



Liberté • Égalité • Fraternité
1^{ère} RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Commission
Nationale
de la Certification
Professionnelle

**Commission nationale de
la certification professionnelle
- CNC -**

**Guide
pour l'élaboration de passerelles entre certifications**

SOMMAIRE

LA VOLONTE DU LEGISLATEUR	5
DEFINITION DU TERME « PASSERELLE »	7
I. DE L'OPPORTUNITE D'AGIR.....	8
I-1. POURQUOI ETABLIR DES PASSERELLES ENTRE CERTIFICATIONS ?.....	8
I-2. DES USAGES OBSERVES DES PASSERELLES	9
II. COMMENT PROCEDER	12
II-1 QUESTIONS PREALABLES	12
A. Définir a priori ce qui est recherché dans les multiples formes de passerelles. ...	12
B. Lever les réticences entre partenaires et faire preuve de confiance mutuelle.	12
C. Elaborer des méthodologies de création de diplôme selon un process qualité. ...	13
D. Afficher clairement les objectifs poursuivis.....	14
E. Rechercher une réciprocité des passerelles.	15
F. Articuler les certifications de niveaux différents (passerelles verticales).	15
G. Vérifier la pertinence des passerelles déjà créées en cas de révision ou d'évolution des certifications.	15
H. Communiquer sur l'existence de passerelles.	15
I. Evaluer l'usage qui est fait des passerelles du point de vue des utilisateurs et des certificateurs.	16
II-2 QUELQUES EXEMPLES DE CONSTRUCTION DE PASSERELLES	17
A. Les passerelles élaborées par le ministère chargé de l'emploi.....	17
B. Les travaux menés par le ministère des sports	19
C. Les certificats de qualification professionnelle inter-industries.....	20
Construits selon une méthodologie concertée et conventionnée à travers la charte des CQPI,.....	20
D. Les passerelles élaborées par l'UIMM et l'université de Bretagne Ouest	21
E. Expérimentation ECVET sur les brevets de maîtrise de l'APCMA	22
F. La démarche de professionnalisation durable	24
G. La méthodologie de l'approche par compétence.....	26
CONCLUSION	29
LA RESPONSABILITE DES CERTIFICATEURS.....	29
LA MESURE DE L'USAGE	29
LES FICHES RNCP.....	29
LES ENSEIGNEMENTS DE CE TRAVAIL.....	31
ANNEXES.....	32
ANNEXE 1 – LISTE DES PARTICIPANTS AU GROUPE	32
ANNEXE 2 –DOCUMENTS CONSULTES	33
ANNEXE 3 ETUDES SUR L'USAGE DES PASSERELLES.....	34
ANNEXE 4 – MODELES DE CONSTRUCTION DE CERTIFICATIONS.....	36
4-1 ACFCI.....	36
4-2 Travaux commandés par le Comité Observatoires et Compétences	39
ANNEXE 5 – METHODE D'ELABORATION DES PASSERELLES	40

Annexe 5- Cf. II-2 – A Documents DGEFP	40
Annexe 5- Cf. II-2 – B Documents du ministère des sports	43
Annexe 5- Cf. II-2 – C Exemple de référentiel CQPI.....	45
Annexe 5- Cf. II-2 – D Documents Université de Bretagne Ouest.....	48
Annexe 5- Cf. II-2 – E Travaux de l'APCMA SME-Master plus.....	49
Annexe 5- Cf. II-2 – F Le projet pilote européen "de Professionnalisation durable" .	53

A qui s'adresse ce guide ?

Il est à destination de tous les certificateurs, publics, privés ou branches professionnelles ayant repéré des compétences communes entre une ou plusieurs de leurs certifications et d'autres enregistrées au RNCP et qui souhaitent engager un processus de reconnaissance, pour tout ou partie, de la certification de l'autre. Cette démarche volontaire qui aboutit à valider des passerelles repose sur une confiance mutuelle entre certificateurs.

Introduction

La volonté du législateur

La loi de 2002 de modernisation sociale, confortée par la loi de 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, définit des objectifs de cohérence et de lisibilité des différentes certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un groupe de travail composé de membres de la CNCP ²s'est réuni de novembre 2010 à mai 2011 avec trois objectifs :

- faire un état des lieux de l'existant en termes de passerelles ;
- identifier des méthodes et outils d'élaboration de passerelles ;
- aboutir à des approches partagées issues de l'existant.

Ce groupe fait suite au rapport de George Asseraf³ au Premier ministre, relatif à la simplification de l'offre de certifications dans le champ des personnes fragiles. Afin de faciliter l'accès à l'information du grand public, des acteurs de l'AIO⁴ ainsi que des financeurs de la formation professionnelle, il y propose plusieurs pistes visant davantage de lisibilité et de cohérence entre les certifications enregistrées au RNCP en vue d'améliorer les parcours de formation, de mobilité, de conversion et/ou de réinsertion. Il invite notamment à la réflexion sur la construction de passerelles entre certifications lorsque celles-ci existent déjà ou bien en amont de leur élaboration.

En s'appuyant sur l'expérience tirée de ce rapport, les travaux sur les passerelles ont donné lieu à l'audition de certificateurs sur leurs méthodes d'élaboration de diplômes. Ils ont dans un premier temps conduit à préciser la signification que l'on peut accorder à ce terme. Ils ont ensuite permis d'identifier des pratiques en cours et de mieux appréhender les usages des passerelles existantes.⁵

² Voir liste en annexe

³ Président de la CNCP

⁴ Acteurs de l'information et de l'orientation

⁵ Le terme « passerelle » est ajouté au glossaire de la CNCP

Compte tenu de l'intérêt des échanges de pratiques et d'expériences, le groupe a orienté sa réflexion sur la construction d'un « guide pour agir » à l'usage des certificateurs qui souhaitent s'engager dans l'élaboration de passerelles.

Définition du terme « passerelle »

Dans un premier temps, s'est posée la question de la définition du terme « passerelle⁶ ». Celle-ci a été arrêtée collectivement par le groupe de travail qui a proposé de la faire figurer dans le glossaire du RNCP.

La CNCP, dont le champ de compétences concerne les certifications professionnelles et non la dimension formation, considère qu'une passerelle est un lien entre certifications. Ce lien qui établit un principe de reconnaissance peut prendre des formes diverses ; ainsi les passerelles peuvent se traduire par :

- des équivalences totales
- des équivalences partielles qui aboutissent à la reconnaissance d'unités de certification
- une articulation entre certifications de niveaux différents qui donne la possibilité de passer d'un niveau à l'autre.

Les passerelles peuvent être établies selon différentes combinaisons entre les certifications professionnelles : diplômes, titres, et CQP.

Elles concrétisent un accord formalisé entre certificateurs et sont définies dans un cadre conventionnel. Lorsqu'il s'agit de passerelles définies entre ministères, elles se traduisent par un texte réglementaire (arrêté), lorsqu'elles sont établies entre des certifications de types différents elles se traduisent par des conventions écrites.

Les acteurs s'engagent à rechercher une réciprocité.

Ces accords peuvent enfin prévoir des dispenses de formation, les conditions de réciprocité...

⁶ Le terme passerelle est introduit dans le glossaire de la CNCP

I. De l'opportunité d'agir

I-1. Pourquoi établir des passerelles entre certifications ?

L'article R 335-13 du code de l'éducation relatif au répertoire national des certifications professionnelles stipule que : « ...le répertoire mentionne les correspondances entre les certifications, ainsi que, lorsqu'elles sont explicitement prévues par les autorités qui les délivrent, les reconnaissances mutuelles, partielles ou totales. »

De surcroît, la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie donne de nouvelles missions à la CNCP, notamment celles de veiller à la cohérence et à la complémentarité des certifications afin de les rendre plus lisibles, d'éviter les concurrences entre elles, l'objectif final étant de faciliter le parcours des personnes qui souhaitent se qualifier et éventuellement recherchent une mobilité professionnelle.

C'est dans ce cadre qu'une réflexion est menée pour mieux appréhender cette question. Rendre lisibles les certifications et donner de la cohérence au répertoire national des certifications est une mission dévolue à la CNCP par le législateur. Si l'on prend pour exemple le champ des services à la personne qui a fait l'objet d'un rapport au 1^{er} ministre en 2009, on constate qu'il existe 19 certifications et peu de passerelles entre elles.⁷

Il est rappelé que ce n'est pas à la CNCP de définir les passerelles, mais aux certificateurs. Il s'agit d'un acte volontaire des différents certificateurs. Le cadre des réunions inter-CPC notamment semble approprié pour travailler sur cette question.

