé à l'image d'une « Bible » ou d'un « dictionnaire » au sens d'un outil de référence dans lequel les professionnels vont aller rechercher une information précise.

Les principaux usages associés sont alors de VÉRIFIER OU CONTRÔLER :

- L'intitulé exact d'une formation
- Le niveau de qualification d'un diplôme ou d'une formation (bac+2...) : une information utile pour orienter les publics en VAE, vérifier la "valeur de leurs acquis", mais aussi vérifier les conditions d'éligibilité à certaines aides sociales ou financements, offres d'emploi ou conditions d'entrée dans certaines écoles
- La véracité de la certification d'une formation : un usage très valorisé pour contrer les informations fausses véhiculées par les organismes de formation et conseiller les publics sur leurs choix
- Les équivalences de diplômes au niveau européen
- Les compétences "légales" requises sur certains métiers (ex : secourisme pour agents de sécurité...)
- La cohérence entre le contenu d'un diplôme et une offre d'emploi



« Pour une demande auprès du Fongécif, si la formation est RNCP c'est un critère qui joue en faveur du dossier parce que cela fait partie des critères de financement du Fongécif. **J'utilise plus le RNCP dans une optique de vérification que dans une optique de recherche et d'information.** » (APEC, consultante mobilité et formation)

« Les informations fournies par les CARIFS sont plus opérationnelles alors que le RNCP est un document de cadrage plus général qui donne le descriptif d'un cursus. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« La communication des écoles n'est pas toujours claire sur la nature du diplôme. C'est important de pouvoir vérifier. » (ONISEP, Chef adjoint service mon orientation en ligne)

« Souvent les personnes ont fait des formations soit disant qualifiantes et finalement n'ont qu'une attestation de stage. C'est l'arnaque. **Ce site amène une garantie de qualité et de titre certifié reconnu par l'Etat** » (APEC, consultante mobilité)

« C'est important dans une offre de formation très vaste de savoir quel niveau d'études est visé » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« Parfois on récupère des gens qui ont été mal orienté, sur un DUT par exemple au lieu d'un BTS. Ce sont des diplômes qui ne correspondent pas aux métiers qu'ils visent. Nous on repart sur l'acquis, sur la bible que représente le RNCP et au moins on peut expliquer pourquoi » (Pôle emploi, référent métier orientation)

« **J'utilise le RNCP pour vérifier l'enregistrement d'un diplôme au niveau national à tel ou tel niveau, bac +2, bac +5 ...** On a cette information dans les fiches du RNCP ou dans les fiches « diplômes » ou « établissements » de l'ONISEP.fr. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« Moi je vérifie quand une formation me semble bizarre dans le contenu ou les métiers rattachés » (Pôle emploi, chargé de mission)

« Pour moi c'est très important de vérifier les niveaux de qualification parce que ça va déterminer l'accès de mes publics à certains dispositifs d'aide. Il y en a pour les bac, pour les bac+2... il faut que je puisse vérifier si la personne est éligible » (Mission locale, chef de projet)

« Je l'ai aussi utilisé pour aller vérifier les reconnaissances de diplômes à certains niveaux d'études, pour préparer un diplôme d'une école ou pour mettre en garde les jeunes sur leurs choix » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« Nous on utilise beaucoup la dimension historique dans la fiche : pourquoi et quand l'enregistrement est renouvelé, les changements d'intitulé ou de niveaux. Certains adultes ont une formation homologuée et veulent attester de leur niveau. C'est un peu « à la recherche du diplôme perdu ». Ca peut amener à une suggestion de reprise d'études » (ONISEP, Chef adjoint service mon orientation en ligne)

Mais aussi : CREUSER / APPROFONDIR

Mais également, un outil utilisé pour approfondir leurs connaissances :

- Identifier les activités et compétences associées à un métier (informations qui ne sont pas disponibles dans le référentiel ONISEP) pour accompagner les projets professionnels et la VAE
- Identifier les modules, titres ou CCP (Certificats de Compétences Professionnelles) qui constituent un diplôme pour adapter les offres de formation aux publics pour obtenir le diplôme
- Découvrir des certifications et formations nouvelles au delà du cadre local ou des demandes classiques (Mission Locale, Pôle emploi...) : un objectif d'autant plus important qu'il s'inscrit dans la logique de construction du CPF (Compte Personnel de Formation) et de la VAE qui positionne les conseillers en évolution professionnelle comme des accompagnants des envies et aspirations des usagers plutôt que d'essayer de les faire entrer dans des cases d'offres d'emploi
- Trouver un lieu de formation ou de certification : cette dimension est importante pour tous les professionnels et plus particulièrement les conseillers en évolution professionnelle
- Identifier par quels moyens on arrive à la certification (contrat d'apprentissage, pro, VAE)
- Compléter les autres référentiels (ex : ONISEP)



« C'est un peu le parcours du combattant la VAE, c'est générateur d'abandon. Nous on essaie d'utiliser le RNCP pour adapter les parcours à nos demandeurs d'emploi. Pour obtenir un titre professionnel qui demande 1200 heures de formation normalement, on va orienter nos demandeurs d'emploi avec de l'expérience vers des modules de 135h. C'est tout l'intérêt quand la fiche RNCP est détaillée » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« C'est un plus si on a un lieu où tout est recensé au lieu de se limiter à notre territoire. **C'est intéressant de pouvoir aller chercher des formations corolaires.** » (Mission locale, conseiller)

« C'est important de découvrir les certifications qui existent au delà de ce qu'on connaît habituellement. C'est facile de rester sur les diplômes les plus connus » (ONISEP, conseillère orientation et VAE)

« La loi de 2014 sur le CPF ce que ça change c'est l'attitude du conseiller Pôle emploi. C'est un référent dédié qui ne dit pas quoi faire mais qui accompagne. Il doit entendre les idées, même les plus farfelues. Le conseiller est moins l'expert. Il y a des niches, des nouveaux métiers qu'on ne connaît pas » (Pôle emploi, référent métier orientation)

« Quand on ouvre une fiche RNCP, c'est soit pour vérifier la conformité de nos contenus avec les leurs soit parce que l'on sait qu'il y a des contenus à prendre chez eux qu'on a pas encore chez nous. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Je vais sur le site de l'ONISEP pour voir si une certification est enregistrée. Si je veux confirmer cette information, je vais sur le site du RNCP. Et si je veux avoir un référentiel d'activité, de compétences, ce sont les fiches RNCP qui font foi. D'ailleurs, je n'ai pas cette information sur le site de l'ONISEP, il y est juste indiqué que c'est enregistré à tel niveau. Si je veux plus de précisions, avoir un référentiel d'activité, de compétences, savoir quels sont les débouchés de la formation, je vais sur le RNCP. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« Je vais en général d'abord sur le site du CARIF et, **si je m'aperçois qu'il y a une formation que je ne connais pas, je vais sur le site du RNCP.** » (Mission locale, animateur régional)

« Ça permet de suivre les évolutions de métiers et de diplômes. Tout ce qui est normatif devient des opportunités nouvelles. Vous voyez les installateurs polyvalents du bâtiment, la fibre optique, l'éolien... et ben dans les fiches RNCP, on aura la mention développement durable. Ça permet de voir qu'un jeune formé en 2016 sur ces sujets là sera plus employable que quelqu'un formé en 2006 et avec de l'expérience mais pas sur ces techniques nouvelles » (Pôle emploi, référent métier orientation)



Au final, le RNCP est avant tout identifié comme un outil de cadrage, d'information et de contrôle.

Il permet de « vérifier » des informations, « d'approfondir des recherches » mais uniquement lorsque l'on « sait précisément quoi chercher ». Il est moins associé à une logique exploratoire, d'aide au choix initial d'orientation.

Il est décrit comme utilisé quasi exclusivement par les professionnels, « en mesure d'approfondir une recherche »



Les points forts et pistes d'optimisation du RNCP

Un RNCP apprécié pour sa dimension « inédite » et « de référence »

Les acquis du RNCP

POINTS DE REPÈRES

RASSURANT

CENTRALISATEUR

EXHAUSTIF

OFFICIEL

- La **garantie d'une information officielle** dans un univers de la formation et de certification complexe, où les divers organismes « jouent l'ambiguïté » avec la valeur des formations qu'ils dispensent, mais aussi où les outils de référence sont multiples
 - Un outil mis en place par la CNCP acteur étatique qui garantit l'officialité et la neutralité des informations (en théorie)
 - Un outil sur lequel les professionnels peuvent s'appuyer dans leurs échanges avec les organismes et les usagers ou clients qu'ils accompagnent
 - Un lieu unique, centralisateur, de rassemblement de toutes les certifications dans un univers où les outils et référentiels sont multiples
- Un outil particulièrement utile dans le contexte du nouveau cadre législatif de 2014 sur la VAE, le conseil en évolution professionnel et le CPF : **un outil rassurant pour des professionnels qui voient leurs métiers évoluer** (surtout au sein de Pôle emploi, mais aussi progressivement au sein des missions locales)
 - Une ambition de définition homogénéisée des métiers et compétences qui manquait en matière d'orientation
- Un outil « ambitieux », par son aspiration à l'exhaustivité, en faisant un outil « unique »
 - Si les plus experts identifient des manques dans une base en construction, l'ambition de réunir toutes les informations sur la certification dans un lieu unique, avec des fiches extrêmement détaillées est appréciée
 - Il permet de répondre aux besoins diversifiés (conseil direct aux publics, travaux de recherche, publications...)
- Des points de repères sur les niveaux français et leurs équivalents européens qui permettent de faciliter les échanges européens : un enjeu devenu incontournable dans un univers mondialisé

« **Le RNCP a le mérite de regrouper tous les diplômés de tous les certificateurs.** Parfois on a plusieurs ministères pour un même diplôme. Le RNCP recense toutes les certifications » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« **C'est un site innovant, unique, où il y a beaucoup d'informations qu'on trouve ailleurs mais de façon dispersée.** Ailleurs, je vais trouver de l'info mais si je veux vérifier la liste des diplômes, je ne suis pas sûre de la trouver ailleurs. Mais il reste perfectible. » (Pôle emploi, chargé de mission)

« **C'est le seul site sur lequel on sait que l'info est garantie,** même les services de l'Etat utilisent le RNCP. C'est la seule source officielle pour vérifier si une formation est qualifiante et les habilitations des organismes » (Mission locale, chef de projet)

« Il est quand même connu dans le monde de la formation et de l'orientation. **C'est un peu le phare dans ce monde complexe** » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« C'est un très bon outil, on sent qu'il y a du lourd derrière. Il y a de la profondeur dans l'outil donc forcément le fonctionnement est plus lourd qu'un autre » (Pôle emploi, référent métier formation)

« Quand on travaille en orientation et que des gens sont sur un choix de métiers, sur le répertoire, il y a quelque chose d'important dans la définition des métiers. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« Sa grande qualité c'est l'exhaustivité. On peut quand même avoir des interrogations très différentes, on va tout trouver. Moi je pense qu'il n'y a rien de superflu. En fonction de notre objectif, le RNCP doit fournir toutes les infos et c'est à nous de partir à la pêche » (ONISEP, conseillère orientation et VAE)

« Le RNCP répertorie et donne un certain nombre de points de repères, ce qui est le but d'un référentiel. C'est quelque chose qui fait référence sur ce qu'est un métier, les fiches sont complètes, la certification est organisée en niveau. Ça sert aussi à des échanges au niveau européen sur des transférabilités de diplômes, de titres. On a les intitulés des diplômes avec les niveaux, c'est important. Toute la certification en France et maintenant en Europe est repérée par niveau. **Il y a le niveau français et le européen correspondant.** » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« **Le fait que la CNCP élabore le RNCP, c'est un label.** Il y a une garantie, d'abord il y a le drapeau français, on sait que c'est une commission nationale de certifications professionnelles donc ce site, c'est comme un label, on est sûr de l'information, il n'y a pas de publicité, **c'est fait par l'Etat, par des professionnels de l'Etat.** C'est important parce que chaque organisme de formation fait du lobbying, c'est son diplôme qui est le meilleur, qu'il faut proposer au public. On sait très bien que les organismes de formation doivent conquérir des financements. Or, pour un demandeur d'emploi, le meilleur diplôme est celui qui correspond le mieux à son parcours et à ses objectifs. **Là, on a un organisme, la CNCP qui a une certaine neutralité** et présente de façon neutre, même s'il y a une certaine hétérogénéité du fait que les certificateurs sont différents, toutes les certifications. » (Pôle Emploi, chargée de mission)

Focus sur les points forts des fiches RNCP

- **Des informations complètes** dans lesquelles chacun peut piocher selon ses besoins : référentiel métier ou de diplôme, modules de formation, lieux de certification ou de formation, code ROME, niveau de qualification, nombre de titulaire, textes officiels...
 - Aucune information n'est jugée superflue car susceptible de répondre à des besoins différenciés des professionnels
- **Des fiches que l'on peut imprimer**
 - Un outil qui facilite les échanges avec les clients et organismes de formation

« Il m'arrive de les imprimer, ça me permet de constituer des petits dossiers notamment lorsqu'il y a des discussions sur ce qui relève de certifications ou des habilitations ou pour des échanges avec des organismes de formations. J'anime aussi un groupe de référents de missions locales et ce sont des documents qui me sont faciles à délivrer à ces collègues là. » (Mission locale, animateur régional)

« Les fiches du RNCP sont parfois imprimées par les conseillers et conservées dans les dossiers de la personne. C'est un élément sur lequel un professionnel peut se ré appuyer lorsqu'il a un nouvel échange avec la personne. » (Mission locale, animateur régional)

**Mais le RNCP présente des
faiblesses
susceptibles de freiner un usage
plus régulier**



Quelles attentes d'optimisation ?

Des modalités de recherche à fluidifier (1/2)

- La recherche d'informations au sein du RNCP est systématiquement qualifiée de « complexe » et « laborieuse ». Le sentiment qui domine est qu'on « finit toujours par trouver l'information » mais en y passant du temps et en croisant les outils de référence
- Le moteur de recherche est jugé peu intuitif : il nécessite de connaître les critères d'interrogation exacts (intitulé, code, nom ou sigle de l'établissement) sous peine de ne pas obtenir de réponse à sa demande
- Le mode de recherche avancé est pour autant utilisé et les menus déroulant appréciés, mais ils sont jugés insuffisants



Aujourd'hui le RNCP est jugé comme un outil certes accessible à tous sur Internet, mais strictement utilisable par une cible professionnelle et experte. Il apparaît trop complexe pour un usage par le grand public, mais aussi par les professionnels non formés ou ne disposant pas de temps de recherche suffisant dans l'exercice de leurs fonctions

Des modalités de recherche à fluidifier (2/2)

- Les attentes des professionnels quant à la cible du RNCP restent doubles :
 - La simplification de son accessibilité pour les professionnels en contact avec le public reste la priorité : dans le contexte de mise en oeuvre de la loi de 2014, les conseillers en évolution professionnelle ont besoin d'outils opérationnels, simples d'utilisation, qui ne les destabilisent pas dans leurs échanges avec les publics
 - Mais cette simplification est aussi vue comme un moyen de faciliter son accès pour le grand public dans une logique de responsabilisation et d'autonomisation des individus dans leurs démarches d'orientation qui correspond à l'esprit de la loi sur la VAE et à la construction des métiers de conseillers en orientation professionnelle : les conseillers ne sont plus les seuls "experts" détenteurs de l'information, mais des "accompagnateurs de projets" qui doivent être à l'écoute des envies et projets individuels de leurs clients sans chercher à les faire entrer dans des cases.

Des modalités de recherche à fluidifier



Une nécessité impérieuse de fluidifier la recherche. Non pas en supprimant la recherche avancée et les menus déroulant mais en s'adaptant aux codes actuels de la recherche sur Internet :

- Des mécanismes d'auto complétion et de saisies semi-automatique
- Davantage d'ouverture sur les mots-clés : des listes de résultats pour des écritures approchantes (par ex, éolien/éolienne)
- Des « Listes intelligentes » d'autorités responsables ou de codes ROME
- Une recherche par zone géographique

« Parfois il y a 250 formations qui tombent quand on fait une recherche. Le langage d'utilisation des requêtes n'est pas si simple. Si j'utilise google ou Viadeo, j'ai des modes de recherche plus aboutis. Ce serait bien d'avoir des lignes de requête avec exclusion genre je veux ça et pas ça. » (APEC, consultant mobilité)

« Si on tape éolien et que c'est enregistré à éolienne, ça indiquera qu'il n'y a pas de résultat. Il faudrait un mode de recherche approchante : que ça propose des résultats qui ressemblent à ce que vous avez tapé. » (Pôle emploi, référent métier orientation)

« Moi je pense qu'il faut aider à élargir la recherche, à avoir des résultats associés. Nous on reprend la recherche de nos clients. L'idée c'est de demander aux gens d'être autonomes donc il faut leur donner les moyens de faire leurs propres recherches. L'idée du CEP, Conseil en Evolution Professionnelle, c'est qu'on ne soit plus le seul expert. On réfléchit plus en fonction d'une envie de métier pour trouver la formation qui correspond » (Pôle emploi, référent métier orientation)

« En agence avec les demandeurs d'emploi il faudrait que tout soit trouvé en 3 clics » (Pôle emploi, chargé de mission)

« La recherche par mot-clé, on ne sait pas ce qu'elle recoupe, on ne sait pas si ça tape dans l'intitulé, le formacode ... L'utilisateur n'est jamais pris par la main alors qu'on part du principe que l'utilisateur soit le grand public. Même en tant que professionnel, je galère à chercher dans le RNCP parce que je ne trouve pas les bonnes cases. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« **Une chose m'agace c'est que c'est très fermé en termes de mots clés..** C'est important pour nous parce que les choses évoluent. Quand on n'est pas conseiller Pôle emploi c'est compliqué, même en recherche avancée » (APEC, consultante mobilité)

« **La recherche avancée n'est pas suffisante.** Il faudrait d'autres possibilités d'accès. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« « Autorité responsable », il faudrait avoir une liste finie d'autorités responsables dans laquelle l'utilisateur puisse sélectionner une ou plusieurs autorités responsables. Le fait que ce soit en texte libre, c'est aberrant. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« **Le moteur de recherche n'est pas assez précis pour pouvoir faire des recherches par mot clé qui soit pertinentes.** Par exemple, quand on cherche par domaine et qu'on a du mal à rentrer dans les catégories proposées, si on n'a pas l'intitulé exact de la formation, c'est compliqué de chercher. C'est parfait pour vérifier quelque chose une fois que vous avez la bonne information. J'ai cherché un CQP de mécanique cycle, il m'a fallu un petit moment et le passage par le compte CPF pour comprendre que c'était CQP technicien vendeur du sport option maintenance cycle qui était la bonne référence. Or, nous ne sommes pas dans ce degré de précision dès le départ. » (APEC, consultante mobilité et formation)

« Dans le référencement des diplômes, par exemple en marketing, je ne sais pas ce qui est en région parisienne et ce qui est en province. Il faut aller sur chaque fiche pour avoir l'info. Ce serait facilitant de **faire une recherche géographique** » (APEC, consultante mobilité)

• Une aspiration à plus de lisibilité et d'opérationnalité : • par des regroupements et des infos concrètes valorisées

- Si l'exhaustivité du RNCP fait clairement partie de ses points forts, les professionnels interrogés regrettent qu'en découle une multiplicité d'informations dans lesquelles il apparaît difficile de se repérer
- Sont pointés du doigt :
 - L'existence d'une multitude de fiches sur des certifications qui paraissent identiques ou proches : les pages de résultats, par ailleurs non rubriquées, sont alors souvent jugées trop nombreuses sur une même formation ou certification, décourageant les recherches.
 - L'absence de regroupements géographiques ou thématiques de fiches, obligeant à consulter chacune d'elles pour trouver une information pertinente et compliquant l'identification opérationnelle de formations sur un territoire donné
 - Par ailleurs, la distinction entre les deux catégories présentes dans les fiches « lieux de certification » et lieu « de préparation » n'est pas comprise et semble inutile, les deux lieux étant la plupart du temps les mêmes
- Dans la même logique que celle touchant au moteur de recherche, les professionnels appellent alors de leurs vœux des entrées / encarts / et modes de recherche plus synthétiques et intuitifs pour rendre l'outil plus opérationnel pour eux comme pour le grand public.



- L'attente d'un regroupement des fiches afférant à des certifications ou formations similaires dans des espaces communs
- L'aspiration à trouver sur une même fiche de façon distincte : l'établissement de certification et les lieux de préparation associés ou approchant dans un encart dédié
- Ajouter une possibilité de régionalisation de la recherche
- Indiquer des liens directs vers les établissements recensés
- Prévoir un mode d'emploi de recherche et d'identification de regroupements possibles

« Il n'y a pas une information assez synthétique déclinable au niveau des régions indiquant voilà les organismes qui préparent à cette certification, le mode d'emploi c'est à dire comment les contacter, le délai de traitement. » (Pôle Emploi, chargé de mission)

« Il y a des diplômes déposés par 14 écoles différentes. Donc des usagers regardent les premières pages et vont vouloir un financement pour une formation à Bordeaux parce que c'est la lettre B alors qu'en cherchant plus loin on aurait trouvé la même chose à Nantes » (Pôle emploi, référent métier formation)

« Quand un diplôme est reconnu il faudrait lui laisser la paternité mais mettre un encart avec les établissements qui le proposent aussi ou une formation approchante. Parfois c'est juste la spécialité qui change. On pourrait soit regrouper des fiches, soit mettre une indication dans chaque fiche qu'il y a d'autres établissements concernés. En plus parfois les IUT ont travaillé à plusieurs pour réfléchir aux formations, donc ça ne serait pas idiot de les regrouper » (Pôle emploi, référent métier formation)

« Pour trouver l'autorité responsable de la certification, qui là est une institution locale, il faut que j'aille tout en bas de la fiche et là je tombe sur l'IRTH de Tarbes. C'est un peu dommage de ne pas avoir de direction sur le lien de l'institution » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« Les certifications, c'est très complexe. Par exemple, au niveau national, il n'y a pas de tableau des certificateurs, au niveau régional non plus. Chaque certificateur a son site or, le conseiller, il a besoin de savoir qui contacter, combien ça va coûter ... C'est du pratico -pratique. Il peut y avoir plusieurs certifications pour des métiers qui sont proches, du coup, c'est compliqué. » (Pôle Emploi, chargée de mission)

« Pouvoir rechercher avec le moteur de recherche l'autorité responsable et les lieux de préparation physique quand ils ne correspondent à l'adresse de l'école qui délivre le diplôme. Avoir un champ supplémentaire avec les lieux de préparation. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« Un outil plus souple d'utilisation et plus orienté grand public si on veut que les gens soient acteurs de leur formation. Même moi qui travaille avec une population de cadres mais très rares sont ceux que je vais lancer de façon autonome et sans préparation vers le RNCP, ne serait ce que parce que ce n'est pas très sexy ! Pouvoir le faire permettrait que l'on puisse perdre moins de temps quand on est en face à face, qu'ils puissent avancer davantage sur une pré - sélection et de gagner du temps dans la réflexion. Et, un outil qui prenne en compte ce vers quoi on veut aller, c'est à dire une autre vision ... Parce qu'en France, on est quand même très « diplôme » alors que non, pas forcément. » (APEC, consultante mobilité et formation)

« J'ai aussi besoin de savoir quels sont les titres sur des documents synthétiques parce que les personnes comparent, elles veulent choisir, elles ont des stratégies. Par exemple, si on prend le titre d'assistante de vie aux familles, sur le RNCP, il y a plusieurs ministères qui certifient, le demandeur d'emploi qui élabore une stratégie de VAE, c'est impossible de lui montrer sur un même espace un document synthétique qui lui permette de dire : ce titre là, vous pouvez le faire à l'AFPA, voilà les conditions, dans tel organisme, voilà les conditions et lui dire aussi que là, c'est un centre tout près de chez lui, ça vous coûtera tant ... Aujourd'hui, on a notre expérience et un document interne qui n'est pas très à jour. » (Pôle Emploi, chargée de mission)

« Là, il se trouve qu'il y a 23 fiches trouvées « assistante auprès d'adultes » - il y a des niveaux et des lieux différents - donc ce n'est pas évident et en plus, il n'y a pas de mode d'emploi. Et là, on commence par le niveau 1 alors que le demandeur d'emploi n'a pas envie de commencer par un master ! » (Pôle emploi, chargée de mission)

Un souhait d'harmonisation des fiches

- A la multiplicité des fiches dans le répertoire s'ajoute le sentiment d'une hétérogénéité de celles-ci : si la structure globale apparaît similaire, les fiches contiennent un niveau de détail différencié de l'une à l'autre et ne contiennent pas toujours le même type d'information dans les différentes rubriques
- Les plus informés sur les process d'élaboration du répertoire associent cette hétérogénéité au fait que les fiches sont rédigées par les organismes de certification ou de formation eux-mêmes, sans contraintes fortes d'harmonisation
- Ces manques identifiés (notamment sur les compétences au delà du titre professionnel) demandent de compléter les recherches sur d'autres supports ou référentiels (comme le référentiel ROME ou REAC qui dépend du Ministère de l'Emploi)



A défaut d'un travail de réécriture de toutes les fiches par la CNCP qui serait trop chronophage, les professionnels rencontrés sont en attente que des critères d'homogénéisation soient imposés aux organismes certificateurs qui rédigent les fiches.



« Je pense qu'il n'y a pas de travail de re rédaction des fiches faites par les organismes de formation. Je comprends parce que c'est beaucoup de travail. Mais moi je suis amenée à les re rédiger pour moi » (ONISEP, conseillère orientation et VAE)

« Au RNCP, il y a des fiches où parfois on ne trouve que le titre professionnel. On va passer par le REAC, Référentiel d'Emploi Activité Compétences qui détaille très précisément les compétences. Parce qu'il faut à la fois les compétences détaillées et les attendus. Ce n'est pas toujours facile pour les conseillers. Tous n'ont pas cette agilité de passer d'un référentiel à l'autre. Ce serait bien que les liens soient faits directement parfois. Si je vais sur les diplômes de l'Education Nationale, j'ai du mal à trouver l'équivalent en REAC qui dépend du Ministère de l'Emploi » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« Moi ce que j'utilisais beaucoup c'était les liens avec le répertoire ROME. Pour avoir le lien avec les compétences. Parce que le RNCP c'est quand même surtout des fiches sur les formations c'est pas facile de faire le lien avec le métier de la personne qui vient pour la VAE, on trouve plus par les fiches ROME » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« La gestion du répertoire laisse à désirer. Il y a un manque d'autorité de la commission sur les producteurs de contenu. Il y a un manque de volonté de contrainte. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Les fiches ne sont pas toutes identiques en termes de contenu, du coup, en termes de lisibilité, ce n'est pas rapide, il faut aller voir toute la fiche pour trouver l'information parce qu'elle n'est pas forcément au même endroit. Ce n'est pas facile à lire parce que la mise en page n'est pas simple, ce n'est pas uniforme parce que la place de l'information varie et, ça ne fait pas rêver en termes de mise en page. Du coup, ça veut dire qu'il faut lire l'ensemble de la fiche, il faut beaucoup naviguer pour trouver ce que l'on cherche. » (APEC, consultante mobilité et formation)

« Dans la fiche il y a un résumé du référentiel emploi et des compétences acquises. J'ai trois grands ensembles. Ça ça vient du travail de référencement de la CCI. Parfois on parle d'activités, d'autres fois de compétences. Chaque certificateur a sa manière de faire. Le RNCP pourrait impulser une homogénéisation » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

• Une hypothèse de construction des fiches en blocs de compétences qui paraît pertinente et quasi incontournable...

- Un souhait de présentation des fiches par « blocs de compétences » : un découpage des compétences et modules de formations associés qui apparaît incontournable aux yeux des professionnels car répondant à une dimension centrale de la loi de 2014 associant les blocs de compétences au CPF et donc aux possibilités de financement
- Au delà d'une logique d'adaptation à une nouvelle règle administrative, il répond à une tendance de fond plus générale en matière d'orientation, à laquelle les professionnels aspirent : une approche de l'orientation et de la formation davantage par compétences que par diplômes et niveaux de qualification
- Ce découpage répondrait ainsi à une double logique :
 - Une approche plus opérationnelle, souple et professionnalisante de la formation, dans une logique d'employabilité renforcée (en validant des blocs plutôt que des diplômes)
 - Un moyen de répondre au souci d'harmonisation des formations
- Cette nécessité apparaît d'autant plus impérieuse qu'elle semble enclenchée : certaines fiches sont aujourd'hui déjà organisées par blocs de compétences



« Les blocs de compétences c'est très important. Il faudrait monter des blocs de compétences génériques comme la prise de poste, l'animation. Ce serait leur rôle de faire quelque chose de transversal. Genre avoir 6 blocs principaux ou possibilité de verrouiller les formations en 4 ou 6 blocs. Ce serait bien d'avoir une vraie réflexion sur les compétences clé qui font l'employabilité » (APEC, consultant mobilité)

« C'est important qu'il y ait les blocs de compétences parce qu'avec le décret de fin décembre 2014, vous avez la possibilité de suivre une petite formation sur des activités cœur de métier, vous pouvez vous former, si vous êtes éligible, sur tout ou partie du bloc de compétences. Il faudrait donc avoir un découpage des fiches par blocs de compétences pour tous les diplômes. » (Pôle emploi, chargé de mission)

« Les blocs de compétences permettent de savoir si la formation a été scindée, il était question au départ du CPF que les formations soient éligibles par blocs de compétences aussi. C'est pas fait dans toutes les fiches, je ne les utilise pas tout le temps, je pense que ce sera utile quand on aura des financements par bloc de compétences. Dans ce cas, il serait intéressant que ce soit systématique et, là où c'est particulièrement intéressant, c'est quand on met en démarche les VAE puisque ça va permettre à la personne d'identifier les blocs de compétence sur lesquels elle va pouvoir accentuer sa démonstration. Par exemple, si on voit 5 blocs de compétences sur une fiche, combien est elle en capacité ~~de~~ valider sur les 5 ? » (APEC, consultant mobilité et formation)

« On est en marche vers un remaniement profond en matière de formation professionnelle. Aujourd'hui, on a une vision par diplôme, demain on aura une vision par blocs de compétences. Et, les universités commencent à le faire. On se posera la question de ce dont on a besoin. A t'on besoin de l'ensemble du diplôme ou de s'inscrire au bloc gestion de projets et au bloc financement plutôt qu'à l'ensemble de la formation ? Du coup, un découpage par blocs de compétences serait intéressant et ça devrait être systématique. Un master par exemple est composé de 4 blocs de compétences, chacun des blocs étant éligible en tant que tel et donnant lieu à un certificat en tant que tel. Et, ce n'est que l'édition de ces 4 blocs qui donne un diplôme. Oui, forcément c'est intéressant et il faut ce soit pour tous la même chose. » (APEC, consultante mobilité et formation)

« Sur le RNCP, si je reprends la fiche d'assistante auprès d'adultes, on commence par le master, déjà pour un demandeur d'emploi ... Et, le niveau V, employé familial n'est qu'en fin de page ! La hiérarchie des niveaux sur la page d'accueil ne me semble pas bonne. Je ne trouve pas judicieux de commencer par le master parce que c'est 1, 2, 3. Il faudrait faire l'inverse parce qu'on parle en termes de mobilité professionnelle donc il est intéressant de pouvoir dire que sur tel métier, une personne peut évoluer professionnellement de telle et telle façon, il existe d'autres diplômes supérieurs. » (Pôle Emploi, chargé de mission)

... mais avec des pièges à éviter pour ne pas reproduire une nouvelle forme d'illisibilité

- Si elle est attendue, cette organisation par blocs de compétences interroge aussi sur sa faisabilité :
 - Elle suppose que les organismes de certification et de formation fassent l'effort d'adopter eux-mêmes cette grille de lecture
 - Sur les premières fiches ayant expérimenté la présentation en blocs de compétences, le résultat est pour l'heure jugé difficilement lisible car axé autour d'un « texte libre » qui rallonge la fiche en ajoutant un niveau de lecture qui plus est non harmonisé d'une formation à l'autre
 - Elle présente le risque « d'éclater » l'information et d'engendrer une nouvelle multiplication des fiches si celles-ci en viennent à être construites pour chaque bloc individuellement → Une approche modulaire par blocs de compétences acquis plus que par certifications obtenues qui fait peut être sans dans les pays anglosaxons, mais pas en France pour certains professionnels rencontrés



Là encore, une mise en œuvre et une efficacité conditionnées à une logique d'harmonisation et de partage de règles communes entre tous les acteurs (y compris organismes certificateurs et de formation)



« Avoir un découpage des fiches par bloc de compétence, si ça veut dire que si une fiche a 3 blocs de compétence, on a 3 fiches, surtout pas. C'est ce qu'on essaie d'éviter dans tous les autres systèmes qu'on est en train de construire aujourd'hui parce que ça va être incompréhensible pour tout le monde, un bloc ne doit pas avoir d'existence propre en dehors de la fiche à laquelle il est rattaché. Sinon, ça n'a plus de sens parce si on est dans une approche complètement modulaire à l'anglo - saxonne, on va se casser la gueule. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Le découpage en blocs va arriver, il existe déjà dans 10 ou 15 fiches mais ils ont reproduit les mêmes erreurs que dans le répertoire c'est à dire que vous avez des blocs monstrueux, illisibles. Aujourd'hui c'est dans la partie « Descriptif des composantes de la certification », il y a une partie « texte libre », en fait c'est la partie programme pour distinguer le découpage en programmes du découpage en blocs qui arrive en dessous. Il y a un intitulé et un champs qui décrit le bloc. C'est présent à même la fiche donc ça rallonge encore la fiche. Moi, ça ne m'apporte rien, c'est juste une nouvelle approche, ça fait un an que tout le monde en parle, la CNCP est partie toute seule dans son coin pour les modéliser dans son système d'informations. Les blocs de compétence c'est un découpage d'une certification en sous-ensembles finis qui, pris à minima attestent quand même de certaines capacités ou compétences. En gros, si on obtient un bloc, on n'a pas la certification mais on est capable de faire quelque chose de concret. C'est une approche différente du programme qui est une approche linéaire. Les blocs, l'avantage c'est que pour une personne qui ne va pas valider la totalité de la certification à un instant T, au moins il repart en ayant validé un bloc avec quelque chose qui est valorisable dans un parcours professionnel. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

Un nécessaire renforcement des liens avec les autres référentiels et institutions

- Les biais que connaît le RNCP de manque de lisibilité et d'harmonisation sont jugés « compréhensibles » par les professionnels tant la tâche qui lui est attribuée paraît ambitieuse dans un univers de la certification, de la formation et de l'orientation jugé très complexe
- Pour répondre à un souci d'efficacité dans la recherche d'information, pour compenser la méconnaissance de certains sigles ou de certaines informations comprises dans les fiches, mais aussi pour rendre l'usage du RNCP plus fluide et plus régulier, **les professionnels aspirent à un renforcement des liens directs avec les autres référentiels**
- **Cette attente répond à l'idée que les outils existants peuvent être complémentaires** et que le RNCP ne peut se fixer comme ambition de les remplacer
- Cette attente est par ailleurs décrite comme répondant à un souci de mieux faire connaître le RNCP à tous les professionnels, en l'intégrant à leurs outils quotidiens



Une double articulation à renforcer :

- En mettant des liens vers le RNCP sur les sites des CARIFS, ONISEP, CERTIFINFO, Mon Compte Formation
- En mettant des liens hypertexte au sein des fiches RNCP vers les codes CPF, les référentiels ROME et APEC



« Les fiches sont denses, c'est monolithique et il n'y a pas beaucoup de liens pour accéder à d'autres sources. » (APEC, consultante mobilité et formation)

« Moi quand je vais sur le site du CARIF je tombe parfois sur « en cours d'enregistrement au RNCP ». C'est une référence faite au répertoire mais qui n'oblige pas à s'y référer pour aller plus loin. C'est dommage » (Mission locale, conseiller)

« On a beaucoup d'outils d'informations et même s'ils sont souvent complémentaires, ils ne sont pas forcément articulés et donc je pense qu'il vaudrait mieux travailler à cette articulation qu'à la production de nouveaux outils d'informations. Ça peut être le fait par exemple d'avoir le code CPF sur la fiche RNCP ou dans l'autre sens, les CARIFS OREF pourraient indiquer que pour plus d'informations sur telle formation il est possible de consulter la fiche RNCP. » (Mission locale, animateur régional)

« Dans la base de données ONISEP, il n'y a que la formation initiale. On a une entrée action de formation, c'est à dire une formation X pour un établissement Y. Ce qui est intéressant ce sont les passerelles entre les outils. Il y a aussi une base inter CARIF, qui regroupe les offres de formation continue. Dans la base certif.info il y a des liens vers le RNCP, dans la base ONISEP aussi je crois, mais ce serait bien de le rendre systématique. De toute façon il ne faut pas vouloir tout faire sur un seul outil » (ONISEP, Chef adjoint service mon orientation en ligne)

« Ce qui est intéressant, c'est qu'on le relie à ROME. Mais ce n'est pas relié aux référentiels métiers APEC. Ce serait intéressant d'avoir un lien avec l'APEC et les Observatoires des métiers. Ce serait bien quand on a un code ROME sur une fiche, de dire aussi ça correspond à ça à l'APEC et à ça dans tel Observatoire métier » (APEC, consultant mobilité)