⁷ Pour une « simplification de l'offre des certifications » dans le champ des services aux personnes fragiles, G. Asseraf, décembre 2009, annexe 11 page 55. Cf. base documentaire CNCP

I-2. Des usages observés des passerelles

Plusieurs usages sont reconnus selon qu'on se place du côté des utilisateurs, des certificateurs, des employeurs ou des financeurs de la formation professionnelle : sachant que la question de l'usage des passerelles renvoie aussi à la question de l'usage des certifications.

- Du point de vue des utilisateurs c'est à dire des postulants aux certifications, les usages des passerelles s'adossent à des stratégies individuelles qui ont pour objet une meilleure qualification, la préparation d'une mobilité professionnelle ou bien d'une reprise ou poursuite d'études.

En effet, permettre à des individus de se qualifier dans un secteur proche mais différent du leur sur des métiers complémentaires, d'élargir leur domaine de qualification par la reconnaissance de leurs compétences acquises dans une situation professionnelle, transférables⁸ à d'autres situations professionnelles, ou faciliter des poursuites d'études en raccourcissant ou en facilitant les parcours sont autant d'atouts pour une reconnaissance de leurs qualifications et une mobilité réussie.

A l'occasion de l'élaboration du nouveau code ROME⁹, Pôle emploi a créé un cadre spécifique dans les fiches métiers, intitulé « niveaux de mobilité ». Ce cadre est un outil de recherche pour passer d'un domaine professionnel à un autre en utilisant des compétences déjà acquises, parfois après une période d'adaptation ou après une formation.

Ce cadre contient plusieurs niveaux de mobilité, le premier étant celui où les compétences et les activités de base sont communes, les compétences et les activités spécifiques propres à chaque emploi, ouvrant à une possible mobilité immédiate.

- Du point de vue des certificateurs, le rapprochement des certifications peut permettre de rendre lisibles et cohérentes des filières de certifications. Il invite à élaborer conjointement des méthodes de travail et à faciliter le passage, par étape, d'une certification à l'autre même à des niveaux différents.

Les certificateurs doivent prendre acte des effets de ces passerelles, certaines pouvant aboutir à privilégier telle certification plutôt que telle autre.

⁸ Cf. note d'analyse n°219 du 21 avril 2011 du Centre d'analyse stratégique

⁹ Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

Le travail inter-CPC¹⁰ est un moment propice à la réflexion sur ces sujets. Il se développe notamment sur ces questions sachant qu'il ne concerne que les diplômes d'Etat. L'hypothèse d'un secrétariat interministériel des CPC émise dans le rapport au Premier ministre (cf. supra) s'inscrivait dans le renforcement de cette perspective pour une plus grande articulation entre certifications publiques dont la construction de passerelles.

- Du point de vue des employeurs, les passerelles peuvent s'avérer intéressantes en situation de pénurie de main d'œuvre voire de reclassement. En effet, le fonctionnement du marché du travail tend à démontrer qu'ils peuvent recruter des personnes qualifiées pour exercer un emploi et les reconvertir sur un autre emploi ; par exemple certaines compétences acquises dans des métiers de la couture sont transférables dans ceux de l'électronique.

La démarche des branches professionnelles qui élaborent en commun des certificats de qualification professionnelles inter-industries (CQPI) en témoigne aussi. La loi du 24 novembre 2009 (cf. supra) en renforce par ailleurs la perspective en ouvrant la construction de CQP interbranches.

Les employeurs dans leur ensemble souhaitent que les ministères certificateurs s'appuient sur le travail des branches afin de le capitaliser et de faciliter les rapprochements entre certifications; dans un objectif de lisibilité et de cohérence. Cette réflexion est aussi partagée par les ministères qui souhaitent un réinvestissement de leurs travaux.

- Du point de vue des financeurs, qu'ils soient OPCA ou collectivités territoriales, l'objectif est un gain de temps et de coût sur les formations sachant qu'il est nécessaire lorsque les besoins sont repérés de qualifier les personnes dans les meilleurs délais afin qu'elles puissent accéder aux emplois non couverts.

Certaines régions comme l'Alsace ont expérimenté des « formations passerelles » dans le cadre du Plan des métiers de la dépendance pour des publics qui ont bénéficié de dispenses de certification voire d'allègements de formation. Elles mettent en avant cependant des difficultés organisationnelles et pédagogiques.

Les publics dispensés d'une partie de la certification sont à rapprocher des publics VAE qui ont obtenu une validation partielle.

¹⁰ Commissions professionnelles consultatives (sept ministères en sont dotés)

Certains acteurs sont favorables à l'élaboration de passerelles, à la fois pour des raisons de facilitation de parcours tout au long de la vie et pour des raisons économiques. Cependant leur usage semble demeurer marginal, sans que l'on puisse dire si cela tient d'une absence de demande ou d'une insuffisante information des candidats, voire des employeurs, peu d'études cherchant à en rendre compte.

Deux exemples mettent en évidence l'intérêt de ces travaux.

Une étude ponctuelle, réalisée par la DGEFP en 2007 sur un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, l'assistant de vie aux familles, démontre le parcours professionnel et la stratégie adoptée par certains candidats.¹¹ Elle permet par ailleurs aux certificateurs d'avancer dans leurs travaux.

L'Education nationale, pour sa part, a publié récemment un travail réalisé par le cabinet GESTE¹² concernant différents diplômes du secteur sanitaire et social. Celui-ci analyse non seulement l'effet des passerelles entre certifications mais également celui des allègements de formation (qui diffèrent des passerelles telles que définies précédemment).

Cette étude met en évidence un certain nombre de difficultés relatives à l'élaboration de passerelles, à la sous utilisation des passerelles existantes, aux atouts et inconvénients des allègements de formations. Par exemple, concernant l'entrée en formation « d'assistante de vie », un nombre significatif de candidats mobilise le système de passerelle leur permettant un accès direct à la formation, ce qui a pour conséquence une certaine éviction des candidats traditionnels.

Elle démontre aussi que les passerelles servent de tremplin à certains usagers pour l'évolution de leur carrière professionnelle et la reconnaissance de leurs acquis. Elle précise également le positionnement des certifications au regard du fonctionnement du marché de l'emploi et l'attractivité de certaines passerelles dans ce secteur d'activités.

¹¹ Cf. études en annexe 2

¹² Le MEN vient de publier une étude sur : « passerelles : dispositifs et usages réels dans le secteur sanitaire et social », in CPC études – 2011 n°1

II. Comment procéder

Les réunions du groupe de travail ont été l'occasion de prendre connaissance et d'examiner différentes méthodes d'élaboration de ces passerelles. En retracer ici le contenu est de nature à faire progresser le travail de manière directe ou indirecte. Bien entendu, cette présentation ne vise pas à l'exhaustivité et méritera sans doute d'être enrichie et complétée régulièrement.

II-1 Questions préalables

Avant de s'engager dans de telles constructions, il convient de se poser quelques questions.

A. Définir a priori ce qui est recherché dans les multiples formes de passerelles.

Comme on l'a vu dans la définition, les passerelles aboutissent :

- soit à des équivalences totales, par exemple : deux CQP de la propreté équivalent à un titre professionnel du ministère de l'emploi ;
- soit à des validations partielles de certification : par exemple, la démarche du ministère des sports d'une prise en compte systématique des qualifications délivrées par les fédérations sportives ou des CQP pour l'accès aux diplômes d'Etat d'éducateur sportif.

Il est donc utile de définir au préalable et en concertation l'objectif recherché.

Il apparaît parfois que l'objectif atteint peut être différent de l'objectif recherché ou bien que le travail n'aboutisse pas. Un échec peut avoir plusieurs causes liées soit à des difficultés d'ordre méthodologique soit à un défaut de confiance comme l'illustre le paragraphe suivant.

B. Lever les réticences entre partenaires et faire preuve de confiance mutuelle.

La confiance mutuelle peut se caractériser par :

- La transparence des informations ;
- L'explicitation des process mobilisés ;

Ainsi, chaque certificateur doit expliciter le mode d'élaboration de ses diplômes, les compétences visées par la certification et informer de manière la plus transparente possible ses partenaires.

A cette fin, nous avons choisi de mettre en annexe deux types de travaux d'ordre méthodologique :

- une étude réalisée par A-M. Charraud et G. Asseraf en septembre 2010 à la demande des partenaires sociaux du « comité observatoires et compétences » (COC) du CPNFP qui souhaitaient accroître leur degré de compréhension en matière de méthodes d'élaboration des certifications des différents certificateurs.

Cette analyse de différents modèles de constructions de certifications professionnelles porte sur des logiques de construction de cinq types de certificateurs.