« Ce qui me manque aujourd'hui, c'est sur le site « Mon compte Formation », lorsque je vais aller rechercher une formation éligible pour un secteur d'activité, il me manque plusieurs critères de recherche notamment j'ai besoin de l'intitulé exact de la formation pour pouvoir la trouver parce qu'entre l'intitulé commercial de la formation et l'intitulé RNCP, on peut avoir des écarts quand on recherche par mot clé. » (APEC, consultant mobilité et formation)

Un besoin de repères sur l'actualisation des données

- Si la qualité des informations contenues dans le RNCP ne fait pas de doute, **leur actualisation est souvent questionnée** :
 - Conscient que l'élaboration du RNCP est laborieuse, certains pointent du doigt certaines **lenteurs dans les processus d'enregistrement**
 - Au delà, s'agissant des informations présentes dans le RNCP, ils s'interrogent sur leur pertinence à un moment T : **l'absence d'indication sur les dates de modification** des fiches laisse planer un doute
 - Par ailleurs, associées à la logique d'actualisation, les professionnels regrettent que les **modifications apportées ne fassent pas l'objet d'historiques clairs** : certains diplômes viennent alors à disparaître compliquant la logique de validation des acquis de l'expérience, amenant à évaluer la valeur de diplômes anciens



Les attentes :

- **Des indications plus claires dans chaque fiche sur les dates d'enregistrement et de mise à jour**
- **Une indication des certifications validées par le Journal Officiel mais ne faisant pas encore l'objet d'une fiche**
- **Un historique d'évolution de chaque certification**
- **Une rubrique « actualités » sur le site, voire en push, indiquant régulièrement toutes les mises à jour**
- **En option : une possibilité donnée aux visiteurs d'interagir avec le site en suggérant des actualisations**

« **C'est pas facile de savoir si c'est vraiment mis à jour.** On se demande à un moment si la fiabilité est bonne, si les dernières modifications ont été apportées. **Il n'y a pas d'indication** » (ONISEP, conseillère orientation et VAE)

«... Il n'y a pas de réelle procédure systématique c'est à dire que parfois, une certification qui est remplacée par une autre, ça apparaît directement, on nous dit que la certification n'est plus accessible, on peut cliquer dessus et on tombe sur la bonne. Mais parfois, ça ne fonctionne pas comme ça, c'est « annule et remplace », la fiche est écrasée et il n'y a pas de trace de la version précédente alors que pour nous c'est très utile parce que notre outil est utilisé dans diverses applications de VAE et être capable de retrouver le programme du CAP Cuisine passé entre les années 70 et 80, ça a du sens parce que ça permet d'évaluer en termes de compétence ce que la personne a déjà. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Moi je connais un peu la CNCP de l'intérieur et les moyens humains sont clairement insuffisants. L'actualisation prend du temps. En plus maintenant avec le CPF on lui demande de faire l'inventaire. C'est énormément de travail » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« Et, il n'y a pas de date de mise à jour, ce n'est pas daté, normalement elle doit y être dans les bases de données. Dans nos bases de données, on met la date de mise à jour, ça permet de savoir si la fiche a 2, 3 ans parce que le monde change. Là, je suis sur une fiche où on parle d'un arrêté de 2013 mais on est en 2016 ! Donc je me pose la question de savoir si les organismes indiqués sur la fiche proposent toujours ces certifications. » (Pôle emploi, chargée de mission)

« Tout ce qui est enregistré sur demande au RNCP fait l'objet d'une parution au JO, entre le moment où le texte paraît et donc où la certification est officiellement reconnue et celui où la fiche correspondante va paraître au RNCP, il s'écoule environ 2 ou 3 mois. Chez nous, les titres sont créés dans les 2,3 jours qui suivent. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« **Les titres peuvent être au répertoire et ne plus être valides.** C'est arrivé une ou 2 fois, c'est un problème. Ce n'est pas forcément un problème de mise à jour, le titre peut être valable pour 5 ans, on a dépassé la période de 5 ans mais il est toujours inscrit. C'est marqué qu'il était inscrit pour 5 ans mais si on va voir un peu rapidement, on ne s'aperçoit pas que la période de validité est dépassée. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« **Mettre les dates d'enregistrement sur les fiches ainsi que les dates de modifications s'il y en a** » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« Vous regardez n'importe quel site d'actu, s'il a été modifié, on sait quel jour et à quelle heure. Là, non. **Il faudrait communiquer sur la nature des mises à jour, savoir ce qui a changé et quand.** » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« C'est pénible à utiliser, on repère souvent des erreurs en plus et pour l'instant, on ne peut contacter personne pour les faire remonter. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

Un site à rendre plus attractif et appropriable par tous

- Parmi les principaux freins identifiés à un usage plus régulier et étendu du RNCP, **son manque d'attractivité est quasi systématiquement souligné. Il est qualifié d'austère et donnant le sentiment dès la page d'accueil d'être complexe et réservé à un public averti**
- Quelques sites touchant à des thématiques similaires sont cités en exemple de la faisabilité de supports dédiés à la certification plus « userfriendly » : Orientation pour tous, ONISEP, Inter Services
- La nécessité de rendre le site plus attractif répond une fois encore à une double logique : renforcer son utilisation par les professionnels en contact direct avec les publics, mais aussi par les usagers eux-mêmes dans une logique de responsabilisation dans le suivi d'une VAE et d'une orientation professionnelle



Les attentes :

- Un design plus moderne
- Une ergonomie plus simple
- Un lexique pour les sigles et mots complexes
- Des entrées simplifiées par « les questions qu'on peut se poser »



**Un positionnement
de la CNCP qu'on
espère mieux
communiqué
- voire modifié -
pour renforcer la
légitimité du RNCPC**

• Une CNCP plutôt méconnue, susceptible de questionner la qualité des formations certifiées

- La CNCP bénéficie d'une image de légitimité et de rigueur, mais son fonctionnement détaillé est relativement peu connu des professionnels
- Des Interrogations existent alors sur ses membres et leurs rôles respectifs :
 - Quelles sont leurs compétences et surtout leur connexion au terrain pour analyser les formations soumises à certifications ?
 - Son « objectivité » est-elle garantie face au lobbying possible des syndicats et branches professionnelles ?
- Des certifications dont on suppose qu'elles garantissent la qualité des formations, mais comment ? Si le dossier de candidature est supposé complexe, un flou entoure l'attribution de l'enregistrement
 - Quels sont les critères de choix/sélection des formations certifiées ? Quel contrôle ?
 - La Commission a-t-elle le pouvoir de refuser une certification ? À quelles conditions ?



L'attente d'un éclairage sur le « qui » et le « comment », par un encart pédagogique ou une vidéo présentant la CNCP, ses missions et les process d'enregistrement



« Je sais qu'il y a des représentants des partenaires sociaux et des chambres consulaires pour faire l'enregistrement des certifications après je ne connais pas les personnes » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« Je ne connais pas plus que ça mais je sais qu'il y a des gens issus du corps professoral académique et des gens issus du monde de la formation donc capables d'évaluer des programmes de formation, même en lien les partenaires européens concernés » (APEC, consultante mobilité)

« Moi je ne les connais pas bien mais j'imagine des gens venus plutôt d'institutions que de la sphère professionnelle. Parfois on s'interroge sur le manque de distance et d'autonomie. On voit parfois une flopée de formations transport mises à jour et on se dit « tiens, ils ont rencontré le syndicat transport ». Est-ce qu'en fait c'est parce qu'ils abordent les formations par secteurs ? on en sait rien. Est-ce qu'il n'y a pas un peu de politique là dedans ? » (Pôle emploi, référent métier orientation)

« A partir du moment où une formation est intégrée j'imagine que c'est parce qu'elle a été contrôlée dans son contenu et sa capacité d'insertion sur le marché de l'emploi non ? » (APEC, consultante mobilité)

« Le fait que les certifications soient inscrites au RNCP me dit qu'elles sont reconnues par l'Etat à un niveau donné mais contrairement à ce que je pensais peut être pas à une qualité pédagogique de formation. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« L'action de la CNCP fonctionne bien. C'est une instance qui est relativement neutre dans la décision d'homologuer des diplômes, titres et certifications donc c'est un gage de la qualité des formations qui sont mises en œuvre. Le fait aussi que la CNCP prenne des décisions de radiation de certains cursus parce qu'ils ne correspondent plus à des besoins de certification des milieux professionnels, c'est très intéressant cette façon de fonctionner. Le site n'est que l'outil qui concrétise un peu le travail de la commission mais il semble plutôt bien et elle produit des données intéressantes vis à vis des questions de certification. » (Mission locale, animateur régional)

«Quels sont les critères d'enregistrement au RNCP ? Sur quels critères la CNCP sélectionne tel ou tel diplôme pour l'enregistrer au RNCP ? Jusqu'à présent, je pensais qu'une inscription au RNCP était un gage de qualité mais la responsable du pôle documentaire m'a dit que ce n'était pas forcément le cas parce qu'elle s'interroge sur la présence de certifications parfois très courtes et au coût de scolarité élevé. Du coup, je m'interroge sur le contrôle pédagogique de ces formations, est ce que la CNCP fait un contrôle pédagogique de ces formations ? Je pensais qu'il y en avait un mais visiblement non. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

« Pourquoi certains diplômes apparaissent et d'autres pas ? Quels sont les critères de sélection ? Comment la CNCP sélectionne les certifications présentes dans cette base de données ? Parce que ne le sachant pas, on ne sait pas quelle est la valeur réelle des certifications. Et aussi, par exemple, l'ostéopathe animalier, sur la fiche il n'est pas indiqué qu'il y a un vide juridique concernant cette formation, du coup on ne sait pas dans quel cadre légal se situe cette formation. » (ONISEP, conseillère d'orientation)

Au delà d'une meilleure information, l'attente d'une plus grande régulation

Pour les plus informés, s'exprime plus clairement le regret que la CNCP ne se voit pas attribuer un rôle de régulation et de coercition plus fort:

- Pour harmoniser et limiter les certifications afin de simplifier un monde aujourd'hui trop complexe et limiter le risque que le RNCP ne devienne une « nouvelle usine à gaz »
- Pour éviter les incohérences juridiques : la CNCP a parfois enregistré des certifications sur des métiers non encore régulés par la loi
- Pour mettre de la cohérence dans les politiques publiques en calant le RNCP sur le CPF plutôt qu'en faisant des entrées distinctes avec le répertoire et l'inventaire



A défaut de réassurance sur la capacité de contrôle et de régulation de la CNCP, le RNCP risque de paraître certes exhaustif, mais sans offrir de gage de qualité sur ses contenus → L'objectif affiché - et soutenu par les professionnels - de donner de la lisibilité et de réguler un monde de la formation aujourd'hui trop complexe, ne sera alors pas atteint, entraînant beaucoup de déception.

« Moi je trouve qu'on ne lui donne pas assez de moyens alors que c'est fondamental avec le CPF. On aurait pu faire en sorte d'éviter l'usine à gaz en évitant les listes de formation éligibles. En gros on ne mobilise le CPF que quand les formations sont dans les listes établies par les partenaires sociaux. Mais l'établissement de ces listes est très compliqué. Ça demande une ressource monstrueuse. On a des listes par branche professionnelle mais en cas de reconversion ça complique. Bref. On aurait du caler le CPF sur le RNCP, mais on ne lui donne pas un rôle assez fort et défini » (Pôle emploi, chef département orientation professionnelle et formation)

« Le gros problème du RNCP c'est que ça devient un fourre tout. Au départ, c'était un repérage d'un certain nombre de titres qui sont reconnus, par contre ce qui manque dans le RNCP et dans la CNCP qui construit le RNCP, c'est une instance de régulation. On a des demandes d'inscription de certifications dans le RNCP qui sont très proches, ils peuvent délivrer un titre, peut être pas à l'unité mais presque ce qui fait que, si on sort des grands certificats nationaux, on a un maximum de petits organismes qui demandent des certifications parfois très proches les unes des autres. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« On donne un avis technique mais on n'a pas la légitimité pour dire qu'il y en a déjà 15 inscrites sur ce champs là, est ce qu'il est opportun d'en inscrire une 16^{ème} ? Je pense qu'il faudrait qu'il y ait de la régulation. La CNCP inscrit mais ne régule pas. Il faudrait que la CNCP ait cette compétence là. On ne peut refuser un titre que s'il ne correspond pas réellement à un métier, que l'organisation de la VAE n'est pas spécialement prévue, qu'il y a un certain nombre de compétences qui ne sont pas assez étayées. On instruit beaucoup de fiches d'organismes qui présentent un seul titre et du coup, on peut en avoir un par région qui va nous faire la même chose. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« On peut s'interroger sur ce que la certification valide. Il y a des organismes qui délivrent des diplômes d'Etat dont on sait que le niveau est médiocre » (ONISEP, conseillère orientation et mobilité)

« La CNCP vient d'enregistrer une certification d'ostéopathe animalier. Donc quand la loi va passer, il est possible que des gens se retrouvent à exercer illégalement. C'est une situation ubuesque. La CNCP ne refuse jamais. Là on le voit aussi sur la multiplication des certifications sur les formations de coach. » (ONISEP, Chef adjoint service mon orientation en ligne)

« La CNCP l'élabore, il y a des demandes déposées par des organismes de formation pour reconnaître une inscription sur le registre. Je n'en ai pas une image d'une grande fluidité, en même temps c'est un label de qualité parce que c'est assez compliqué d'obtenir une inscription donc ça oblige l'organisme de formation à déposer un dossier, à avoir des éléments qui sont stables dans le temps ... Il y a un contrôle, je ne dirais pas un fort contrôle car il peut y avoir des habilitations qui, une fois acquises sont rarement remises en cause. Sur le RNCP, il peut y avoir des formations universitaires pour lesquelles les choses peuvent évoluer en termes de contenu de formation. » (APEC, consultante mobilité et formation)

« Cela manque de régulation. Au bout d'un moment, on va se retrouver avec de l'information qu'on n'arrivera plus à gérer parce qu'il y en aura trop. Quand il y a 10 ou 12 titres qui renvoient à la même chose, ce n'est pas facilitant. En plus, ça gonfle le répertoire de nombre de pages dont on pourrait se passer. On pourrait juste dire par exemple que sur le métier de maçon, il y a le Ministère de l'emploi, l'Education Nationale, untel peut faire son titre à lui mais on vous demande de vous caler sur ce référentiel là. Un organisme de formation qui fait des formations sur le même thème que ce qui se fait ailleurs pourrait avoir son titre mais la CNCP pourrait intervenir de manière plus importante et contraignante en lui disant de se caler sur telle ou telle certification. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)




**Focus
sur l'inventaire :
un levier
d'opérationnalité du
RNCP, mais méconnu
et risqué dans sa
construction
actuelle**

Un outil encore clairement méconnu, alors qu'il va se révéler de plus en plus stratégique

- Plusieurs professionnels interrogés n'ont pas entendu parler de l'inventaire. Pourtant, chez ceux au fait du sujet, il se révèle être un outil essentiel dans l'évolution du monde de l'orientation et de la formation en France :
 - Il permet d'identifier des possibilités nouvelles de financement dans le cadre du CPF
 - Il permet de servir une logique d'insertion professionnelle renforcée, en se détachant d'une logique traditionnelle restrictive de diplôme et de qualification
 - Il valide des compétences transversales ou spécifiques mais surtout professionnalisantes qui ont une vraie valeur pour les recruteurs
 - Il permet notamment de répondre aux besoins de publics peu qualifiés, ce qui trouve un écho particulier auprès des Missions Locales



Chez les professionnels qui en ont juste entendu parler dans leur sphère professionnelle ou par le biais de cette étude, le souhait d'en savoir plus sur les formations couvertes et la manière d'y avoir recours



« Une formation inscrite au RNCP est une formation reconnue pour sa qualité et la validation professionnelle à laquelle elle conduit, derrière il y a une logique de métier et d'emploi alors qu'une formation recensée à l'inventaire est une formation qui peut avoir une certaine utilité dans un contexte professionnel mais ne permet pas d'accéder à un diplôme. » (Mission locale, animateur régional)

« C'est un répertoire qui recense des reconnaissances qui ne sont pas liées à des métiers proprement dits, qui sont des reconnaissances transverses ou des parties liées à certains métiers, par exemple ils vont reconnaître des habilitations électriques qui ne constituent pas un métier mais répondent à des normes. C'est une reconnaissance qui est inscrite quelque part mais ce n'est pas inscrit au RNCP car ce n'est pas la reconnaissance d'un métier mais c'est quelque chose qui est quand même reconnu et correspond à des choses annexes. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« J'en ai entendu parler dernièrement, c'est très bien. Dernièrement sur certains diplômes d'Etat comme le CAP transport par câble et remontée mécanique j'ai découvert qu'en plus du CAP, les élèves passent des habilitations professionnelles. Le diplôme ne suffit pas. Beaucoup de choses sont demandées. C'est même inscrit dans le référentiel professionnel du diplôme. On est de plus en plus dans la reconnaissance des compétences. C'est important d'aller au delà du titre. Les élèves sortent avec un CAP mais ce qui va faciliter l'embauche c'est l'habilitation, ça favorise l'insertion c'est important. » (ONISEP, conseillère orientation et VAE)

« Ce sont des choses qui font office de normes et les normes servent à organiser et souvent à mobiliser des financements. Du coup, c'est très intéressant parce que toute la loi de formation de 2014 et notamment avec le CPF, tout ce qui est mobilisable dans le CPF est fait en fonction d'un référentiel et, ce référentiel, c'est le RNCP et l'Inventaire donc c'est très important de les avoir. Quelqu'un qui fait une demande de CPF, il faut voir si son titre y figure et ensuite pour être financé par le CPF, il faut que la formation soit sur une liste donnée soit par l'Etat, soit par les partenaires sociaux sachant que cette liste s'appuie sur des titres qui sont inscrits soit au RNCP soit à l'Inventaire. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« L'inventaire c'est hyper important. Ça donne les formations qui ont une valeur pour l'employabilité. En plus ce sont des formations non certifiées mais qui donnent accès à un financement par l'entreprise ou le CIF : le fait que ce soit référencé ça permet d'avoir un financement plus facilement. » (APEC, consultant mobilité)

Des attentes d'éclaircissement et de simplification d'usage qui illustrent les reproches faits au RNCP au sens large

Pour les professionnels les mieux informés, l'usage de l'inventaire est jugé aujourd'hui trop complexe :

- Un inventaire très vaste, sous forme de listes, qui demande un temps et une capacité de recherche donnés à peu de professionnels
- Un passage obligatoire par le Répertoire pour accéder à l'inventaire qui prête à confusion et un accès à l'inventaire jugé trop peu visible sur le site
- Un accès jugé complexe : la nécessité de cliquer deux fois pour accéder à une fiche de l'inventaire qui n'est pas un réflexe et donne le sentiment que l'information n'est pas disponible
- Des fiches inventaire et répertoire similaires qui ne permettent pas d'identifier la distinction entre une certification et une habilitation pour une formation : une ambiguïté d'ailleurs exploitée par les organismes de formations qui en profitent pour faire passer des habilitations de l'inventaire pour des formations « certifiées RNCP »
- Plus largement, un sentiment de flou dans les termes pour faire cette distinction nécessaire entre les formations relevant du répertoire et celles relevant de l'inventaire : parle-t-on « d'habilitation », de formation « non diplômante » pour l'inventaire en y opposant « la certification » du répertoire ? Est-ce suffisamment clair ou doit-on rechercher des termes permettant une distinction plus claire pour tous ?

Les attentes :

- Une mise en valeur plus claire de l'inventaire sur le site du RNCP et sur la manière d'y accéder
- Un moteur de recherche plus intuitif pour retrouver les formations comprises dans l'inventaire
- Une distinction plus nette entre les fiches relevant du répertoire et de l'inventaire
- Une plus grande pédagogie sur la différence entre RNCP et inventaire
- Mais aussi : une régulation et un contrôle renforcés de la CNCP sur les formations enregistrées pour les limiter et éviter « l'usine à gaz »



« Lorsque je présente cet outil, j'explique qu'il y a 2 bases de données, il y a le répertoire des certifications et l'inventaire des certificats et habilitations donc j'essaie tout de suite de bien poser le fait qu'il y a ces 2 bases qui sont différentes même si visuellement ça ne transparait pas forcément. » (Mission locale, animateur régional)

« Sur le site du RNCP, on trouve 2 choses, les certifications inscrites au RNCP mais aussi toutes les formations référencées au titre des certificats et habilitations. **Il me semble que la différence entre ces 2 cursus n'est pas très forte et cela peut induire de la confusion parfois d'ailleurs savamment entretenue par les organismes de formation qui se sont bien appropriés la logique du compte personnel de formation et vont parfois jusqu'à dire à des professionnels que leur formation est inscrite au RNCP alors qu'elle est inscrite à l'inventaire.** C'est d'autant plus préjudiciable que ce sont des formations qui n'ont pas la même finalité et ne permettent pas d'accéder au même type de financement et du coup, ça influe potentiellement sur les orientations données aux jeunes. » (Mission locale, animateur régional)

« Au niveau interface, c'est galère. Si on clique 2 fois sur Inventaire, on peut rechercher une fiche. Je ne sais pas pourquoi on est obligé de cliquer 2 fois. Si on prend la fiche « Licence de mécanicien B1 », on voit que c'est une fiche recensée à l'inventaire car visuellement, en haut, Inventaire est en rouge et en plus gros alors que Répertoire, Commission et International sont en noir. En plus, les fiches de l'inventaire ne sont pas du tout pareil que celles du répertoire. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Les fiches descriptives - RNCP et Inventaire - sont très proches y compris physiquement donc parfois les conseillers peuvent les confondre. Qu'il s'agisse de certifications inscrites à l'inventaire ou au RNCP, on ne voit pas de différence. Si on recherche sur Google « RNCP », on nous dit « Consulter le RNCP », si on clique, on nous dit que l'on peut rechercher par mot clef et si on tape « bancaire » par exemple, on a sous l'intitulé, les formations recensées les unes derrière les autres sans savoir s'il s'agit d'une certification ou d'une habilitation. Ainsi on a des masters mais aussi un actuaire dont on ne sait pas s'il s'agit d'une certification ou d'une habilitation. » (Mission locale, animateur régional)

« L'inventaire est très vaste et les conseillers n'ont pas la capacité, y compris en termes de temps, de s'appropriier le contenu de l'inventaire. Ils n'ont pas encore acquis le réflexe de l'utiliser hormis quand un jeune leur fait une demande précise. » (Mission locale, animateur régional)

« Il faudrait que les choses soient plus claires dans le vocabulaire, qu'on dise bien que ça ne donne pas accès à un diplôme parce que ça devient compliqué à expliquer » (Pôle emploi, référent métier orientation)



« C'est volontairement plus souple, plus large que déposer une demande pour le RNCP. Il suffit de cliquer sur « déposer une demande » et il faut aussi être parrainé. D'ailleurs, petit à petit, la CNCP durcit les conditions d'enregistrement parce que l'an dernier à la même époque, quand ils ont ouvert le truc, il y a des secteurs entiers qui ne pratiquaient pas trop le RNCP qui se sont jetés sur l'inventaire pour faire valider leurs trucs en espérant après être rendus éligible au CPF parce que dans ce cas, la formation peut être financée pour tout ou partie par des fonds publics. Ça ne devrait pas être comme ça mais dans la pratique, ça l'est devenu. Parce qu'une certification qui a soit une fiche RNCP soit une fiche Inventaire peut être éligible au CPF. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)

« Dans sa forme actuelle, c'est plus préjudiciable qu'autre chose. Au départ, c'était pour recenser les habilitations professionnelles puisqu'elles ne figurent pas au RNCP. Et, comme la CNCP est la vitrine du monde de la certification, ça nous permettait d'avoir un autre support institutionnel sur un périmètre qui n'était traité que par nous au départ. On pensait que ça viendrait appuyer nos démarches là-dessus sauf qu'ils ont pondu le truc dans leur coin. On attend aujourd'hui que les ministères produisent des fiches, notamment les ministères des Transports ou de la Défense produisent des fiches parce qu'il y a beaucoup d'habilitations délivrées dans le cadre de professions réglementées dans ces domaines là et que nous on a mais qui ne figurent pas dans l'inventaire et que personne ne peut donc utiliser dans le cadre du CPF parce qu'il n'y a pas de fiches parues à l'inventaire. » (ONISEP, Documentaliste, pôle ingénierie certification)



**Au final, le RNCP :
Un outil à mieux
valoriser et à
intégrer dans le
quotidien**

L'attente d'une meilleure communication et valorisation des usages

Les attentes :

- Une information en « push » par le biais d'une newsletter sur les actualités du RNCP, actualisations de certifications et fiches
 - Un moyen de rappeler aux professionnels l'existence de l'outil et d'attirer leur attention sur des nouveaux domaines de formation (créer de la présence à l'esprit)
 - Un outil facile à transmettre entre professionnels pour qu'ils s'en fassent eux-mêmes les ambassadeurs auprès de leur réseau
- Des sessions de formation physiques (par des agents ou par le biais d'affiches) ou en ligne sur les usages de l'outil pour les professionnels (tutoriels / mode d'emploi)
- Des liens systématiques vers le RNCP dans les outils de chaque structure : référentiels en propre, intranets...
- Une mise à disposition de l'outil dans les centres accueillant du public comme les CIO
- Demander aux organismes de formation d'utiliser les fiches RNCP dans leurs communications et demandes de financement

« Avant il y avait une lettre d'info de la CNCP deux fois par an, ça permettrait de voir un peu » (ONISEP, Chef adjoint service mon orientation en ligne)

« Ils devraient peut-être passer par les CIO. Les étudiants pourraient le consulter eux-mêmes » (Mission locale, chef de projet)

« S'il y avait une priorité à donner, ce serait de former les conseillers et les gens qui sont sur le conseil en orientation, qu'il y ait une information sur le RNCP, oui mais c'est l'exploitation qui en est faite qui est intéressante. Ce qui est important, c'est que les gens qui conseillent en orientation et en VAE connaissent le référentiel. » (Pôle emploi, chargé de mission orientation et VAE)

« La page portail du site où il y a une rubrique d'actualité pourrait peut être donner des informations sur les nouvelles certifications, les évolutions dans le répertoire comme dans l'inventaire si on ne nous les envoie pas directement. » (Mission locale, animateur régional)

« Une lettre du RNCP ça permettrait de relayer l'information auprès des conseillers en évolution professionnelle qui vont devoir proposer de la VAE. Pour l'instant ils se débrouillent un peu tout seuls » (Pôle emploi, chargé de mission)

« Il faudrait au moins une lettre trimestrielle avec les formations inscrites par niveaux, avec celles qui font partie du répertoire et de l'inventaire. Ce serait bien d'avoir des zooms par secteur, quel secteur a été rénové et tout » (ONISEP, conseillère orientation et VAE)

« Je trouve étonnant qu'il n'y ait pas de lien dans nos outils. Par exemple notre intranet qui est notre principal outil de travail, ne renvoie pas au RNCP. On est obligé de passer par Google. C'est étrange pour un outil de référence » (Pôle emploi, référent métier orientation)

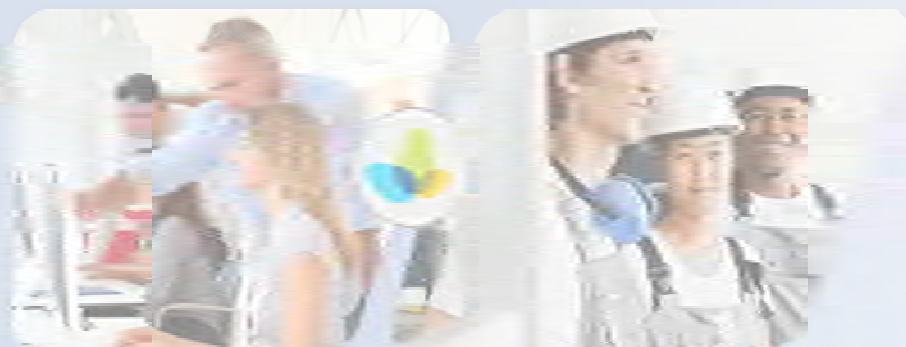
« Si on avait plus régulièrement l'information qui nous arrive sur les certifications inscrites, sur celles qui ont été modifiées ou sont nouvelles, je pense que cela serait très intéressant pour la compétence professionnelle des conseillers. Le fait de savoir qu'on ne parle plus du diplôme d'Etat « Aide médico - psychologique » mais du diplôme d'Etat « Accompagnement social et professionnel » et que les blocs de compétence qui décrivent ces certifications ont évolué et sont plus larges, dans le dialogue que le conseiller a avec le jeune, ça va changer les choses ainsi que dans la manière dont l'orientation va se faire. Il pourra par exemple lui dire qu'un des blocs de compétence c'est « Santé et sécurité au travail » et que c'est quelque chose qu'il ne maîtrise pas donc il devra travailler un peu différemment. Avoir cette connaissance un peu fine des nouvelles certifications et surtout des certifications qui évoluent c'est très important. » (Mission locale, animateur régional)

« Ce serait peut-être bien de prévoir un module de formation pour les conseillers de missions locales, parce qu'on nous en parle, mais vite fait, juste pour dire que ça existe » (Mission locale, chef de projet)

« Moi je pense qu'il faudrait des journées ou demi journées de formation. Par exemple dans les Services publics régionaux de l'orientation » (Pôle emploi, chargé de mission)

« Les organismes de formation ne nous disent pas forcément ce qu'ils font quand ils font une demande de financement. Ce serait bien d'automatiser le fait que les organismes transmettent la fiche RNCP. Ça mettrait naturellement le RNCP dans le quotidien. Vu que c'est l'outil de référence ce serait justifié » (Pôle emploi, référent métier orientation)

« Les organismes de formation et financeurs de formation auraient peut-être intérêt à mettre plus de liens vers le site du RNCP. Comme le CARIF » (Mission locale, conseiller)



[▼ Répertoire](#)

[▲ Commission](#)

[▲ Inventaire !\[\]\(a03a7eb2f4046e1d3c76772003e549ea_img.jpg\)](#)

[▲ International](#)



Conclusions

- Le RNCP est un outil jugé par tous incontournable mais aujourd'hui sous-utilisé et méconnu. Or dans un contexte de mise en oeuvre progressive de la loi de 2014, il est perçu comme devant occuper une place grandissante dans les pratiques des acteurs de l'orientation.
- L'attente prioritaire est d'avoir les moyens de l'intégrer plus facilement dans les usages du quotidien, ce qui suppose des améliorations diverses de l'outil :
 - Plus de convivialité et d'intuitivité
 - Des logiques plus opérationnelles comme les recherches géographiques, ou les précisions d'actualisation
 - Des regroupements de fiches par thématiques et thématiques associées
- Au delà d'une logique plus opérationnelle, les professionnels les moins informés attendent plus de pédagogie sur l'ambition et la démarche du RNCP et de la CNCP. Cette attente constitue autant une opportunité qu'un risque puisque les professionnels les plus experts pointent du doigt un manque de pouvoir de la CNCP qui entache sa capacité de régulation et donc de garantie de la qualité des formations contenues dans le RNCP. Les professionnels ont en effet, pour s'approprier le RNCP et inciter leurs publics à l'utiliser, besoin d'être rassurés sur le fait qu'il s'agit d'un outil de référence et de régulation au delà d'un outil d'enregistrement.

BVA pour le SGMAP
Evaluation de l'usage du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)
par les acteurs de l'orientation
GUIDE D'ENTRETIEN EN FACE A FACE
Avril 2016

CIBLE : ACTEURS DE L'ORIENTATION
1h à 1h30

Suivi du terrain : Beltrande BAKOULA, Beltrande.bakoula@bva.fr 01 71 16 88 30

NOTE DE LECTURE

Attention : il s'agit d'un guide d'entretien et non d'un questionnaire, ce qui signifie qu'il ne sera pas suivi « à la lettre » par les psychosociologues qui l'utiliseront davantage comme un fil directeur, sachant que c'est l'enchaînement spontané des idées par l'interviewé qui sera privilégié.

L'entretien se déroulera selon une animation semi-directive pour veiller à suivre la logique de l'interviewé et son récit tout en s'assurant de poser toutes les questions auxquelles on cherche des réponses.

1. INTRODUCTION (10')

Le psycho- sociologue explique la manière dont va se dérouler l'entretien :

- Présentation rapide des objectifs de l'étude : Dans le cadre d'une évaluation de politique publique relative à la certification professionnelle, *le SGMAP a mandaté l'institut BVA pour réaliser une étude sur l'usage du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) par les acteurs de l'orientation. Cette étude vise à recueillir votre avis et vos attentes à l'égard du RNCP pour dessiner des pistes d'optimisation afin qu'il réponde davantage à vos besoins et vous soit d'un plus grand usage.* »
- Rappel des « règles » de l'entretien : spontanéité ; liberté totale d'expression de l'interviewé ; absence de censure, confidentialité... ;
- Indication sur la durée de l'entretien (1h à 1h30)
- Indication sur le caractère anonyme de l'entretien
- Demande d'autorisation pour un enregistrement audio.

Pour commencer cet entretien, pourriez-vous vous présenter rapidement ?

- Prénom

- Age
- Organisme
- Profession et fonction(s) au sein de l'organisme
- Ancienneté

2. BESOINS ET ATTENTES SPONTANES (10')

Attentes et besoins d'informations dans le cadre de leurs missions

- **Quelles sont toutes les informations dont vous (ou vos équipes) avez besoin dans le cadre de votre mission d'orientation ?**
- Quel type d'information recherchez vous en particulier ? Pourquoi ?
- Existe-t-il des informations particulièrement essentielles à l'exercice votre mission ? Lesquelles ? Pourquoi ?
- Avez-vous des besoins d'informations spécifiques :
 - Fonction de votre structure ?
 - Fonction de votre métier ?
 - Fonction du public rencontré ?
- **Et plus précisément concernant les certifications (si non citées spontanément précédemment) :**
 - Quels sont vos besoins d'informations ? Quels types d'information recherchez-vous à ce sujet ? Rencontrez-vous des difficultés pour les trouver ? Si oui, lesquelles ?
 - **Quelles sont vos différentes sources d'informations dans le domaine des certifications ou en lien avec celles-ci ?**
 - Y-a-t-il des sources d'information que vous privilégiez ? Si oui, lesquelles ? Pourquoi ? Au contraire, y a-t-il des sources d'information dont vous ne faites pas usage ? Si oui, lesquelles ? Pourquoi ?
- **Au final, vous sentez-vous bien informé (vous ou vos équipes) pour exercer votre mission d'orientation ?**
 - Ce sur quoi vous vous sentez bien informé... / ce sur quoi vous vous sentez moins bien informé... ?
 - Les informations que vous souhaiteriez avoir ? Pour quel usage ?
 - De la part de qui ? Les sources les plus crédibles ? Les moins crédibles ?
 - Sous quelle forme ?
 - **Et plus précisément, vous sentez-vous bien informé s'agissant des certifications ?**

Sources et outils/supports utilisés dans le cadre de leurs missions

- **Quelles sont toutes vos sources / tous les outils d'information dont vous disposez dans le cadre de votre travail ?**
Animateur : voir si le RNCP ressort en spontané
 - Quels outils pour quel type d'information ?
 - Raisons de l'usage, type d'usages, fréquence de l'usage/forces/faiblesses de chacun
- Existe-t-il des outils/supports spécifiques à votre structure/métier/public ?

- Lesquelles et pour quels usages ?
- Leurs particularités ?
- Où les trouve-t-on ?
- **Et plus précisément concernant les certifications (si non citées spontanément précédemment) :**
 - Quelles sont vos différentes sources d'informations / différents outils dans ce domaine ? Y-a-t-il des sources d'information que vous privilégiez ? Si oui, lesquelles ? Pourquoi ? Au contraire, y a-t-il des sources d'information dont vous ne faites pas usage ? Si oui, lesquelles ? Pourquoi ?
- **Au final, quels types d'outils d'information souhaiteriez-vous en plus pour répondre à vos attentes ?**
- Pour chaque outil :
 - Et concrètement, quel contenu pour répondre à vos attentes ? Pour répondre à quels besoins en particulier ?
 - Sous quelle forme ?

3. EVALUATION DU REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP) (40')

Niveau de connaissance du RNCP

- **Qu'est ce que le RNCP ?** Si vous deviez décrire le RNCP à un collègue, que lui diriez-vous ? Que mettriez vous en avant ?
- **Par qui est-il élaboré ?** (en cas de méconnaissance, indiquer qu'il s'agit de la Commission nationale de la certification professionnelle – CNCP –)
 - En cas de connaissance de la CNCP : quelle appréciation portez-vous sur le rôle de la CNCP dans la confection du RNCP ?
- **Comment fonctionne-t-il ? Comment et à quelle fréquence est-il mis à jour ?**
- **A quoi sert-il / quel est son objectif ?**
 - A qui s'adresse-t-il ? Vous personnellement vous sentez-vous concerné ?
 - Quel intérêt a-t-il pour vous et plus généralement, pour les acteurs de l'orientation ?
 - Et, pour les bénéficiaires finaux ((selon les structures, les jeunes – diplômés du supérieur ou sortis du système scolaire –, les demandeurs d'emploi, les salariés ...)) ?

Usage du RNCP

Bien voir s'il y a des différences d'usage en fonction de la structure, du métier (encadrement, conseiller), du public

- **Depuis quand vous utilisez ce répertoire ? En quelles occasions ?**
- **Que faites-vous concrètement avec ce répertoire ?**
- Quel usage de l'outil de consultation du répertoire sur Internet ?
- Quel usage des fiches ?
 - Sont-elles imprimées / partagées avec d'autres personnes / servent-elles à écrire des communications / à conseiller... ?
 - Vous appuyez-vous dessus dans votre travail ? Comment ? Pourquoi ?

Appréciation du RNCP

Bien voir s'il y a des différences de perception en fonction de la structure, du métier

(encadrement, conseiller), du public

- **Quels sont les points forts du RNCP ? Avez-vous des exemples ?**
- **Quels sont les points faibles du RNCP ? Avez-vous des exemples de difficultés rencontrées ?**
- **Focus sur: l'outil de consultation sur Internet**
 - Jugement sur le fond : quid du contenu ? Utilité et crédibilité des informations transmises ? La construction de l'outil ? Le moteur de recherche : facilité ou non d'utilisation ? Pertinence des rubriques ? Pertinence de l'arborescence ? Pertinence de la recherche par mots-clés ?
 - Jugement sur la forme : Sur la construction de l'outil : les points forts / faibles ... ?
 - **Au final, cet outil vous le trouvez comment ?**
 -
- **Focus sur les fiches** (passage en revue de l'outil et d'1 ou 2 fiches) :
 - Jugement sur le fond : Quid du contenu ? Utilité, compréhension, crédibilité, pertinence des informations transmises, la mise à jour ... ?
 - Jugement sur la forme : la visibilité des informations
 - **Au final, ces fiches vous les trouvez utiles ... claires ... complètes ... pas vraiment ... ?**
- **Au final, est-ce que vous diriez que grâce à ce répertoire vous connaissez mieux les certifications existantes ? Etes-vous davantage capable de parler des différentes certifications / de mieux orienter les bénéficiaires ?**
- **Est-ce un répertoire dont vous avez parlé autour de vous ? Est-ce un outil que vous conseillerez à d'autres ?**

4. ATTENTES ET PISTES D'OPTIMISATION (15')

Amélioration de l'existant

Consigne animateur : avoir en tête l'approche : garder, améliorer, supprimer, ajouter

- **Quelles sont toutes les améliorations qu'il faudrait faire sur ce répertoire ?**
 - Sur le fond / le fonctionnement de l'outil :
 - Ce qu'il faut améliorer ? Conserver ? Supprimer ?
 - Sur la forme :
 - Ce qu'il faut améliorer ? Conserver ? Supprimer ?

Evolutions souhaitées

- **Comment faire évoluer cet outil au niveau de son contenu selon vous ?**
 - Sur le contenu, quelles sont toutes les informations que vous aimeriez avoir en plus ? Ce qui vous manque ?
 - Auriez-vous besoin d'un découpage des fiches par « blocs de compétences » ? de manière systématique ? de temps à autre ?
- **Comment améliorer la construction de l'outil de recherche ? Les fiches ?**
- Et s'agissant de la fréquence de mise à jour du contenu, est elle suffisante ?

5. FOCUS SUR L'INVENTAIRE (10')

Niveau de connaissance

- **Qu'est-ce que l'inventaire ? Quelles sont les catégories de certifications et habilitations recensées à l'inventaire? Qu'est-ce qu'on en pense ?**
- Quel est son objectif ?
- **Quelles sont les modalités de recensement à l'inventaire ? Comment faire une demande ?**
- A qui s'adresse t'il ?

Usage de l'inventaire

Bien voir s'il y a des différences d'usage en fonction de la structure, du métier (encadrement, conseiller), du public

- Que faites-vous concrètement avec cet inventaire ? Les cas dans lesquels vous y avez recours ? A quelle fréquence ?
- Avec quels objectifs ?

Appréciation de l'inventaire

Bien voir s'il y a des différences d'usage en fonction de la structure, du métier (encadrement, conseiller), du public

- **Que pense-t-on sur le principe de l'existence d'un tel inventaire ?**
- **C'est une bonne chose que l'inventaire existe / pas vraiment ?**
- **Et la manière dont cela fonctionne qu'en pense-t-on ? Ce qu'on aime / aime moins ? ce qui est simple / compliqué avec cet outil ?**
- Ce que vous apporte concrètement l'usage de l'inventaire ? Pourquoi ?

Amélioration de l'existant

- Ce qu'il faudrait améliorer pour qu'il vous soit plus utile et que vous y ayez recours plus fréquemment ?

Evolutions souhaitées

Consigne animateur : avoir en tête l'approche : garder, améliorer, supprimer, ajouter

- Quelles sont toutes les améliorations qu'il faudrait faire sur cet outil sur le fond, sur la construction comme sur la forme ?

6. CONCLUSIONS (5')

- **Au final, qu'avez-vous envie de dire à la Commission qui a réalisé ce répertoire ?**
 - Ce qu'elle a bien fait ?
 - Ce qu'elle devrait améliorer ?

- **Au final, recommanderiez-vous ce répertoire à vos collègues, à d'autres acteurs de l'orientation ? Quels sont les arguments que vous avanceriez ?**
 - Plus généralement, comment faire en sorte que ce répertoire soit davantage connu ?
 - On communique où ? Comment ? Auprès de quelle cible ?
 - Comment faire en sorte que l'on ait davantage recours à ce répertoire ?
 - Comment faire pour que vous (ou vos collègues) puissiez en tirer un meilleur parti dans l'exercice de vos missions ?

- **Quelles seraient vos recommandations pour accroître la connaissance de l'inventaire et vous permettre (à vous et vos collègues) d'en tirer le meilleur parti dans l'exercice de vos missions ?**

Cet entretien est maintenant terminé. Souhaiteriez-vous ajouter quelque chose avant que l'on ne termine ?

Remerciements.

ANNEXE 5 : LES AVIS D'OPPORTUNITE RENDUS PAR LA CNCP PREALABLEMENT A LA CREATION DES CERTIFICATIONS DELIVREES AU NOM DE L'ETAT

ANNEXE 5 : LES AVIS D'OPPORTUNITE RENDUS PAR LA CNCP PREALABLEMENT A LA CREATION DES CERTIFICATIONS DELIVREES AU NOM DE L'ETAT..... 299

1	LA PROCEDURE DES AVIS D'OPPORTUNITE : UN CHAMP TRES LIMITE, UNE MISE EN ŒUVRE TRES CIBLEE ET VRAISEMBLABLEMENT PARTIELLE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.....	301
1.1	Créée par la loi du 24 novembre 2009, la procédure des avis consultatifs d'opportunité visait en partie à réguler le nombre de certification délivrées au nom de l'Etat	301
1.2	Une forte activité anticipée pour la CNCP, à l'origine de demandes de moyens humains.....	302
1.3	Une mise en œuvre très ciblée et vraisemblablement partielle dans l'enseignement supérieur..	303
1.3.1	Une activité difficile à quantifier précisément, mais néanmoins limitée par rapport aux anticipations de la CNCP	303
1.3.2	Une activité très inférieure à l'augmentation du nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP	304
2	FONDES SUR UNE DOCTRINE, LES AVIS D'OPPORTUNITE SONT DIVERS DANS LEURS FORMES ET MAJORITAIREMENT FAVORABLES A LA CREATION DES CERTIFICATIONS ENREGISTREES DE DROIT AU RNCP.....	306
2.1	Les trois axes d'analyse de la commission pour juger de l'opportunité : insertion professionnelle future, place dans l'offre déjà existante de certifications et accès par la VAE.....	306
2.2	Les avis rendus : divers dans leur forme et majoritairement favorables à la création des certifications	307
2.2.1	Diversité dans la forme.....	307
2.2.2	Des avis rendus très majoritairement favorables, mais souvent assortis de recommandations	307
2.2.3	Un peu plus de 10 % d'avis non favorables	308
3	UN PROCESSUS DE GESTION DES AVIS D'OPPORTUNITE QUI POURRAIT ETRE AMELIORE..	310
3.1	Un processus de gestion peu formalisé.....	310
3.2	Des délais de publication des avis très variables.....	311
3.3	Des conséquences juridiques préjudiciables en cas de défaut de publication.....	312

Cette annexe présente une analyse de la mise en œuvre des avis d'opportunité que doit rendre la CNCP préalablement à la création de certifications délivrées au nom de l'Etat et enregistrées de droit au RNCP.

1 LA PROCEDURE DES AVIS D'OPPORTUNITE : UN CHAMP TRES LIMITE, UNE MISE EN ŒUVRE TRES CIBLEE ET VRAISEMBLABLEMENT PARTIELLE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

1.1 Créée par la loi du 24 novembre 2009, la procédure des avis consultatifs d'opportunité visait en partie à réguler le nombre de certification délivrées au nom de l'Etat

L'article 22 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, a modifié l'article L 335-6 du code de l'éducation en prévoyant pour les certifications enregistrées de droit la procédure suivante : « *préalablement à leur élaboration, l'opportunité de leur création fait l'objet d'un avis public* » de la CNCP « *dans un délai de trois mois* ». « *Passé ce délai, cet avis est réputé favorable* ». En l'absence d'autre précision dans la loi, il s'agit d'une procédure consultative et le ministre compétent peut donc passer outre en cas d'avis défavorable.

Combinée à une nouvelle mission de veille relative à la « cohérence » et la « complémentarité » des certifications attribuées à la CNCP, cette disposition visait à « *renforce[r] la capacité de la [CNCP] de veiller à la cohérence des ces certifications, notamment publiques* »⁴.

En pratique, cette disposition visait, pour partie, au moins, à limiter le nombre de certifications délivrées par l'Etat. Celles-ci avaient en effet fortement augmenté au cours des années précédentes, en particulier dans le champ de l'enseignement supérieur, comme en atteste le rapport du sénateur CARLE qui souligne ainsi la nécessité de « *limiter l'inflation des titres et diplômes inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles* »⁵. La même justification est apportée par le président de la CNCP dans une note du 18 mai 2012 à l'attention de du Ministre délégué à la formation professionnelle⁶ : « *le nombre très significatif des certifications « de droit » a conduit le législateur à proposer un avis d'opportunité préalable à la création de ce type de certification* ».

Toutefois, les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle mission, introduite par la loi du 24 novembre 2009, ont tardé à être précisées. Ce n'est que par le décret n° 2011-1111 du 16 septembre 2011 que l'article R 335-30 du code de l'éducation a été modifié en conséquence. Ce texte ajoute un sixième alinéa aux missions assignées à la CNCP : « *Elle rend, dans un délai de trois mois à compter de sa saisine par l'autorité compétente, un avis sur l'opportunité de création de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat, mentionnés au I de l'article L. 335-6. L'avis est rendu public* ». Par rapport à la loi, ce texte ne fait que préciser que ce délai de trois mois court « *à compter de sa saisine par l'autorité compétente* ».

Cette procédure représente pour la CNCP le principal levier de régulation des certifications enregistrées de droit par l'Etat. En effet, les autres prérogatives de la CNCP relatives à sa capacité de régulation des certifications de droit (cf. la partie 1.1.4.1 du rapport), ne sont pas en mesure, conformément au droit, d'empêcher leur enregistrement au RNCP.

⁴ Exposé des motifs de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁵ Rapport N° 618 fait au nom de la commission spéciale du Sénat, déposé le 16 septembre 2009.

⁶ Transmise à la mission par le président de la CNCP.

1.2 Une forte activité anticipée pour la CNCP, à l'origine de demandes de moyens humains

Du fait de cette nouvelle mission, la CNCP anticipait une charge de travail importante d'abord pour 2010, puis pour 2011.

Ainsi dans un courrier à l'attention du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), en date du 15 décembre 2009⁷, soit moins d'un mois après la publication de la loi du 24 novembre, le président de la CNCP anticipait un nombre de demandes d'avis d'opportunité qui s'élèverait « à environ 550 par an (500 pour le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et 50 pour les autres ministères certificateurs) ». Il en est de même dans un courrier similaire du 25 janvier 2011 où « plus de 500 dossiers »⁸ étaient attendus pour l'année 2011.

Cette nouvelle mission, couplée avec d'autres (création de l'inventaire, évaluation des CQP élaborés par les branches professionnelle)⁹, était mentionnée par le président de la CNCP, pour obtenir un renforcement des moyens humains du secrétariat national de la CNCP.

En pratique, cette charge de travail, attendue dès 2010, puis les années suivantes, ne s'est pas concrétisée comme le montre l'analyse des rapports annuels successifs du président de la CNCP au Premier ministre. En effet, alors même que le nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP passait de 3 662 fin 2010, à 5 794 fin 2013 et 8 295 fin 2015¹⁰, les avis d'opportunités devant s'y rapporter, d'après lesdits rapports annuels, ne se sont matérialisés que tardivement et en nombre limité :

- Ainsi, selon le rapport au Premier ministre de la CNCP pour l'année 2010, « *Au terme d'une mobilisation sans précédent, la CNCP a été en mesure de développer un cadre opératoire qui a autorisé, dès l'automne dernier, la finalisation des premiers avis d'opportunité préalables, en l'occurrence, à la création de diplômes de l'Éducation nationale et du ministère de l'Agriculture. D'ores et déjà, est inscrite à l'agenda du premier trimestre 2011, la publication d'avis relatifs à une première vague de certifications habilitées par le ministère de l'Enseignement supérieur* ».
- Un an plus tard, le rapport relatif à l'année 2011 mentionnait que « *la commission a pu prononcer les premiers avis d'opportunité relatifs aux certifications enregistrées de droit dans le Répertoire national (ministères certificateurs avec une place prépondérante consacrée aux diplômes des universités)* ».
- De même pour l'année 2012, le rapport indiquait que « *comme en 2011, les ministères certificateurs chargés de l'Éducation nationale, de l'Emploi, de l'Agriculture et celui de l'Enseignement supérieur ont soumis des certifications à l'avis de la Commission. La deuxième année de l'exercice a permis d'observer la création ou l'évolution de filières à l'instar de celles des tailleurs de pierre et des marbriers présentées par le ministère de l'Éducation nationale ou des Titres professionnels spécialisés en pyrotechnie, liés directement à des activités déclenchées par la vente de terrains du ministère de la Défense* ».
- De manière notable, dans son rapport pour 2013, la CNCP faisait encore état de « la formulation des premiers avis d'opportunité » et elle constatait enfin dans son rapport pour 2014, que « *moins d'avis ont été rendus que l'année précédente* ».

De fait, le nombre d'avis d'opportunité rendus par la CNCP est resté limité au cours des dernières années comme le montre la section suivante.

⁷ Transmis à la mission par le président de la CNCP.

⁸ Cf. courrier du 25 janvier 2011, note du président de la CNCP au délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, transmis à la mission par le président de la CNCP.

⁹ Cf. courrier du 15 décembre 2009 du président de la CNCP au délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

¹⁰ Voir tableau 1 dans la partie 1.2.2 du rapport.

1.3 Une mise en œuvre très ciblée et vraisemblablement partielle dans l'enseignement supérieur

1.3.1 Une activité difficile à quantifier précisément, mais néanmoins limitée par rapport aux anticipations de la CNCP

Avant 2014, la quantification du nombre d'avis d'opportunité varie selon les sources auxquelles la mission a pu accéder (ordres du jour, comptes-rendus des réunions de la commission plénière, avis d'opportunité publiés sur le site public de la CNCP ou chiffres mentionnés dans les rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre), comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Tableau comparatif du nombre d'avis d'opportunité selon les sources

	Nombre d'avis d'opportunité rendus par la CP (cf. ordres du jour et compte-rendus de ces réunions)	Nombre d'avis d'opportunité publiés sur le site Internet de la CNCP au titre de l'année (consultation en date du 25/03/2016)	Nombre d'avis d'opportunité rendus selon le rapport annuel du président de la CNCP au Premier ministre
2010	3	0	0
2011	31	55	« une cinquantaine » pour le ministère de l'enseignement supérieur 12 pour les autres ministères certificateurs
2012	46	37	35 pour l'enseignement supérieur Non précisé pour les autres ministères certificateurs
2013	31	28	31
2014	11	11	11
2015	10	10	Non disponible
Total	132	144	

Source : Mission

Toutefois, les différentes sources convergent pour indiquer que le nombre annuel d'avis rendus n'a pas dépassé sensiblement la cinquantaine, en moyenne sur 2011-2012, loin des 500 initialement attendus. Ce nombre s'est par ailleurs réduit aux alentours de 30 en 2013, puis 10 en 2014 et 2015. Outre un fort écart avec les prévisions initiales, le nombre annuel d'avis rendus est également très inférieur à l'augmentation du nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP sur la période.

1.3.2 Une activité très inférieure à l'augmentation du nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP

Tel qu'attendu, une majorité d'avis rendus s'est portée sur l'enseignement supérieur. En effet, pour ce ministère, le nombre d'avis d'opportunité rendus s'est élevé à 50 en 2010 selon le rapport annuel du président de la CNCN, puis a diminué au cours des années suivantes, pour se limiter à neuf en 2014 et trois en 2015. Au total, le nombre d'avis rendus pour l'enseignement supérieur s'est limité à un peu moins de 120 sur l'ensemble de la période 2011-2015, alors que le nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP et relevant de ce ministère s'est élevé d'un peu plus de 2200 à la fin 2010 à un peu plus de 6700 fin 2011.

Tableau 2 : Décomposition des avis d'opportunité entre l'enseignement supérieur et les autres ministères certificateurs

	Nombre d'avis d'opportunité publiés sur le site Internet de la CNCN au titre de l'année (consultation en date du 25/03/2016)	Dont enseignement supérieur	Dont autres ministères certificateurs
2010	0	0	0
2011	55	50	5
2012	37	35	2
2013	28	21	7
2014	1	9	8
2015	10	3	7
Total	144	118	26

Source : Mission

Le tarissement des avis d'opportunité en 2014-2015 s'explique au moins en partie par la réforme des nomenclatures des licences et des masters, portée par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. En effet, comme le note le président de la CNCN dans son rapport pour 2014 : « La réforme de l'enseignement supérieur, en particulier la réforme des nomenclatures des licences et des master, accrédités dorénavant au niveau de la mention, s'est traduite par le tarissement du flux de la demande en provenance des universités pour les diplômes portant grade universitaire, à l'exception de la demande de la création d'une licence professionnelle hors vague par l'UTT, et par 8 demandes d'avis d'opportunité en provenance d'universités ou d'écoles d'ingénieurs pour la création de diplômes d'ingénieurs »¹¹.

Pour les autres ministères, pris dans leur ensemble, le nombre d'avis d'opportunité rendus par la CNCN s'est limité à quelques uns par an et à un total de 26 sur l'ensemble de la période 2011-2015, d'après les rapports annuels du président de la CNCN. Ces chiffres sont également faibles au regard de l'augmentation, sur la période, du nombre de certifications enregistrées au RNCP et créées par ces ministères : pour ceux-ci le nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP s'est élevé de près de 1420 fin 2010 à près de 1560 fin 2015.

¹¹ Rapport du président de la CNCN au Premier ministre pour 2014.

Deux facteurs contribuent à expliquer ces écarts importants entre le nombre d'avis d'opportunité rendus par la CNCP au cours des années récentes et la forte augmentation du nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP sur la période :

- Cette dernière s'explique en premier lieu par un grand nombre de renouvellements de diplômes qui donnent lieu à l'enregistrement de nouvelles fiches au RNCP sans que cela ne reflète de créations de diplômes en tant que telles. Ce facteur explique l'essentiel de la hausse constatée pour les ministères autres que celui de l'enseignement supérieur¹².
- Pour l'enseignement supérieur, la très forte augmentation récente du nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP tient aussi, pour une part vraisemblablement importante¹³, à des retards d'enregistrement de certifications créées antérieurement, compte tenu des difficultés rencontrées par les universités pour parvenir à une rédaction satisfaisante des fiches descriptives des diplômes et de certaines difficultés d'organisation à cet égard de la DGESIP (*cf. infra*).

Dans ce contexte, la mission retire également de ses entretiens avec le président de la CNCP et les représentants de la DGSIP que :

- La CNCP se fonde sur une interprétation relativement restrictive de la notion de « création de diplômes » pour la mise en œuvre de ces avis d'opportunité, des rénovations significatives, voire importantes, de diplômes étant considérées comme des renouvellements et n'appelant pas, selon elle, la production de tels avis.
- La DGESIP n'est pas parvenue au cours des années passées à mettre en place une procédure stabilisée garantissant : la sollicitation systématique par les universités d'un avis d'opportunité lorsqu'elles envisagent de créer un diplôme susceptible d'être enregistré de droit au RNCP, d'une part ; et un enregistrement rapide au RNCP des fiches descriptives des diplômes, une fois ceux-ci créés, d'autre part ; dans un contexte, il est vrai, compliqué par la mise en œuvre de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilité des universités.

Pour l'avenir, la mission note que la limitation du nombre de diplômes portée par l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licences et de masters (*cf. la section 2.3 du rapport*)¹⁴, devrait conduire à une forte diminution du nombre de créations de diplômes dans l'enseignement supérieur¹⁵, ce facteur expliquant vraisemblablement doré et déjà en partie la baisse du nombre d'avis rendus par la commission en 2014 et 2015.

S'agissant de la CNCP, son président estime qu'elle n'a pas rencontré de difficulté d'organisation significative dans le traitement de ces avis d'opportunité au cours des dernières années. La mission note toutefois que cette mission ne semble pas faire l'objet d'une procédure de gestion formalisée au sein de son secrétariat national et elle a constaté de sérieuses insuffisances dans la publication des avis rendus par la commission, certains retards importants s'apparentant à un défaut de publication.

¹² La mission n'a pu estimer précisément l'ampleur de ces renouvellements de diplômes pour l'enseignement supérieur.

¹³ La mission n'a pu estimer précisément cette part non plus.

¹⁴ Pris en application de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

¹⁵ L'avis d'opportunité est désormais nécessaire seulement en cas de création d'une nouvelle mention, non prévue dans le dossier d'accréditation déjà soumis par l'établissement.

2 FONDES SUR UNE DOCTRINE, LES AVIS D'OPPORTUNITE SONT DIVERS DANS LEURS FORMES ET MAJORITAIREMENT FAVORABLES A LA CREATION DES CERTIFICATIONS ENREGISTREES DE DROIT AU RNCP

2.1 Les trois axes d'analyse de la commission pour juger de l'opportunité : insertion professionnelle future, place dans l'offre déjà existante de certifications et accès par la VAE

A partir des rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre, il apparaît que les trois axes d'analyse de la commission pour juger l'opportunité de création d'un diplôme sont :

- les perspectives d'insertion professionnelle des bénéficiaires de la certification envisagée ;
- la place de ce diplôme ou titre dans l'offre de certifications déjà existantes, évaluée au travers de l'analyse des certifications voisines et de l'identification d'éventuelles passerelles avec celles-ci ;
- l'accès par la VAE à la certification considérée ; c'est du reste ce dernier critère qui apparaît déterminant dans la motivation des avis défavorables (cf. la partie 2.2.3 *infra*).

En effet :

- Le rapport annuel du président de la CNCP pour 2011 précise en effet qu'il s'agit de « *disposer d'un regard transversal sur le positionnement de la certification dans l'ensemble du champ professionnel considéré, de mieux appréhender ses finalités d'apprentissage et rendre plus explicites les raisons de cette initiative dans le cadre de l'offre existante. A terme, il sera également de nature à favoriser les rapprochements entre certaines certifications (passerelles, troncs communs...), fonction qui est également dévolue par la loi à la CNCP.* »
- De la même manière, le rapport pour l'année 2012 souligne qu'« *une attention soutenue a été portée sur l'insertion attendue/anticipée sur le marché de l'emploi, compte tenu de l'éventail des débouchés envisagés* » et que la Commission plénière a rendu des avis négatifs « *pour des diplômes [qui] ne prenaient en compte que l'aspect formation initiale et pour lesquels il n'était pas envisagé un accès par la VAE.* »
- Le rapport pour l'année 2013 fait aussi état de : « *l'analyse systématique des certifications proches et la création de passerelles avec les certifications d'autres ministères en particulier.* »
- Enfin le rapport pour l'année 2014 précise également que « *s'agissant de diplômes à portée nationale, l'analyse des possibilités d'insertion devait dépasser le niveau régional* » et que les critères d'analyse portent aussi sur « *l'insertion professionnelle prévisible des diplômes, compte tenu des fiches présentées* ».

Cette doctrine et l'intérêt porté par les membres de la commission plénière aux critères qui la caractérisent, apparaissent aussi clairement dans les fiches d'opportunité que doivent remplir les ministères qui souhaitent enregistrer une certification de droit au RNCP. En effet, les trois parties constitutives de cette fiche correspondent aux trois critères de la doctrine, à savoir : « *l'opportunité de créer la certification* », le « *contexte et enjeux de la création* », ainsi que « *l'inscription dans le panorama des certifications existantes* » et « *les principales activités repérées* » c'est-à-dire, en sous-section, les « *emplois actuels et en perspective* ».

2.2 Les avis rendus : divers dans leur forme et majoritairement favorables à la création des certifications

Les 149¹⁶ avis d'opportunité rendus en commission plénière et disponibles sur le site Internet de la CNCP à la fin avril 2016 sont principalement rendus sous trois modalités : « favorable », « défavorable », « réservé ». Parmi ces 149 avis d'opportunité, 5 ont fait l'objet d'un avis « réservé » ou « très réservé », 12 d'un avis défavorable et 132 d'un avis favorable. Dans leur forme et dans leurs motivations, ces avis sont très hétérogènes.

2.2.1 Diversité dans la forme

Selon les avis, le détail des votes de la commission plénière est parfois rendu public, parfois non.

Certains avis de la commission sont publiés conjointement avec la fiche remplie par le ministère demandeur de l'avis d'opportunité (*Titre du ministère de l'emploi, Inspecteur (trice) qualité aéronautique, 2015*), alors que d'autres ne font figurer que le contenu de l'avis rendu par la commission plénière (*Titre d'ingénieur spécialité : systèmes d'information, ESIPE, Créteil, 2014*). Quelques avis néanmoins ne présentent pas de rendu formel sous la forme des trois modalités précitées (à savoir favorable, défavorable, réservé), mais comportent des observations ou des recommandations qui semblent cependant quelquefois insuffisantes pour identifier de manière précise la nature de l'avis de la commission (*licence professionnelle Web-management, Université d'Amiens, 2013 – licence management des organisations, Spécialité : Management des PME, Université de Reims, Champagne-Ardenne, 2011*).

La structure de ces avis diffère également en termes de recommandations. Certains avis d'opportunité en comportent, tandis que d'autres en sont dépourvus (*Ministère de l'éducation nationale, CAP fromager crémier, 2015*). De manière générale, les recommandations ou observations de la commission (selon sa propre formulation) sont assez courts, de l'ordre de une à trois phrases. Celles-ci justifient l'avis rendu en reprenant les critères de doctrine précédemment énoncés.

2.2.2 Des avis rendus très majoritairement favorables, mais souvent assortis de recommandations

Les avis d'opportunité de la commission sont très majoritairement favorables à la création des certifications. Sur les 149 avis d'opportunité rendus par la CNCP à la fin avril 2016¹⁷, 132 (soit 89%) ont exprimé un avis favorable de la commission ; 12 d'entre eux ont exprimé un avis défavorable à la création de la certification et 5 un avis « réservé » ou « très réservé ».

La mission observe par ailleurs que certains avis favorables s'appuient sur un très petit nombre de votes favorables et un grand nombre d'abstentions. En effet, un avis d'opportunité de création est favorable si le nombre de votes favorables est supérieur au nombre d'avis défavorables, indépendamment du nombre d'abstentions.

¹⁶ A la date du 25 avril 2016, soit cinq de plus publiés depuis le 25 mars 2016 (Cf. Tableau 2).

¹⁷ D'après le site Internet de la CNCP.

C'est le cas par exemple de trois avis qui ont été rendus en commission plénière du 26 avril 2013. L'avis d'opportunité du brevet professionnel de moniteur de volley-ball n'a pas recueilli sur le fond l'assentiment de la commission plénière, puisque sur les 17 votes exprimés, 13 sont des votes abstentions, 1 vote contre et 3 favorables. La configuration de vote est identique pour la licence professionnelle « Distribution-management et gestion de rayon Distrisup Management » de l'Université de Saint-Etienne, qui a recueilli 12 votes d'abstentions et 5 favorables. Quant à la licence professionnelle de l'Université de Nîmes, « management durable des organisations », une égalité de 9 votes favorables et 9 votes d'abstentions s'est exprimée.

A ce jour¹⁸, ces trois certifications ont bien été créées. Un décret de création a été publié pour le brevet professionnel de moniteur de volley-ball, dont les visas mentionnent l'avis de la CNCP. Les deux licences professionnelles existent sur les sites des universités et accueillent des étudiants.

Pourtant, de manière un peu curieuse, ces certifications ne sont pas enregistrées au RNCP. Alors même que figurent au RNCP les brevets de moniteur de patinage sur glace et de professeur de judo, dont les avis d'opportunité ont également été rendus lors de la commission plénière du 26 avril 2013, aucune fiche spécifique ne correspond à la certification du moniteur de volley-ball. Est répertoriée néanmoins une fiche sur le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité : Activités sports collectifs, mention : Basket-ball, Football, Handball, Hockey sur Gazon, Rugby à XIII et à XV, Volley-ball. La licence professionnelle de l'Université de Saint-Etienne n'est pas répertoriée au RNCP, mais des licences identiques des Universités de Nice, Angers et de Bourgogne y sont enregistrées. La licence professionnelle « management durable des organisations » de l'université de Nîmes, n'est pas non plus identifiable sur le site mais une certification proche, et de la même université a été trouvée : « Licence Professionnelle Mention Management et gestion des organisations » Fiche code RNCP N°25077). Les moyens informatiques du RNCP ne permettent pas de retracer l'historique de cette certification, et aucune référence à une certification antérieure n'est faite sur la fiche en question.

De manière générale, les avis favorables sont néanmoins accompagnés de recommandations très diverses. Ce panaché comprend des observations au regard des codes NSF, de la VAE (en termes de composition du jury), ou dans le sens d'un renforcement des liens avec les universités, des possibilités de recrutement par le marché local, du nombre d'étudiants très nombreux par rapport à la faible possibilité d'insertion professionnelle, autant d'éléments représentatifs de la doctrine de la CNCP (voir la partie 2.1 *supra*). La commission plénière émet également des recommandations dans la perspective d'un éventuel renouvellement, notamment en termes d'insertion professionnelle à vérifier, ce qui peut témoigner de ses interrogations à ce sujet.

La mission n'a pu évaluer la pondération effective dans les prises de décision de la CNCP des trois critères retenus dans sa doctrine. Elle constate toutefois que l'absence de possibilité d'accès par la VAE est la raison la plus fréquemment invoquée pour justifier les décisions défavorables. La mission note en outre que la commission dispose d'une marge d'appréciation notable dans la prise en compte des deux premiers critères, que sont l'insertion professionnelle et la place de ce diplôme dans l'offre de certification existante.

2.2.3 Un peu plus de 10 % d'avis non favorables

Depuis 2011, date à laquelle ont été publiés les premiers avis d'opportunité, 17 des 149 avis d'opportunité rendus ont fait l'objet d'un avis non favorable (soit 11 %) : 12 ont reçu un avis « défavorable » (soit 8 %) et 5 ont fait l'objet d'une réserve de la commission au travers d'un avis « très réservé » ou « réservé ».

Sur les 12 avis « défavorables », 11 portent sur des propositions du ministère de l'enseignement supérieur et un du ministère des affaires sociales.

¹⁸ Mi-avril 2016.

2.2.3.1 La motivation des avis non favorables

A partir de l'ensemble des 17 avis défavorables ou réservés publiés sur le site Internet de la CNCP, la mission a pu identifier un faisceau de recommandations ou d'observations, illustratif de la doctrine de la commission, précédemment évoquée (voir partie 2.1 *supra*).

Le critère de la VAE apparaît comme un critère déterminant, objet de sept avis défavorables. Selon les avis, les autres critères utilisés sont « *l'insertion professionnelle* », « *l'inopportunité de création au regard de l'offre existante* », ainsi que l'« *absence de description en compétences* ». On retrouve ici les critères de doctrine précédemment identifiés.

En dehors du champ de l'enseignement supérieur, l'unique avis d'opportunité « défavorable » rendu par la commission a porté sur la création d'un diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social (DE AES)¹⁹ envisagée par le ministère des affaires sociales, dans le cadre d'un processus de restructuration des diplômes du travail social. Cet avis négatif a été motivé, au stade de la création du diplôme par l'absence de recherche de passerelles avec les autres diplômes et titres existants : « *Les membres de la Commission expriment leur attachement à la création de passerelles dès la conception d'une certification. Le report des travaux sur les passerelles qui seraient donc postérieurs à la publication de la certification conduit la commission à émettre un avis défavorable* ». En dépit de cet avis défavorable, ce diplôme a été créé dans les semaines qui ont suivi son rendu, par le biais d'un décret du 29 janvier 2016 signée par la ministre chargée des affaires sociales²⁰.

Pour les avis « réservés » ou « très réservés », les justifications tiennent à l'absence de considération du contexte national ou local, à un certain « flou » relatif au public visé ainsi, là aussi, qu'absence de possibilité d'accès par la VAE

2.2.3.2 Les voies de recours en cas d'avis d'opportunité non favorable

La mission n'a eu connaissance que d'un seul cas de recours, concernant un avis réservé (le cas de l'Université de Technologie de Troyes).

Le cas de l'UTT, Université de technologie de Troyes, et de son recours contre un avis d'opportunité réservé quant à la création d'une licence professionnelle

Réunie le 17 octobre 2014 la commission plénière a émis un avis « très réservé » sur l'opportunité de création de la licence professionnelle en *sciences, technologies et santé*, mention *métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux*. La fiche de demande d'avis transmise le 15 octobre 2014, soit deux jours avant la réunion de la commission plénière, apparaît à la mission comme bien construite et complète au regard des critères d'analyse mis en évidence par la doctrine. Cette fiche est en outre complétée par sept « lettres d'intention » datées de juillet 2014, et rédigées par des chefs d'entreprises locaux soutenant la création de cette certification. Dans son avis d'opportunité défavorable, la commission s'est appuyée sur l'« *absence de lien démontré avec les besoins du marché du travail* » ainsi que sur un manque d'« *analyse, au-delà du bassin d'emploi, des besoins régionaux, si ce n'est nationaux* ».

Le 19 novembre 2014, le directeur de l'université de technologie de Troyes se retourne contre la CNCP et adresse un courrier à l'attention du président de la CNCP dont l'objet est clairement identifié comme un « recours ». Dans cette lettre, le directeur de l'UTT s'attache à démontrer le réel besoin des entreprises et demande à la commission de réexaminer sa demande d'avis d'opportunité.

¹⁹ Ce nouveau diplôme de niveau V fusionne deux diplômes qui préexistaient (le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale et le diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique) et combine trois spécialités (domicile, établissement et cadre scolaire).

²⁰ Décret n°2016-74 du 29 janvier 2016 relatif au diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire). Les conditions d'accès à la formation correspondante, le contenu et l'organisation de celle-ci et les modalités de certification ont été précisés par un arrêté publié le même jour.

Selon le compte-rendu de la commission plénière du 12 décembre 2014, « *La Commission a considéré qu'il n'était pas souhaitable de rendre un nouvel avis. Elle remercie l'UTT pour les éléments supplémentaires d'information apportés.* »

La mission note que sur la fiche publiée pour l'avis d'opportunité pour ce diplôme, l'avis émis par la commission plénière ne figure pas.

3 UN PROCESSUS DE GESTION DES AVIS D'OPPORTUNITE QUI POURRAIT ETRE AMELIORE

D'après l'article R 335-30 du code de l'éducation, « *la Commission nationale de la certification professionnelle [...] rend, dans un délai de trois mois à compter de sa saisine par l'autorité compétente, un avis sur l'opportunité de création de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat, mentionnés au I de l'article L. 335-6. L'avis est rendu public.* »

3.1 Un processus de gestion peu formalisé

Pour mettre en œuvre l'article R 335-30 du code de l'éducation, le règlement intérieur de la CNCP²¹ précise que : « *l'analyse des fiches est présentée aux membres de la Commission plénière par le rapporteur général ou son adjoint. Les fiches d'opportunité produites par les demandeurs, comportant notamment des informations sur :*

- *l'opportunité de créer la certification,*
- *le contexte de la création de la certification (panorama de l'offre des certifications existantes). Le rapporteur ou son adjoint peut, le cas échéant, apporter une information aux certificateurs afin qu'ils complètent et enrichissent leur analyse ».*

Sur le fond, il revient ainsi aux certificateurs demandeurs d'établir la fiche de présentation de la certification, dont l'analyse est faite par le secrétariat national pour être soumise à l'avis de la commission plénière. Cette fiche de présentation doit être élaborée en amont de l'élaboration de la certification, ce qui peut parfois être délicat selon le stade d'avancée du projet. Ainsi dans son rapport annuel pour 2011 au Premier ministre, le président de la CNCP notait que « *les dossiers présentaient une grande variété :*

- *certains dossiers étaient extrêmement documentés en termes de construction de la certification (lettres d'engagement d'employeurs potentiels, liste des professionnels intervenant dans les cours)*
- *d'autres demeuraient au stade de pré-projet si ce n'est de vœux pieux compte tenu des critères d'analyse de la CNCP ».*

Sur la qualité des fiches, la CNCP a également pu noter la diversité des supports pour l'enseignement supérieur : « *Le nombre des créations de diplômes de l'enseignement supérieur et la diversité de leurs supports n'ont pas permis une analyse exhaustive des demandes contrairement aux projets de création présentés par les ministères certificateur* »²².