Elle a surtout pour objet de décrypter les modes opératoires des certificateurs et leurs pratiques. Les modes d'élaboration renvoient à des usages qui peuvent être différents en fonction des publics mais aussi en fonction des objectifs qu'on leur assigne.

- une présentation de l'ACFCI¹³ portant sur des éléments de méthodologie de construction de certifications des CCI.

Il est à noter que l'ACFCI travaille en priorité sur la qualité de l'ingénierie de certification et sur la rationalisation de son offre de certifications. C'est ce qui fait l'intérêt de cette approche.

La question concernant la ou les manières dont procèdent les autres certificateurs est revenue constamment dans les débats avec l'idée sous-jacente que la confiance s'acquiert dès lors que les différents certificateurs acceptent d'exposer leur méthode de travail et ainsi partager une information qui devient alors transparente.

C. Elaborer des méthodologies de création de diplôme selon un process qualité.

Dans ce cas, les méthodologies mobilisées peuvent soit faire l'objet d'un protocole soit se référer à une démarche qualité.

L'Accord de Partenariat (Memorandum of Understanding - MoU) prévu par le dispositif ECVET est évoqué comme une référence de qualité par les différents

¹³ voir annexe 4

partenaires notamment l'APCMA. L'Accord de partenariat (MoU) a le caractère d'un accord volontaire conclu entre les autorités compétentes en matière de certification, dans les pays ou les systèmes participants. Il vise à créer une confiance mutuelle en régulant le mode de coopération dans les secteurs de validation et de reconnaissance de qualification en rapport avec la mobilité en général.

Cependant, l'essentiel des travaux menés au plan communautaire repose davantage sur la qualité de la formation que sur celle de la certification. Or la démarche qualité doit aussi et sans doute davantage reposer sur ce qui est attesté par le jury, ce qui reste pour l'instant assez limité.

Il importe en effet que les certificateurs puissent avoir des certitudes sur ce qui est officiellement attesté, pour envisager pour quelles « zones » de la certification il est possible de reconnaître des similitudes, ou au contraire estimer que des compléments doivent être apportés.

Les documents proposés pour l'enregistrement au RNCP sur le site de la CNCF donnent un certain nombre d'informations sur les concepts utilisés, les démarches d'ingénierie de certification, l'élaboration des référentiels. Ce cadre proposé par la CNCF constitue en soi un label de qualité, car l'inscription au répertoire sanctionne le respect d'un processus répondant à des critères précis et publics, d'autant que l'enregistrement répond aussi à des performances en termes d'insertion professionnelle attestées (examen de l'insertion d'au moins trois promotions). Cependant par rapport à des démarches de qualité, telles qu'elles sont entendues au niveau européen il n'est pas possible de parler formellement de norme qualité.

En outre, l'inscription au RNCP suppose l'outillage d'une démarche de VAE. Or, cette démarche nécessite de formaliser la manière dont sont attestées les compétences et donc délivrée la certification.

A cet égard, les matériaux utilisés pour les formations des jurys de VAE par les certificateurs peuvent constituer des repères pour décrire les procédures d'attribution de la certification. Tout ceci est constitutif d'une démarche d'assurance qualité de la certification.

D. Afficher clairement les objectifs poursuivis.

Il convient que les partenaires concernés traduisent leurs objectifs au moyen de la rédaction d'un document écrit relevant soit d'une convention, soit d'un engagement stratégique des certificateurs par exemple un contrat d'études prospectives (CEP) ou un accord de CPNE.

La rédaction d'un document stabilise la passerelle qui s'applique de manière systématique à l'ensemble des usagers contrairement au positionnement qui est établi au cas par cas.

E. Rechercher une réciprocité des passerelles.

Les partenaires recherchent un accord équilibré lorsqu'ils travaillent sur des passerelles. Or la réciprocité est variable ; elle peut ne pas être symétrique, certaines qualifications pouvant avoir un champ d'intervention plus large qu'une autre. Cette question de la réciprocité est fondamentale car une passerelle univoque relève de la notion de reconnaissance. Un travail sur les passerelles implique automatiquement deux partenaires qui recherchent chacun un gain pour leurs utilisateurs.

F. Articuler les certifications de niveaux différents (passerelles verticales).

Afin de prendre en compte les acquis des personnes et assurer la progression de leur niveau de qualification, il importe de leur faciliter l'accès à des qualifications de niveau supérieur en articulant les certifications entre elles. Cette élaboration de passerelles verticales est généralement réalisée par secteur d'activités et avec des méthodologies proches. L'effet escompté est de mettre à niveau les compétences et d'assurer la cohérence avec les besoins du marché du travail.

G. Vérifier la pertinence des passerelles déjà créées en cas de révision ou d'évolution des certifications.

La difficulté réside dans le fait que les certificateurs ne travaillent pas avec le même calendrier ce qui peut créer des difficultés ou des décalages dans la prise de décision. Cependant il importe d'assurer une veille sur la rénovation des diplômes et de revoir systématiquement les passerelles déjà créées afin de s'assurer de leur cohérence.

H. Communiquer sur l'existence de passerelles.

Le travail mobilisé lors de la construction de passerelles est significatif. Or, il prend tout son sens par l'usage qui en est ensuite fait. Dès lors, la communication concernant les passerelles existantes à l'égard des usagers est une nécessité. Il est essentiel que chaque certificateur tienne à jour une base de données sur les passerelles et informe au mieux les usagers de leur existence et des moyens

permettant d'y accéder. Le système de schématisation des passerelles réalisé par le cabinet GESTE dans l'étude commanditée par le MEN est à cet égard tout à fait intéressant.

I. Evaluer l'usage qui est fait des passerelles du point de vue des utilisateurs et des certificateurs.

L'usage des passerelles doit être repéré afin d'en connaître l'utilité et l'efficacité, afin de servir in fine à une meilleure adaptation et une plus grande efficacité des certifications au regard des besoins du monde du travail mais aussi afin de favoriser les mobilités professionnelles, la connaissance des métiers, et l'orientation professionnelle.

Cette évaluation doit être prévue et organisée au moment de l'élaboration des passerelles afin de ne pas perdre de vue l'objectif initial et de bien en analyser toutes les conséquences.

II-2 Quelques exemples de construction de passerelles

Afin de rechercher des passerelles possibles dans un domaine de certifications donné, il est préconisé de s'appuyer sur des cartographies. Une vue d'ensemble des certifications existantes peut être obtenue à partir d'un repérage établi sur la base des codes ROME et NSF ; ce qui constitue des points d'ancrage essentiels pour démarrer les travaux.

Le rapport de Mme de Blignières¹⁴ invite à cet égard les certificateurs à accroître leurs échanges notamment :

- En élaborant une cartographie des métiers par secteur afin d'avoir une meilleure lisibilité sur la réalité des activités et des emplois et une vue d'ensemble du champ avant de construire des certifications professionnelles ;
- En favorisant la collaboration des certificateurs dans l'élaboration des certifications ;
- En favorisant la construction de passerelles entre certifications d'un même certificateur et entre des certifications de différents certificateurs.

Il ressort de la mise en perspective des expériences et des différents travaux qu'il est plus facile de travailler en amont de l'élaboration des certifications plutôt qu'une fois les certifications élaborées ; à ce sujet les travaux menés par la CNCP sur une méthode commune et transverse de construction d'un référentiel d'activités et de compétences à plusieurs ministères certificateurs dans le champ des services à la personne sont particulièrement intéressants.

Par ailleurs, il a semblé utile et complémentaire de rechercher dans les travaux européens ce qui peut contribuer au traitement de cette question. Cette référence est revenue à plusieurs reprises dans le groupe de travail à travers les propos des employeurs ou des chambres consulaires. Plusieurs démarches sont ainsi exposées avec le renvoi aux études complètes disponibles sur le site de la CNCP. Le groupe a considéré que ces différentes démarches participaient du travail d'élaboration de passerelles.

A. Les passerelles élaborées par le ministère chargé de l'emploi

Les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi sont revus tous les cinq ans et à cette occasion les passerelles existantes font l'objet d'une nouvelle discussion.

¹⁴ Rapport à M. Novelli : l'évolution des qualifications professionnelles liées aux métiers de l'artisanat ; A. de Blignières Legeraud – 10 juin 2009

Dans le cadre d'un EDEC conclu entre le ministère chargé de l'emploi et la branche professionnelle du secteur de la propreté, il a été proposé d'établir des passerelles entre le titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, « agent de propreté et d'hygiène » et deux CQP de la branche propreté, le CQP « agent d'entretien et de rénovation » et le CQP « agent machiniste classique ».

L'arrêté du ministère de l'emploi en date du 2 février 2010 relatif au titre professionnel d'agent(e) de propreté et d'hygiène (niveau V) est l'aboutissement de près de deux ans de travail, compte tenu des différences d'ingénierie de certification entre les CQP et le titre professionnel. Il permet aux titulaires d'un des CQP de la branche (AERP ou AMC) de poursuivre leur parcours vers le titre professionnel, ou bien aux titulaires des deux CQP d'obtenir par équivalence le titre professionnel, ceci à titre dérogatoire à la réglementation du titre professionnel qui impose une épreuve devant un jury.

L'établissement des passerelles, qui correspondent dans le cas présent à des équivalences, partielles ou totales, nécessite un travail technique important :

- une analyse des cibles d'emploi et des activités ;
- une comparaison fine des référentiels, au niveau des activités, des compétences mais aussi au niveau des critères d'évaluation ;
- une mesure des écarts constatés entre les certifications ;
- le cas échéant, l'introduction de nouvelles compétences dans l'une ou l'autre des certifications afin de réduire les écarts.

Le travail technique étant réalisé, les instances politiques sont amenées à décider des passerelles, qui donnent lieu à une prise en compte par l'autorité certificative dans sa réglementation propre.

Ces instances n'acceptent les passerelles, même étayées par le travail technique, que sous réserve d'une confiance mutuelle. En l'occurrence, dans le cas du travail avec la branche Propreté, la condition préalable à l'établissement de passerelles de la part du ministère a été l'enregistrement des CQP au RNCP, tandis que la branche, souhaitant mieux connaître le système de délivrance du titre professionnel, a procédé à une étude, consistant en une série d'observations croisées des évaluations devant le jury des CQP et du titre.

Ces travaux ont enrichi la réflexion de chaque certificateur sur son propre système de certification, même si l'objectif était avant tout de favoriser la professionnalisation du secteur et de favoriser des parcours de professionnalisation.

D'autres travaux menés dans le secteur de la médiation sont présentés en annexe.

B. Les travaux menés par le ministère des sports

Dans le secteur du sport, un important travail d'articulation entre diplômes d'Etat, diplômes fédéraux, titres à finalité professionnelle et CQP a été entrepris à la demande de la CPC des métiers du sport et de l'animation. En effet, la professionnalisation des éducateurs sportifs est souvent précédée par une période d'activité bénévole durant laquelle les personnes se qualifient en passant des diplômes fédéraux. Lorsqu'ils veulent devenir professionnels, ils se présentent à des diplômes d'Etat, voire d'autres certifications enregistrées au RNCP. Les qualifications déjà acquises et l'expérience professionnelle et bénévole sont prises en compte à travers des certifications différentes.

Ce travail de passerelle permet à des jeunes de valoriser leurs acquis et accéder à des diplômes professionnels. Les CQP du sport sont notamment utilisés comme des marchepieds pour aller vers les diplômes d'Etat.

L'élaboration des passerelles est réalisée à partir d'une méthodologie commune aux acteurs concernés.

Le travail démarre par l'écriture d'une fiche descriptive d'activités (FDA). Elle est réalisée à partir d'entretiens d'explicitation avec les personnes qui occupent l'emploi ciblé, également avec leur hiérarchie, en discernant bien le travail prescrit du travail réel.

Elle se décompose en grandes activités et en tâches, chacune d'entre-elles étant contextualisée par la description d'un cadre de pratique précis définissant l'autonomie de la personne et son niveau de responsabilité.

L'écriture de la FDA étant finalisée, un référentiel de compétences (RC) est établi à partir d'une mise en correspondance de chaque activité avec une compétence ou un bloc de compétences. La FDA et le RC constituent le référentiel d'activités professionnelles (RAP).

L'étape suivante consiste à passer du RAP au référentiel de certification, identifiant ainsi les compétences à certifier, accompagnées des conditions et des critères d'évaluation.

Ces compétences sont déclinées en objectifs terminaux et en objectifs intermédiaires de premier et de second rangs.

La comparaison des référentiels de certification des deux qualifications considérées conduit au repérage des compétences similaires susceptibles de donner lieu à des passerelles. Ce travail rigoureux nécessite de garder à l'esprit le principe de proportionnalité.

Les passerelles ainsi créées font l'objet d'une annexe spécifique dans chaque arrêté de diplôme.

L'exemple proposé en annexe est une comparaison d'une unité capitalisable entre le diplôme d'Etat de canyon de niveau III et des diplômes fédéraux de canyon¹⁵.

Le préalable dans cet exemple est donc la définition d'une méthodologie commune de construction de certification qui nécessite un travail de concertation entre les deux certificateurs.

Ces passerelles peuvent prendre différentes formes :

- D'un CQP du sport vers un diplôme d'Etat ;
- D'un diplôme d'Etat de niveau IV vers un diplôme d'Etat de niveau supérieur ou vers un autre de même niveau, mais d'une autre spécialité.
- D'un diplôme fédéral vers un diplôme d'Etat.

C. Les certificats de qualification professionnelle inter-industries

Construits selon une méthodologie concertée et conventionnée à travers la charte des CQPI, le travail a été initié par plusieurs branches de l'industrie : textile, agroalimentaire, industrie pharmaceutique, métallurgie... et a pour objet de valider une certification professionnelle commune à plusieurs branches à partir d'activités identiques ou proches et des capacités ou compétences qui forment un ensemble commun et homogène. Avec des objectifs de mobilité, d'employabilité, de lisibilité et de crédibilité, ces CQPI sont au carrefour d'intérêts d'acteurs multiples comme les employeurs, les jeunes, les salariés et les branches.

Une charte des CQPI a été signée en 2006 après accord des différentes CPNE. Cette charte permet à deux ou plusieurs fédérations de construire en commun un CQPI et de reconnaître entre elles sa validité.

Elle définit les modalités d'élaboration :

- Analyse des besoins et des activités des entreprises

¹⁵ cf annexe 5

- Un référentiel de certification qui, grâce à des indicateurs permet de positionner les salariés en fonction des exigences requises et de mesurer la maîtrise de leurs capacités.
- Des outils et des méthodes pertinents pour répondre aux objectifs d'évaluation et de certification.

Actuellement environ dix CQPI ont été construits et permettent à des salariés une mobilité professionnelle d'un secteur d'activités à un autre. Le 1^{er} CQPI porte sur l'emploi de conducteur d'équipements industriels. D'autres ont vu le jour : agent logistique, opérateur et technicien en maintenance industrielle, opérateur et technicien de qualité, animateur d'équipe domaine industriel...Un exemple de référentiel et de mise en œuvre est présenté en annexe.¹⁶

Ce travail méthodologique nous semble de nature à inspirer une méthodologie de construction de passerelles. Dans tous les cas, les partenaires sociaux insistent pour que cette expérience soit prise en compte dans les travaux des CPC.

D. Les passerelles élaborées par l'UIMM et l'université de Bretagne Ouest

Il existe actuellement à l'université de Bretagne Ouest (UBO) 9 licences professionnelles à vocation industrielle validées par un diplôme et un CQPM.

- 7 licences pro à l'IUT de Brest ;
- 2 licences pro à l'UFR de sciences et techniques.

En septembre 2011, ce dispositif concernait 33 candidats à la double certification.

Pour chaque licence professionnelle, l'UIMM Finistère gère l'organisation administrative des CQPM. C'est dans ce cadre là que certains salariés des entreprises de la métallurgie du Finistère, experts dans leur domaine de compétences, participent au jury de soutenance des candidats.

Lors des soutenances, les jeunes sont auditionnés par deux types de jurys :

- le jury académique constitué d'enseignants ;

¹⁶ annexe 5

- le jury de professionnels qui évalue le candidat en fonction des capacités professionnelles décrites dans le CQPM.

L'origine de cette double validation s'est construite de deux manières :

- des licences professionnelles existaient déjà pour lesquelles une recherche a été effectuée parmi les 200 CQPM existants ;
- des licences professionnelles ont été créées entièrement avec l'appui de la profession. C'est le cas de trois d'entre elles :
 - o LP EGC (Energie et Génie Climatique). Pour créer la LP, l'UIMM 29 s'est rapprochée du syndicat national du Froid et a obtenu le soutien des entreprises du domaine quant à l'opportunité de créer une telle formation.
 - o LP MPN (Maintenance Portuaire et Navale). L'UIMM 29 a organisé des réunions entre les grands donneurs d'ordre de la profession (DCNS, SNEF, Interprofession du Port de Concarneau) dans le but de valider l'opportunité de créer un tel type de formation et connaître leurs attentes sur le contenu pédagogique.
 - o LP SEME (Système d'Electronique Marine Embarquée). L'UIMM 29 a également organisé des rencontres avec les entreprises du domaine.