La mission relève en outre des entretiens qu'elle a menés avec des membres du secrétariat national de la CNCP que le traitement des avis d'opportunité ne fait pas l'objet d'une procédure formalisée très précise. Le document descriptif, certes non finalisé, des procédures métiers en date du 29 mars 2016, effectué dans le cadre de la refonte du système d'information de la CNCP, ne fait pas non plus mention d'une telle procédure.

²¹ Dans sa dernière version de juin 2011

²² Rapport du président de la CNCP au Premier ministre pour 2013.

La mission a pu noter par ailleurs des difficultés d'articulation entre le travail du secrétariat national et celui de la commission plénière, ainsi qu'une certaine confusion des rôles de chacun, et ce de manière structurelle.

- D'après le rapport annuel du président de la CNCPC au Premier ministre pour l'année 2011, un premier écart est à noter entre les dossiers préparés par le secrétariat national pour avis de la commission plénière, et les avis effectivement rendus par celle-ci. Ce rapport annuel souligne en effet qu'« *une cinquantaine d'avis concernant l'enseignement supérieur a été publiée, pour un nombre supérieur de dossiers analysés par le secrétariat de la commission (80) mais que la commission plénière de la CNCPC n'a pu examiner dans le délai imparti de 3 mois* ». Ainsi, le secrétariat national aurait analysé cette année là, une trentaine de dossiers, sans que ces travaux ne débouchent sur un avis d'opportunité.
- De même, un écart important apparaît entre les avis rendus par la commission plénière d'après les comptes-rendus²³ des réunions de celle-ci et les avis publiés sur le site public de la CNCPC. En effet, alors que le site public fait état de 55 avis d'opportunité publiés et donc rendus en 2011, 31 avis d'opportunité seulement, ont été soumis à la commission plénière, d'après les comptes-rendus des réunions de cette dernière, analysés par la mission. Auraient ainsi été publiés sur le site 24 avis non soumis à la commission plénière cette année-là. Il en va de même pour les années 2012 et 2013, années où diffèrent également le nombre d'avis d'opportunités rendus par la commission plénière et le nombre d'avis effectivement publiés sur le site de la CNCPC (voir le tableau 1 de la partie 1.3.1 *supra*). A la différence de 2011, 2012 et 2013 font état de davantage d'avis rendus que d'avis publiés.

La mission constate ainsi un écart entre les dossiers préparés par le secrétariat national et ceux effectivement étudiés par la commission plénière, d'une part, ainsi qu'un décalage entre les avis rendus par la commission plénière (d'après les ordres du jour et les comptes-rendus de ses réunions) et les avis publiés sur le site Internet de la CNCPC, d'autre part. Ce dernier souligne la question des délais de publication des avis.

3.2 Des délais de publication des avis très variables

D'après l'article R 335-30 du code de l'éducation, l'avis émis par la CNCPC est « *rendu public* ».

En complément de la publication, d'après le règlement intérieur de la CNCPC, les avis qui sont publiés sur le site Internet de la CNCPC, peuvent également « *faire l'objet d'un envoi par courrier ou courriel aux certificateurs et aux organismes de tutelle, afin de faciliter la publication ultérieure de l'arrêté de création de la certification.* »

Cette formulation suggère que la publication des avis peut ne pas suivre immédiatement leur rendu. En pratique selon les informations collectées par la mission, la publication des avis intervient le plus souvent, avec un délai significatif par rapport à leur rendu. Par ailleurs, d'après la loi, un avis peut intervenir sans rendu formel de cet avis par la commission, puisque passé le délai des trois mois, après la saisine, l'avis est alors réputé favorable.

S'agissant de la publication des seuls avis rendus sur le fond, la mission a constaté des délais très variables de publication des avis sur le site Internet de la CNCPC par rapport à la date à laquelle ils ont été rendus, pouvant s'assimiler dans certains cas à des absences de publications.

²³ Ces comptes-rendus ne font toutefois pas l'objet d'une approbation formelle des membres de la commission plénière

Ainsi, d'après le site public de la CNCP, les ministères pour lesquels un avis d'opportunité a été rendu sont : le ministère chargé de l'éducation (enseignement scolaire), le ministère chargé de l'emploi, le ministère chargé de l'enseignement supérieur, le ministère chargé des affaires sociales et le ministère chargé des sports. Or le ministère de l'agriculture et le ministère en charge de l'environnement ont créé des diplômes pour lesquels un avis a été rendu par la commission plénière (d'après les comptes-rendus de la commission plénière), mais qui n'a pas été publié à ce jour.

Par exemple, pour l'année 2010, à la date de consultation par la mission, à savoir le 25 mars 2016, aucune publication n'était disponible pour les avis d'opportunité relatifs à la création de diplômes du ministère de l'agriculture, rendus lors de la commission plénière du 10 décembre 2010. En 2011 et 2012, le ministère de l'agriculture a également présenté deux diplômes pour avis d'opportunité, respectivement un « baccalauréat technicien en expérimentation animale » en commission plénière du 8 mars 2011 et un certificat de spécialisation « conduite de troupeau ovin viande », en commission plénière du 18 décembre 2012. Ces avis ne sont pas publiés sur le site de la CNCP.

De même, le ministère en charge de l'environnement, de l'écologie, de la mer n'est pas mentionné sur le site, alors que le 13 décembre 2013, trois diplômes d'ingénieur dans trois domaines liés à la construction navale ont été présentés pour avis d'opportunité : énergie navale, énergie marine renouvelable, démantèlement de navires et déconstructions offshore.

Par ailleurs, lorsque l'avis est publié, cela peut être avec un certain délai. Ainsi l'avis du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DE AES) et certificats de spécialités, rendu en décembre 2015 n'a été publié qu'en mars 2016.

Enfin, le rattachement à l'année concernée des avis rendus est imparfait : sur les cinq avis d'opportunité daté de 2011 du ministère de l'éducation nationale (partie scolaire) aucun n'est véritablement de cette année-là, puisque trois sont de 2010 (mars et juin) et deux d'octobre 2012. Bien que ceci soit sans réel préjudice pour les titulaires de la certification ou les ministères porteurs de ladite certification, ces erreurs de rattachement témoignent du manque de rigueur et de formalisme inhérents au traitement des avis d'opportunité.

3.3 Des conséquences juridiques préjudiciables en cas de défaut de publication

La création d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat est formalisée par la publication d'un décret. Celui-ci mentionne l'avis de la commission dans ses visas. Dès lors apparaît l'enjeu de la publication de l'avis d'opportunité. En effet, la mission a été informée que les avis d'opportunité rendus par la commission étaient demandés par les correspondants des ministères au secrétariat général du gouvernement dans le cadre de la publication des décrets de création de diplômes inscrits dans la procédure Solon. Dès lors, le principe de la publication dans la procédure des avis d'opportunité revêt un caractère de sécurité juridique pour la création de diplômes. En effet, selon le secrétariat national de la CNCP, « *l'absence d'avis est susceptible d'entraîner un vice de forme (absence de formalité substantielle fixée par la loi)* ».

Au final, la mise en œuvre de la procédure des avis d'opportunité, établie en vue d'une part de rehausser la cohérence entre les certifications enregistrées de droit au RNCP et d'autre part de limiter le nombre de ces certifications, présente aujourd'hui, un bilan très mitigé :

- La procédure a été mise en œuvre de manière très ciblée et de manière vraisemblablement partielle dans l'enseignement supérieur, alors même que le nombre de certifications enregistrées de droit au RNCP a fortement augmenté ces dernières années, et ce particulièrement dans l'enseignement supérieur.
- L'intérêt de cette procédure réside essentiellement dans la capacité de la CNCP à formuler des recommandations ou des motivations aux avis rendus, à l'égard des ministères demandeurs de l'enregistrement de droit au RNCP. La commission s'inscrit alors pleinement dans le cadre de la mission de veille relative à la « *cohérence et la complémentarité* » des certifications qui lui est confiée²⁴.
- Enfin, pour l'avenir, il est à noter que la politique conduisant à créer les certifications licences, masters, doctorats au niveau de la mention va de facto réduire le flux de créations de certifications de droit dans l'enseignement supérieur.

²⁴ D'après l'article L. 335-6 du code de l'éducation, la CNCP « *veille à la cohérence et à la complémentarité des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail* ».

ANNEXE 6 : LA PROCEDURE D'ENREGISTREMENT SUR DEMANDE DES CERTIFICATIONS AU RNCP

ANNEXE 6: LA PROCEDURE D'ENREGISTREMENT SUR DEMANDE DES CERTIFICATIONS AU RNCP	315
1 LA PROCEDURE D'INSTRUCTION DES DEMANDES D'ENREGISTREMENT AU RNCP.....	317
1.1 Les textes encadrant la procédure.....	317
1.2 Une procédure comportant de multiples étapes et acteurs.....	319
1.3 Des propositions d'avis de la commission spécialisée systématiquement suivis par la commission plénière.....	320
1.4 Les établissements privés sont prédominants parmi les organismes demandeurs d'un enregistrement au RNCP et ayant bénéficié d'un avis.....	320
1.5 La volumétrie des avis rendus depuis 2010	321
2 L'ANALYSE DES AVIS RENDUS PAR LA COMMISSION SPECIALISEE	322
2.1 Des avis très majoritairement favorables	322
2.1.1 Le poids des avis favorables.....	322
2.1.2 Une répartition des avis par catégorie relativement stable sur les six dernières années	323
2.1.3 Le levier de la durée d'enregistrement pour les avis favorables	324
2.1.4 La fixation du niveau de la certification, levier de régulation et enjeu salarial	325
2.1.5 Les demandes de renouvellement	326
2.1.6 Le cas particulier des CQP	328
2.2 Les avis d'ajournement	329
2.3 Les avis défavorables.....	330
2.4 Synthèse.....	332
2.4.1 Synthèse des quatre critères d'analyse de la commission.....	332
2.4.2 Tableaux de synthèse.....	333

Cette annexe présente la procédure d'enregistrement sur demande au RNCP, ainsi que les avis rendus dans ce cadre par la CNCP, pour la période 2010 à 2015.

La procédure d'enregistrement sur demande des certifications au RNCP s'appuie à la fois sur les travaux de la commission plénière (CP) et sur ceux de sa commission spécialisée (CS). Cette dernière a pour tâche d'examiner le dossier instruit par le correspondant régional ou le chargé de mission au secrétariat national et de prononcer un avis à destination de la commission plénière. Ainsi l'article R335-28 du code de l'éducation prévoit que « *Pour l'instruction des demandes d'enregistrement dans le répertoire national, et afin de préparer ses avis, la Commission nationale de la certification professionnelle s'appuie sur les travaux d'une commission spécialisée* ».

La commission spécialisée se réunit à un rythme quasi mensuel, avec cependant pour l'année 2015 deux réunions au mois de juin et deux autres au mois de septembre pour compenser la coupure estivale. Au cours de l'année 2015, la commission spécialisée s'est donc réunie 12 fois (14 fois en 2014). La commission plénière se réunit pour sa part à un rythme trimestriel. En 2015, la commission plénière s'est ainsi réunie quatre fois. De manière générale, la commission plénière est amenée à voter les avis des trois, parfois quatre, précédentes commissions spécialisées. L'activité et le rythme de réunion de la commission spécialisée et de la commission plénière ont des impacts sur la volumétrie annuelle des avis rendus (voir tableau 2).

L'activité de chaque réunion de la commission spécialisée est soutenue, avec une moyenne en 2015 de 39 dossiers étudiés (avec un pic de 55 dossiers pour la commission spécialisée du 13 mars 2015). Par conséquent, le nombre de demandes traitées lors des réunions trimestrielles de la commission plénière s'élève à près de 120.

A la lecture des textes règlementaires, la procédure d'enregistrement sur demande apparaît comme bien encadrée et ses différentes étapes bien définies entre de nombreux acteurs. Néanmoins, les critères d'évaluation et d'instruction semblent insuffisants pour réguler la volumétrie des enregistrements dont le nombre a fortement augmenté sur la période récente. De fait, cette procédure d'enregistrement se solde par une très large majorité d'avis favorables. En outre, la proximité des motifs avancés pour l'ajournement ou les refus d'enregistrement au RNCP rendent la doctrine difficilement identifiable. Il faut néanmoins souligner la très forte implication des membres de la commission spécialisée et de la commission plénière, ainsi que leur très bon niveau d'expertise dans l'ingénierie de la certification.

1 LA PROCEDURE D'INSTRUCTION DES DEMANDES D'ENREGISTREMENT AU RNCP

1.1 Les textes encadrant la procédure

L'article L 335-6 du code de l'éducation prévoit que « *Les diplômes et titres à finalité professionnelle peuvent [y] être enregistrés à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle* ». En outre, depuis la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, cet article dispose que « *[L]es certificats de qualification professionnelle établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent également être enregistrés au [RNCP], à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la [CNCP]* ».

La procédure de demande d'enregistrement, qui concerne donc les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle, est une procédure multiforme, faisant intervenir de nombreux interlocuteurs. Il existe en réalité trois procédures différentes, deux au niveau national et une au niveau régional, les demandes d'enregistrement pouvant en effet être adressées auprès de trois autorités différentes. Ainsi d'après l'article R335-19 du code de l'éducation « *la première demande d'enregistrement ainsi que la demande de renouvellement ou de suppression d'enregistrement peuvent être déposées par l'autorité, l'organisme ou l'instance qui les délivre, soit auprès de la Commission nationale de la certification professionnelle, puis auprès du ministre compétent pour le champ professionnel des activités concernées par la certification, soit auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. S'il s'agit d'un organisme à vocation régionale, la demande est déposée auprès du préfet de région* ».

La demande peut donc s'exprimer à deux niveaux, soit au niveau national, soit au niveau régional, avec, pour le niveau national, deux autorités au choix, la CNCPC ou le ministre chargé de la formation professionnelle. L'article R335-19 du code de l'éducation précise que « *[l]orsque la demande s'exprime au niveau national, le dossier est instruit par la commission nationale* ». Au niveau régional, le correspondant régional de la CNCPC est en charge du dossier : « *[l]orsque la demande s'exprime au niveau régional, le préfet de région communique le dossier au correspondant de la commission nationale pour la région prévu à l'article R. 335-29. Ce dernier instruit la demande avec le concours des services déconcentrés de l'Etat dans la région et rapporte devant la commission spécialisée du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles. La commission spécialisée se prononce dans un délai de trois mois à compter de la date de transmission du dossier par le préfet de région. A défaut de réponse dans ce délai, l'avis de la commission est réputé rendu. Le correspondant de la commission nationale pour la région transmet le dossier de l'organisme, accompagné de son rapport et de l'avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles, au président de la commission.* »

Le règlement intérieur²⁵ de la CNCPC précise que « *La saisine des CQP est opérée à la demande de la ou des CPNE les ayant créés. Elle doit comporter l'indication de la personne morale déléguée par la ou les CPNE pour délivrer les certificats.* »

En outre, la procédure établit une distinction entre les modalités de traitement des demandes d'enregistrement pour un diplôme ou un titre à finalité professionnelle et celles des demandes relatives à un CQP.

Dans le premier cas, l'article R335-17 du code de l'éducation prévoit que « *Pour un diplôme ou un titre, le dossier de demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles doit comporter :*

1° Une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié, élaboré avec la participation des professionnels concernés ;

2° Une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées attestant d'une qualification, et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi décrit au 1° ;

3° La composition du jury de certification ;

4° Un état des emplois occupés, et de leur niveau, par au moins trois promotions de titulaires de la certification.

L'organisme doit également s'engager à « *mettre en place un dispositif de suivi des titulaires du titre ou du diplôme afin de vérifier la relation entre les emplois occupés et le descriptif d'emploi.* »

²⁵ Dans sa dernière version de juin 2011.

Pour une demande d'enregistrement relative à un certificat de qualification professionnelle, l'article R335-18 du code de l'éducation prévoit une instruction basée sur un dossier allégé, comportant les éléments suivants :

« 1° La décision et la date de création par la ou les commissions paritaires nationales de l'emploi qui le délivrent ;

2° La description de l'emploi et la description de la certification ;

3° La référence de la qualification conférée par le certificat de qualification dans les conventions collectives qui en font mention, ou du niveau dans la classification retenu par ces conventions ;

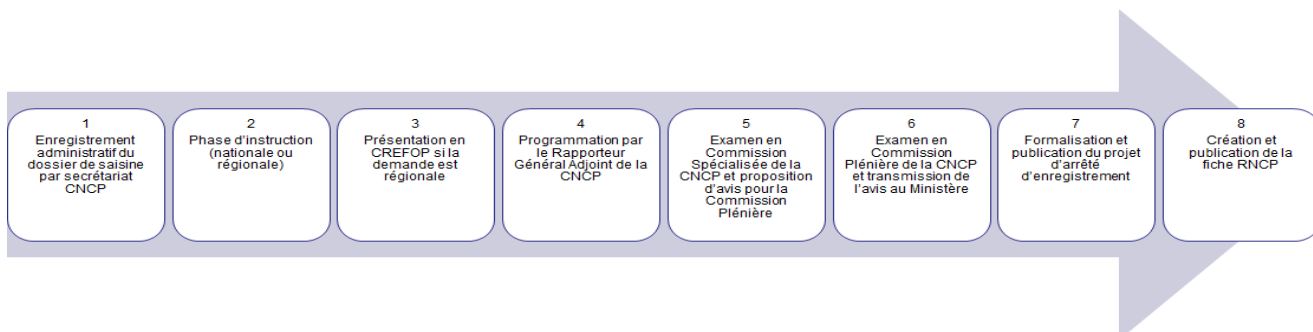
4° Les modalités de son obtention ;

5° Les correspondances reconnues ou souhaitées par la commission paritaire nationale de l'emploi ou par les commissions paritaires nationales de l'emploi avec d'autres certifications enregistrées dans le répertoire. »

1.2 Une procédure comportant de multiples étapes et acteurs

La procédure d'enregistrement sur demande relève d'une démarche relativement longue. La durée globale du processus d'enregistrement, comptée en mois voire en années, s'explique en partie par la nature même de cette procédure, composée de nombreuses étapes et faisant intervenir de multiples acteurs. La CNCP, selon son schéma extrait ci-dessous, identifie huit étapes.

Schéma 1 : Les huit étapes (simplifiées) de la procédure d'enregistrement sur demande



Source : Schéma issu du document « procédure métier » de la CNCP

La première étape est celle de la saisine : elle correspond à l'enregistrement administratif de la demande d'enregistrement par l'organisme, soit auprès du secrétariat de la CNCP, puis du ministre concerné, soit auprès du préfet de région, selon la nature de l'organisme certificateur, à vocation régionale ou nationale²⁶.

²⁶ Sans que ces notions ne soient toutefois définies.

La phase de l'instruction (qui regroupe ici les étapes 2 et 3 du schéma) de la demande d'enregistrement est menée par les correspondants régionaux pour les demandes au niveau régional ou par le secrétariat de la CNCP pour les demandes relevant du niveau national. Lors de cette étape, l'organisme demandeur joint à son dossier une fiche RNCP temporaire. Les organismes demandeurs d'enregistrement au RNCP sont de quatre types : les établissements privés, les établissements publics, les chambres consulaires, et les branches professionnelles au travers de leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). La fiche RNCP temporaire est ensuite complétée par une fiche « suivi de l'instruction », rédigée par le correspondant régional ou le chargé de mission au secrétariat national, et qui comprend les « observations du secrétariat de la Commission », ainsi que l'avis éventuel du CREFOP pour les dossiers régionaux et les observations du rapporteur général.

C'est sur cette base que la commission spécialisée émet ensuite des propositions d'avis à destination de la commission plénière (étape 4 et 5). Cette dernière se réunit ensuite (étape 6), et procède à un vote groupé sur chacun des trois ou quatre paquets de propositions d'avis issus des dernières réunions de la commission spécialisée ; chaque bilan de proposition d'avis de la commission spécialisée faisant ainsi l'objet d'un vote en commission plénière. Les étapes 7 et 8 correspondent respectivement à la formalisation du projet d'arrêté d'enregistrement à la signature du ministre chargé de la formation professionnelle et à sa publication, puis dans un deuxième temps, à la création et à la publication au RNCP de la fiche de la certification concernée.

1.3 Des propositions d'avis de la commission spécialisée systématiquement suivis par la commission plénière

Les demandes d'enregistrement ne sont pas examinées de manière individuelle en commission plénière, mais par paquet issu de chacune des trois ou quatre dernières réunions de la commission spécialisée précédant la réunion de la commission plénière. Cette dernière semble alors s'apparenter à une *chambre d'enregistrement*, et ce, en raison de son extrême fidélité aux propositions de la commission spécialisée. Non seulement la totalité de ces paquets de propositions d'avis sont adoptés en commission plénière, mais ils le sont systématiquement à l'unanimité des membres votants, sans vote défavorable ou abstention²⁷. Cette reprise systématique par la commission plénière des propositions d'avis de la commission spécialisée s'explique en partie par la forte similarité des membres présents dans chacune des configurations de la commission, en plénière et en spécialisée. C'est le cas notamment de certaines organisations syndicales et certains ministères qui sont ainsi représentés par les mêmes personnes en commission plénière et en commission spécialisée comme l'indiquent les listes d'émargement fournies à la mission.

1.4 Les établissements privés sont prédominants parmi les organismes demandeurs d'un enregistrement au RNCP et ayant bénéficié d'un avis

Les différents rapports du président de la CNCP au premier ministre identifient quatre catégories d'organismes demandeurs d'enregistrement d'une certification au RNCP : les établissements publics, les établissements privés, les établissements consulaires et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE).

²⁷ A la seule exception cependant, pour l'exercice de l'année 2015, de la commission plénière du 16 octobre 2015 qui déroge à la règle. En effet, pour un des trois votes groupés, une abstention s'est exprimée.

La répartition des avis rendus entre ces différents types d'organismes est relativement stable depuis 2010. Les établissements privés, en général organismes de formation, représentent près des deux tiers des demandeurs, 63 % en 2015 et 68 % en 2011. L'année 2015 marque cependant un changement dans la répartition entre les établissements publics et les CPNE. Pour la première année, la part des CPNE (17 %) est supérieure à celle des établissements publics (11 %). Ces organismes représentaient respectivement 15 % et 16 % de l'ensemble des organismes, après 12 % et 16 % en 2013 demandeurs d'enregistrement au RNCP. La part des établissements consulaires reste stable autour de 10 %.

Tableau 1 : Répartition par catégorie des organismes demandeurs d'enregistrement de certifications au RNCP

	Etablissements publics (%)	Etablissements privés (%)	Etablissements consulaires (%)	Branches professionnelles (%)	Total
2010	13	62	11	14	100
2011	12	68	12	8	100
2012	15	63	11	11	100
2013	16	63	9	12	100
2014	16	60	9	15	100
2015	11	63	9	17	100

Source : Mission (à partir des rapports annuels du président de la CNCP)

Le rapport annuel du président de la CNCP au Premier ministre pour l'année 2013 constate enfin l'émergence d' « une nouvelle catégorie d'acteurs opérant des demandes d'enregistrement au RNCP ou bien se constituant postérieurement à un enregistrement : les organismes « tête de réseaux » conventionnant avec de multiples organismes, simples lieux de préparation à la certification délivrée par la tête de réseau ».

1.5 La volumétrie des avis rendus depuis 2010

Les rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre font état d'une augmentation croissante des dossiers de demande d'enregistrement. Le rapport pour l'exercice de l'année 2013 estime que « cette tendance lourde à l'augmentation du nombre de dossiers déposés [...] découle sans doute de la mise en œuvre des dispositions de nature législative et des exigences de certains financeurs de la formation professionnelle (accès à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation, clauses dans les appels d'offre des Régions) qui renforce au sein des politiques de formations diplômantes la nécessité d'être enregistré au RNCP. »

Néanmoins, la mission n'a pu fonder son analyse que sur les données relatives aux avis rendus par la commission plénière, étant entendu que les chiffres relatifs aux dossiers de demande d'enregistrement ne sont pas fournis dans les rapports annuels. Alors que l'on connaît le nombre d'avis rendus chaque année, on ne connaît pas quel a été le total des demandes d'enregistrement déposées, et donc la part des dossiers traités.

L'année 2012 a atteint un pic avec un total de 558 dossiers examinés en commission plénière. L'année 2013 a marqué une nette diminution des demandes étudiées (427) en raison d'un manque de moyens humains, selon la CNCP, concentré dans la région Ile-de-France. En effet, le rapport de l'année 2013 du président de la CNCP au Premier ministre constate que « *cette baisse conjoncturelle s'explique notamment par le départ simultané des 2 correspondants régionaux pour la région Ile de France. Ces départs ont généré un retard dans l'instruction des demandes de cette région, principale pourvoyeuse de dossiers* ». Ainsi apparaît également le rôle prépondérant de la région Ile-de-France dans la gestion des dossiers de demandes régionales, et des délais d'instruction, le flux de demandes relatives à cette région étant capable d'obstruer la procédure d'enregistrement sur demande dans son ensemble.

L'année 2014 repart à la hausse avec un total de dossiers examinés qui s'élève à 489, mais qui se replie en 2015 avec 465 dossiers examinés par la commission plénière. Le tableau ci-dessous traduit bien la corrélation entre le nombre de dossiers examinés et le nombre de réunions de la commission spécialisée. L'ajout de trois réunions supplémentaires de la CS en 2014, report de l'année 2013, s'est traduit par un total de dossiers examinés en 2014, supérieur de 71 dossiers au total de l'année 2013. L'activité de la CS en 2015 est moindre que celle de 2014, mais supérieure à celle de 2013, avec respectivement 12, 14 et 11 réunions, ce qui se répercute dans le total des dossiers examinés. En 2015, l'ensemble des dossiers examinés est moindre que celui de 2014, mais supérieur à celui de 2013, avec respectivement 465, 489 et 427 dossiers examinés.

Tableau 2 : Nombre annuel de dossiers examinés par la CP et réunions de la CS

	2011	2012	2013	2014	2015
Nb de réunions de la CS	9	12	11	14	12
Nb de réunions de la CP	5	5	5	4	4
Nb total de dossiers examinés en CP	417	558	427	489	465
Nb moyen de dossiers examinés par réunion de la CS	46,3	46,5	38,8	34,9	38,8

Source : Mission, à partir des rapports annuels du président de la CNCP et des informations accessibles sur le site Internet de la CNCP, par l'accès « membre »

2 L'ANALYSE DES AVIS RENDUS PAR LA COMMISSION SPECIALISEE

L'analyse des avis exprimés par la commission spécialisée se base sur les différents rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre depuis 2010, ainsi que sur un travail d'analyse basé, pour l'année 2015, sur les comptes rendus²⁸ des réunions des commissions spécialisée et plénière, ainsi que sur les documents de travail issus de ces différentes réunions quand ces derniers étaient disponibles.

2.1 Des avis très majoritairement favorables

2.1.1 Le poids des avis favorables

Une très forte majorité des avis s'exprime en faveur de dossiers présentés, et ce de manière très marquée. Les avis favorables représentaient ainsi 76 à 77% des avis exprimés en 2010, 2011 et 2014. L'année 2012 marque un pic des avis favorables, qui représentent alors 84% des avis exprimés, l'année 2012 étant par ailleurs l'année où ont été étudiés le plus de dossiers sur les six dernières années. En 2015, la part des avis favorables apparaît aussi très importante, et s'élève à 80% des avis exprimés par la commission spécialisée.

²⁸ La mission a demandé et bénéficié d'un accès « membre » au site de la CNCP, qui lui a permis d'accéder aux mêmes éléments que les membres de la commission spécialisée et de la commission plénière.

L'analyse des avis formulés au cours de l'année 2015 est représentative de cette répartition et démontre logiquement une très forte prédominance d'avis favorables aux demandes d'enregistrement. Sur les 465 dossiers présentés en commission spécialisée, 80% ont reçu un avis favorable (373 dossiers), 10% un avis défavorable (46 dossiers), 8% ont été ajournés (38 dossiers) et 2% ont été reportés (8 dossiers).

On note qu'un avis défavorable est définitif, alors qu'un ajournement de dossier laisse à l'organisme certificateur la possibilité de compléter et améliorer son dossier, dans l'espoir d'un futur et probable avis favorable. En outre, un dossier est considéré comme reporté lorsque son examen est repoussé à une nouvelle réunion à une date rapprochée dans l'attente d'éléments d'informations complémentaires qui ne posent pas de difficultés particulières.

Tableau 3 : Répartition annuelle des dossiers examinés selon l'avis rendu par la commission plénière

	Dossiers examinés ²⁹		Avis favorables		Avis défavorables		Ajournés		Reportés	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
2010	330	100 %	253	77 %	19	6 %	55	17 %	3	1 %
2011	416	100 %	320	77 %	34	8 %	52	13 %	10	2 %
2012	557	100 %	466	84 %	39	7 %	41	7 %	11	2 %
2013	425	100 %	340	80 %	35	8 %	38	9 %	12	3 %
2014	486	100 %	367	76 %	61	13 %	53	11 %	5	1 %
2015	465	100 %	373	80 %	46	10 %	38	8 %	8	2 %

Source : Rapport annuel 2015 du président de la CNCP au Premier ministre

2.1.2 Une répartition des avis par catégorie relativement stable sur les six dernières années

La répartition des avis exprimés par la commission plénière, bien que très marquée entre les différents avis, apparaît relativement stable sur les six dernières années. La part des avis reportés reste stable également sur les six dernières autour de 1% ou 2%.

Cette stabilité reste néanmoins relative puisque des changements de tendance sont apparus concernant les avis défavorables et les ajournements. Ces changements de tendance renvoient à une inversion dans l'ordre de grandeur des parts respectives des avis défavorables et des avis d'ajournement, parts en outre, très minoritaires dans la répartition totale des avis. Les parts des avis défavorables et des dossiers ajournés sont en effet bien plus faibles et s'élevaient respectivement à 10% et 8% de l'ensemble des avis formulés pour l'exercice de l'année 2015. Il s'agit ainsi de la deuxième année consécutive pour laquelle la part des avis défavorables est supérieure à la part des dossiers ajournés. En effet, en 2010, 6% des dossiers avaient reçu un avis défavorable alors que 17% avaient été ajournés. Ces chiffres traduisent également une baisse de ce sous-ensemble dans la répartition globale des avis depuis 2010.

Cette évolution entre 2010 et 2015 dans la répartition des avis de la commission spécialisée semble témoigner d'une évolution de doctrine de la CNCP. La commission spécialisée prononce plus fréquemment qu'auparavant des propositions d'avis défavorables, au détriment non pas des avis favorables mais des avis d'ajournement. En effet, les ajournements font très majoritairement l'objet d'avis favorables lors de leur deuxième passage (voire d'un passage encore ultérieur) en commission spécialisée (voir la partie 2.2 *infra*).

²⁹ Après retraits éventuels de dossiers, entre les réunions de la commission spécialisée et les réunions de la commission plénière porteuses des avis.

Face à la très grande majorité des avis favorables, peut naturellement se poser la question de la régulation des demandes d'enregistrement par la CNCPC. Alors que les critères d'ajournement et de refus d'enregistrement seront étudiés plus loin, il importe ici de se pencher dans le détail sur les avis favorables, et notamment les durées d'enregistrement des certifications ayant fait l'objet d'un avis favorable.

2.1.3 Le levier de la durée d'enregistrement pour les avis favorables

Le choix de la durée d'enregistrement est laissé à la discrétion de la commission spécialisée, qui est ainsi en droit de modifier la durée demandée par l'organisme de certification, dont on imagine qu'elle est toujours de cinq ans. Il s'agit alors d'un levier mobilisable par la commission spécialisée, une variable d'« adaptation » à la « performance »³⁰ des certifications « en fonction de la qualité des dossiers présentés »³¹. Le rapport annuel pour l'exercice 2011 parle même d'un « véritable instrument de régulation [...] mobilisé comme un levier positif d'amélioration et dans bien des cas privilégié par rapport à la sanction d'un avis défavorable ».

L'article R335-21 du code de l'éducation, relatif au RNCP et à la CNCPC fixe les modalités relatives aux durées d'enregistrement d'une part pour un dossier de première demande, et d'autre part, d'un dossier en renouvellement. Ainsi, « [l]a Commission nationale de la certification professionnelle, saisie d'une demande d'enregistrement d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification dans le répertoire national des certifications professionnelles détermine la durée de validité de cet enregistrement, dans une limite allant de trois à cinq ans. ». De même pour un dossier de renouvellement, celui-ci « est renouvelé pour une période, déterminée par la Commission nationale de la certification professionnelle, dans la limite d'une durée de cinq ans. ». En outre, « [s]il apparaît que les conditions qui motivaient l'enregistrement, notamment la possibilité d'acquérir le diplôme ou le titre par validation des acquis, ont cessé d'être remplies, il peut y être mis fin sans attendre l'échéance normale ».

Cette bipolarisation des durées d'enregistrement entre cinq et trois années fait suite à une bipolarisation différente des années 2007 et 2008. En effet, la deuxième plus grande proportion des certifications enregistrées n'était que de deux ans. Suite à la modification de l'article R335-21 du code de l'éducation par le décret n° 2011-1111 du 16 septembre 2011, la première demande est enregistrée pour une durée minimale de trois ans. On constate donc un allongement de la durée moyenne des enregistrements. D'après le rapport annuel pour l'exercice 2011, « en 2007 et 2008, la durée d'enregistrement connaît une bi polarisation : durée maximale de 5 années pour 65% des avis et durée réduite à 2 années pour 22% des avis ».

Deux durées sont désormais particulièrement plébiscitées par la commission : cinq ans et trois ans. En effet, en 2015 sur les 373 certifications enregistrées sur demande, 58% le sont pour une durée de cinq ans et 30% pour une durée de trois ans. 8% des dossiers sont enregistrés pour quatre ans, 3% pour une durée de 2 ans et moins de 1% pour un an. Pour ces durées de un an et deux ans, il s'agit nécessairement de renouvellements. Cette répartition se retrouve sur les années précédentes. Hormis en 2010 (49%), les certifications sur demandes enregistrées pour une durée de 5 ans recouvrent près des deux tiers des avis favorables : 60% en 2011 et 2013, pic à 66% en 2012. Près d'un tiers des certifications sont enregistrées pour trois ans : 26% en 2011 et 32% en 2013.

La durée d'enregistrement accordée aux dossiers présentés et acceptés au cours de l'année 2015 après un ou plusieurs ajournements suit sensiblement la tendance précitée. Sur ces 41 certifications, plus de la moitié est enregistrée pour une durée de cinq ans.

³⁰ Rapport annuel 2014 du président de la CNCPC au Premier ministre

³¹ Rapport annuel 2013 du président de la CNCPC au Premier ministre

Tableau 4 : Répartition annuelle des avis favorables selon leur durée d'enregistrement³²

Avis favorables		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
		253	100 %	320	100 %	466	100 %	340	100 %	367		373	100 %
POUR	5 ans	125	49 %	191	60 %	312	66 %	202	60 %	215	59 %	216	58 %
	4 ans	11	4 %	17	5 %	13	5 %	6	2 %	18	5 %	29	8 %
	3 ans	73	29 %	85	26 %	130	26 %	108	32 %	113	31 %	113	30 %
	2 ans	33	14 %	24	8 %	8	2 %	20	6 %	18	5 %	11	3 %
	1 an	11	4 %	3	1 %	3	1 %	2	0 %	6	2 %	4	1 %

Source : Mission, à partir des rapports annuels 2013, 2014 et 2015 du président de la CNCP au Premier ministre

Le rapport annuel du président de la CNCP au Premier ministre pour l'année 2011 témoignait de « sa volonté d'élever le niveau de qualité des certifications enregistrées [qui] sera consacrée par la modulation de la durée de l'enregistrement qui occupera un rôle croissant. ». De même, dans le rapport pour l'exercice 2015, « La gradation de la validité d'enregistrement reflète la qualité de l'ingénierie proposée et /ou les doutes de la Commission concernant le caractère durable de l'insertion professionnelle. Souvent, l'enregistrement pour une durée très limitée est lié à une ingénierie défaillante. Cette durée réduite constitue alors un signal fort de la Commission à destination des organismes dont l'intensité est inversement proportionnelle à la durée ». Ainsi ce levier n'est-il présenté ici que comme un « signal fort », sous forme de conseil. Néanmoins, il est ensuite précisé que « [f]aute de suivre ces recommandations, l'organisme compromettra sérieusement ses perspectives d'enregistrement lors de l'examen de sa demande de renouvellement ». Avec cette doctrine, la capacité de régulation de la commission est affaiblie, elle ne peut s'exprimer que dans un deuxième temps, à l'occasion du renouvellement.