Ces deux dernières licences pro MPN et SEME, qui relèvent du domaine de l'industrie navale, ont été validées par le Pôle mer, pôle de compétitivité à vocation mondiale.

La démarche retenue pour la validation de ces formations par des CQPM a été d'isoler des CQPM existants puis de travailler sur le contenu pédagogique des licences pro, tout l'enjeu étant de rapprocher des contenus pédagogiques vers des objectifs professionnels déclinés dans les CQPM.

E. Expérimentation ECVET sur les brevets de maîtrise de l'APCMA

L'assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA), comme d'autres partenaires, fait l'hypothèse que les différents travaux menés ces dernières années dans le cadre de l'expérimentation ECVET, permettent d'avancer sur la question des passerelles¹⁷.

Le dispositif ECVET est basé sur¹⁸ :

¹⁷ Travaux présentés par l'APCMA le 8 avril 2011, à voir en annexe 5

¹⁸ Extraits de la plaquette de présentation ECVET éditée par la DG éducation, culture de la Commission européenne

- les acquis d'apprentissage que définissent les savoirs, aptitudes et compétences qui peuvent être acquis dans différents contextes de formation ;
- les unités d'acquis d'apprentissage qui précisent les éléments constitutifs des certifications. Les unités peuvent faire l'objet d'une évaluation, d'une validation et d'une reconnaissance ;
- les points attachés aux ECVET qui fournissent sous forme numérique des informations complémentaires sur les unités et les certifications ;
- le crédit qui est accordé à l'apprenant pour ses acquis d'apprentissage évalués et attestés. Les acquis d'apprentissage pour lesquels le crédit est accordé peuvent être transférés et capitalisés jusqu'à l'obtention d'une certification, conformément aux normes et réglementations, qui en la matière, régissent les certifications dans les pays participants ;
- la confiance mutuelle et le partenariat entre organismes participants. Ceux-ci s'expriment dans des accords de partenariat et des contrats pédagogiques.

Ce système est donc différent d'un système d'équivalence comme celui qui est établi entre la France et le Québec et qui donne lieu à des listes d'équivalences directes entre les diplômes, le dispositif ECVET reposant au contraire sur des accords conventionnels souples. L'APCMA a participé au projet « SME-Master », qui fait partie des expérimentations ECVET conduites par la Commission Européenne.

Ce projet a été mis en place pour faciliter la mobilité transnationale dans le cadre de la formation au Brevet de Maîtrise. Il concerne 5 pays (Allemagne, Autriche, France, Norvège, Slovénie) qui disposent d'une certification de type « Brevet de Maîtrise » (Niveau 5 ou 6 du CEC). Les partenaires du projet sont les autorités en charge de la certification.

Le travail a démarré à partir des référentiels d'activités et des programmes de formation.

Chaque métier est décliné approximativement en plus ou moins 12 activités professionnelles clés. Chaque activité correspond à un ensemble cohérent de compétences qui correspond à une unité de certification et indirectement (la plupart du temps) à une unité de formation.

Chaque unité se décompose en plusieurs briques, par exemple quatre briques ont été définies pour le brevet de maîtrise.

On constate qu'en fonction des pays, l'importance des unités peut varier. Par exemple : une entreprise artisanale française compte généralement moins de 10 salariés alors qu'une entreprise artisanale allemande peut compter jusqu'à 1000 salariés. Le positionnement du métier de maître artisan n'est pas le même, et les diplômes de maîtrise artisanale en Allemagne ont un contenu beaucoup plus riche sur la gestion et le management.

En revanche, le contenu de la certification professionnelle du BM Français est beaucoup plus important du point de vue des connaissances et savoir-faire techniques et professionnels.

L'importance relative de chaque unité composant la certification est précisée par le nombre de « points ECVET » qui lui sont attribués.

De même, certaines activités identifiées peuvent requérir différents niveaux de maîtrise des connaissances et des techniques professionnelles (par exemple : quand on dit « maîtriser la comptabilité », il y a différents niveaux dans la maîtrise de la comptabilité selon les pays). Les travaux ont conduit à identifier trois niveaux dans la maîtrise de certaines compétences. Cela doit permettre un meilleur repérage des compétences attendues, dans la perspective d'une période de mobilité et de la mise en place de « Contrats pédagogiques » prévus par le dispositif ECVET.

In fine, le projet a donné lieu à la production de « Matrices des compétences » pour 4 Brevets de maîtrise concernant les domaines suivants : Coiffure, Boulangerie, Fleuristerie, Ebénisterie.

Les partenaires du projet SME Master sont actuellement en train d'expérimenter la mise en œuvre des matrices et des autres outils (accord de partenariat, contrats pédagogiques, ...) dans un cadre de mobilité transnationale. Il est à signaler que la France est pilote dans la mise en œuvre de l'expérimentation concernant la coiffure.¹⁹

Sans préjuger des résultats de l'expérimentation, l'APCMA considère qu'il serait très utile et tout à fait possible de réinvestir tout ou partie de la démarche SME-master en vue de la construction de passerelles entre les titres de la filière artisanale (et en particulier le Brevet de Maîtrise), et les autres certifications.

F. La démarche de professionnalisation durable

Cette approche est le résultat d'un projet pilote européen lancé à l'initiative de la France en 2001. Son objectif central visait la construction d'une méthode d'élaboration de diplômes d'enseignement professionnel à référentiels communs entre partenaires de pays différents²⁰.

¹⁹ annexe 5

²⁰ Allemagne, Belgique, Espagne, Hongrie, Italie, République Tchèque, Pays –Bas, Royaume-Uni, France. Voir annexe 5

Elle a depuis été mobilisée dans le cadre de travaux nationaux et internationaux²¹ qui ont donné lieu à la construction d'une quinzaine de certifications concernant au total plus d'une centaine de partenaires originaires d'une vingtaine de pays. Un guide méthodologique pour la construction d'outils référentiels a été rédigé pour en favoriser l'appropriation collective.

Le projet a abouti, notamment, à la construction d'un système commun d'analyse des activités professionnelles, de description des compétences et de leur articulation avec les savoirs associés qui seront mobilisés dans un parcours de formation, à la création de règles de certification communes, à l'élaboration de systèmes d'équivalences facilement opérationnels. Enfin, le modèle établit par construction les liens nécessaires pour accéder à la certification par différentes voies (formation, VAE).

Sa structure repose sur une architecture en deux grandes parties :

1) la partie commune (certification professionnelle) composée de 3 volets :

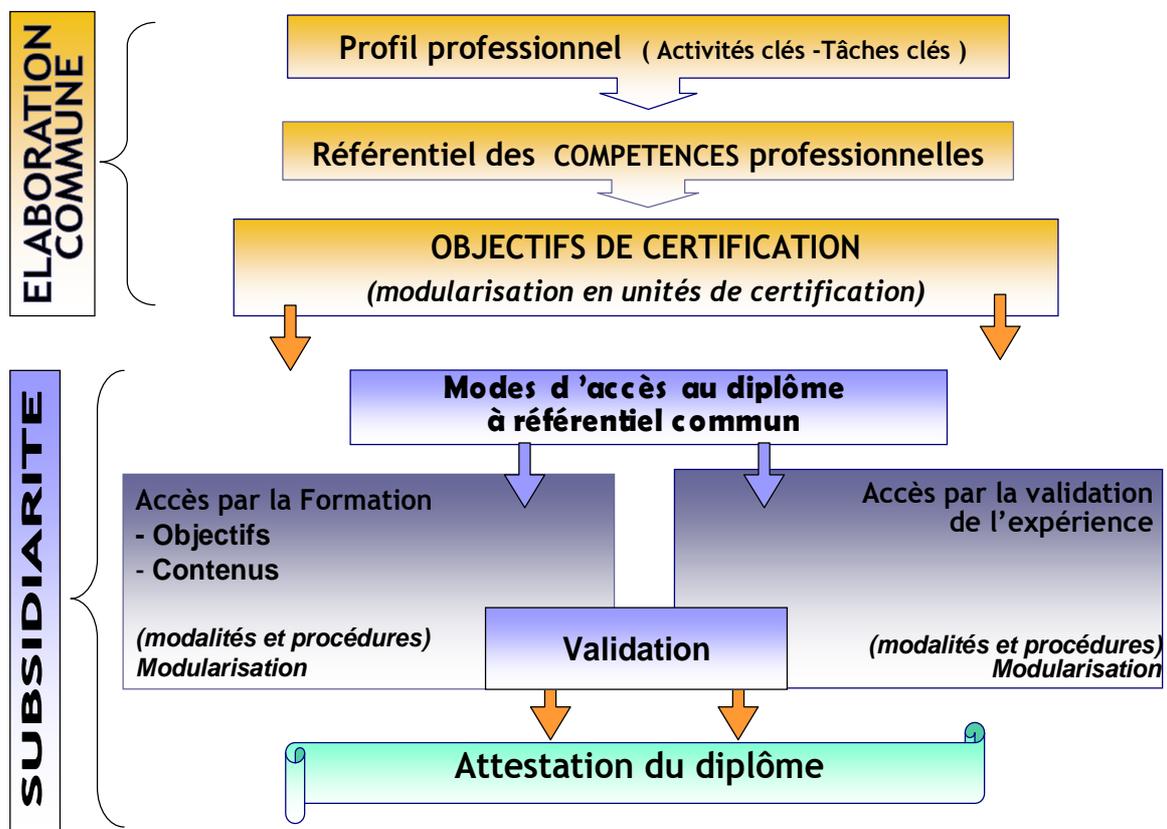
- le référentiel d'activités ou profil professionnel
- le référentiel de compétences
- les objectifs de certification

2) la partie de compétence nationale (formation et voies d'accès VAE)

²¹ Plusieurs diplômes communs ont été élaborés sur la base de cette méthodologie : Responsable de l'hébergement, Technicien de logistique, Responsable de valorisation des produits du terroir (PRO TERRIS), , Technicien de plasturgie, Licence professionnelle de Rénovation du bâti, Technicien du design dans la chaussure (LESCARPE), Tuteurs dans la construction, Formateur à l'Europe (CRYSALIS), Site supervisor in Cleaning services, Site supervisor in Logistics services, Professeurs de l'enseignement professionnel (2 référentiels), Technicien supérieur de gastronomie, Coiffeur-Esthéticien, Gestionnaire de la formation professionnelle, etc. Projet BEATRIC (approche concernant l'écriture en compétence). D'autres projets de co-construction sont en cours comme par exemple le Peintre en finition, le Risk manager.

Chaque diplôme a été élaboré avec des partenaires de pays différents entre 4 à 10 par projet. Ont été acteurs de ces constructions des certificateurs originaires des pays suivants : Allemagne, Espagne, Grèce, Italie, Pologne, Belgique, Pays Bas, Hongrie, République Tchèque, Slovaquie, Roumanie, Colombie, Honduras, Guatemala, Salvador, Mexique, Suisse, Nicaragua, Paraguay, Royaume –Uni, France.

La démarche de "Professionalisation durable"



G. La méthodologie de l'approche par compétence

Projet Leonardo da Vinci - DG éducation et culture- Thermalisme

Therm n° du projet : 134098 – LLP - 2007- BG-LMP.

Celle-ci consiste à définir un métier en commun à travers l'analyse des activités et des compétences. Elle semble très proche de la méthode précédente. Une expérimentation a été faite sur le métier d'agent de soin thermal.

Le point de départ de cette approche a consisté en l'analyse et la formalisation des activités et des tâches professionnelles relative à cet emploi. L'analyse dans 3 pays, de différents postes de travail, dans différents établissements thermaux, a débouché sur 3 référentiels d'activités professionnelles, bulgare, roumain, et français. L'analyse comparée de ces 3 RAP a permis de définir un emploi générique d'agent de soin thermal européen et un référentiel européen d'activités professionnelles de l'agent de soin thermal (AST).

A partir de l'analyse des activités professionnelles observées, mais aussi en tenant compte des perspectives d'évolution souhaitées de l'emploi, ont été identifiées les compétences requises par les situations professionnelles et leurs enjeux. Ces compétences ont été formalisées dans un référentiel de certification pour permettre aux équipes pédagogiques d'évaluer les compétences acquises, aux jurys nationaux de certifier ces mêmes compétences.

Les savoirs professionnels constitutifs des compétences ont été formalisés dans un référentiel des savoirs.

Le descriptif des unités certificatives (UC) complète le référentiel de certification. Les unités certificatives traduisent sous la forme d'épreuves d'examen les exigences du référentiel de certification. Chaque unité certificative permet de valider un ensemble cohérent de compétences au regard de la logique du métier. Les unités certificatives substituent à la logique du « tout ou rien » la logique de capitalisation des acquis. Les unités certificatives (ou UC) s'acquièrent par la règle de capitalisation et par la règle de compensation (utilisation de coefficients).

Pour faciliter la Formation Tout au Long de la Vie, le Conseil de l'Europe dans sa déclaration du 9 avril 2008 recommande aux Etats adhérents au Cadre Européen des Certifications professionnelles de décomposer toutes les certifications en unités certificatives, chaque unité se voyant attribuer un certain nombre de crédits (ECVET). La finalité de ce découpage en unités créditées est de favoriser la capitalisation des acquis d'apprentissage, le transfert des acquis d'un contexte d'apprentissage formel vers un autre contexte d'apprentissage (non formel ou informel) mais aussi le transfert des acquis d'un contexte d'apprentissage formel vers un autre contexte d'apprentissage formel.

Concernant cette dernière hypothèse, il est recommandé aux Etats de favoriser la construction d'unités qui seraient communes à des certifications distinctes mais apparentées. C'est dans ce cadre que des passerelles ont été établies entre la certification européenne d'AST et d'autres certifications.

Pour les entreprises ou établissements du secteur du thermalisme, les passerelles ont un double avantage :

- Pour les salariés, d'une part : dans la mesure où l'essentiel des AST en France sont sous contrat saisonnier, l'existence de passerelles est de nature à favoriser l'obtention d'une bi-qualification et ainsi de favoriser par cumul de contrats de travail une activité salariée à temps complet.

- Pour les employeurs d'autre part, la bi-qualification permet la fidélisation du personnel puisqu'il stabilisera l'emploi avec le concours d'autres employeurs.

Enfin, cela permet une mobilité des professionnels dans un marché plus ouvert et notamment européen. La directive 2005/36/CE traitant de la reconnaissance des qualifications facilite l'établissement dans un autre pays de professionnels reconnus dans leur Etat d'origine.

D'autres exemples existent qui n'ont pas été présentés ici ; ils peuvent être repérés à la lecture du répertoire. Il existe donc différentes méthodes pour élaborer des passerelles qui relèvent soit de démarches empiriques soit de démarches plus élaborées. Chacune d'elles doit correspondre à l'attente des partenaires réunis autour d'un même projet.

Conclusion

La responsabilité des certificateurs

Le travail sur les passerelles relève de la responsabilité des certificateurs.

La CNCP s'en tiendra à faire des recommandations au moment de l'avis porté pour l'enregistrement, soit à l'occasion de l'avis d'opportunité public pour les certifications inscrites de droit, soit au moment de l'avis conforme pour les CQP qui font l'objet d'une demande d'enregistrement au RNCP. Ces recommandations qui sont un signal donné aux certificateurs ont pour objectif un rapprochement éventuel entre certifications et une meilleure lisibilité du répertoire pour les usagers. Ce travail est d'autant plus opportun lorsqu'on se situe sur des secteurs d'activités où existent beaucoup de certifications.

La mesure de l'usage

La mesure de l'usage de ces passerelles devra être systématisée sachant qu'un délai est nécessaire pour en évaluer les résultats. L'intérêt de ce travail réside dans l'usage qui en est fait par les différents utilisateurs, ce qui permet d'en déduire les avantages voire de rectifier certains effets.

Les fiches RNCP

Les informations contenues dans les fiches RNCP donnent des indications importantes sur l'opportunité et la faisabilité des passerelles ; en effet elles fournissent les éléments permettant de vérifier que les certifications ont des points communs lorsqu'elles visent des activités semblables dans des champs professionnels similaires et qu'elles rendent compte de compétences proches.

Dans les fiches RNCP, le cadre intitulé « lien avec d'autres certifications » renseigne sur les différentes passerelles existantes.

Ce cadre doit être mis à jour régulièrement par les certificateurs au fur et à mesure de la création de passerelles afin de donner une information en temps réel aux usagers. Un lien direct pourrait d'ailleurs être établi avec la réglementation des certifications.

Les certificateurs de droit mettent à jour leurs fiches après parution des arrêtés portant sur la création de passerelles.

Les certificateurs sur demande portent dans ce cadre les passerelles actées par un accord écrit avec un autre certificateur. Ceci ne peut se faire de manière unilatérale et sans qu'il y ait réciprocité.

Une vérification par la CNCP est faite au moment de la mise en ligne de la fiche.