Enfin, le recours à la modulation de la durée d'enregistrement peut être perçu comme un moyen de compenser la réticence de la commission à un refus d'enregistrement. Le rapport de l'année 2011 du président de la CNCP pour le Premier ministre estimait ainsi que « la logique de certification professionnelle [...] a conduit la commission à privilégier aussi la modulation de la durée d'enregistrement plutôt qu'une décision négative, y compris lors des demandes de renouvellement tenant ainsi compte des efforts engagés et de ses exigences ».

2.1.4 La fixation du niveau de la certification, levier de régulation et enjeu salarial

Il apparaît que le RNCP enregistre massivement des certifications de niveaux III, II et I pour les enregistrements sur demande. L'analyse de la répartition par niveau des certifications ayant reçu un avis favorable de 2010 à 2015 démontre une prédominance du niveau II sur chacune des années considérées. Cette proportion oscille autour de 30 % des certifications enregistrées, avec un pic à 36 % pour l'année 2015. Les deuxièmes plus grandes proportions concernent les certifications de niveau I et III, avec respectivement 29 % et 20 % des certifications enregistrées en 2015, après 26 % et 24 % en 2014. Seules les années 2011 et 2012 ont vu une proportion des certifications de niveau III supérieure à celle des certifications de niveaux I.

³² Pour 2013 et 2014, la répartition ne permet pas de retrouver exactement le total des avis favorables indiqués par ailleurs dans les rapports.

Tableau 5 : Répartition annuelle par niveau des certifications ayant reçu un avis favorable de la CS, hors CQP, depuis 2010 (en %)

Année	Niveaux des certifications enregistrées, hors CQP (en % du total des certifications enregistrées)				
	I	II	III	IV	V
2010	21	32	18	20	9
2011	16	34	24	17	9
2012	24	28	27	14	7
2013	25	32	20	17	6
2014	26	27	24	17	6
2015	29	36	20	12	3

Source : Mission, à partir des rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre

Le positionnement de la certification en termes de niveau est un enjeu de taille. En effet, celui-ci détermine la place éventuelle de ladite certification dans la convention collective de la branche concernée et donc de facto, recouvre de nombreux enjeux salariaux (grille des salaires, avantages). Ainsi, la commission spécialisée recommande régulièrement à l'organisme certificateur de revoir le niveau de la certification proposée dans le cas d'un ajournement ou bien enregistre elle-même à un niveau différent de celui demandé (voir encadré *infra*).

En 2015, 5 % des propositions d'avis favorable à l'enregistrement l'ont été avec un changement de niveau par rapport à celui demandé, et 15,8 % des avis favorables se sont accompagnés d'un changement d'intitulé. En effet, selon le rapport pour l'exercice 2015 du président de la CNCP au Premier ministre, « [l]a Commission s'est aussi efforcée d'harmoniser au mieux les libellés avec le niveau d'enregistrement accordé et de mettre en évidence le métier visé par la certification afin de viser plus de lisibilité du Répertoire ». Ces chiffres témoignent de la relative marge de manœuvre de la commission, en particulier sur les changements de niveaux. Ceux-ci sont justifiés dans le rapport pour l'année 2014, au regard de « l'inadéquation constatée entre le niveau demandé et l'insertion professionnelle des titulaires des certifications. En outre, l'ingénierie souvent développée conforte la proposition d'avis ». Contrairement à la baisse de la part des changements d'intitulés (voir tableau 6 ci-dessous), l'évolution dans le temps de la part des changements de niveaux ne fait pas apparaître de tendance claire. En effet, le rapport pour l'année 2014 fait état de données volatiles. En 2010, cette part était évaluée à 5,5 % des avis favorables, 10 % en 2013, puis 2,7 % en 2014 et finalement 5 % pour l'année 2015.

Tableau 6 : Part des changements d'intitulés parmi les avis favorables

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Part des changements d'intitulés	18%	18%	17%	19%	14%	16%

Source : rapport annuel 2015 du président de la CNCP au Premier ministre

2.1.5 Les demandes de renouvellement

De manière générale, la part des dossiers de première demande d'enregistrement est légèrement supérieure à la part des dossiers de renouvellement. En 2015, les premières demandes constituaient 54 % des dossiers traités, après 60 % en 2014.

L'année 2011 est atypique et relève d'une exception, puisque le volume des dossiers de première demande est inférieur aux dossiers de renouvellement. On constate en effet 42 % de premières demandes, pour 58 % de renouvellement. Cette exception s'explique par le renouvellement des nombreux dossiers de première demande de 2006. En effet, la validité des titres anciennement homologués par la Commission technique d'homologation (CTH), qui existait antérieurement à la CNCP avait été prorogée jusqu'au 31/12/2006.

Néanmoins, au vu des durées d'enregistrement relativement courtes, les demandes de renouvellement constituent souvent plus de 40% des dossiers examinés. Celles-ci font en effet l'objet d'un nouvel examen de la part de la commission spécialisée, qui peut à cette occasion modifier un niveau ou un intitulé ou encore prévoir une durée d'enregistrement différente de la première, selon le message à transmettre à l'organisme de formation.

Tableau 7 : Répartition de la nature des dossiers examinés chaque année par la commission plénière

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
Dossiers examinés :	331	100%	417	100%	558	100%	427	100%	489	100%	465	100%
<i>dont premières demandes</i>	203	61%	176	42%	291	52%	230	54%	294	60%	251	54%
<i>dont renouvellement</i>	128	39%	241	58%	267	48%	197	46%	195	40%	214	46%

Source : Mission, à partir des rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre

Il apparaît une très forte tendance au ré-enregistrement des dossiers de renouvellement. Près de 90 % de ces dossiers reçoivent un avis favorable à leur demande de renouvellement. La durée d'enregistrement des dossiers de renouvellement en cas d'avis favorable ne peut être analysée qu'au travers des rapports annuels de 2010 à 2013. Les rapports pour les exercices annuels 2014 et 2015 ne contiennent pas d'éléments chiffrés sur ces durées. Pour les années 2010-2013, la durée d'enregistrement est maximale (5 ans) pour environ la moitié des dossiers, avec une exception pour l'année 2012, où cette durée maximale est retenue pour 70 % des dossiers renouvelés.

Les ajournements ou reports sont en forte baisse entre 2010 et 2015. 14 % des dossiers de renouvellement étaient ajournés en 2010 contre seulement 7 % en 2014 et 2015. Quant aux avis défavorables concernant les demandes de renouvellement, ils étaient nuls en 2010 mais représentent 7 % des avis en 2015. Si ce pourcentage reste faible et équivalent à celui des ajournements, il témoigne cependant d'une évolution sur la période 2010-2015. Un des critères d'avis défavorable à la suite d'une demande de renouvellement peut porter sur la finalité professionnelle, qui n'est plus démontrée et qui s'érode au fil des ans, notamment en raison de l'importance du flux de poursuite d'études après la certification concernée.

A la lecture des recommandations de la commission spécialisée pour les dossiers renouvelés, il peut cependant encore apparaître des lacunes importantes dans la qualité des dossiers, notamment relative à l'insertion professionnelle ou à la qualité de l'ingénierie, critères dont l'importance a déjà été soulignée, en particulier en ce qui concerne les motifs d'ajournement ou de rejet d'enregistrement. Dans un dossier présenté en 2015 en « v3 », soit le deuxième renouvellement, la commission spécialisée recommande ainsi de porter une attention particulière à « la pérennité de l'insertion professionnelle. Par ailleurs, elle recommande d'améliorer l'ingénierie afin de mettre en évidence les compétences professionnelles ».

Ces différents chiffres et extraits de recommandation témoignent d'une apparente facilité de reconduction des dossiers en renouvellement. Bien que l'organisme certificateur ait de nouveau à fournir un dossier de demande d'enregistrement, sujet à l'analyse de la commission spécialisée, cette procédure se solde très majoritairement par des avis favorables.

Tableau 8 : Répartition des dossiers en renouvellement selon les avis rendus

année	Renouvellement (%)							
	avis favorable	avis défavorable	ajournés ou reportés	durée d'enregistrement des avis favorables				
				Durée de 5 ans	Durée limitée			
					4 ans	3 ans	2 ans	1 an
2010	86	0	14	près de la moitié	près de la moitié : inf ou égale à 3 ans			
2011	85	3	11	44	56			
2012	90	3	6	70	30			
2013	89	4	6	57	8	76	11	4
2014	90	2	7	<i>n.d.</i>	43			
2015	86	7	7	<i>n.d.</i>	65	28	3	4

Source : Mission, à partir des rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre

2.1.6 Le cas particulier des CQP

Conformément à l'article R.335-6 du code de l'éducation, les CQP enregistrés au RNCP ne possèdent pas de niveau et sont donc référencés uniquement sous l'angle du code NSF (Nomenclature des spécialités de formation).

Le nombre de CQP enregistrés chaque année a progressé fortement sur la période récente. En 2015, la CNCP a enregistré 77 certificats de qualification professionnelle (dont 61 premières demandes), contre seulement 46 en 2010. Les CQP représentent 21 % du total des certifications enregistrées sur demande au cours de l'année 2015, contre 11 % en 2012. Néanmoins, ces chiffres témoignent de la faible proportion des CQP qui sont enregistrés au RNCP. En 2015, le cumul des CQP enregistrés s'élève à 332 pour un nombre de CQP existants évaluable à environ un millier.

En 2015, 72 des 77 demandes d'enregistrement de CQP ont été enregistrées, dont 88,9 % pour une durée de cinq ans. Seuls trois dossiers ont reçu un avis défavorables et deux demandes ont été ajournées. En 2014, le taux inhabituellement élevé d'avis défavorables (18 %) s'explique par une demande groupée d'enregistrement émanant d'une seule CPNE à l'occasion d'une seule commission spécialisée.

Dès lors, la proportion d'avis favorables aux demandes d'enregistrement des CQP est encore plus importante que celle concernant les autres certifications, avec respectivement 94 % et 80 % du total des demandes (respectives). Alors même que le dossier à fournir pour appuyer la demande d'enregistrement d'un CQP est moins conséquent qu'un dossier pour une certification classique.

Tableau 9 : Nombre de demandes d'enregistrement de CQP et nature des avis rendus

Année	Nombre de CQP	Part des CQP enregistrés dans	Part des CQP dont la durée	Nature des avis rendus pour les CQP
-------	---------------	-------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

	enregistrés	le total des certifications enregistrées	d'enregistrement est limitée à 3 ans	Avis favorables	Avis défavorables	Ajournements
2010	46	14%		91%	0%	9%
2011	34	8%	42%	71%	2%	27%
2012	60	11%	20%	92%	7%	2%
2013	52	12%	21%	92%	6%	2%
2014	73	15%		82%	18%	0%
2015	77	21%		94%	4%	2%

Source : *Rapports annuels du président de la CNCP au Premier ministre*

2.2 Les avis d'ajournement

Le rapport du président de la CNCP au Premier ministre pour l'année 2014 définit la procédure d'ajournement comme « *une procédure qui dure jusqu'à l'obtention des informations permettant aux membres de la commission d'émettre un avis en toute certitude* ».

Pour 2015, la mission s'est penchée sur les éléments fournis dans le rapport annuel du président de la CNCP au Premier ministre. La commission spécialisée a ainsi examiné 41 dossiers ayant déjà fait l'objet d'un ajournement. 20 d'entre eux avaient déjà été ajournés au cours de l'année 2015, les autres dossiers en 2013. En effet, un dossier peut faire l'objet de plusieurs ajournements successifs. Parmi ces 41 demandes ayant été de nouveau examinées, 36 ont reçu un avis favorable, et un dossier a reçu un avis défavorable. Deux dossiers ont de nouveaux été ajournés (dont l'un datait de 2013) et un autre a été reporté³³. Parmi les 36 dossiers enregistrés, 22 l'ont été pour une durée de cinq ans, trois pour une durée de quatre ans et 8 pour une durée de trois ans.

Les avis d'ajournement des demandes régionales ne suivent pas nécessairement les avis du CREFOP, qui peuvent s'exprimer de manière favorable ou défavorable. En outre ces derniers ne sont pas systématiquement rendus, le CREFOP ne s'étant pas réuni pendant quelques mois au cours de l'année 2015-2016. Il s'agit donc bien d'un avis de la commission plénière, au regard de la doctrine de la CNCP, elle-même constituée de quatre critères : l'opportunité, l'insertion professionnelle, l'ingénierie de la certification et l'accès à la VAE. Deux de ces critères sont particulièrement sujets à ajournement : l'insertion professionnelle et l'ingénierie de la certification.

La mesure de l'insertion professionnelle peut être renforcée par l'ajout d'une promotion supplémentaire. L'ingénierie de certification doit régulièrement être améliorée et notamment en termes de « regroupement des compétences de manière à les rendre plus claires et en identifiant précisément les critères d'évaluation »³⁴. Il peut aussi s'agir de demandes d'information de la part de la commission spécialisée « afin de positionner sans ambiguïté la certification sur la grille de niveau »³⁵.

La commission spécialisée profite également des ajournements pour renforcer certains autres points de sa doctrine par le biais des recommandations ou demandes adressées à l'organisme certificateur. Ces leviers visent ainsi à renforcer la lisibilité du répertoire, au travers notamment des propositions de changement de libellés ou d'intitulés de la certification (cf. *supra*).

³³ Le total de cette répartition s'élève donc à 40, et non à 41 dossiers ajournés.

³⁴ Recommandation de la commission spécialisée pour un dossier présenté le 10 avril 2015.

³⁵ Recommandation de la commission spécialisée pour un dossier présenté le 13 mars 2015.

Néanmoins, ce levier d'action a tendance à diminuer. Selon le rapport pour l'année 2014 qui reprend les parts de changement d'intitulés parmi les avis favorables depuis 2009, ces derniers sont passés de 28 % à 15 % en 2014. Cette tendance à la baisse semble confirmée puisque parmi les 377 dossiers présentés au cours de l'année 2015 et enregistrés par la commission spécialisée, à la suite d'un avis favorable, 12 % ont fait l'objet d'un changement d'intitulé (57 dossiers), soit moitié moins en proportion par rapport à 2009.

Il apparaît ainsi que les décisions d'ajournement de la commission plénière permettent pleinement à celle-ci de réunir, via les organismes demandeurs, les informations manquantes suffisantes pour valider une demande d'enregistrement, ou de donner le temps à l'organisme demandeur d'améliorer la qualité de son ingénierie de certification.

2.3 Les avis défavorables

Bien que cela ne constitue pas une règle générale, et contrairement aux positions de la commission spécialisée sur les dossiers ajournés, les avis défavorables de cette dernière sont bien souvent précédés d'un avis défavorable de la part du CREFOP. Il s'agit en outre très majoritairement de dossiers de première demande. Les motifs de refus d'enregistrement sont identiques à ceux des dossiers ajournés. Le critère de l'accès la validation des acquis étant en outre un critère rédhibitoire. A titre d'illustration, un dossier, présenté en 2015 et dont l'avis a été défavorable, présentait les observations suivantes : « *l'ingénierie n'est pas aboutie, l'insertion professionnelle est peu probante. Par ailleurs le dispositif relatif à la validation des acquis de l'expérience n'est pas conforme à la réglementation en vigueur* ». ³⁶ Un autre dossier a été refusé au motif que « *la valeur ajoutée de la certification, au regard des besoins et de l'insertion professionnelle n'est pas démontrée* » ³⁷.

Selon le rapport du président de la CNCP pour l'année 2014 au Premier ministre, les avis défavorables sont motivés à 43 % par « *l'inadéquation entre le niveau demandé ; l'insertion professionnelle et les référentiels ; la certification n'amenant pas à un niveau de qualification professionnelle ; l'insertion professionnelle non attestée, la plus-value conférée par la certification non probante* ». 34,5 % des motifs relèvent de « *l'ingénierie certificative qui, soit ne répond pas aux critères de la Commission, soit, du fait d'une écriture confuse, ne permet pas d'identifier la cible professionnelle* ». Et enfin, 18,5 % des avis défavorables sont imputables à « *des informations approximatives relatives à l'insertion professionnelle, le dispositif de suivi non opérant* ».

Néanmoins il semblerait que la différence entre un dossier refusé et un dossier ajourné tienne essentiellement en la gradation du défaut dudit dossier. Un dossier qui ne peut vraisemblablement pas s'améliorer se verra attribuer un avis défavorable, alors qu'une deuxième chance, avec un délai supplémentaire, sera accordée au dossier ajourné. Néanmoins la difficulté à établir une claire distinction entre les motifs d'avis défavorables et les motifs d'ajournement semble témoigner du fait que la commission spécialisée dispose d'une certaine marge de manœuvre discrétionnaire pour ses décisions.

Comme précédemment mentionné, la part des avis défavorables dans le total des dossiers étudiés a tendance à augmenter. En 2015, 10 % des dossiers présentés ont reçu un avis défavorable, contre 6 % en 2010.

L'enjeu de l'insertion professionnelle est mis en avant pour justifier les tendances précédemment analysées, et en particulier dans le rapport de l'exercice 2014 selon lequel « *la Commission a été aussi particulièrement attentive à la « performance » des certifications en terme d'insertion sur le marché de l'emploi, ce qui se traduit notamment par une augmentation de propositions d'avis défavorable et d'ajournement et par l'adaptation de la durée de l'enregistrement* ».

³⁶ Recommandation au dossier 2863, présenté en commission spécialisée du 4 décembre 2015.

³⁷ Recommandation au dossier 3065, présenté en commission spécialisée du 13 mars 2015.

Le cas de l'enregistrement au RNCP du diplôme d'ostéopathe de l'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille au niveau I

Question orale sans débat n° 0375S de Mme Michelle Demessine (Nord - CRC) publiée dans le JO Sénat du 28/02/2013 - page 645 :

« Mme Michelle Demessine attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la demande d'enregistrement de l'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille au niveau 1 du répertoire national des certifications professionnelles.

L'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille forme, en effet, depuis 2003, des ostéopathes avec un haut niveau de qualification. Il s'inscrit pleinement dans le paysage de santé publique de la région Nord-Pas-de-Calais et bénéficie, depuis 2007, de l'agrément du ministère en charge de la santé.

Néanmoins, en l'absence d'enregistrement au niveau 1 du répertoire national des certifications professionnelles, cet institut n'est pas reconnu à sa juste valeur dans le cadre du système universitaire.

Au moment où il n'y a que 6 000 ostéopathes dans notre pays et que ce dernier vit un vieillissement croissant de sa population, avec près de 13 millions de personnes de plus de 60 ans, cette situation est de nature à décourager les étudiants désireux de s'engager dans cette voie.

Elle souhaiterait donc savoir quelles mesures il entend prendre pour que l'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille soit enregistré au niveau 1 du répertoire national des certifications professionnelles »

Bien qu'adressée au ministre chargé de la formation professionnelle, la réponse a reçu une réponse de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche (publiée dans le JO Sénat du 10/04/2013 - page 2957). Les passages soulignés ci-dessous sont le fait de la mission.

« Madame la sénatrice Michelle Demessine, vous avez appelé l'attention du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la décision de la commission nationale de la certification professionnelle, la CNCP, d'enregistrer la formation de l'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille au niveau 2 de la nomenclature, et non au niveau 1 comme le souhaitait cet établissement.

[...]

La demande d'enregistrement déposée par l'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille en juin 2012 faisait suite à l'avis défavorable formulé par la CNCP, en avril 2011, sur une première demande. À l'issue de l'instruction prévue par les dispositions réglementaires, la CNCP s'est à nouveau prononcée en faveur d'un enregistrement au niveau 2. L'institut a refusé ce niveau d'enregistrement et formulé une demande de recours gracieux, en rappelant notamment son statut, la qualité de ses formateurs et la durée de la formation, ainsi que les relations qu'il entretient avec le centre hospitalier régional universitaire de Lille.

Ces arguments ne pouvant pas être pris en considération dans la procédure de demande d'enregistrement telle qu'encadrée par les dispositions légales et réglementaires du code de l'éducation, ils n'ont pas suffi à convaincre la CNCP du bien-fondé d'un enregistrement au niveau 1.

Il convient également de préciser que le fait d'être agréé par le ministère de la santé pour dispenser la formation d'ostéopathe ne constitue pas une condition d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles à un niveau que ce ministère n'a pas lui-même fixé.

Cependant, la CNCP a formulé des recommandations pour améliorer les référentiels proposés et préciser les compétences ; ces recommandations ont fait l'objet d'un échange approfondi entre son président et le responsable pédagogique de l'établissement.

Les arguments avancés pour appuyer une demande d'enregistrement au niveau 1 ne pouvant être retenus et la CNCP ayant rendu son avis conformément au droit, vous comprendrez, madame la sénatrice, que le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ne puisse pas, aujourd'hui, répondre favorablement à votre demande. Néanmoins, on note une progression.

Je souhaite donc que, dans les années qui viennent, l'Institut supérieur d'ostéopathie de Lille, lorsqu'il aura terminé le travail en cours, puisse se voir accorder le niveau 1. »

- Par la suite, alors que la CNCP a rendu un nouvel avis, favorable, le 20 juin 2014, l'arrêté du 29 juillet 2014 publié au Journal Officiel du 09 août 2014, porte enregistrement de cette certification au répertoire national des certifications professionnelles pour cinq ans, au niveau I, comme demandé par l'Institut. L'arrêté d'enregistrement mentionne comme habituellement le niveau, l'intitulé de la certification, le code NSF, la durée d'enregistrement et l'organisme délivrant la certification.

- La fiche correspondante publiée au RNCP porte le numéro 19451 : elle indique que l'enregistrement est pour cinq ans, au niveau I et « avec effet au 2 janvier 2010, jusqu'au 9 août 2019 »³⁸

Enfin, il est à noter que, sur le site Certif Info, la fiche de cette même certification (fiche numéro 81 356, mise à jour le 13 janvier 2015) indique encore un niveau II, comme l'indiquait l'arrêté d'enregistrement précédent au RNCP, en date du 24 mai 2013.

2.4 Synthèse

Les propositions d'avis de la commission spécialisée sont systématiquement approuvées par la commission plénière. La répartition des propositions d'avis de la commission plénière se distingue par une très large majorité d'avis favorable. Les avis défavorables représentent une très faible part des avis rendus par la commission plénière, d'autant plus que les avis d'ajournement s'avèrent *in fine* très majoritairement favorables. De même, une très forte majorité des dossiers de renouvellement bénéficient d'une issue favorable.

2.4.1 Synthèse des quatre critères d'analyse de la commission

L'analyse de la répartition des avis rendus par la commission plénière a laissé entrevoir quelques uns des critères d'analyse de la commission spécialisée. Il convient maintenant de présenter ces critères d'analyse, ainsi que le rôle de chacun dans la motivation des avis rendus.

Ces critères sont au nombre de quatre : le critère de l'opportunité de la certification, le critère de l'insertion professionnelle, le critère de l'ingénierie de la certification et enfin le critère de l'accessibilité par la VAE.

Le critère de l'opportunité vise à garantir le fait que la certification corresponde effectivement à des besoins identifiés sur le marché du travail, besoins devant être validés par des professionnels.

Le critère de l'insertion professionnelle se vérifie par la publication des données d'insertion de trois promotions dans le métier visé. Ce critère peut faire l'objet d'une « enquête » ou d'un sondage, au choix et à la discrétion de l'instructeur, puisqu'aucune modalité fixe n'est définie. Néanmoins, les textes ne permettent pas d'aller au-delà du déclaratif, ce qui limite la pertinence de ce critère. En outre, ce critère requiert pour l'organisme de certifier trois promotions, non pas forcément sur trois années, avant de pouvoir demander l'enregistrement de la dite certification au RNCP. D'après un entretien mené par la mission, il s'agirait d'un critère déterminant, « juge de paix », mais qui requiert néanmoins de réussir à préciser le rôle de l'instruction sur les données présentes dans les dossiers de demande d'enregistrement.

Le critère relatif à l'ingénierie de la certification repose sur l'examen des référentiels de compétences et de certification. L'ingénierie doit être bâtie sur une logique de compétences, et peut, à l'appréciation de l'organisme, faire apparaître des blocs de compétence. Le référentiel de certification est également regardé afin notamment de vérifier l'articulation entre les compétences à acquérir et les modalités de contrôle de l'acquisition de ces compétences.

Enfin le critère de la VAE se fonde sur le process descriptif de la procédure VAE.

³⁸ La date d'effet au 2 janvier 2010 résulte de la prise en compte de toutes les promotions pendant la durée de l'instruction, conformément aux dispositions introduites par la loi du 24 novembre 2009.

Malgré une procédure arrêtée et quatre critères d'analyse bien identifiés, chaque dossier fait l'objet d'un traitement différencié. Comme précédemment évoqué, les motifs d'ajournement ou d'avis défavorables, c'est-à-dire les critères d'analyse jugés insuffisamment satisfaisants, sont le plus souvent identiques. La différence entre les avis d'ajournement et les avis défavorables réside alors en une appréciation qualitative par la commission spécialisée (suivie par la commission plénière) de la nature perfectible ou non de ces critères défectueux. La demande d'enregistrement (ou son renouvellement) fait l'objet d'un avis défavorable dans le cas où les critères d'analyse ne peuvent pas être remplis. Il s'agit alors d'un avis d'ajournement pour les dossiers jugés améliorables sur certains critères.

Un dossier peut être jugé améliorable de deux façons : soit l'organisme doit fournir la preuve qu'il remplit bien le critère jugé problématique par la commission spécialisée (envoi de document, confirmation du texte réglementaire...), soit l'organisme doit retravailler sa certification pour remplir les critères d'analyse.

C'est dans ce deuxième cas que peut apparaître la difficulté de fixer une doctrine pour la CNCP. En effet, deux, voire trois critères sont susceptibles de faire l'objet d'une évaluation subjective par la commission spécialisée, et donc d'un traitement différencié. Le critère de la VAE, encadré par des textes ne s'inscrit pas dans ce cadre. Le critère de l'insertion professionnelle peut sembler ne pas poser de problème, pourtant, il est légitime de se demander à partir de quelle valeur un taux d'insertion est-il considéré comme bien insérant. Il en va de même pour le critère de l'opportunité de la certification qui repose sur une identification des besoins sur le marché du travail. En effet, cette identification des besoins par les professionnels est par nature subjective ; la commission spécialisée pouvant estimer ces besoins non fondés. Enfin, le critère de l'ingénierie de la certification est le plus problématique, au regard non seulement de la qualité de la certification en elle-même, mais également en termes d'équité entre les avis d'ajournement et les avis défavorables. Comment juger sur la base de ce seul critère qu'un organisme pourra, ou non, perfectionner l'ingénierie de sa certification ? Comment choisir l'organisme auquel sera attribué une seconde chance (ajournement) ?

Dès lors, établir une doctrine s'apparente aujourd'hui pour la CNCP à un exercice complexe, bien qu'indispensable.

2.4.2 Tableaux de synthèse

Les deux tableaux suivants synthétisent les données vues précédemment, en nombre d'une part, en pourcentage d'autre part.

Tableau 10 : Volumétrie annuelle des dossiers examinés et des avis rendus (en données brutes)

Année	Dossiers examinés		Avis favorables					Avis défavorables	Ajournés	Reportés	Retirés
	Premières demandes	Renouvellements	5 ans	4 ans	3 ans	2 ans	1 an				
2010	331		253					19	55	3	1
	203	128	125	11	73	33	11				
2011	417		320					34	51	10	1
	176	241	191	17	85	24	3				
2012	558		466					39	41	11	1
	291	267	312	13	130	8	3				
2013	427		338					35	38	12	2
	230	197	202	6	108	20	2				
2014	489		367					61	53	5	3
	294	195	215		113						
2015	465		373					46	38	8	0
	251	214	224	29	105	11	4				

Source : Mission, à partir des données des rapports annuels du président de la CNCP

Tableau 11 : Volumétrie annuelle des dossiers examinés et des avis rendus (en pourcentages)

Année	Dossiers examinés		Avis favorables					Avis défavorables	Ajournés	Reportés
	Premières demandes	Renouvellements	5 ans	4 ans	3 ans	2 ans	1 an			
2010	61	39	76					6	17	1
			49	4	29	14	4			
2011	42	58	77					8	12	2
			60	5	26	8	1			
2012	52	48	84					7	7	2
			66	5	26	2	1			
2013	54	46	79					9	9	3
			60	2	32	6	0			
2014	60	40	76					12	11	1
			58	30						
2015	54	46	80					10	8	2
			60	8	28	3	1			

Source : Mission, à partir des données des rapports annuels du président de la CNCP

ANNEXE 7 : ELEMENTS DE COMPARAISONS EUROPEENNES

Les comparaisons internationales qui ont été demandées par la mission à la DREIC (délégation aux relations européennes, internationales et de la coopération) du ministère chargé de l'Education Nationale font apparaître une forte convergence des politiques menées par les différents pays développés, notamment les pays européens, pour créer des cadres nationaux de certification professionnelle (CNC) destinés à permettre la mobilité et à certifier la qualité des formations. Si chaque pays a conçu son système de façon différente, avec un périmètre variable et des principes divers, tous ont eu le souci de favoriser la transférabilité des compétences dans un objectif affiché d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

En Europe, cette préoccupation est renforcée par l'impulsion donnée par la Commission tant à travers la création du Cadre européen de certification (CEC) que, plus récemment, de la préoccupation de la Commission de favoriser le « *map and match* » des compétences au niveau de l'ensemble de l'Union européenne³⁹. Les différents Etats-membres ont, à des degrés divers, transcrit cette préoccupation dans des CNCs articulés avec les différents niveaux du CEC.

Malgré la diversité des approches retenues, la mission retient de ces comparaisons :

- La convergence des objectifs : décrire les compétences au sens large (formelles, informelles, issues de la formation initiale ou continue, professionnelle ou générales...), établir des passerelles entre elles pour opérer une transférabilité propre à favoriser la mobilité et attester la qualité de la formation en termes d'insertion professionnelle.
- La relative efficacité de l'harmonisation européenne opérée par le CEC et les autres initiatives de la Commission.

La note fournie par la DREIC⁴⁰ présente les cadres nationaux développés en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni (Angleterre, Irlande du Nord, Ecosse et Pays de Galles) et en Suède. Elle décrit à la fois les principes d'organisation du CNC, ses objectifs et son articulation avec le CEC. Elle rappelle que le développement des cadres des certifications date du milieu des années 1980 dans les pays anglo-saxons et en France. Le premier Cadre national des certifications (CNC) officiel a vu le jour en 1986 en Ecosse. En 2000, l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord ont mis en place des cadres nationaux des certifications similaires à l'exemple écossais. Ces cadres se sont développés par la suite dans le monde entier et notamment dans les autres pays européens.

1 UNE FORTE CONVERGENCE DES OBJECTIFS

Dans chacun des cadres étudiés, l'objectif est le même : il s'agit de décrire, de la façon la plus exhaustive possible, les compétences développées par les individus à la fois en formation et en situation de travail.

Selon les Etats, cette description est plus ou moins large :

- Certains retiennent les compétences acquises dans l'ensemble du système d'enseignement : enseignement général et professionnel, secondaire ou supérieur. C'est le cas du CNC de la Finlande ou de celui des Pays Bas.

³⁹ Voir fiche « cadre européen »

⁴⁰ Note DREIC DVSAB Janvier 2016

- D'autres pays ont exclu une partie des capacités acquises dans le système de formation, comme l'Allemagne qui n'a pas recensé, au sein de son CNC, les compétences générales. De même, en Angleterre et en Irlande du Nord, le « QCF » couvre essentiellement les domaines professionnel et préprofessionnel, mais n'inclut ni l'enseignement général secondaire ni l'enseignement supérieur.

Mais tous les cadres nationaux tentent d'ouvrir au maximum leur conception de ce qu'est la compétence. Si chacun utilise un périmètre variable, tous traduisent le souci de ne pas s'en tenir uniquement aux qualifications formalisées mais d'inclure les capacités non-formelles et informelles. La majeure partie des pays étudiés définit à la fois des « compétences », des « connaissances » et des « savoir-être » comme l'autonomie ou la responsabilité.

Ainsi, le DQR allemand distingue deux catégories de compétences : les compétences professionnelles et les compétences personnelles, qui incluent les capacités sociales et l'autonomie. Le système finlandais décrit « les niveaux en termes de connaissances, de méthodes de travail et d'application (compétences), de responsabilité, de gestion et d'entrepreneuriat, d'évaluation et de compétences clés pour la formation tout au long de la vie ». Outre les qualifications décernées sous l'égide du ministère de l'Éducation et de la Culture, il inclut d'autres qualifications officielles, comme celles liées à la police, son « but étant d'ouvrir petit à petit le cadre à des certificats et qualifications décernés en dehors du système officiel actuel pour renforcer la formation tout au long de la vie ». Le CNC des Pays Bas décrit les certifications en termes de « connaissances, de compétences, de responsabilité et d'indépendance » et celui de la Suède le fait en termes de « connaissances, de compétences et de capacités ».

2 UNE HARMONISATION EUROPEENNE PLUTOT EFFICACE

Alors que la lecture du cadre européen relatif aux certifications professionnelles peut sembler opaque et d'une construction un peu brouillonne, la comparaison des cadres nationaux des membres de l'Union Européenne donne plutôt le sentiment que l'harmonisation souhaitée par la Commission se réalise progressivement.

L'harmonisation conduit chaque Etat à construire son propre cadre : les premiers CNC, comme celui de l'Ecosse (2006) ou de la France (2002), ont précédé l'adoption du CEC. Mais depuis 2008, la recommandation de l'UE incitant les différents Etats-membres à comparer leur propre cadre national avec le CEC a favorisé la réalisation de CNCs opérationnels et connectés au cadre européen.

En Allemagne, le CNC a été lancé en 2013 et est aujourd'hui opérationnel. Il a été relié au CEC en décembre 2012 et se traduit par l'apposition du niveau de compétence du CEC sur l'ensemble des diplômes professionnels et sur les suppléments aux diplômes d'enseignement supérieur. En Finlande, le cadre national a été élaboré en 2008-2012, il est opérationnel depuis 2012 et a été relié au CEC en 2011. Aux Pays-Bas, le NLQF est opérationnel depuis 2012 et a été relié au CEC en 2011. En Angleterre et en Irlande du Nord, le cadre national a été adopté en 2008 et a été inséré au CEC en 2010. Enfin en Suède, le cadre national de certification a été adopté et relié au cadre européen en 2015.

Autre symptôme de l'harmonisation progressive des cadres nationaux, l'adoption d'un système par niveaux de compétences, conformément au cadre européen, et le choix de relier les cadres nationaux à ce système se sont généralisés. La majorité des cadres nationaux comportent donc aujourd'hui les huit niveaux européens et sont calibrés pour correspondre au schéma du CEC. La France fait d'ailleurs exception à cette règle, en raison des difficultés qu'elle rencontre à se départir de la classification de 1969.

	Date d'adoption du CNC	Date d'entrée en vigueur (CNC « opérationnel »)	Définition des compétences	Nombre de niveaux	Date de mise en correspondance avec le cadre européen
Allemagne	2013	2013	deux catégories de compétences : - professionnelles, sous-divisées entre connaissances et compétences ; - personnelles, ce qui inclut les compétences sociales et l'autonomie	8	2012
Finlande	2008	2012	« connaissances, méthodes de travail et d'application (compétences), responsabilité, gestion et entrepreneuriat, évaluation et compétences clés pour la formation tout au long de la vie »	8	2012
Pays Bas	2012	2014	« connaissances, compétences, responsabilité et indépendance »	8	2011
Angleterre et Irlande du Nord	2008		« connaissances et compréhension ; application et action ; autonomie et responsabilité. »	8-9	2019
Suède	2015	2015	« connaissances, compétences de capacités »	8	2015

Cf. en pièce jointe n°2 la note de la DREIC pour la mission sur « la certification professionnelle : comparaisons internationales » (janvier 2016).

PIECE JOINTE 1 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CNEE CONSACRE A LA RENOVATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS

En lien avec les conclusions de la « feuille de route » issue de la grande conférence sociale de juillet 2014, le Conseil national éducation-économie (CNEE) a engagé en décembre 2014 des réflexions relatives à la rénovation des diplômes professionnels, en vue « *d'associer davantage les professionnels au dispositif de conception et de rénovation des diplômes afin de mieux répondre aux besoins en compétences des métiers et des filières* », dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

Ce groupe de travail, animé par M. Mohamed el Barqioui (UPA), a produit deux ensembles de conclusions et de recommandations portant respectivement sur les diplômes de l'enseignement supérieur et ceux de l'enseignement secondaire délivrés par le MENESR. Ces deux ensembles ont été adoptés par le CNEE en octobre 2015 et en avril 2016.

Les documents qui suivent présentent ces deux ensembles de conclusions et de recommandations.

**CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS DU
GROUPE DE TRAVAIL CONSACRE A LA
RENOVATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS
VOLET « ENSEIGNEMENT SUPERIEUR »**



Recommandations du groupe de travail consacré à la rénovation des diplômes professionnels Volet « enseignement supérieur »

Animateur du groupe : M. Mohamed el Barqioui (UPA)

I. Contexte	2
II. Diagnostic : un enseignement supérieur en quête de dialogue sectoriel et professionnel avec les acteurs économiques	2
III. Recommandations	4
A. Créer des conseils sectoriels nationaux	4
1. Principe.....	4
2. Champ de compétences.....	5
3. Missions.....	5
4. Articulation avec les autres dispositifs de dialogue	5
5. Segmentation envisagée	6
6. Composition et gouvernance	7
7. Publicité et diffusion des travaux.....	8
B. Relancer les conseils de perfectionnement	8
1. Généralisation.....	9
2. Clarification des missions.....	9
3. Précisions concernant le champ de compétences, le positionnement, la composition et la présidence, respectant la liberté des établissements	10
4. Articulation avec les conseils sectoriels nationaux.....	10



I. Contexte

Lors de sa réunion plénière du 3 décembre 2014, le Conseil national éducation-économie a acté le lancement effectif d'un chantier consacré à la rénovation des diplômes professionnels, dans le prolongement direct des décisions de la feuille de route sociale de Juillet 2014 qui ambitionnait d'associer davantage les professionnels au dispositif de conception et de rénovation des diplômes afin de mieux répondre aux besoins en compétences des métiers et des filières.

L'animation du groupe a été confiée à M. Mohamed el Barqioui (Union Professionnelle des Artisans).

Mettant à profit la fusion du CNEE et du comité Sup'Emploi, et l'apport des travaux de ce dernier en la matière, le mandat du groupe de travail s'est vu confirmé et élargi à l'occasion de la réunion plénière du 8 avril dernier ; la réflexion devant dorénavant porter tant sur l'enseignement scolaire que sur l'enseignement supérieur.

Le groupe de travail s'est réuni à de nombreuses reprises de fin janvier à mi-septembre 2015 et souhaite aujourd'hui présenter à l'ensemble des membres du CNEE les conclusions auxquelles il est arrivé sur le volet « enseignement supérieur » de la réflexion.

Les travaux sur le volet propre à l'enseignement scolaire ont également bien progressé et se poursuivent en vue d'une présentation de recommandations opérationnelles dans les prochains mois. De surcroît, le groupe de travail a convenu de présenter au CNEE plénier quelques pistes de réflexion sur l'accès progressif aux certifications, pour des jeunes sortis sans qualification.

II. Diagnostic : un enseignement supérieur en quête de dialogue sectoriel et professionnel avec les acteurs économiques

Les difficultés actuelles d'accès des jeunes au marché du travail, l'exercice de la mission d'insertion professionnelle de l'enseignement supérieur, le développement de la relation formation-emploi, ainsi que la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont mis en évidence la nécessité pour l'enseignement supérieur et les acteurs socio-économiques de se doter de dispositifs de dialogue concrets et efficaces.

Au niveau national, les besoins en termes de cartographie de l'offre de formation et de certification, de concertation au sujet des référentiels de compétences des diplômes ou encore de dialogue prospectif sur les évolutions qui traverseront les différents secteurs



de l'économie restent encore, pour le champ de l'enseignement supérieur, trop souvent sans réponse satisfaisante.

Un dialogue sectoriel et professionnel existe pourtant pour les diplômes professionnels de l'enseignement scolaire et les BTS depuis 1972 au travers des Commissions Professionnelles Consultatives du Ministère chargé de l'éducation nationale. Cet appareil de concertation ne connaît pas d'équivalent dans l'enseignement supérieur.

Au niveau territorial, une culture de dialogue sectoriel et professionnel se déploie progressivement, depuis la mise en place des licences professionnelles en 1999 dans le cadre des conseils de perfectionnement des formations, instances d'association des acteurs socio-économiques locaux dont peuvent se doter les établissements et sites d'enseignement supérieur afin d'éclairer les responsables des diplômes et des formations.

Si ces structures ont obtenu une véritable reconnaissance au travers de la loi du 22 Juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, les auditions menées par le comité Sup'Emploi puis par le CNEE, ont mis au jour le fait que le terme même de « conseils de perfectionnement » restait peu significatif de ce qu'ils sont comme de ce qu'ils visent, en particulier pour les acteurs socio-économiques.

Le groupe de travail a également observé, selon les territoires et les établissements, de fortes disparités de mise en place de ces conseils concernant notamment :

- les usages variables qui en sont faits ; le paysage des conseils de perfectionnement n'étant donc homogène ni en densité ni en importance au sein des projets des établissements.
- le champ de compétence de ces instances, qui peut couvrir une mention unique de diplôme, un groupe de diplômes, mais aussi, dans certains cas, l'ensemble des formations d'un établissement.
- les principes de composition, lesquels ne sont pas clairement déterminés : les professionnels présents sont parfois des « gens de métier » locaux, parfois des acteurs représentatifs de branches, de fédérations ou d'autres instances. D'anciens étudiants sont également sollicités.
- les missions qui leur sont reconnues : il est tout particulièrement noté à cet égard une tendance récurrente à la concentration des travaux sur des problématiques essentiellement pédagogiques ou de « stagiarisation », mettant parfois de côté les enjeux spécifiques à l'insertion professionnelle ou de prise en compte d'éléments d'analyse prospective des cibles professionnelles.
- la périodicité des réunions, très hétérogène

Les marges d'amélioration et de structuration du dialogue entre les acteurs de l'enseignement supérieur et les acteurs socio économiques - à l'échelle des sites, des établissements ou encore à l'échelle nationale - ont donc été jugées suffisamment importantes pour que des recommandations soient portées à l'attention des ministres.

III. Recommandations

Face à ce constat partagé, le groupe de travail « rénovation des diplômes professionnels » du CNEE souhaite présenter deux grands axes de recommandations :

- au niveau national, la création de conseils sectoriels compétents (A)
- au niveau territorial, la relance des conseils de perfectionnement (B)

A. Créer des conseils sectoriels nationaux

Le groupe de travail est parvenu à la **conclusion que, pour répondre de façon adaptée à ce besoin de dialogue entre le monde de l'enseignement supérieur et le monde économique au niveau national, un dispositif ad hoc, organisé en grands secteurs, devait être mis sur pied**, dans le respect des spécificités de chacun et avec le souci d'une articulation forte avec les instances préexistantes cités préalablement.

Un consensus s'est en effet dégagé sur le fait qu'un élargissement du champ de compétence des commissions professionnelles consultatives (CPC) aux diplômes de l'enseignement supérieur (hors BTS) serait difficilement réalisable en raison des différences fortes qui existent entre éducation nationale et enseignement supérieur tant en termes d'objets (diplômes nationaux ou non), de gouvernance que d'acteurs (universités autonomes).

L'intérêt accordé par différents représentants du monde professionnel à la mise en place de structures préfigurant les conseils sectoriels nationaux, engagée à titre expérimental à l'initiative conjointe de la DGESIP et de secteurs économiques pionniers, a permis au groupe de travail de conforter et de consolider cette analyse.

1. Principe

Le groupe de travail propose que soient constitués des conseils sectoriels nationaux ayant pour rôle d'instituer et développer un dialogue sectoriel entre les acteurs de l'enseignement supérieur et les acteurs socio-économiques à l'échelle nationale.

Ces conseils seraient consultatifs, avec vocation à constituer des centres de ressources pour l'ensemble des acteurs de la relation formation emploi.

2. *Champ de compétences*

Les conseils sectoriels nationaux auraient vocation à traiter de l'ensemble de l'offre de l'enseignement supérieur faisant l'objet d'une accréditation.

3. *Missions*

Les conseils sectoriels nationaux seraient a minima chargés des missions suivantes :

- a. *Prospective stratégique* : Alimenter la réflexion stratégique sur l'évolution de l'offre de certification et de formation face aux enjeux actuels et futurs du ou des secteur(s) économique(s) concerné(s) ;
- b. *Compétences* : Permettre la concertation au plan national avec le(s) secteur(s) économique(s) concerné(s) sur les référentiels de compétences des diplômes du supérieur ;
- c. *Cartographie des formations* : Identifier, répertorier et expliciter au plan national l'offre de formation existante dans l'enseignement supérieur en lien potentiel avec le(s) secteur(s) déterminé(s), tant du point de vue des diplômes et formations que de leur géographie d'implantation ;
- d. *Insertion professionnelle et alternance* : Réfléchir aux conditions du développement de la qualité de l'alternance dans l'enseignement supérieur et de tout autre sujet ayant trait à l'insertion des diplômés sur le marché du travail ;
- e. *Ressources* : Constituer un centre de ressource pour toutes structures ayant des missions relatives à la relation formation-emploi au sein ou en lien potentiel avec l'enseignement supérieur.

Ils pourraient se saisir de tout objet de réflexion ou de concertation additionnel, dès lors que les acteurs concernés du monde économique ou de l'enseignement supérieur le jugeraient approprié.

Ils seraient informés et pourraient être consultés par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, par les branches ou par les filières (CSF, cf. infra) en amont de toute évolution significative de l'offre de certification ou de formation, en synergie avec les analyses d'opportunité menées pour la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

4. *Articulation avec les autres dispositifs de dialogue*

Pour mener à bien leurs missions, et dans le respect de la spécificité de l'enseignement supérieur, les conseils sectoriels nationaux devraient être organisés de manière à faciliter les articulations, mutualisations et échanges avec d'autres dispositifs de nature ou objectifs proches, qu'il s'agisse, par exemple :

- Au niveau territorial :
 - o des conseils de perfectionnement des établissements ou sites, qui doivent disposer d'un accès privilégié aux travaux produits ;
 - o des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ;
 - o des campus des métiers et des qualifications ;
 - o des pôles de compétitivité ;
- Au niveau national :
 - o des commissions professionnelles consultatives (CPC) des différents ministères ;
 - o des commissions pédagogiques nationales des instituts universitaires de technologie (CPN IUT) ;
 - o de la commission des titres d'ingénieur (CTI) ;
 - o des conseils stratégiques de filière (CSF) du Conseil national de l'industrie (CNI) ou des structures similaires en cours de création au sein de la Commission nationale des services (CNS).

5. Segmentation envisagée

Les conseils sectoriels nationaux auraient vocation, à terme, à couvrir l'ensemble des champs économiques concernés par les formations de l'enseignement supérieur faisant l'objet d'une accréditation.

La segmentation sectorielle des conseils, pour répondre à l'exigence d'opérationnalité des travaux à conduire, devrait leur permettre tout autant de traiter de sujets très spécifiques aux secteurs professionnels concernés que de respecter les transversalités propres à l'enseignement supérieur.

La première étape consisterait à valider le principe de conseils segmentés de manière à respecter les périmètres des 14 Comités stratégiques de filière (CSF) du Conseil national de l'industrie (CNI) ; ce qui présente l'avantage de pouvoir organiser aisément une articulation fluide et continue entre les travaux des CSN et des CSF.

Toutefois, cette segmentation, seule, ne permettrait pas de couvrir l'ensemble des champs tant du point de vue économique que de celui de l'offre de formation. Il est dès lors apparu nécessaire de penser une segmentation adaptée, en cohérence avec le contexte spécifique dans lequel les conseils sectoriels nationaux ont vocation à s'inscrire : existence significative ou non de formations supérieures, enjeux économiques et professionnels correspondants aux niveaux supérieurs de qualification.

Première proposition de segmentation :

- 1- Agriculture, agro-alimentaire, pêche, forêt, espaces verts et milieux marins
- 2- Industries extractives et matériaux de construction
- 3- Biens de consommation
- 4- Construction (BTP)



- 5- Chimie et matériaux
- 6- Eau, gaz, électricité, nucléaire, énergie
- 7- Eco-industries
- 8- Textile, habillement et mode
- 9- Commerce
- 10- Aéronautique et transports
- 11- Numérique
- 12- Information et communication
- 13- Tourisme, hôtellerie et restauration
- 14- Education, enseignement et recherche
- 15- Administration, gestion et droit
- 16- Banque, finances, assurances et immobilier
- 17- Santé, sanitaire et social
- 18- Sécurité et défense
- 19- Services aux personnes et collectivités
- 20- Art, Culture et spectacle
- 21- Sports et loisirs

6. Composition et gouvernance

La composition des conseils sectoriels nationaux serait établie sur la base des représentants paritaires des branches professionnelles et organisations concernées (cf. infra) ainsi que les conférences nationales concernées au sein de l'enseignement supérieur.

A titre d'indication, chaque conseil sectoriel national pourrait se composer, de manière équilibrée :

- de représentants du monde économique (salariés et employeurs) issus :
 - o des branches concernées
 - o des fonctions publiques éventuellement concernées
 - o le cas échéant, du/de(s) comité(s) stratégique(s) de filière pertinent(s)
- de représentants de l'enseignement supérieur issus :
 - o des Conférences des directeurs de composantes concernées
 - o de la Conférence des Présidents d'université (CPU)
 - o de la Conférence Universitaire en Réseau des 5 Responsables de l'Orientat ion et de l'Insertion professionnelle des Etudiants (COURROIE), du réseau des Vice-Présidents de Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (VP-CFVU), de la Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue (CDSUFC)
 - o de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)

Afin de garantir la bonne articulation de la réflexion avec les travaux menés dans le champ des diplômes de l'enseignement scolaire et des Brevets de Techniciens



Supérieurs (BTS), les conseils pourraient, selon les sujets, associer des représentants de la ou des commission(s) professionnelle(s) consultative(s) concernée(s).

La présidence des conseils sectoriels nationaux serait assurée par un binôme paritaire employeur/salarié, sur leur proposition.

Les conseils sectoriels, par leur présidence, pourraient inviter à participer tout représentant d'instances ou tout expert susceptible d'éclairer les travaux du conseil.

7. Publicité et diffusion des travaux

Les avis seraient rendus aux ministres et secrétaire d'Etat chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Selon l'opportunité, les travaux seraient transmis pour information aux :

- aux commissions professionnelles consultatives (CPC) concernées des différents ministères, au Conseil national de l'industrie et à la Commission nationale des services, à la Commission des titres d'ingénieur
- au Réseau emploi compétences (France Stratégie) et aux Observatoires régionaux Emploi Formation (OREF)
- à la conférence des Présidents d'Université (CPU) et aux Conseils de perfectionnement concernés, etc.
- au Conseil national éducation-économie (CNEE), au Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

B. Relancer les conseils de perfectionnement

Pour ce qui concerne l'échelon territorial, le groupe de travail « rénovation des diplômes professionnels » du CNEE est parvenu à la conclusion que l'introduction des conseils de perfectionnement avait constitué une réelle avancée, en ce qu'ils constituent toujours le principal lieu de regard croisé sur les formations universitaires entre des acteurs socio-économiques et les porteurs de ces diplômes.

Il est toutefois apparu que ces instances n'avaient pas encore révélé tout leur potentiel (cf. II. Diagnostic), notamment en vue de permettre l'association des professionnels à la définition et à l'adaptation des diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur.

Les propositions suivantes visent donc à permettre de donner à ces conseils toute leur place dans les systèmes territoriaux d'enseignement supérieur au service d'une



meilleure insertion professionnelle des étudiants et d'une relation formation-emploi plus fonctionnelle.

1. Généralisation

L'article L-611-2 du Code de l'éducation, introduit par la loi du 22 juillet 2013, dispose que les établissements d'enseignement supérieur peuvent instituer en leur sein un ou plusieurs conseils de perfectionnement des formations comprenant des représentants des milieux professionnels.

Partant du constat que le dialogue permis par ces instances était essentiel, le groupe de travail propose que tous les établissements de l'enseignement supérieur inscrivent dans leurs statuts et dans les plus brefs délais l'institution de conseils de perfectionnement

2. Clarification des missions

Le groupe de travail propose également une clarification des missions des conseils de perfectionnement.

Sans leur retirer la possibilité de se saisir d'autres objets de discussion, les missions suivantes pourraient a minima leur être reconnues :

- a. **Pôle d'information sectoriel** : les conseils de perfectionnement rassemblent les informations au sujet des formations, des diplômés et de leur insertion ou poursuite d'études dans le périmètre considéré. Ses membres sont informés des données et analyses disponibles concernant les évolutions économiques et sociales constituant l'environnement local, régional, national voire international des diplômés.
- b. **Réflexion sur l'évolution des formations** : Les conseils de perfectionnement doivent permettre de co-élaborer des propositions d'orientations générales d'évolution des formations et certifications concernées, pour tout sujet relevant de la compétence de l'établissement (maquettes de formation, stages, jury, compétences additives), à l'attention des porteurs de projet et des présidents du/des établissement(s).

Ils doivent enfin pouvoir être saisis par les porteurs de projet ou présidents d'établissement pour toute question relative au positionnement des formations dans l'environnement économique et social.

3. Précisions concernant le champ de compétences, le positionnement, la composition et la présidence, respectant la liberté des établissements

L'article L-611-2 du Code de l'éducation, introduit par la loi du 22 juillet 2013, dispose que les règles relatives à la composition et au fonctionnement de ces conseils sont fixées par les statuts de l'établissement.

Le groupe de travail souhaite que les établissements d'enseignement supérieur ou les COMUE conservent une pleine initiative en la matière, indispensable pour permettre une animation efficace de ces structures.

Il serait néanmoins important que certains principes se voient plus clairement définis pour faciliter la mise en place des conseils sur l'ensemble du territoire et au bénéfice de l'ensemble des formations

- a. Le **champ de compétences** d'un conseil de perfectionnement devrait correspondre à l'ensemble des formations relevant d'un ou plusieurs secteurs économiques, et ne pas se limiter comme parfois observé à un seul diplôme, afin d'éviter la démultiplication des instances, de garantir le partage d'analyse au sein d'un même secteur et de préserver les conditions d'une participation effective des professionnels.
- b. Le **positionnement** : les conseils de perfectionnement peuvent être créés au niveau d'un établissement mais peuvent également l'être avantageusement à l'échelle d'un site ou d'une communauté d'universités et d'établissements (COMUE).
- c. La **composition** : Les acteurs socio-économiques concernés par un conseil de perfectionnement ne sont pas seulement des acteurs locaux disponibles. Ce sont celles et ceux qui peuvent, de par leur activité professionnelle ou leur action au sein d'instances représentatives, apporter des informations, un regard, des analyses et des propositions aux porteurs de projet.
- d. La **présidence** du conseil de perfectionnement devrait de droit revenir à un acteur socio-économique, conformément aux recommandations de la Feuille de route sociale issue de la Grande conférence sociale de juillet 2013.

4. Articulation avec les conseils sectoriels nationaux

Le groupe de travail propose que chaque conseil de perfectionnement identifie le(s) conseil(s) sectoriel(s) national(aux) pertinents, en vue de permettre une communication des travaux et un échange d'information réciproque efficace et facilité.

Les conseils de perfectionnement doivent disposer d'un accès privilégié aux travaux des conseils sectoriels nationaux pour mener à bien leurs missions.

**CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU
GROUPE DE TRAVAIL CONSACRE A LA
RENOVATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS
VOLET « ENSEIGNEMENT SCOLAIRE »**

Conclusions du groupe de travail consacré à la rénovation des diplômes professionnels - Volet « enseignement scolaire »

Animateur du groupe : M. Mohamed el Barqioui (UPA)

I. Contexte	2
II. Diagnostic : un dispositif existant qui doit être renforcé pour permettre une association suffisante et effective des professionnels à l'adaptation des diplômes 3	
III. Leviers d'action	5
<i>A. Donner aux professionnels des possibilités équitables et diverses d'investissement dans les processus de concertation.....</i>	<i>6</i>
1. Développer des modalités complémentaires de recueil d'informations auprès des professionnels à l'appui des travaux des CPC.....	6
2. Assurer la formation des professionnels destinés à siéger en CPC.....	6
3. Valoriser l'implication des professionnels dans les travaux des CPC par la reconnaissance des blocs de compétences développés dans l'exercice de leur mandat et permettant à terme une validation des acquis de l'expérience.....	7
4. Dégager des moyens raisonnés et adaptés pour permettre la présence effective de professionnels en CPC et en particulier des salariés en poste sur les métiers visés et des employeurs issus des TPE-PME	7
5. Acter une différenciation des profils-types des professionnels à mobiliser selon le format de réunion des CPC	10
6. Mettre en place des mécanismes (relecture, etc.) pour rendre plus accessibles les contenus des diplômes au monde professionnel	10
7. Associer de droit aux CPC des représentants des comités stratégiques de filières concernées (Conseil national de l'industrie, Commission nationale des services) et des Conseils sectoriels nationaux en cours d'installation dans l'enseignement supérieur	10
<i>B. Organiser progressivement la transformation digitale des méthodes de concertation : transparence, consultations multicanaux, communication</i>	<i>11</i>
1. Accroître la transparence tout au long du processus	11
2. Développer un système de concertation en ligne, en complément des processus existants	11
3. Assurer une plus grande publicité aux travaux des CPC	12
<i>C. Mutualiser les moyens et améliorer la coordination des travaux menés par les CPC placés auprès des différents ministères</i>	<i>12</i>

I. Contexte

Lors de sa réunion plénière du 3 décembre 2014, le Conseil national éducation-économie a acté le lancement effectif d'un chantier consacré à la rénovation des diplômes professionnels, dans le prolongement direct des décisions de la feuille de route sociale de juillet 2014. Celle-ci ambitionnait d'associer davantage les professionnels au dispositif de conception et de rénovation des diplômes afin de mieux répondre aux besoins en compétences des métiers et des filières.

L'animation du groupe a été confiée à M. Mohamed el Barqioui (Union Professionnelle Artisanale).

Le 14 octobre 2015, des premières recommandations émanant de ce groupe et concernant l'enseignement supérieur ont été adoptées par le CNEE en formation plénière. Y figuraient en particulier un appel à la création de conseils sectoriels nationaux et à la relance des conseils de perfectionnement en vue de favoriser le développement d'un dialogue sectoriel concret dans l'enseignement supérieur, tant au niveau national que territorial.

Ces propositions ont été, pour une large part, reprises par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 3 décembre dernier. Deux conseils sectoriels nationaux – dans le secteur du transport et du numérique – ont été installés courant décembre.

Le groupe de travail souhaite aujourd'hui présenter à l'ensemble des membres du CNEE les **conclusions de la réflexion concernant la rénovation des diplômes professionnels auxquelles il est arrivé sur le volet « enseignement scolaire »**.

Celles-ci ont pour **objectif principal de permettre aux professionnels de terrain de jouer pleinement leur rôle dans le processus d'élaboration des diplômes, au moyen d'un renforcement du dispositif des Commissions professionnelles consultatives (CPC)**.

Ces conclusions prennent la forme d'une liste de *leviers d'action potentiels* répondant à des *défis*.

Ces leviers constituent non pas des « recommandations » au sens strict mais des « **pistes de travail** » **ambitieuses que le groupe souhaite verser au débat, bien qu'ils n'aient pas systématiquement fait l'objet d'un consensus entre l'ensemble des membres du groupe de travail**.

Les implications budgétaires de chacun d'entre eux devraient, par ailleurs, faire l'objet d'une expertise.

Les membres du groupe de travail prennent acte de l'hétérogénéité des points de vues qui s'y sont exprimés et conviennent qu'il appartiendra aux pouvoirs publics, à partir de ce recueil large et ouvert de diverses pistes de travail, d'en vérifier l'acceptabilité, auprès

de l'ensemble des différentes parties prenantes, notamment au travers d'un dialogue approfondi avec les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. De surcroît, un premier examen en plénière du CNEE en janvier dernier a révélé, dans le cadre de la présentation et du recueil des observations sur ce document, des « zones de consensus fort » et des « zones de consensus faibles ».

Ces pistes de travail ont vocation à nourrir la réflexion interministérielle en cours dans le cadre de la mission d'évaluation de la politique de certification professionnelle, laquelle devra remettre au gouvernement ses propositions durant le premier semestre 2016.

Le groupe de travail va poursuivre ses réflexions au travers de l'ouverture d'un troisième chantier : l'accès progressif aux certifications pour des jeunes sortis sans qualification.

II. Diagnostic : un dispositif existant qui doit être renforcé pour permettre une association suffisante et effective des professionnels à l'adaptation des diplômes

Comme évoqué dans les recommandations adoptées sur le volet « enseignement supérieur » le 14 octobre dernier, un dialogue sectoriel et professionnel existe depuis 1972 pour les diplômes professionnels de l'enseignement scolaire et les BTS au travers des Commissions professionnelles consultatives (CPC) placées auprès du ministère chargé de l'éducation nationale.

Les auditions menées par le groupe de travail ont tout d'abord permis de confirmer **l'importance du dispositif des CPC eu égard à sa réelle valeur ajoutée dans le processus d'élaboration des diplômes**. Le principe de la participation des professionnels aux travaux de rédaction des diplômes, les phases d'étude et d'analyse conduites en amont de leur création/rénovation par ces professionnels, les débats au sein des CPC sont autant d'éléments qui renforcent la qualité des diplômes et leur crédibilité auprès du monde économique.

Toutefois, les auditions ont également permis d'identifier les **points de fragilité, d'interrogation ou de difficulté suivants dans le processus actuel de conception des diplômes professionnels conduit au travers des CPC** :

- La représentativité des professionnels mobilisés dans certaines CPC et certains groupes d'experts : équilibre à trouver entre permanents de branches professionnelles et de confédérations et « vrais professionnels » (« gens de métiers »), difficulté de mobilisation de la fonction publique et des associations, problème de disponibilité des salariés et des représentants de TPE-PME (en dehors du cas spécifique de l'artisanat) ; et ce alors que les TPE-PME constituent un vivier considérable d'emplois et que leurs points de vue diffèrent fréquemment de ceux des représentants des grandes entreprises.

- La nature des données disponibles pour la prise de décision et la préparation des dossiers d'opportunité préalable à la création/rénovation de diplôme : difficulté à mobiliser des données prospectives consolidées et partagées, inégale qualité de la production prospective des branches et des régions, difficultés statistiques de suivi des élèves, des apprentis et des jeunes professionnels liées aux différents périmètres des ministères, biais « identitaire » dans les discours de certains professionnels pour qui le diplôme est un objet symbolique, pour partie constitutif de l'identité d'un métier, de son avenir ou de sa disparition.
- La difficile coordination entre les travaux des différentes CPC des ministères (éducation nationale, agriculture, emploi et, depuis 2002, santé, affaires sociales, culture, jeunesse et sport), malgré la participation de représentants des différents ministères aux CPC du MENESR et, à l'inverse, la participation de représentants du MENESR aux CPC des autres ministères.
- L'existence « d'angles morts », notamment pour les fonctions supports (administratif, comptabilité, etc.) : difficultés spécifiques d'identification de représentants et de collecte de données sur l'évolution de certains métiers (conséquence de l'organisation parfois tubulaire de la représentation des professionnels).
- Des interrogations sur la structuration des diplômes, notamment face au défi de la transversalité et de la transférabilité des compétences, renvoyant à une nécessaire conciliation entre prise en compte des spécificités sectorielles d'exercice d'un métier et facilitation des mobilités professionnelles, au regard de trajectoires de moins en moins linéaires et de mutations économiques à fort impact sur les besoins en compétences ;
- La contestation par certains professionnels de diplômes dans lesquels ils ne reconnaissent pas suffisamment leur métier, phénomène qui peut notamment s'expliquer pour les raisons suivantes :
 - o Des différences en termes d'approche pour construire l'identité des diplômes : l'accent mis sur les « process » présentant l'avantage de mieux souligner la transférabilité des compétences entre différents secteurs, tandis qu'il peut aussi être choisi de mettre l'accent sur le « produit » (ex : le lait, le cuir) qui est quant à lui plus lisible et rassembleur pour les professionnels des secteurs considérés.
 - o Le « jargon » parfois utilisé.
 - o Les référentiels des diplômes professionnels ne sont pas et n'ont pas vocation à être des fiches de poste. Les diplômes professionnels ne sont pas des certificats de qualification professionnelle (CQP), certifications professionnelles délivrées au nom des branches professionnelles. Les deux types de certifications ont des finalités différentes : les diplômes professionnels sont des certifications nationales, valables sur tout le territoire, et ils recouvrent des compétences larges, transférables, permettant l'adaptabilité à différents types d'entreprises ou d'organisations. Ces compétences recouvrent des compétences

professionnelles mais aussi générales, dans la mesure où il s'agit de diplômes d'Etat devant permettre l'insertion professionnelle, mais aussi la formation du citoyen et la poursuite d'études.

- Une tension entre les activités réelles de celles et ceux qui exercent un métier et les activités décrites dans les référentiels, fruits d'une négociation au sujet des attendus d'un métier, d'autant que les activités réelles, pour un même métier, peuvent aussi être différentes sur le territoire, selon les types d'entreprises, leur taille, leur organisation.
- L'absence de consultation ou d'information systématique des CPC sur :
 - les recommandations produites par le ministère (Inspection générale de l'éducation nationale) quant au contenu et à l'organisation des formations correspondant aux certifications discutées en CPC, et sur lesquels peuvent s'appuyer par la suite les enseignants ;
 - la régulation et la programmation de la cartographie de l'offre de formation, qui relèvent de la compétence des Régions en association avec les recteurs.

Un consensus s'est dégagé au sein de groupe, autour de la **nécessité de travailler à une amélioration du dispositif, sans toutefois remettre en cause son économie globale.**

III. Leviers d'action

C'est pour répondre à une partie des défis soulevés par ces constats que la grande conférence sociale avait proposé une expérimentation consistant à confier à un binôme salarié/employeur, au sein des CPC, la charge de la rédaction du référentiel des activités et du référentiel de certification pour les compétences professionnelles.

Toutefois, au vu des difficultés nombreuses évoquées dans la mise en place de l'expérimentation du binôme salarié-employeur, et sans pour autant préjuger de son résultat, il a semblé important au groupe de travail d'envisager sans attendre des réponses alternatives aux difficultés identifiées ci-dessus.

Ces réponses prennent en compte la valeur d'usage spécifique et la valeur symbolique – très largement reconnue dans le groupe de travail - du diplôme, délivré par le ministère chargé de l'éducation nationale, au regard non seulement d'enjeux d'insertion professionnelle mais aussi d'élévation générale du niveau de connaissances, de culture et de compétences et de préparation à la poursuite d'études. L'importance de mettre en avant la complémentarité plutôt que la concurrence entre les différentes certifications existantes, accessibles par la formation initiale, la formation continue, la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), a également fait l'objet d'une attention soutenue.

Le groupe de travail « rénovation des diplômes professionnels » du CNEE souhaite verser au débat une pluralité de leviers d’actions envisageables pour relever les 3 grands défis suivants :

- Donner aux professionnels des possibilités équitables et diverses d’investissement dans les processus de concertation ;
- Organiser progressivement la transformation digitale des méthodes de concertation : transparence, consultations multicanaux, communication ;
- Mutualiser les moyens et améliorer la coordination des travaux menés par les CPC placées auprès des différents ministres.

A. Donner aux professionnels des possibilités équitables et diverses d’investissement dans les processus de concertation

Au sein de ce premier levier d’actions, différentes pistes de travail, non exclusives, ont été envisagées. Elles ont pour principal objectif de renforcer la disponibilité, pour la participation aux CPC, de salariés en poste sur les métiers visés et d’employeurs de TPE-PME dont on observe que, en dehors du cas spécifique de l’artisanat, la présence effective en CPC est insuffisante.

1. Développer des modalités complémentaires de recueil d’informations auprès des professionnels à l’appui des travaux des CPC

Afin de nourrir les travaux des groupes d’experts des CPC, il conviendrait d’élargir le recours à des modalités additionnelles de recueil d’informations, notamment auprès de professionnels non nécessairement mandatés par les organisations syndicales d’employeurs ou de salariés :

- groupes-miroirs ;
- auditions ;
- focus groupes décentralisés ;
- consultations électroniques (cf. C.) ;
- ...

Il s’agirait ici simplement de procéder, sous le contrôle des membres des CPC, y compris membres des organisations syndicales d’employeurs et des organisations syndicales salariés, à un recueil d’informations.

2. Assurer la formation des professionnels destinés à siéger en CPC

Dans l’objectif de faciliter la participation de l’ensemble des professionnels aux CPC ou aux groupes d’experts, il serait utile de veiller à ce que ceux-ci puissent bénéficier de formations, en présentiel ou au moyen d’outils numériques.

Cette mission pourrait être **assurée de manière mutualisée** pour l’ensemble des CPC placées auprès des différents ministères.

3. *Valoriser l'implication des professionnels dans les travaux des CPC par la reconnaissance des blocs de compétences développés dans l'exercice de leur mandat et permettant à terme une validation des acquis de l'expérience*

L'art. L. 6112-4 du code du travail (modifié par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen) dispose que : « Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification ».

Cette nouvelle disposition législative du code du travail ouvre des pistes pour penser les parcours syndicaux. L'enjeu est bien de **permettre aux mandatés par une organisation syndicale de salariés de valider des certifications, enregistrées au RNCP, qui visent non pas à exercer un mandat syndical, mais à valoriser des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un mandat, par exemple, au sein d'une CPC, en vue d'assumer tel ou tel emploi dans le secteur privé ou public.** En ce sens, l'exercice d'un mandat syndical est appréhendé comme une étape au sein d'un parcours professionnel qui peut être dynamique et ascendant.

Sachant que certains membres de groupes d'experts ne sont pas mandatés par une organisation syndicale, **cette disposition devrait pouvoir bénéficier aux salariés participant aux travaux des CPC en dehors de l'exercice d'un mandat syndical.**

4. *Dégager des moyens raisonnés et adaptés pour permettre la présence effective de professionnels en CPC et en particulier des salariés en poste sur les métiers visés et des employeurs issus des TPE-PME*

Les travaux du groupe ont permis de mettre à jour une difficulté particulière liée à la représentativité des professionnels mobilisés dans certaines CPC et certains groupes d'experts. Le problème de la disponibilité des salariés et des représentants de TPE-PME (en dehors du cas spécifique de l'artisanat) a été souligné à maintes reprises ; et ce alors que les TPE-PME constituent un vivier considérable d'emplois et que leurs points de vue diffèrent fréquemment de ceux des représentants des grandes entreprises.

Si la nécessité de se donner les moyens de permettre à tous de participer équitablement aux processus de concertation est unanimement partagée, différentes « pistes de travail » sont apparues pour répondre à ce défi, sans pour autant faire l'objet d'un consensus entre l'ensemble des membres du groupe de travail. Ces axes de réflexion sont toutefois reproduits dans l'encadré ci-après.

Un axe de proposition en revanche plus consensuel au sein du groupe a trait aux frais de déplacement. L'article 8 de l'arrêté du 20 août 2012 modifié relatif aux CPC instituées auprès du ministre chargé de l'éducation nationale prévoit que les fonctions des membres des CPC donnent lieu au paiement d'indemnités pour frais de déplacement dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur. Cette indemnisation est aujourd'hui assurée par les académies, en fonction du lieu de domiciliation des membres. Si, dans certains cas, les académies s'organisent pour avancer les frais, cette pratique n'est pas généralisée et cette situation peut être de nature à constituer un frein réel à la participation des professionnels, et en particulier des représentants des salariés. Afin de favoriser leur participation aux travaux des CPC, il serait utile de recommander à l'ensemble des académies de pratiquer l'avance des frais de déplacements, et ce de manière systématique.

Pistes de travail ayant fait l'objet de débats

Par principe, les fonctions de membres des CPC sont exercées à titre gracieux comme l'indique l'article 8 de l'arrêté du 20 août 2012 modifié relatif aux CPC instituées auprès du ministre chargé de l'éducation nationale. Pour les représentants salariés, les fonctions de membres de CPC peuvent donner lieu à autorisations d'absence (cas 1) ou congé (cas 2) et au maintien du salaire.

Différentes solutions ont été discutées en groupe de travail pour relever le défi de la libération du temps et de la compensation des efforts particuliers effectués par certains au bénéfice de tous, et ce plus particulièrement concernant les représentants employeurs comme salariés des TPE-PME (hors artisanat).

- *Prévoir un crédit supplémentaire d'heures de délégation créé spécifiquement pour permettre aux représentants salariés de siéger en groupe d'expert et en CPC ?*

Cette piste consisterait à reconnaître la participation des salariés aux travaux des CPC, assumant un mandat de représentant du personnel, comme ouvrant droit à un nombre d'heures de délégation supplémentaire ;

- *Réduire la charge revenant aux employeurs en prévoyant un mécanisme de « compensation » des absences des salariés dues aux travaux des CPC ? (cas 1)*

Dans le cas de l'autorisation d'absence, le salaire maintenu assorti des cotisations sociales obligatoires est à la charge de l'employeur. Celui-ci assume ainsi, seul, les charges relevant d'une mission d'intérêt général au sein de son secteur économique. Les entreprises ont certes un intérêt partagé à ce que des professionnels soient impliqués dans l'élaboration des diplômes (point de vue macroéconomique), mais elles peuvent avoir un intérêt économique à ce que les professionnels mobilisés ne soient pas leurs propres salariés puisque ceux-ci seraient nécessairement amenés à être temporairement absents de leur poste de travail (point de vue microéconomique). C'est particulièrement le cas des TPE ou des PME. Pour réduire les effets de ce fossé entre intérêts macro et micro des employeurs, et favoriser la participation des salariés, il serait envisageable de prévoir un mécanisme de prise en charge, notamment sur fonds publics ou de la formation professionnelle, d'une compensation financière de tout ou partie des salaires correspondants à la durée de mobilisation des salariés dans le cadre des CPC.

- *Poser les fondements d'un droit opposable à l'autorisation d'absence avec maintien de rémunération pour participer aux travaux des CPC ? (cas 2)*

Dans le cas du congé posé pour participer aux CPC par le salarié, celui-ci assume seul une mission d'intérêt général sur son temps personnel. L'employeur n'assume aucun surcoût. Cet état de fait, consistant à ce qu'un salarié participe à une mission présentant un intérêt économique et social, sur son temps personnel, n'est pas satisfaisant non seulement au regard des conditions de mise en œuvre du dialogue social mais aussi au regard de la volonté, maintes fois réaffirmée, que les professionnels « gens de métiers », soient réellement mobilisés lors des opérations de création et de rénovation des diplômes. Certains membres du groupe de travail soulignent qu'il pourrait être souhaitable de considérer la participation des salariés aux travaux des CPC comme ouvrant un droit opposable à une autorisation d'absence et à un maintien de la rémunération par l'employeur, et ce, que le salarié soit membre ou non d'une institution représentative du personnel. Cette piste de travail pourrait s'articuler avec le mécanisme de prise en charge notamment sur fonds publics ou de la formation professionnelle, évoqué au point précédent.

5. *Acter une différenciation des profils-types des professionnels à mobiliser selon le format de réunion des CPC*

- En formation plénière, est souhaitée la mobilisation de « représentants généralistes » employeurs et salariés, dotés d'une mémoire des dossiers et d'une vision transversale. Leur principale fonction, politique, est d'assurer un relais ascendant et descendant de l'information avec les acteurs professionnels de la branche qu'ils représentent.
- En groupe d'experts, est en revanche souhaitée la mobilisation de professionnels qui soient des « gens de métier » dans une logique de représentation « à la mission ».

6. *Mettre en place des mécanismes (relecture, etc.) pour rendre plus accessibles les contenus des diplômes au monde professionnel*

- Faire de la fiche RNCP un médiateur plus usité qu'il ne l'est actuellement. Travailler pour cela avec la CNCP à l'évolution de la présentation des fiches en fonction notamment des enjeux actuels de transversalité, de mobilité et de sécurisation des parcours professionnels.
- Diffuser des recommandations rédactionnelles à l'attention des chefs de projets et des groupes d'experts des CPC.

7. *Associer de droit aux CPC des représentants des comités stratégiques de filières concernées (Conseil national de l'industrie, Commission nationale des services) et des Conseils sectoriels nationaux en cours d'installation dans l'enseignement supérieur*

Afin d'irriguer les réflexions des CPC à l'aide des travaux portés par les filières, et dans le prolongement de l'avis rendu par la section Emploi et compétences du Conseil national de l'industrie (CNI) en octobre 2015, il conviendrait d'associer de droit aux CPC des représentants des comités stratégiques de filière (CSF) du CNI ou des structures similaires en cours de création au sein de la Commission nationale des services (CNS).

Il serait également pertinent, en vue de garantir la bonne articulation de la réflexion avec les travaux menés dans le champ des diplômes de l'enseignement supérieur, d'intégrer aux CPC des représentants des conseils sectoriels nationaux, nouveaux espaces de dialogue sectoriel entre les acteurs de l'enseignement supérieur et les acteurs socio-économiques à l'échelle nationale (en cours d'installation).

B. Organiser progressivement la transformation digitale des méthodes de concertation : transparence, consultations multicanaux, communication

1. Accroître la transparence tout au long du processus

- Publier en ligne les **ressources documentaires des CPC sur un site interministériel dédié et accessible à tous** :
 - o Ordres du jour
 - o Contrats d'études prospectives et autres études
 - o Dossiers d'opportunité
 - o Projets de référentiels
 - o Compte-rendu de réunions

Ce site devrait être aisément identifiable par les professionnels.

Exemple : « **fabrique-des-diplomes.gouv.fr** »

Certaines ressources produites par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), le Réseau emploi Compétences (REC), les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) ou les observatoires de branches pourraient également y être mises à disposition.

- Publier l'« **empreinte collaborative** » de chaque diplôme pour mettre en évidence l'association des professionnels à leur élaboration, s'inspirant du dispositif d'« empreinte législative » qui permet, au niveau des institutions européennes, de suivre les actions d'influence à toutes les phases d'un processus de décision en publiant la liste de l'ensemble des partenaires rencontrés.

2. Développer un système de concertation en ligne, en complément des processus existants

- Instaurer, dans le cadre d'une expérimentation, une phase de consultation en ligne ouverte pendant une durée limitée (à définir) sur les projets de Référentiels d'Activités Professionnelles et les Référentiels de compétences, avant soumission aux plénières des CPC.

Pour permettre l'efficacité et l'effectivité du processus de consultation, une bonne information des professionnels concernés devra alors être prévue. De même, une réflexion spécifique quant aux méthodes à retenir pour l'organisation des consultations devra être menée.

Une synergie avec les travaux engagés par le Conseil national du numérique en vue de permettre la mise en place d'une plate-forme *open source* de consultation publique pourrait être envisagée.

3. *Assurer une plus grande publicité aux travaux des CPC*

- Annoncer systématiquement à la presse spécialisée des branches/filières concernées les créations/rénovations de diplômes.
- Mobiliser les branches professionnelles concernées pour qu'elles diffusent des messages d'information à leurs membres sur les processus de création/rénovation en cours.

C. Mutualiser les moyens et améliorer la coordination des travaux menés par les CPC placés auprès des différents ministères

L'exigence de coordination renforcée des travaux conduits par les CPC fait d'ores-et-déjà l'objet d'une attention particulière au sein des différents ministères concernés. Cette dynamique gagnerait aujourd'hui à être confortée et consolidée.

Plusieurs modalités de mise en œuvre sont envisageables, et sont pour partie fonction de l'évolution des missions de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui sera retenue par le gouvernement à l'issue de la mission d'évaluation des politiques publiques en cours.

Une option particulièrement intéressante réside en **l'adoption d'un protocole ou d'une feuille de route commune aux différents ministères, auprès desquels sont placés des CPC, programmant les actions à réaliser de manière conjointe et les moyens à mettre en commun.**

Le document évoqué ci-dessus, prenant appui sur la coordination déjà existante entre les ministères concernés notamment dans le cadre de groupes de travail, pourrait **en particulier viser la réalisation des objectifs suivants :**

1. ***Elaborer une culture commune*** entre l'ensemble des acteurs des CPC ;
2. ***Mieux traiter des questions de transversalité et de transférabilité des compétences***, notamment dans le contexte de l'introduction des blocs de compétence ;
3. *Assurer la formation des professionnels destinés à siéger en CPC ;*
4. ***Prévoir des commandes conjointes d'étude d'analyse de l'activité et des compétences*** en particulier lorsqu'elles nécessitent une approche commune à plusieurs Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et/ou Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) ou encore pour pallier l'actuelle hétérogénéité des productions ;

5. ***Mettre l'accent sur la problématique spécifique aux fonctions supports ou métiers transversaux ;***
6. ***Elaborer des référentiels d'activités professionnelles partagés entre différents secteurs et différents certificateurs ;***
7. ***Assurer la publicité et la transparence des travaux (cf. C.) ;***
8. ***Généraliser le recours à des analyses d'opportunité portant sur l'ensemble des niveaux de diplômes d'une même filière, et non plus sur un seul diplôme. Ce travail sur un continuum de plusieurs niveaux de qualification permettrait de mieux prendre en compte la part des effectifs de chaque formation qui se dirige non pas vers l'insertion professionnelle mais vers la poursuite d'études, et de favoriser la capitalisation et la synthèse des données entre certificateurs.***

De manière transversale aux 8 points ci-dessous, le protocole (ou la feuille de route) devra prendre en compte l'enjeu d'articulation entre les travaux des CPC et des conseils sectoriels nationaux (CSN), en cours de structuration pour l'enseignement supérieur.

Le contenu de ce protocole pourrait être discuté avec les professionnels, au travers de l'organisation d'une **réunion annuelle des co-présidents de CPC, de Commissions pédagogiques nationales des IUT et de CSN de l'enseignement supérieur.**

La réalisation des objectifs précités suppose **l'octroi de moyens** permettant notamment de passer commande d'études qualitatives et quantitatives, consistant à décrire un état des lieux ou se situant sur un registre prospectif.

PIECE JOINTE 2 : NOTES DE LA DREIC DU MENESR SUR LES ASPECTS EUROPEENS

La délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération (DREIC) du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) a produit deux notes pour la mission.

Ces deux notes qui suivent, présentent respectivement :

- des éléments de description et d'analyse des « instruments européens de transparence et de certification en matière d'éducation, de formation et de diplômes » (décembre 2015) ;
- des éléments de « comparaisons internationales » sur la certification professionnelle (janvier 2016).

**ELEMENTS DE DESCRIPTION ET D'ANALYSE DES
« INSTRUMENTS EUROPEENS DE
TRANSPARENCE ET DE CERTIFICATION EN
MATIERE D'EDUCATION, DE FORMATION ET DE
DIPLOMES » (DECEMBRE 2015)**

LES INSTRUMENTS EUROPEENS DE TRANSPARENCE ET DE CERTIFICATION EN MATIERE D'EDUCATION, DE FORMATION ET DE DIPLOMES

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit dans son article 26 la libre circulation des personnes. Cette libre circulation se traduit notamment par le droit à la formation des jeunes et des étudiants dans les pays de l'Union.

Ce droit à la mobilité est conditionné par la reconnaissance académique des diplômes, acquis dans le pays d'origine ou dans un autre pays européen. Celle-ci permet à un jeune ou à un étudiant d'entreprendre ou de poursuivre des études dans un autre Etat membre dans le cadre d'une mobilité individuelle ou d'une mobilité organisée.

Dans ce cadre, des instruments européens de transparence et de certification en matière d'éducation, de formation et de diplômes sont mis en place au sein de l'Union européenne :

- un système européen de crédit dans l'enseignement supérieur (ECTS) ;
- un système de reconnaissance des acquis de la mobilité dans l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) ;
- une assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ -EQAVET) ;
- un portefeuille de compétences européen (EUROPASS) ;
- un portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) ;
- un cadre européen des certifications (CEC) ;
- une classification européenne des compétences/aptitudes, des certifications et des métiers (ESCO).

En complément, au niveau national, des centres européens d'information et/ou des points nationaux de coordination ont pour mission de donner toute information utile sur les procédures de reconnaissance académique et professionnelle dans les pays concernés.

L'organisation varie selon les pays. En France, il existe :

- la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) ;
- le Centre français de reconnaissance des diplômes ENIC-NARIC;
- le Centre national Europass
- le point de référence EQAVET : le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation (CNEFOP)

I. Les outils européens

➤ European Credit transfer system (ECTS) : le système européen de crédit dans l'enseignement supérieur

1. Définition

Un **système de crédits** est une méthode qui permet d'attribuer des crédits à toutes les composantes d'un programme d'études en premier et second cycle de formation. La définition des crédits au niveau de l'enseignement supérieur se base sur les paramètres suivants : charge de travail de l'étudiant, nombre d'heures de cours et objectifs de formation.

Le système européen de transfert et d'accumulation de crédits est un système centré sur l'étudiant, basé sur la **charge de travail à réaliser par l'étudiant** afin d'atteindre les objectifs du programme qui se définissent en termes de **connaissances et de compétences à acquérir**.

2. Objectifs

L'ECTS facilite la lecture et la comparaison des programmes d'études pour tous les étudiants, tant locaux qu'étrangers. Il facilite également la mobilité et la reconnaissance académique. L'ECTS aide les universités à organiser et à réviser leurs programmes d'études. Le système peut s'utiliser dans le cadre de programmes et de modes d'enseignement diversifiés. Il renforce l'attractivité de l'enseignement supérieur européen pour les étudiants d'autres continents.

3. Evolution

L'ECTS a été mis en place en 1999 dans le cadre du **Processus de Bologne** et concerne, ainsi, 47 pays. L'ECTS est le seul système de crédits qui ait été expérimenté et utilisé avec succès en Europe. Mis en œuvre à l'origine pour assurer le transfert de crédits, l'ECTS a permis de faciliter la reconnaissance académique des périodes d'études réalisées à l'étranger, et de développer qualitativement la mobilité des étudiants en Europe. Depuis peu, l'ECTS évolue vers un système d'accumulation de crédits mis en œuvre au plan institutionnel, régional, national et européen. Tel est l'un des objectifs clés de la Déclaration de Bologne de juin 1999.

4. Calendrier

Dans le cadre du Processus intergouvernemental de Bologne qui bénéficie du soutien de la Commission européenne :

- un groupe de travail ad hoc a été constitué pour proposer une version révisée du Guide de l'utilisateur ECTS. Un projet devrait être disponible au printemps 2014 pour être soumis à consultations. La feuille de route du Processus prévoit: *"to work to ensure that the ECTS Users' Guide fully reflects the state of on-going work on learning outcomes and recognition of prior learning"*;
- une Conférence ministérielle à Erevan en 2015

➤ **European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) : le système de reconnaissance des acquis de la mobilité dans l'enseignement et la formation professionnels**

1. Définition

ECVET est un **cadre méthodologique commun**, conçu pour l'enseignement et la formation professionnels, afin de décrire les **certifications** en termes d'« unités ».

ECVET permet ainsi de détailler et d'attester les acquis d'apprentissage d'une personne, puis d'accumuler et transférer ces acquis (validés par les unités) en vue de l'obtention d'une certification professionnelle.

Une unité correspond à un acquis d'apprentissage : des connaissances, des aptitudes, des compétences. Des crédits sont attribués à chacune de ces unités.

2. Objectifs

- ECVET vise à dépasser les frontières des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels

Un apprenant ayant passé certaines périodes de formation dans un autre pays européen, a ainsi la possibilité de faire reconnaître ces périodes dans son pays d'origine comme faisant partie intégrante de sa formation.

- ECVET vise à favoriser le rapprochement de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur

Un apprenant dispose de plus d'opportunités de mobilité entre les différentes composantes d'un même système national.

- ECVET prend en considération les résultats de l'apprentissage informel et en assure la reconnaissance

Un apprenant à l'extérieur du système formel d'enseignement peut également se voir reconnaître ses acquis (dans la mesure des possibilités offertes par la législation nationale).

- ECVET vise à faciliter les transferts entre les systèmes nationaux – et non à remplacer ces systèmes

Les États membres sont libres de participer à la mise en œuvre. Ils ont été appelés, à titre volontaire, à appliquer progressivement des mesures en vue d'utiliser ECVET à partir de 2012.

3. Evolution

La Recommandation du Parlement européen et du Conseil établissant les principes du système ECVET a été adoptée le 18 juin 2009. Afin de soutenir sa mise en œuvre, plusieurs initiatives ont été prises :

- **Le réseau européen ECVET**

Un « *groupe de représentants nationaux* » (dit « *users group* ») a été mis en place au sein de ce réseau. Il est composé de représentants des États membres et est chargé de la promotion d'ECVET au plan national auprès des autorités compétentes. La France y est représentée par l'Agence Erasmus+France /Education Formation.

- **Un secrétariat « ECVET TEAM »**

Ce secrétariat est destiné à appuyer et animer le réseau européen. Il propose différents services, dont un site internet, des sessions d'information/formation et séminaires, des interventions à la demande.

- **Deux appels à projets européens**

Deux appels à projets européens spécifiquement dédiés à l'examen des conditions de mise en œuvre d'ECVET ont été lancés, l'un en 2008 et l'autre en 2010. La DGEESCO a conduit un projet sous le titre de MENECEVET.

A la suite de ce projet européen, le MENESR a produit trois textes réglementaires relatifs au baccalauréat professionnel. Ces trois textes visent à favoriser la mobilité pour les apprenants de la formation professionnelle et à permettre la reconnaissance de cette mobilité dans le baccalauréat professionnel, soit dans le cadre des unités obligatoires de ce diplôme, soit dans le cadre d'une unité facultative dite de « mobilité » (EuropMobipro). Ces dispositions soutiennent ainsi, en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, la mise en œuvre de la recommandation européenne ECVET.

- **Intégration au budget des agences nationales la part consacrée au fonctionnement des équipes ECVET depuis 2014.**

Subvention européenne 2016 : 57 400 euros.

4. Fonctionnement

- **Équipes nationales d'experts attachées aux agences nationales:**

En France, les experts sont nommés par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, avec le soutien de l'agence nationale l'Agence Erasmus +France /Education Formation qui est en charge de la mise en œuvre du plan de travail.

L'équipe experts ECVET France est composée de 7 personnes avec pour mission l'accompagnement des certificateurs, la promotion et la valorisation des dispositions relatives à la prise en compte de la recommandation ECVET.

Un comité de pilotage présidé par le MENESR et la DGEFP valide le programme d'actions.

5. Calendrier

- **Forum ECVET 2015 Barcelone** : 160 parties prenantes, 60 acteurs économiques

- **priorités pour 2016 (en cours de validation)** conclusions du meeting « user group » et meeting « coordination des équipes nationales d'experts ECVET » de décembre 2015 à Barcelone :

- développer la visibilité des acquis d'apprentissage dans le processus de validation
- rechercher les synergies avec les autres instruments européens en particulier EQF
- réviser le guide de l'utilisateur
- intensifier les échanges portant sur ECVET au niveau national

➤ **Assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ)**
(EQAVET : European quality assurance in vocational education and training)

1. Définition

En 2009, les États membres et la Commission européenne ont mis en place un outil de référence pour les décideurs politiques - le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) - en vue de promouvoir et de contrôler l'amélioration continue des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels.

Il s'agit d'un système volontaire qui respecte l'autonomie des gouvernements nationaux et peut être utilisé par les autorités publiques et les autres organismes impliqués dans l'assurance qualité. Les États membres sont encouragés à utiliser ce cadre et à élaborer une approche nationale qui implique tous les acteurs concernés. Cette approche doit inclure l'établissement de points de référence nationaux en matière d'assurance qualité, ainsi qu'une participation active au sein du réseau européen correspondant.

La Commission européenne soutient les États membres, en particulier grâce à la mutualisation des bonnes pratiques.

2. Objectifs

- **un outil de référence pour aider les États membres et les pays participants à développer, à améliorer, à piloter et à évaluer la qualité de leurs propres systèmes d'enseignement et de formation professionnels ;**
- **une nouvelle impulsion pour améliorer la transparence et, par conséquent, pour développer la mobilité, en offrant un outil commun pour mettre en place des pratiques de gestion de la qualité ;**
- **un appui à la mise en œuvre du Cadre européen des certifications (CEC) et du Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET).**

3. Fonctionnement

En tant qu'instrument de référence, ce Cadre apporte des éléments de méthodologie qui aideront les États membres à évaluer de manière claire et cohérente si les actions nécessaires à l'amélioration de la qualité de leurs systèmes d'EFP ont été réalisées et/ou si elles nécessitent un réexamen.

Cette méthodologie s'appuie sur :

- un cycle en quatre phases (planification, mise en œuvre, évaluation et réexamen) décrites pour les systèmes et les prestataires d'EFP;
- des critères de qualité et des descripteurs indicatifs pour chaque phase du cycle ;
- des indicateurs communs qui permettent d'évaluer les objectifs, les moyens, les processus et les résultats de la formation. Certains indicateurs sont fondés sur des données statistiques, d'autres sont d'ordre qualitatif.

L'accent est porté sur une culture de l'amélioration de la qualité et de la responsabilité à tous les niveaux, à savoir aux niveaux des systèmes d'EFP, des prestataires d'EFP et de la délivrance des diplômes.

Une place importante est accordée à l'autoévaluation systématique. Elle comprend des mécanismes d'évaluation interne et externe qui doivent être définis par les États membres.

4. Evolution

En 2014 ont été publiés des bonnes pratiques "assurance qualité" dans les formations professionnelles initiales reposant sur l'alternance.

En 2015, le soutien financier aux points nationaux de référence CERAQ (EQAVET) a été engagé à hauteur de 1 500 000 euros dont 65 004 euros pour la France (programme Erasmus +). Ce soutien

fait suite à l'évaluation externe du développement de la recommandation lancée en 2013 qui a démontré les insuffisances des ressources des points nationaux pour atteindre leurs objectifs en termes de développement de la recommandation.

L'évaluation externe a mis en exergue certains manques (apprentissage en situation de travail, l'approche par les acquis d'apprentissage, l'assurance qualité de la conception, de l'évaluation et de la certification) de la recommandation qui ont été réaffirmés en 2014, dans le rapport de la Commission au Parlement européen et au conseil sur la mise en œuvre de la recommandation.

Lors du **forum annuel de juin 2015** en Lettonie, le réseau a acté le fait de développer de **nouveaux critères qualités, descripteurs et indicateurs** sur ces sujets manquants. Un groupe de travail est en cours d'installation pour mener à bien cette mission, et la production de guides est programmée (réseau EQAVET+).

Pour 2016, les priorités sont de **renforcer l'information sur le développement de la recommandation** dans les pays membres (site internet, informations qualitatives à jour) et d'enrichir les **bases de données qualitatives et quantitatives** (lancement d'une enquête par le secrétariat).

Au second trimestre 2016 est prévu le Forum annuel qui pour la première fois sera couplé avec le forum annuel des points nationaux de référence. Plusieurs Peer Learning Activities se dérouleront en 2016 et 2017.

➤ EUROPASS : le portefeuille de compétences européen

1. Définition

Europass s'adresse aux lycéens, apprentis, collégiens, étudiants, demandeurs d'emploi ou salariés. C'est un ensemble de cinq documents qui leur permet de présenter clairement leurs connaissances, aptitudes, compétences et qualifications dans toute l'Europe.

Deux documents sont en accès libre et doivent être complétés par les citoyens européens:

- le **CV** présente les compétences et les qualifications de manière claire ; outil le plus connu, utilisé par 14 millions de personnes en 2015.
- le **Passeport de Langues** est un outil d'autoévaluation des compétences et qualifications linguistiques.

Trois autres documents sont délivrés par des autorités compétentes en matière d'enseignement et de formation:

- l'**Europass Mobilité** permet de résumer les connaissances et compétences acquises lors d'une mobilité d'études ou de stage en entreprise dans un autre pays européen. Il est mis en place par tout type d'établissement ou organisme qui désire valoriser la qualité des parcours de mobilité de ses apprenants ;
- le **Supplément au Diplôme** décrit les savoirs et compétences acquis par les titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur. Il est mis en place par les établissements d'enseignement supérieur ;
- le **Supplément au Certificat** décrit les connaissances et compétences acquises par les détenteurs de certificats, de titres ou de diplômes de l'enseignement et de la formation professionnels. Il est en accès libre, depuis le répertoire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

2. Objectifs

- Aider les citoyens à exprimer clairement leurs compétences et qualifications pour trouver un emploi ou poursuivre une formation;

- Aider les employeurs à comprendre les compétences et qualifications de leurs futurs collaborateurs;
- Aider les établissements d'enseignement et de formation à communiquer sur le contenu de leurs programmes, à valoriser leur offre de formation à l'échelle européenne et à mettre en évidence les compétences validées par leurs diplômes.

3. Fonctionnement

La gouvernance de l'Europass est assurée par les centres nationaux Europass et le Cedefop.

- Le Cedefop héberge et pilote le portail Europass, intervient en appui aux points nationaux, et contribue avec son expertise au développement conceptuel du cadre de travail Europass.
- En France, le Centre National Europass est intégré à l'Agence Erasmus+/Education Formation. Le groupe de mise en œuvre composé du ministère de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue Social, (la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, du ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (Délégation aux Relations Européennes et Internationales et à la Coopération, la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire et de la Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle) se réunit deux fois par an et contribue à la rédaction du plan de travail, aux objectifs prioritaires et activités à réaliser, tout en veillant à la cohérence des enjeux stratégiques nationaux et européens.

Subvention allouée à la France 2016 : 122 300 euros

4. Evolution et calendrier

- **2004 : le Cadre européen unique pour la transparence des qualifications et des compétences Europass**

Adopté par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen le 15 décembre 2004, ce cadre est reconnu et identique dans 34 pays d'Europe.

- **2012 : « Passeport européen des compétences »**

Depuis décembre 2012, la trame du CV a été modernisée et l'ensemble des documents Europass, ainsi que d'autres documents utiles à la recherche d'un emploi (lettres de recommandation, contrats de travail, etc.) peuvent désormais être insérés dans ce portefeuille électronique.

- **2013 : échec de « l'Europass Expérience »**

Ce document, destiné à consigner les compétences acquises dans un contexte informel (voire au-delà, ce qui conduirait à la disparition de l'Europass Mobilité), n'a pas vu le jour en 2013, comme le souhaitait pourtant la Commission européenne. En effet, les Etats membres ont contesté le fait que la Commission élabore et lance un nouveau document Europass sans le soumettre à leur avis, contrairement aux dispositions - très claires sur ce point - de la base légale.

- **2014 : projet de « fusion » d'outils**

Dès 2014, la Commission entend étudier la "fusion" éventuelle des outils au service de la transparence que sont Europass et le portail CEC/Ploteus (*Ploteus : portail sur l'offre de formation européenne*), alors même qu'aucun de ces dispositifs, actuellement en cours de développement, n'est en réalité pleinement opérationnel. C'est la raison pour laquelle, fin 2013, la France a indiqué à la Commission qu'elle souhaitait que la réflexion à venir porte sur le rapprochement des différents outils existants plutôt que sur leur "fusion".

- **2015 – volonté de la commission de promouvoir la synergie des outils Europass, Ecvet, CEC**

- **2016** – Modernisation prévue de l'outil. Projet de créer « le passeport européen des compétences » regroupant les 5 documents Europass.

➤ EURES : Le Portail européen sur la mobilité de l'emploi

1. Définition

EURES (EUROpean Employment Services - services européens de l'emploi) est un **réseau de coopération formé par les services publics de l'emploi**. Les organisations syndicales et patronales participent également en tant que partenaires. L'objectif du réseau EURES est de **faciliter la mobilité des travailleurs** au sein des États membres de l'Union européenne et de l'Association européenne de libre-échange (AELE : Norvège, Liechtenstein, Islande et Suisse).

2. Objectifs

EURES soutient la mobilité et s'engage pour que l'**accès aux marchés du travail** des Etats partenaires d'Europe soit garanti équitablement à tous les citoyens intéressés par la mobilité.

EURES veut intensifier les **échanges interrégionaux et transfrontaliers** des offres d'emploi et des demandes d'emploi.

EURES s'emploie à augmenter la **transparence et l'échange d'informations** sur les marchés européens du travail en fournissant des renseignements de base sur les conditions de vie et de travail ainsi que sur les questions d'assurances sociales des Etats partenaires.

➤ Le cadre européen des certifications (CEC) - European Qualifications Framework (EQF)

1. Définition

Le cadre européen des certifications (CEC) fait office d'outil de transposition pour **faciliter la lecture des certifications nationales dans toute l'Europe**, favorisant ainsi la mobilité des travailleurs et des apprenants d'un pays à l'autre et facilitant leur éducation et leur formation tout au long de la vie.

2. Objectifs

Le CEC a pour objectif d'établir des **correspondances** entre les systèmes de certification des différents pays par rapport à un **cadre de référence européen commun**. Les individus et les employeurs pourront utiliser le CEC pour mieux comprendre et comparer les niveaux de certification de différents pays et systèmes d'éducation et de formation.

Méthodologie de l'outil

Afin de faciliter la transparence et la lisibilité des systèmes nationaux de certification, chacun des 8 niveaux est précisé à l'aide de descripteurs (quel que soit le niveau de certification). Les descripteurs sont formulés en termes d'acquis de formation et d'éducation (acquis d'apprentissage) et déclinés en savoirs, aptitudes et compétences (cf annexe 2 de la recommandation). Afin de garantir la confiance dans laquelle les pays travaillent, des principes communs d'assurance qualité sont définis (annexe 3). Enfin, un glossaire permet de préciser les termes employés (annexe 1).

Au niveau européen, la gouvernance du cadre européen des certifications est assurée par le « **EQF Advisory Group** ». La France y est représentée par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Un **point de coordination national** du CEC a été désigné dans chaque pays : la CNCP pour la France.

3. Evolution

Adopté par les institutions européennes en 2008, les Etats membres ont été invités dans un premier temps à établir pour **2010** un lien entre leur propre système de qualification et les niveaux du cadre européen de certifications. La seconde étape, fut l'année **2012**, où chaque pays devait faire état du niveau approprié du CEC pour toute nouvelle certification.

Un cadre national des certifications était déjà en vigueur dans plusieurs pays (IE, MT, UK, FR et Flandre belge). Le CEC a stimulé la réforme de l'organisation des cadres nationaux de certification de plusieurs pays (exprimés en acquis d'apprentissage). **A ce jour, tous les Etats membres à l'exception de la Finlande, de la Suède et de l'Espagne ont référencé leur cadre national de certification au cadre européen de certification.** 39 pays au total se sont inscrits dans le processus du cadre européen de certification.

La problématique qui se pose aujourd'hui et sur laquelle souhaite avancer la Commission européenne est la **dimension internationale du CEC**. Hors Europe comme modèle de référencement pour des pays tels que l'Inde, l'Australie ou Hong Kong ou bien comme source d'inspiration auprès de pays tiers comme le Maroc, l'Ukraine, la Géorgie et la Moldavie. Les Etats membres (France, Autriche, Allemagne, Portugal, Finlande, Belgique) sont réservés sur ce sujet et souhaitent travailler en toute transparence ce sujet. La question des **certifications internationales**, (directement inscrites au niveau européen ?), est un point de vigilance (avancée sur le terrain de la subsidiarité).

Une étude d'impact du cadre européen des certifications est en cours. Une révision du CEC pourrait être programmée en 2016.

➤ ESCO : classification européenne des compétences/aptitudes, des certifications et des métiers

1. Définition

La Commission européenne développe une taxonomie européenne des aptitudes, compétences et des professions, ESCO, qui fournira une **description des principales compétences et qualifications requises** pour plusieurs milliers de professions. Cette initiative vise à identifier et à catégoriser les métiers, les compétences et les qualifications pour **rapprocher le domaine de l'éducation et de la formation du marché européen de l'emploi.**

2. Objectifs

- **Un outil au service de la mobilité géographique et professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des employeurs**

La classification ESCO pourra être utilisée par :

- les jeunes, les actifs et les demandeurs d'emploi qui pourront identifier leurs compétences dans l'objectif de rédiger leur CV afin de s'orienter professionnellement ou postuler à un emploi ;
- les employeurs afin de cibler les attitudes et les compétences nécessaires à leur futur salarié ;
- les organismes pour l'emploi afin de résoudre au mieux l'adéquation offre/demande d'emploi.

- **Un outil en appui aux autres instruments de transparence**

À l'échelle européenne, ESCO contribuera à l'amélioration des services fournis par EURES, le Portail européen sur la mobilité de l'emploi, ce qui permettra de développer de nouveaux services tels que l'outil de recherche **«Match & Map»** facilitant la mise en relation des demandeurs d'emplois avec les postes disponibles.

Matérialisé par un portail ouvert et en ligne, ESCO sera accessible gratuitement et décliné en 24 langues

3. Evolution et calendrier

ESCO fait partie de l'initiative «*De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois* » développée par la Commission européenne en coopération avec les États membres afin d'encourager le développement des compétences et l'employabilité.

A la fin d'**octobre 2013**, une première version d'un portail en 22 langues a été mise en place. La France a contesté le projet de la Commission de fusionner, dès 2014, les portails CEC/Ploteus et ESCO.

L'année **2015** a été marquée par une évolution dans la gouvernance de ce projet avec pour la première fois depuis son lancement, l'installation d'un **groupe de travail des Etats membres** en novembre 2015. Jusqu'à présent les membres des différentes instances intervenaient à titre d'experts ou de consultants.

La version 1 (ESCO V1) est programmée pour fin 2016. Elle devrait recenser plus de 3000 professions et 10 à 15 000 compétences. L'**interopérabilité avec le portail d'emploi en ligne au niveau européen EURES est essentielle** ; ESCO en sera « le système nerveux ». Chaque état doit établir un inventaire initial pour assurer la correspondance entre son propre système et le système européen. Cette opérabilité est la zone d'obligation pour les EM. Dans une logique de transparence du marché du travail toutes les offres d'emploi nationales devront être publiées sur EURES (sauf exception sous négociation).

Un soutien financier et technique sera dédié en 2016 au développement du projet pour les **Etats Membres** (organisation d'ateliers techniques, visites de pays pour aide à la mise à jour des bases « diplômés, certifications » nationales...).

II. Les établissements français

➤ La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) : le point national de coordination

Dans le cadre du CEC, la CNCP a été désignée comme point national de coordination.

Créée par la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002, est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle.

La commission est composée de 43 membres : représentants ministériels, représentants des régions, partenaires sociaux, représentants des chambres consulaires et personnes qualifiées.

Missions:

- **Répertorier l'offre** de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles),
- **Informers les personnes et les entreprises sur les certifications** inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les états membres de la communauté européenne,

- Veiller à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail,
- Émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle,
- Signaler les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes,
- Rendre un avis public préalablement à l'élaboration et à la création des certifications professionnelles enregistrées de droit dans le répertoire national,
- Réaliser l'évaluation publique des certificats de qualification professionnelle,
- Recenser dans un inventaire spécifique les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle,
- Élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés.
- Contribuer aux travaux internationaux sur la transparence des qualifications. A ce titre, elle constitue le point national de coordination dans le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Sous l'autorité de son président, la CNCP s'appuie sur les travaux d'une commission spécialisée, d'un secrétariat permanent et d'un réseau de correspondants régionaux.

➤ ENIC-NARIC : le centre français de reconnaissance des diplômes

Il n'existe pas, sauf exception, d'équivalence réglementaire entre diplômes français et diplômes étrangers, même à l'intérieur de l'union européenne.

Le centre ENIC-NARIC France est le centre français d'informations sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes.

- Il établit des attestations de reconnaissance de niveau pour les diplômes étrangers.
- Il renseigne sur la procédure de reconnaissance des diplômes français à l'étranger.
- Il informe sur les procédures à suivre pour exercer une profession réglementée.

➤ Le Centre national Europass

Les autorités françaises ont confié la mission de promotion du Cadre Europass à l'Agence Erasmus +/Education Formation France – en liaison avec un groupe de mise en œuvre dont font notamment partie les ministères concernés.

➤ Le point national de référence CERAQ (EQAVET) : le Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)

Missions :

- informer un large éventail d'acteurs sur les activités du réseau ;
- fournir un soutien actif à la mise en œuvre du programme de travail du réseau;
- prendre des initiatives concrètes pour promouvoir le développement de la recommandation dans le cadre national ;
- soutenir l'auto-évaluation comme moyen complémentaire et efficace de l'assurance de la qualité ;
- veiller à ce que l'information soit diffusée de manière efficace aux parties prenantes.

**ELEMENTS DE « COMPARAISONS
INTERNATIONALES » SUR LA CERTIFICATION
PROFESSIONNELLE (JANVIER 2016)**

La certification professionnelle : comparaisons internationales

Les systèmes d'enseignement et de formation professionnels varient fortement d'un pays à l'autre, ce qui rend difficile la comparaison des qualifications et la coopération internationale dans ce domaine. Depuis le Sommet européen de Lisbonne (2000), l'Europe dispose de nombreux outils de coordination, dont le cadre européen de certification (CEC) qui doit permettre de faciliter la lecture des certifications nationales dans toute l'Europe, favorisant ainsi la mobilité des travailleurs et des apprenants d'un pays à l'autre et facilitant leur éducation et leur formation tout au long de la vie.

Les certifications sont classées selon des critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation. Le nombre de niveaux peut varier d'un pays à l'autre.

Le développement des cadres des certifications trouve ses origines dans le milieu des années 1980 dans les pays anglo-saxons et en France. Le premier Cadre national des certifications (CNC) officiel a vu le jour en 1986 en Ecosse. En 2000, l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord ont mis en place des cadres nationaux des certifications similaires à l'exemple écossais. Ces cadres se sont développés par la suite dans le monde entier et notamment dans les autres pays européens.

Parmi ces Etats, les cadres nationaux de qualification en **Allemagne**, en **Finlande**, aux **Pays-Bas**, au **Royaume-Uni** et en **Suède** apportent un éclairage significatif sur ces problématiques.

I. Le cadre national en Allemagne

L'Allemagne a créé un CNQ à huit niveaux pour la formation tout au long de la vie reposant sur les acquis d'apprentissage (DQR¹). Les descripteurs de niveaux décrivent les compétences requises pour obtenir une qualification. Le DQR distingue deux catégories de compétences :

- professionnelles, sous-divisées entre connaissances et compétences ;
- et personnelles, ce qui inclut les compétences sociales et l'autonomie.

Ce cadre a été officiellement lancé en mai 2013 par la résolution conjointe de la Conférence permanente des ministres de l'Éducation et des Affaires culturelles, du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche, de la Conférence des ministres de l'Économie des *Länder* et du ministère fédéral de l'Économie et des Technologies. Le DQR ne contient actuellement pas toutes les qualifications officielles. Il contient les principaux EFP (Enseignement et formation professionnels) ainsi que les qualifications de l'enseignement supérieur. Les qualifications de l'enseignement général ne sont pas encore incluses dans le cadre et ne sont donc pas liées aux EFP. La décision de savoir à quel niveau ces qualifications seront incluses sera revue dans un délai de cinq ans. Des discussions sont en cours afin d'intégrer les qualifications des formations continues réglementées au DQR. Un groupe d'experts a commencé à étudier ce que pourrait apporter l'ajout de qualifications issues de formations non officielles au DQR.