Les enseignements de ce travail

La création de ce groupe de travail a eu le mérite de re-questionner un sujet déjà pris en compte par l'ensemble des certificateurs mais dont les résultats tangibles restent modestes. Il a permis un dialogue ouvert entre partenaires sociaux, chambres consulaires et ministères. Les témoignages des différents intervenants ont répondu à la demande insistante des membres du groupe sur la transparence des méthodes de travail.

Si chaque certificateur se pose la question des passerelles au moment de la construction d'une certification, tient à jour les fiches RNCP et met à la disposition des usagers des documents d'information clairs et explicites, un premier objectif aura été atteint.

Ce guide doit permettre à l'ensemble des certificateurs de pouvoir accompagner la réflexion, les actions à conduire en matière de création de passerelles et contribuer à rendre lisibles et concrètes les passerelles entre certifications.

Le travail demande certes une certaine technicité et expertise dans l'élaboration et la comparaison des référentiels. Il nécessite par ailleurs du temps et de la rigueur. Il demande surtout une volonté commune d'aboutir qui fait sens pour chacun.

L'objectif essentiel d'ouvrir des aires de mobilité à des personnes qui cherchent ou subissent une mobilité professionnelle dans un contexte économique variable aura alors aussi été atteint.

Annexe 1 – Liste des participants au groupe

Partenaires sociaux

- MEDEF : Maurice Pinkus
- CGPME : Florence Diesler
- CGT : Paul Desaignes
- UNSA : Christine Savantré
- CFDT : Bernard Clavey
- CFTC : Jean Pierre Therry

Chambres consulaires

- APCM : Philippe Perfetti, Frédérique Val
- ACFCI : Laurence Schaap, Hervé Demazure

Ministères :

- Education nationale - DGESCO : Maryannick Malicot, Christine Rebière
- Emploi - DGEFP ;: Jacqueline Mahieux
- Economie - Direction du Tourisme : Nicole Le Sciellour
- Economie - DGCIS : Françoise Cornier, Joelle Lévy
- Culture : Carole Alexandre
- Santé - DGOS : Gilles Prel
- Sports - DS : Yannick Renoux, M. Boucher
- Défense : Maud Barbault
- Agriculture : Agnès Dross
- Affaires sociales : Christiane Plumbert, Isabelle Kittel

Experts :

- CEREQ : Chantal Labruyère, Agnès Legay
- Pôle emploi : Didier Defer

Autres personnes consultées :

- ESSKA Consultant : Saima Kadri
- CNAM : Pascale de Rosario
- Conseils régionaux du Centre et d'Alsace
- Université de Bretagne Ouest
- UIMM 29 (Finistère) : Tiphaine Lhostis

CNCP Anne Dambeza Mannevy, Rapporteur du groupe

Annexe 2 –Documents consultés

- Rapport au Premier ministre
Pour une « simplification de l'offre des certifications » dans le champ des services aux personnes fragiles, G. Asseraf décembre 2009
- Rapport à M. Novelli
L'évolution des qualifications professionnelles liées aux métiers de l'artisanat, A. de Blignières-Légéraud, 10 juin 2009
- Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative
CPC études – 2011 n°1
Passerelles : dispositifs et usages réels dans le secteur sanitaire et social
- Rapport à M. Wauquiez sur la validation des acquis de l'expérience, V.Merle, décembre 2008
- Therm n° du projet : 134098 – LLP - 2007- BG-LMP, agent thermal
- Documents de l'UIMM : les CQPI
- Glossaire de la CNCP

Annexe 3 Etudes sur l'usage des passerelles

Etude de l'éducation nationale

Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative

CPC études – 2011 n°1

Passerelles : dispositifs et usages réels dans le secteur sanitaire et social

Etude de la DGEFP 2007 sur le titre professionnel ADVF

Enquête partielle et ponctuelle faite par la DGEFP sur l'utilité des passerelles
Itinéraires pour l'obtention du titre professionnel assistant(e) de vie aux familles (ADVF)

Ministère chargé de l'emploi	Ministère chargé de l'éducation nationale				Ministère chargé de l'agriculture	Ministère chargé des affaires sociales		Ministère chargé des affaires sociales	Ministère chargé de la santé		Institut FEPEM par délégation de la branche des salariés du particulier employeur	
Titre professionnel Assistant(e) de vie aux familles (ADVF)	CAP assistant technique en milieu familial et collectif	BEP carrières sanitaires et sociales	Mention complémentaire	CAP petite enfance	BEPA option services aux personnes	DEAVS Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale	AMP Aide médico psychologique		DEAF Diplôme d'Etat d'assistant familial	Diplôme professionnel d'aide soignant	Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture	Titre et CQP (arrêté du 11 mars 2005 portant enregistrement au RNCP)
		10	30	8	29	17	13		3	4	8	

* sur les 136 personnes identifiées, 77 auraient ainsi une partie d'une certification de l'éducation nationale.

Itinéraires après l'obtention du titre professionnel assistant(e) de vie aux familles (ADVF)

Ministère chargé de l'emploi	Ministère chargé de l'éducation nationale			Ministère chargé de l'agriculture	Ministère chargé des affaires sociales		Ministère chargé des affaires sociales	Ministère chargé de la santé		Institut FEPEM par délégation de la branche des salariés du particulier employeur	
Titre professionnel Assistant(e) de vie aux familles (ADVF)			CAP petite enfance		DEAVS Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale	AMP Aide médico psychologique			Diplôme professionnel d'aide soignant	Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture	Titre et CQP (arrêté du 11 mars 2005 portant enregistrement au RNCP)
				10		83		27		93	

* sur 218 personnes repérées, 43% vont vers le DPAS et 38% vont vers le DEAVS.

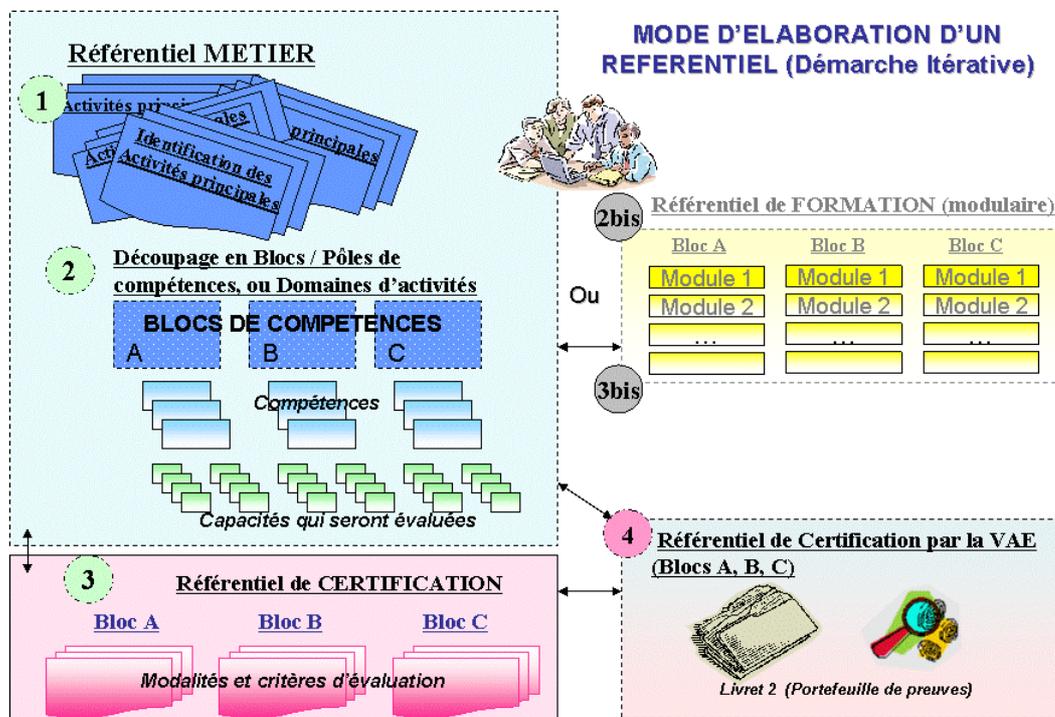
Annexe 4 – Modèles de construction de certifications.