Le DQR est opérationnel². Les principaux acteurs se sont mis d'accord sur les documents et les responsabilités clés. Le principal organe en charge de l'application est un centre de coordination pour le DQR créé à l'initiative conjointe du gouvernement fédéral et des *Länder*. Une résolution conjointe présentant une liste complète des qualifications intégrées a été adoptée, et une nouvelle base de données a été lancée mi-2014. Le manuel du DQR décrivant les responsabilités, les procédures, les normes et les méthodes d'attribution des qualifications sert de base à la mise en application du DQR et est régulièrement mis à jour. Le DQR est un cadre non réglementaire et son intégration aux politiques des différents secteurs de l'enseignement est en évolution.

Le DQR a été relié au CEC en décembre 2012. En janvier 2014, les niveaux du CEC et du CNQ apparaissent sur les certificats d'EFP et sur les suppléments aux diplômes de l'enseignement

¹ *German qualifications framework (Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen).*

² Les informations concernant l'évolution du DQR sont disponibles sur <http://www.dqr.de/>

supérieur. Par exemple, sur les certificats de maîtres artisans allemands figurent les niveaux CNQ et CEC correspondants. Comme le diplôme de licence, ils sont liés au niveau 6 du DQR/CEC.

CNQ allemand (DQR)		
Niveaux CNQ	Qualifications	Niveaux CEC
8	Études doctorales	8
7	Master, Professionnel de l'informatique stratégique (certifié) (*) <i>Strategischer IT Professional (Geprüfter)</i>	7
	Licence, Expert commercial (certifié) (<i>Fachkaufmann (Geprüfter)</i>), Expert en gestion d'entreprise (certifié) (<i>Fachwirt (Geprüfter)</i>), Maître artisan (certifié) (<i>Meister (Geprüfter)</i>), Professionnel de l'informatique opérationnel (certifié)* (<i>Operativer IT Professional (Geprüfter)</i>), Fachschule (diplômé d'État), Fachschule ((<i>Staatlich Geprüfter</i>)),	
6	Spécialiste informatique (certifié) (<i>IT-Spezialist (Zertifizierter)</i>), Technicien de service (certifié)* (<i>Service-techniker (Geprüfter)</i>)	5
5	Système d'EFP dual (formations de trois ans et trois ans et demi), Enseignement professionnel à temps plein (profession d'assistant) (<i>Berufsfachschule</i>), Qualification professionnelle à temps plein (enseignement professionnel à temps plein) (<i>Berufsfachschule</i>),	4
4	Système d'EFP dual (formations de deux ans), Enseignement professionnel à temps plein (diplôme d'enseignement général après la fin du niveau 10 dans une <i>Realschule</i> ou, dans certains cas certificats de fin de premier cycle secondaire) (<i>Berufsfachschule</i>) (<i>Mittlerer Schulabschluss</i>)	3
3	Préparation à la formation professionnelle (<i>Berufsausbildungsvorbereitung</i>) Mesures de l'Agence pour l'emploi (<i>Maßnahmen der Arbeitsagentur</i>), Année de formation pré-professionnelle (<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>), Introduction à la formation pour les jeunes (<i>Einstiegsqualifizierung</i>), Formation professionnelle à temps plein (<i>Berufsfachschule</i>), Formation professionnelle de base (<i>Berufliche Grundbildung</i>)	2
2	Préparation à la formation professionnelle (<i>Berufsausbildungsvorbereitung</i>) Mesures de l'Agence pour l'emploi (programmes de préparation professionnelle) (<i>Maßnahmen der Arbeitsagentur</i>) (<i>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen</i>), Année de formation pré-professionnelle (<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>)	1
1		

NB : (*) le groupe de travail DQR a convenu que les qualifications de formation professionnelle supplémentaires seraient intégrées dans le cadre des procédures décrites dans le manuel DQR.

Source : BMBF et al., 2013.

II. Le cadre national en Finlande

La Finlande travaille à l'élaboration d'un CNQ global depuis 2008. Ce cadre contiendra toutes les qualifications officiellement reconnues par l'État (enseignement général, EFP et enseignement supérieur) à tous les niveaux. Le cadre à huit niveaux proposé est fondé sur l'acquisition des apprentissages, et décrit les niveaux en termes de connaissances, de méthodes de travail et d'application (compétences), de responsabilité, de gestion et d'entrepreneuriat, d'évaluation et de compétences clés pour la formation tout au long de la vie. Outre les qualifications décernées sous l'égide du ministère de l'Éducation et de la Culture, le CNQ finlandais inclura également d'autres qualifications officielles, comme celles liées à la police. Le but est d'ouvrir petit à petit le cadre à des certificats et qualifications décernés en dehors du système officiel actuel pour renforcer la formation tout au long de la vie. La stratégie nationale de validation est en ligne avec le CNQ proposé, avec des arrangements pour la validation de tous les sous-systèmes d'enseignement et des liens solides entre les deux. L'objectif principal du projet de CNQ est de permettre une plus grande transparence et une possibilité de comparaison au niveau national et européen.

L'élaboration du CNQ finlandais de 2008 à 2012 a été très inclusive, et a impliqué un large éventail d'acteurs venus représenter les ministères, les autorités publiques, les partenaires sociaux, les fournisseurs, le secteur tertiaire et les apprenants. Bien que le CNQ ne soit pas encore légalement constitué, il est déjà relativement connu. Cependant, la date et la méthode de mise en application du cadre ne sont pas encore claires. Au départ, la proposition a été présentée au parlement en 2010. Puis, suite à un changement de gouvernement, une proposition amendée a été soumise en 2012. Dans cette proposition, le gouvernement s'attendait à ce que la proposition de loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013, mais ce délai n'a pas été respecté et le processus est aujourd'hui à l'arrêt.

Les préparations de référencement du CNQ finlandais au CEC ont avancé en parallèle de l'élaboration du CNQ. Le cadre de qualifications pour l'enseignement supérieur préalablement élaboré, sur la ligne du processus de Bologne, fera partie intégrante du CNQ, et la Finlande a décidé de mener le référencement au CEC et l'auto-certification au sein de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) au cours d'un unique processus. Néanmoins, en raison des retards, il n'y a aucune information quant à un référencement à venir.

Sources :

- Ministère finlandais de l'Éducation et de la Culture <http://www.minedu.fi/OPM/?lang=en>
- Les notes du Conseil national finlandais de l'éducation sur le CCN du CEC www.oph.fi/qualificationsframework

CNQ finlandais (projet)	
Niveaux CNQ	Qualifications
8	Licence
	Doctorat
	Docteurs en médecine spécialistes, dentistes et vétérinaires
	Examen d'officier d'état-major
7	Enseignement supérieur professionnel avancé
	Master
6	Qualifications de l'enseignement supérieur professionnel
	Bachelor (licence française)
5	Qualifications EFP spécialisées
	Qualification de base pour les contrôleurs aériens
	Qualification professionnelle pour la production de construction
	Qualification d'officier de police
	Qualification d'officier, services de secours
4	Enseignement secondaire supérieur, général et professionnel
	Certificats de gardiens de prison
	Certificats de police
	Certificats de secouristes
	Certificats pour les professionnels travaillant dans les centres d'urgences
3	Enseignement élémentaire professionnel (ancien) et EFP
2	Certificats de fin d'études obligatoires
1	

Source : Gouvernement finlandais (2012).

III. Le cadre national aux Pays-Bas

Les Pays-Bas mettent en place un CNQ global (NLQF³) couvrant tous les niveaux et types de qualifications de l'enseignement général, professionnel et supérieur. Le cadre composé de huit niveaux et intégrant un « niveau d'entrée » (inférieur au niveau 1 du CEC) repose sur les acquis d'apprentissage⁴ et décrit les niveaux en termes de connaissances, de compétences, de responsabilité et d'indépendance, à l'aide d'un descripteur de contexte.

Ce cadre est considéré comme une description systématique des qualifications existantes visant à obtenir une plus grande transparence et une meilleure comparaison des qualifications. Le cadre est relié aux qualifications réglementées par les trois ministères de l'éducation, de l'économie et de la santé, ainsi qu'à des qualifications attribuées en dehors du système public réglementé et mises en place (pour la plupart) par des acteurs du marché du travail. Entre 2012 et 2014, des progrès significatifs ont été faits pour inclure des qualifications de ce dernier groupe.

Le NLQF peut désormais être considéré comme totalement opérationnel. En 2014, le ministre de l'Éducation a lancé une révision des textes de lois existants qui constituent le fondement de l'enseignement et de la formation aux Pays-Bas, pour s'assurer que le rôle du NLQF y soit reflété. Cette révision permettra également d'intégrer les niveaux NLQF et CEC dans les certificats et qualifications. La mise en application du NLQF s'appuie sur la forte position de l'approche des acquis d'apprentissage et sur l'utilisation relativement répandue de la validation des apprentissages non formels et informels. Le NLQF cherche à renforcer le rôle de la validation et fait de celle-ci une partie intégrante du système de qualification. L'utilisation de la validation en tant que partie intégrante du cadre permettra de connecter une gamme plus large d'activités et de cadres d'apprentissage, par exemple dans le secteur privé.

Le NLQF a été référencé dans le CEC en octobre 2011. Le NLQF intègre le cadre de qualifications de l'enseignement supérieur auto-certifié en 2009 au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Sources :

- Le CCN est hébergé par l'organisation-cadre CINOP/Centre de connaissances pour la reconnaissance de l'apprentissage antérieur <http://www.ncpnlqf.nl/>

³ *Netherlands qualifications framework.*

⁴ Ce qu'un apprenant doit savoir et pouvoir faire afin de se voir attribuer un diplôme figure dans un dossier de qualification qui précise les connaissances, savoir-faire et compétences requis pour une qualification donnée. Dans ce dossier, chaque profession se décline sur l'ensemble des niveaux de l'EFQ : le contenu de la profession, les activités principales y associées et la performance attendue au sein de la profession.

Types de qualifications du NLQF (mi-2014)							
Niveaux CNQ	Formation pour adultes	Formation pré-professionnelle	Enseignement secondaire supérieur professionnel	Enseignement secondaire supérieur général	Enseignement supérieur	Autres qualifications (*)	Niveaux CEC
8					Docteur / Spécialiste médecine		8
7					Master		7
6					Licence	Ex. Gestion du stress Conseil, coaching Médiation professionnelle Responsable relations d'affaires ABN Amro (conseiller entreprise, banque)	6
5					Enseignement professionnel supérieur / diplôme d'associé	Ex. consultant services de paie et prestations	5
4+	VWO		MBO-4	VWO		Ex. agent de bord international	
			EFP			Employé senior	
4	Enseignement secondaire général pour adultes			Havo			4
	Enseignement général secondaire supérieur						3
3			MBO-3			Ex. officier de police	
			EFP			Toilettage pour chiens Maître-nageur	
2	Vavo – Enseignement pré-professionnel, filière théorique	Vmbo Kb/bl/bb (**)	MBO-2			Ex. police militaire	2
	Enseignement de base 3		EFP				
1	Enseignement de base 2	Vmbo bb	MBO-1				1
			EFP				
Niveau d'entrée	Enseignement de base 1						

(*) Qualifications uniques incluses dans le NLQF en juin 2014. Ces qualifications sont décernées par des organismes hors du système d'enseignement et de formation public officiel mais qui ont été intégrés à des niveaux du cadre suite à un contrôle de qualité. La « taille » de ces qualifications varie énormément, mais un minimum de 400 heures d'enseignement nominal est requis pour que la qualification puisse être incluse dans le cadre.

(**) Kb avancé filière EFP, bl filière d'enseignement pré-professionnel, bb filière EFP de base.

Source : Adapté de Van der Sande et al., 2012 ; informations supplémentaires fournies par le CCN.

IV. Le cadre national au Royaume-Uni, notamment Angleterre et Irlande du Nord (Ecosse et Pays de Galles en annexe)

Le Royaume-Uni compte actuellement cinq cadres de qualifications opérationnels différents. En Angleterre et en Irlande du Nord, il existe un cadre pour les qualifications de l'enseignement supérieur (FHEQ) créé en 2001, le cadre de qualifications et de crédits (QCF) créé en 2006-08, et le cadre national de qualifications (CNQ) créé en 2003. Le cadre écossais de qualifications est en place depuis 2001⁵. Le cadre de qualifications et de crédits du Pays de Galles (CQFW) est quant à lui en place depuis 2003⁶. Cette multitude de cadres s'explique en partie par la décentralisation graduelle des pouvoirs aux nations formant le Royaume-Uni, donnant notamment plus d'autonomie à l'Écosse et au Pays de Galles. Ces différents cadres reflètent également le besoin et la volonté d'avoir des sous-systèmes d'enseignement et de formation, d'où la coexistence du cadre FHEQ pour l'Angleterre et l'Irlande du Nord et du QCF et du CNQ. En revanche, l'Écosse et le Pays de Galles ont choisi d'élaborer des cadres globaux qui couvrent tous les niveaux et types de qualifications.

La complexité relative de la situation au Royaume-Uni a mené à la publication de la brochure « *Qualifications can cross boundaries: a rough guide to comparing qualifications in the UK and Ireland* » (QAA et al. 2014), qui explique aux utilisateurs comment les cadres interagissent entre eux et comment ils sont reliés au cadre irlandais.

L'Angleterre et l'Irlande du Nord

Il n'existe pas de CNQ global couvrant tous les niveaux et types de qualification en Angleterre et en Irlande du Nord. Le QCF couvre essentiellement les domaines professionnels et pré-EFP, mais sans inclure l'enseignement général secondaire (certificat de fin d'études) ni l'enseignement supérieur. Ce dernier est couvert par le cadre de qualifications de l'enseignement supérieur (FHEQ).

Le QCF est un cadre réglementaire de qualifications et de crédits pour l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord. Il contient neuf niveaux fondés sur l'acquisition des compétences, d'un niveau d'entrée (sous-divisé en niveaux d'entrée de 1 à 3) au niveau 8. Les niveaux sont définis en trois catégories : connaissances et compréhension ; application et action ; autonomie et responsabilité.

Le QCF reconnaît les compétences et qualifications en attribuant des crédits pour chaque qualification et unité. Il a été officiellement adopté – après une période d'essai de deux ans – en automne 2008. Le QCF est actuellement soumis à une évaluation, via une vaste consultation, afin de clarifier le rôle de ce cadre dans les années futures et de savoir notamment quelles seront ses fonctions réglementaires. De son côté, le FHEQ n'est pas un cadre réglementaire. Il propose des objectifs communs (étalonnage) à poursuivre volontairement, et crée un moyen de communication permettant une plus grande transparence ainsi qu'une comparaison des qualifications les unes par rapport aux autres. Il n'y a actuellement pas de lien officiel entre ces deux cadres, mais la comparaison est facilitée par l'utilisation de conceptions de niveaux parallèles qui tendent vers la transparence.

Le CNQ est référencé au CEC depuis février 2010 en tant qu'élément du processus de référencement global pour le Royaume-Uni. Le FHEQ est auto-certifié au sein du CQ-EEES depuis 2008, mais n'est pas référencé au CEC.

Sources :

- L'Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual) joue le rôle de CCN du CEC pour l'Angleterre <http://www.accreditedqualifications.org.uk/office-of-qualifications-and-examinations-regulation-ofqual.html>
- Le Council for the Curriculum Examinations and Assessment Northern Ireland joue le rôle de CCN du CEC pour l'Irlande du Nord <http://www.rewardinglearning.org.uk/>

⁵ Voir fiche Ecosse (Annexe 1).

⁶ Voir fiche Pays-de-Galles (Annexe 2).

QCF/CNQ pour l'Angleterre et l'Irlande du Nord		
Niveaux CNQ	Qualifications	Niveaux CEC
8	Qualifications professionnelles niveau 8	8
7	NVQ niveau 5	7
	Qualifications professionnelles (*) niveau 7	
6	Qualifications professionnelles niveau 6	6
5	NVQ niveau 4	5
	Diplôme national supérieur	
	Qualifications professionnelles niveau 5	
4	Qualifications professionnelles niveau 4	5
	Certificat national supérieur	
3	NVQ niveau 3	4
	Qualifications professionnelles niveau 3	
	Diplôme de l'enseignement secondaire (GSE et A-level)	
	Advanced diplomas	
2	NVQ niveau 2	3
	Qualifications professionnelles niveau 2	
	GCSE notes A à C	
	ESOL skills for life	
	Higher diplomas	
	Compétences fonctionnelles/essentielles niveau 2 (anglais, mathématiques, et technologies de l'information et des communications)	
1	NVQ niveau 1	2
	Qualifications professionnelles niveau 1	
	GCSE notes D à G	
	ESOL skills for life	
	Foundation diplomas	
Compétences fonctionnelles niveau 1 (anglais, mathématiques, et technologies de l'information et des communications)		
Niveau d'entrée	Certificats de niveau d'entrée (sous-niveaux de 1 à 3)	1
	ESOL skills for life	
	Compétences fonctionnelles niveau d'entrée (anglais, mathématiques, et technologies de l'information et des communications)	

(*) La différence entre les qualifications professionnelles et les NVQ (national vocational qualifications) est la suivante : les qualifications professionnelles n'ont pas l'obligation de se baser à 100 % sur les normes professionnelles nationales (NOS) et se basent très souvent sur les connaissances. Les NVQ se basent à 100 % sur les NOS et sont des qualifications qui prouvent les compétences professionnelles qui doivent donc être directement reliées aux NOS. Les qualifications du QCF qui sont basées à 100 % sur les NOS portent la mention NVQ (entre parenthèses) sur le titre pour indiquer aux utilisateurs que cette « nouvelle » qualification du QCF concerne les compétences professionnelles et remplace le NVQ d'origine.

Source : QAA et al., 2014

V. Le cadre national en Suède

La Suède a élaboré un CNQ (SEQF⁷) global et fondé sur l'acquisition des apprentissages en huit niveaux. Chaque niveau est décrit en termes de connaissances, de compétences et de capacités. La création technique du cadre s'est achevée en 2012, mais l'adoption officielle a été mise en attente et devait intervenir mi-2015. Le travail préparatoire pour le décret a supposé une consultation officielle de tous les acteurs. Si le cadre avait été créé à la base pour permettre les comparaisons internationales des qualifications suédoises, le SEQF est de plus en plus considéré comme un outil national. La phase d'élaboration (depuis 2009) et le processus d'adoption officielle actuel ont impliqué un large éventail d'acteurs, à la fois issus du secteur de l'enseignement, mais également du marché du travail. L'une des principales caractéristiques de l'enseignement et de la formation en Suède est la force de l'enseignement pour adultes et de l'enseignement populaire, alliée à un système très large et divers d'enseignement et de formation basés sur le marché du travail. La Suède souligne depuis le départ la nécessité d'inclure l'enseignement et la formation non-officiels et de pouvoir établir des liens avec les qualifications de ce domaine. Les qualifications et normes incluses dans le SEQF seront également ouvertes à la validation.

Une fois qu'il sera officiellement adopté, le SEQF pourra passer à une phase initiale d'application en se fondant sur le travail technique considérable déjà mené. Pour que le cadre puisse être considéré comme un CNQ global, les relations avec le cadre de l'enseignement supérieur élaboré séparément devront être clarifiées et demanderont un dialogue permanent. L'un des points de conflit principaux sera l'ouverture des niveaux 6 à 8 aux qualifications non académiques.

En partant du principe d'une adoption mi-2015, le SEQF sera référencé au CEC à l'automne 2015. L'auto-certification séparée de l'enseignement supérieur suédois au CQ-EEES a déjà été menée en 2012.

Sources :

- L'Agence nationale suédoise pour la formation professionnelle supérieure a été désignée comme CCN du CEC <http://www.yhmyndigheten.se/hem/higher-vocational-education-hve/>
- CNQ suédois pour la formation tout au long de la vie <http://www.seqf.se/sv/SA-funkar-det/Ramverken/NQF-LLL>

⁷ Swedish qualifications framework.

CNQ suédois (SEQF, projet)		
Niveaux CNQ	Qualifications	Niveaux CEC
8	Doctorat	8
7	Master	7
6	Bachelor (licence française)	6
	Diplôme de l'enseignement supérieur professionnel	
5	Diplômés qualifiés de l'enseignement secondaire supérieur en ingénierie	5
	Diplôme de l'enseignement supérieur professionnel	
4	Niveau secondaire supérieur (ancien et nouveau)	4
3		3
2	Enseignement obligatoire pour les jeunes, et niveau d'enseignement correspondant pour les adultes,	2
	Écoles spécialisées et cours de suédois pour immigrants	
1	Écoles spécialisées	1

Source : Basé sur la proposition du ministère de l'Éducation et de la Recherche d'introduction des qualifications dans le SEQF (Ministère suédois de l'Éducation, 2014).

VI. ANNEXES

Annexe 1 : le cadre national en Ecosse

Le cadre écossais de qualifications et de crédits (SCQF⁸) est un cadre de première génération et l'un des plus anciens cadres globaux d'Europe. Il est en place depuis 2001, mais a depuis été revu et corrigé par étapes successives. C'est un cadre général en 12 niveaux qui couvre tous les types de qualifications, mais il ne s'agit pas d'un cadre réglementaire. Les descripteurs de niveaux fondés sur les acquisitions d'apprentissages, modifiés en 2012, sont définis selon la connaissance et la compréhension ; la pratique ; la connaissance et la compréhension appliquées ; les compétences cognitives générales ; les compétences numériques, informatiques et de communication ; et l'autonomie, la responsabilité et le travail en groupe. L'un des principaux objectifs du SCQF est de favoriser la formation tout au long de la vie, de clarifier les relations existant entre les qualifications écossaises et celles du reste du Royaume-Uni, de l'Europe et au-delà, et de montrer aux apprenants et autres quelles sont les différentes possibilités de progression et de transferts de crédits. Le SCQF est un « cadre ouvert » dans le sens où il s'adresse explicitement au secteur privé et aux employeurs, et où il les encourage à faire créditer et à faire inclure les formations qu'ils dispensent dans le cadre.

En 2013, une évaluation indépendante a été menée pour connaître le niveau de connaissance, de perception et de compréhension du SCQF par les apprenants, les parents, les équipes éducatives et de gestion. Les résultats ont montré que le SCQF est largement reconnu par les apprenants, les parents et les professionnels de l'enseignement en Écosse.

On observe un niveau élevé d'appropriation du SCQF dans tous les secteurs d'enseignement et de formation ainsi que parmi les acteurs du marché du travail. La gouvernance du SCQF est organisée comme une société par garanties et comme un organisme de bienfaisance écossais. Le partenariat est constitué de la *Scottish Qualifications Authority*, des Universités écossaises, de la *Quality Assurance Agency*, de l'*Association of Scotland's Colleges*, et des ministres écossais. Les employeurs sont représentés dans le conseil de partenariat du SCQF.

Le SCQF est référencé au CEC depuis février 2010 dans le cadre du processus général de référencement du Royaume-Uni.

Sources :

- Le partenariat du SCQF joue le rôle de CCN du CEC pour l'Ecosse <http://www.scqf.org.uk/>

⁸ *Scottish credit and qualifications framework*

Cadre écossais de qualifications (SCQF)						
Niveaux CNQ	Qualifications SQF		Qualifications enseignement supérieur	SVQ, apprentissage moderne	Niveaux CEC	
12	Certaines qualifications de la SQA seront modifiées entre 2013 et 2016		Professional development award	Doctorat	Apprentissage professionnel	8
11	Voir			Master	Apprentissage professionnel SVQ 5	7
10	http://www.sqa.org.uk/readyregister			Honours degree	Apprentissage professionnel	6
9				Licence/ ordinary degrees / diplôme de 2 ^{ème} cycle, certificat de 2 ^{ème} cycle	Apprentissage technique SVQ 4	6
8		Higher national diploma		Diploma of higher education	Apprentissage technique SVQ 4	5
7	Advanced higher Scottish baccalaureate	Higher national certificate		Certificate of higher education	Apprentissage moderne SVQ 3	5
6	Higher				Apprentissage moderne SVQ 2	4
5	National 5, Intermediate 1				SVQ 1	3
4	National 4, access 3					2
3	National 3, access 3					1
2	National 2, access 2					
1	National 1, access 1					

NB : les 5 classes « *national* » remplacent les « *national courses* » aux niveaux des crédits standards et au niveau intermédiaire 2, et sont fondées sur les objectifs, buts et valeurs du programme d'excellence. Les 5 classes « *national* » ont été créées pour développer des compétences et des connaissances dans un domaine spécifique ainsi que pour développer les compétences d'apprentissage, les compétences de la vie et les compétences professionnelles. Terminer la classe « *national 5* » indique qu'un apprenant a fait preuve des connaissances et compétences spécifiées pour un domaine en particulier par les normes nationales. Lorsque l'élève termine la classe de « *national 5* », il reçoit 24 crédits SCQF de niveau 5. Normalement, chaque unité attribue 6 crédits SCQF.

Source : <http://www.scqf.org.uk/framework-diagram/Framework.html>

Annexe 2 : le cadre national au Pays de Galles

Le cadre de qualifications et de crédits du Pays de Galles (CQFW⁹) a été adopté en 2002 et lancé en 2003. Son objectif est de constituer une structure globale pour donner plus de clarté aux systèmes d'enseignement existants et d'inclure toutes les qualifications officielles et réglementées (y compris l'enseignement supérieur) tout en garantissant la qualité de la formation tout au long de la vie (*quality assured lifelong learning QALL*).

La structure en neuf niveaux (avec un niveau d'entrée) est basée sur les acquisitions. Le CQFW utilise deux éléments de mesure pour décrire les qualifications : le niveau d'acquisition de connaissances et le niveau d'acquisition décrit par le nombre de crédits CQFW. Le cadre CQFW peut être considéré comme un « cadre ouvert » dans le sens où son concept par unités a, dès le départ, été orienté vers une multitude d'organismes d'enseignement et de formation qui décernent des diplômes. Cela permet d'inclure par exemple les unités mises en place par le secteur privé et de continuer vers un enseignement et une formation basés sur l'entreprise.

L'application du CQFW représente un élément clé de la politique de formation tout au long de la vie du Pays de Galles et de sa stratégie visant à encourager les gens à apprendre tout au long de leur vie et à permettre à chacun de développer et de maintenir ses compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances, et de progresser dans l'apprentissage comme au niveau professionnel. En 2014, le CQFW a fait l'objet d'une évaluation pour mettre en lumière les forces et les faiblesses de ce cadre. Le CQFW est en général considéré comme un élément positif et constructif du système de qualification gallois, et la plupart des acteurs souhaitent continuer à travailler sur les bases établies il y a 10 ans. Le CQFW est particulièrement bien implanté dans certains secteurs, notamment l'enseignement supérieur et l'apprentissage pour adultes et dans les communautés. L'engagement est moindre dans d'autres secteurs. Le cadre est actuellement gouverné par le gouvernement gallois, mais les acteurs ont souligné le besoin d'élargir la base du cadre en impliquant plus directement les organismes d'emploi et de qualification.

Le CQFW est référencé au CEC depuis février 2010 dans le cadre du processus général de référencement du Royaume-Uni.

Sources :

- Le Gouvernement de l'Assemblée galloise (WAG) joue le rôle de CCN du CEC <http://gov.wales/>

⁹ *Credit and qualifications framework Wales.*

Cadre de qualifications du Pays de Galles (CQFW)		
Niveaux CNQ	Qualifications	Niveaux CEC
8	Doctorat	8
7	Master	7
	Master intégré	
	Diplômes de troisième cycle	
	diplôme de troisième cycle en éducation	
6	Licence et Honours degrees	6
	certificat d'études supérieures professionnelles en éducation	
	Graduate certificate	
5	Diplômes de l'enseignement supérieur	5
	Diplôme national supérieur	
	Foundation degree	
4	Certificat national supérieur	5
	Certificats de l'enseignement supérieur	
	Essential skills Wales	
3	Qualifications professionnelles niveau 3	4
	Diplôme général de l'enseignement secondaire (GCSE) et A-level	
	Welsh baccalaureate qualification (WBQ) advanced	
2	Qualifications professionnelles niveau 2	3
	WBQ intermediate	
	Certificat général de l'enseignement secondaire (GCSE)	
	(notes A à C)	
1	Qualifications professionnelles niveau 1	2
	Certificat général de l'enseignement secondaire (GCSE)	
	(notes D à G)	
	WBQ foundation	
Niveau d'entrée	Qualification d'entrée, Essential Skills Wales	1

SOURCES

- « *National qualifications framework developments in Europe* », Cedefop, 2015 ;
- « *Analysis and overview of NQF developments in European countries* », Cedefop , Annual report 2012 ;
- « Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO) », Commission européenne, novembre 2012 ;
- « Perspectives des politiques de l'éducation 2015, les réformes en marche », OCDE ;
- « L'Europe des certifications professionnelles : coordination des systèmes nationaux ou promotion d'un modèle européen ? », Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, 2013 ;
- « Le cadre européen des certifications : quelles stratégies nationales d'adaptation ? », Revue Formation emploi, octobre-décembre 2009.

PIECE JOINTE 3 : NOTE DE REMARQUES DU PRESIDENT DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (CNCP) SUR LE PROJET DE « RAPPORT DE DIAGNOSTIC » DE LA MISSION PRESENTE LE 7 JUILLET 2016

La note qui suit présente les remarques que le président de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a formulées sur le projet de « rapport de diagnostic » que la mission a présenté au « comité d'évaluation » le 7 juillet 2016. Cette note du président de la CNCP a été jointe à la présente version finale du rapport de diagnostic de la mission, conformément à sa demande.

Remarques relatives au Projet de Rapport sur les politiques de certification, établi dans un cadre d'évaluation des politiques publiques

Toute procédure d'évaluation est de nature à mettre en perspective des données, des observations qui visent à saisir des résultats d'actions engagées et les analyses que l'on en tire à l'aune des objectifs initiaux et des moyens mis en œuvre.

Le regard que l'on peut porter au sein d'un comité d'évaluation est aussi de comprendre et de discuter le rapport qui lui est soumis.

Tout d'abord je voudrais saluer le travail très fouillé qui a été réalisé sur un sujet particulièrement complexe.

Il ressort de ce travail plusieurs constats qui font état de la complexité de notre système, de ses faiblesses en matière d'efficacité voire de défaillances au regard des missions qui sont assignées à certains de ses acteurs.

Afin d'éviter une énumération fastidieuse des points d'accord, de désaccord ou de questionnement, Je ne reprendrai pas ici point par point ce projet de rapport et me contenterai d'apporter quelques éclairages complémentaires à certaines analyses qu'il y développe.

Je me tiens aussi à la disposition des membres de la mission s'ils souhaitent une restitution de lecture plus exhaustive de ma part et vous demande que soit annexée à ce projet de rapport cette note écrite rassemblant les quelques remarques qui suivent.

Le projet de rapport souligne toute une série d'insuffisances qui émanent notamment du travail de la CNCP. Loin de moi l'idée de les récuser. Quand bien même ces points sont associés à des raisons objectives, manque chronique de moyens humains, manque de moyens financiers, absence d'autonomie sur les systèmes d'information, absence de statut, absence d'outil réglementaire de régulation, etc. il n'en demeure pas moins que certaines analyses du rapport soulèvent quelques interrogations.

Afin d'illustrer mon propos je prendrai quelques exemples parmi d'autres.

Le projet de rapport aborde dans une de ses parties une mise en parallèle des procédures concernant les certifications professionnelles enregistrées « de droit » dans le RNCP et celles qui y figurent « sur demande » après avis de la Commission nationale et décision du ministre en charge de la formation professionnelle.

Plusieurs points y sont développés dont la lecture ne laisse aucun doute sur la différence de qualité entre certifications professionnelles, à l'avantage des certifications publiques enregistrées de droit dans le Répertoire national et qui, par conséquence, interrogent alors le travail de la Commission nationale.

Le premier concerne le peu, voire l'absence, de pratiques de régulation de la commission nationale sur les demandes d'enregistrement lorsque des certifications semblables ou voisines sont déjà enregistrées dans le répertoire. Il est alors normal de mettre ce point en exergue à plusieurs endroits dans le rapport.

La mission précise que « la CNCP n'apparaît pas en mesure d'améliorer très sensiblement la cohérence d'ensemble de la complémentarité des certifications, comme le prévoient ses missions, notamment par ce qu'elle estime ne pas disposer des pouvoirs lui permettant de refuser l'enregistrement d'une certification pour un métier lorsqu'une certification équivalente existe déjà. ».

La mission a-t-elle établi une analyse juridique qui viendrait conforter ce qu'estime la CNCP c'est-à-dire « ne pas disposer des pouvoirs lui permettant de refuser.. » ou bien l'infléchir.

A contrario, on peut affirmer que les ministères certificateurs disposent d'outils de régulation puisqu'ils peuvent décider de créer ou non des certifications professionnelles. Fort de ce rappel, il est possible de mettre en parallèle les données suivantes.

S'agissant des certifications professionnelles dans le champ de l'aide aux personnes fragiles, un rapport au Premier ministre remis en 2010 faisait état de 12 certifications de niveau V proposées par 5 ministères¹, impliquant peu ou prou 6 CPC. La situation n'a guère évolué depuis.

Je voudrais compléter ce point concernant la régulation par un petit exemple chiffré.

Si l'on retient les trois domaines qui regroupent le plus grand nombre de certifications sur demande : «gestion, commerce et vente et ressources humaines», au niveau II ce qui constitue là aussi la concentration la plus forte des certifications, il y a au total pour ces trois spécialités 31 certifications « sur demande ». Par comparaison, mêmes spécialités et mêmes niveaux on décompte 518 licences professionnelles.

Un autre point faisant l'objet d'une analyse comparative de droit et sur demande concerne l'insertion professionnelle. A la lecture du rapport page 90, tout ce qui figure de droit dans le RNCP bénéficie de données statistiques de suivi de qualité et même l'enseignement supérieur y fait preuve en la matière d'un véritable volontarisme pour la vague 2015-2016.

En revanche, la procédure réglementaire que la CNCP met en œuvre depuis plus de 10 ans pour les demandes d'enregistrement au RNCP y est qualifiée de la manière suivante «il n'en va pas de même des certifications sur demande pour lesquelles la CNCP peut noter, au cas par cas, la faiblesse ou l'absence de dispositif de suivi».

Tout d'abord, il est souhaitable de rappeler que lorsque le dispositif de suivi n'est pas jugé satisfaisant, la demande d'enregistrement fait l'objet d'un avis défavorable. En second lieu, au-delà du dispositif de suivi, la procédure mise en œuvre par la CNCP, de nature réglementaire, conduit la

¹ Respectivement les ministères en charge de l'Action sociale, l'Agriculture, l'Education nationale, l'Emploi et la Santé

Commission à réaliser une vérification *a posteriori* du lien entre la certification professionnelle et l'insertion dans la cible professionnelle. Faute d'un lien suffisamment important, la demande ne fera pas l'objet d'un avis favorable.

Il me semble qu'une telle exigence qui repose sur des dispositifs de suivi systématiques et une règle qui vise l'analyse des placements au regard de la cible professionnelle visée, c'est à dire la combinaison d'une logique de moyens et d'une logique de résultat, pèse davantage sur les certifications enregistrées sur demande dans le RNCP.

Une autre remarque porte sur l'usage du portail par les internautes dont découle une comparaison peu flatteuse avec d'autres sites.

Pour 2015, page 116 le projet de rapport mentionne 688 207 visites qu'il compare au site «Orientation pour tous» développé par Centre Inffo avec 4,9 millions d'utilisateurs et à «Monorientation en ligne» porté par l'Onisep crédité de 245 000 demandes de service.

Les 688 207 visites concernent en réalité le site statique de la CNCP, en revanche une autre statistique qui n'est pas mentionnée, sans doute par ce que mal mise en valeur (cf. rapport annuel 2015 page 5), fait état de 3 200 000 utilisateurs pour l'accès au site et à la consultation du RNCP ce qui le rend sans doute un peu moins confidentiel.

Je ne m'attarderai pas trop sur quelques phrases donnant beaucoup de crédit au président de la CNCP pour reconnaître un comité comme instance consultative (page 38) et rappellerai simplement que c'est d'une part la décision d'un ministre et d'autre part une perception du fonctionnement de la CNCP peu conforme à la réalité.

Je voudrais enfin émettre très rapidement deux regrets le premier c'est qu'on ne s'attarde pas d'avantage sur les politiques régionales, leurs influences et leur impact en termes de création et de financement de certifications.

Le second c'est que ce projet de rapport n'ait pas assez mis en valeur ce que la notion de certification professionnelle, promue notamment par la CNCP depuis plus de 10 ans, a produit comme transformations profondes dans le paysage de la formation en France. Evoquons à titre d'exemples l'évolution de la construction même des diplômes avec la mise en avant des finalités d'apprentissage, la question de l'évaluation des savoirs versus des compétences, l'articulation entre le monde du travail et le monde de la formation en mettant l'accent de plus en plus sur une logique de compétences par rapport à une forme d'hégémonie historique de la logique académique.

George ASSERAF

7 juillet 2016