4-1 ACFCI

Mode opératoire pour la construction des référentiels des certifications en réseaux, portées par l'ACFCI



ACFCI – CNCP Réunion Passerelle _ 28 Février 2011



ACFCI – CNCP Réunion Passerelle _ 28 Février 2011

Etapes d'élaboration des certifications délivrées par l'ACFCI

Renouvellement de titre

1. Analyse de l'existant et amélioration continue au regard (Cf. Fiches 5) :

- Des attentes de la profession, des entreprises, du marché, des actifs ou futurs actifs
- Des retours des conseils de perfectionnement locaux
- Des évolutions identifiées (*métier, compétences attendues, réglementation, ...*)
- Des retours sur l'insertion des certifiés (Cf. Fiches 11/12)
- Des remarques de la CNCP

Création de titre

1. Etude d'opportunité de la création de la certification, et validation des emplois-métier ciblés, au moyen de :

- L'analyse de la demande des entreprises, des besoins en compétences sur le(s) territoire(s), du marché, des actifs, ...
- Une étude du métier et des emplois
- Une étude de faisabilité au sein de chaque CCI ayant manifesté le souhait de déployer la certification

2. Validation de la cible emplois-métiers de la certification (Cf. Fiche 4) :

- Au regard des insertions et des différentes sources type fiches métiers (définition, appellations, qualités attendues, conditions d'exercice, niveaux de responsabilité, autonomie, ...)

3. Formalisation / Réajustement des référentiels Métier* et de Certification avec les CCI (Cf. Fiche 6) :

- À l'appui d'une méthodologie et de concepts partagés et dans le cadre d'une démarche itérative
- *Validé par des professionnels en exercice

4. Réajustement / Elaboration du référentiel de formation et des outils VAE (Cf. Fiche 9) :

- Offre MODULAIRE en cohérence avec les référentiels métier et de certification
- Outils de VAE – Culture de la Preuve (Livret 1, Livret 2, outils connexes et administratifs)

5. Formalisation du règlement / Réajustement du règlement de la certification (Cf. Fiches 6 / 3) :

- Règles de certification par l'ensemble des voies en vigueur
- Composition des jurys
- Modification du parchemin (si nécessaire)

6. Mise en œuvre / en place du dispositif de certification au plan national Cf. Fiche :

- Système de saisie en ligne des retours d'enquêtes de placements des certifiés
- Dispositif de certification (Signature des parchemins par le Pdt de l'ACFCI)



ACFCI – CNCP Réunion Passerelle _ 28 Février 2011

4-2 Travaux commandés par le Comité Observatoires et Compétences 22

ANALYSE ET COMPARAISON DE « MODELES DE CONSTRUCTION » DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (Anne –Marie CHARRAUD&George ASSERAF, 2010)

INTRODUCTION	2
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE.....	3
I) LE BAC PRO « Pilotage des Systèmes de Production Automatisée » (PSPA)	3
A) Le référentiel des activités professionnelles	3
a) La notion de Fonction	3
b) La notion d'activité principale.....	3
B) Le référentiel de certification.....	4
ARCHITECTURE BAC PRO PSPA	6
1) Le Référentiel des activités professionnelles.....	6
2) Le Référentiel de certification	7
2) Le « MODELE » du BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES (MUC).8	
ARCHITECTURE	8
1) Le Référentiel des activités professionnelles.....	8
2) Le Référentiel de certification professionnelle.....	9
3) LE « MODELE » du BTS CONCEPTEUR EN ART ET INDUSTRIE CERAMIQUE ...	11
ARCHITECTURE	11
1) Le Référentiel des activités professionnelles	11
2) Le Référentiel de certification	12
Tableau Comparatif	14
MINISTERE DE L'EMPLOI.....	16
Le Référentiel d'Emploi – Activités – Compétences (REAC).....	17
Le référentiel de certification (RC).....	18
METHODOLOGIE DE LA « PROFESSIONNALISATION DURABLE ».....	20
La partie Commune (Certification professionnelle)	20
a) La construction du référentiel d'activité ou Profil professionnel	21
b) La construction du référentiel des compétences.....	21
c) La construction du référentiel des objectifs de certification.....	21
Le Schéma d'ensemble	24
Les CQP délivrés par l'industrie pharmaceutique	25
Le référentiel de « compétences »	25
Le référentiel de formation	26
La mise en relation	26
Le référentiel d'évaluation.....	26
LE MODELE DE CONSTRUCTION DES CQPI.....	28
La formalisation du Référentiel	28
La notion d'Activité visée.....	28
La notion de Capacité professionnelle.....	28
La notion de Résultats attendus observables et /ou mesurables	28
Le schéma du Référentiel d'un CQPI	29
Conclusion 30	

²² Disponible sur le site de la CNCP : groupe de travail « passerelle », documents

Annexe 5 – Méthode d'élaboration des passerelles

Annexe 5- Cf. II-2 – A Documents DGEFP

Tableau 1 : Tableau des correspondances en vue de l'obtention du titre AMIS

Certificateurs	Jeunesse et sports	Education nationale	Education nationale
Titre professionnel AMIS (2011)	BAPAAT Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (décret no 93-53 du 12 janvier 1993)	CAP Gardien d'immeubles (arrêté 23 février 2010)	CAP Agent de prévention et de médiation (arrêté 23 février 2010)
CCP 1 : prévenir les situations de tension, de conflit et de dysfonctionnement par une démarche de veille active		EP1	U1 et U 2 et U3
CCP 2 : réguler par la médiation des situations de tension et de conflit			U 2 et U3
CCP 3 : participer à des projets partenariaux ou actions ponctuelles	BAPAAT		U 1 et U 3
Commentaires	Pas de modifications de l'arrêté 2011 relatif au TP	Pas de modifications de l'arrêté 2011 relatif au TP	Proposition de modifications pour l'arrêté 2011 relatif au TP : <ul style="list-style-type: none"> • octroi du CCP1 si U1+U2+U3 • octroi du CCP2 si U2+U3 • U2+U3

Tableau 2 : Etat des lieux des reconnaissances du titre AMIS par les certificateurs

Certificateurs	Jeunesse et sports	Education nationale	Education nationale	Education nationale
Intitulé des certifications	BAPAAT Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (décret no 93-53 du 12 janvier 1993)	CAP Gardien d'immeubles (arrêté 23 février 2010)	CAP Agent de prévention et de médiation (arrêté 23 février 2010)	Baccalauréat professionnel Services de proximité et vie locale (Arrêté du 30 mai 2005)
Titre professionnel AMIS	/	/	/	« Article 3 – L'accès en première année du cycle d'études conduisant au baccalauréat professionnel, spécialité <i>Services de proximité et vie locale</i> , est ouvert : a/ en priorité aux candidats titulaires d'un des diplômes suivants Titre <i>d'agent de médiation, information, services,</i> »
<i>Observations</i>				Un arrêté est en cours de publication pour ne garder que le CAP APM en certification intermédiaire de ce bac pro.

- Arrêté du 2 février 2010 portant modification de l'arrêté du 31 07 2003 relatif au titre professionnel d'agent de propreté et d'hygiène

Après l'article 3 bis de l'arrêté du 31 juillet 2003 susvisé, il est inséré un article 3 ter ainsi rédigé :

« Les titulaires des certificats de qualification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et mentionnés ci-dessous sont réputés avoir obtenu soit le titre professionnel d'agent(e) de propreté et d'hygiène, soit les certificats de compétences professionnelles de ce titre professionnel selon le tableau de correspondances figurant ci-dessous.

CERTIFICATS DE QUALIFICATION professionnelle de la branche « propreté » (arrêté portant enregistrement au RNCP du 14 janvier 2010)	TITRE PROFESSIONNEL d'agent(e) de propreté et d'hygiène défini au présent arrêté
CQP agent machiniste classique + CQP agent d'entretien et de rénovation propreté	Titre professionnel
CQP agent machiniste classique	CCP : réaliser une prestation de service d'entretien manuel adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation
CQP agent d'entretien et de rénovation propreté	CCP : réaliser une prestation de service d'entretien mécanisé et/ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation

La personne titulaire des deux CQP mentionnés ci-dessus peut adresser sa demande de titre professionnel au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec les pièces justifiant de la délivrance de ces CQP par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE FP) de la branche "propreté". Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lui délivre le titre professionnel à titre dérogatoire aux dispositions des arrêtés susvisés relatifs au titre professionnel.

Le candidat au titre professionnel d'agent(e) de propreté et d'hygiène titulaire d'un des deux CQP mentionnés ci-dessus poursuit son parcours de validation dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 et l'arrêté du 8 décembre 2008 susvisés. La commission professionnelle consultative susvisée est informée du bilan des dispositions du présent arrêté. »

Annexe 5- Cf. II-2 – B Documents du ministère des sports

Tableau de comparaison de référentiels de certification entre diplôme d'Etat canyon et diplômes fédéraux (exemple d'une unité capitalisable).

UC 3 ETRE CAPABLE DE CONDUIRE UNE DEMARCHE DE PERFECTIONEMENT SPORTIF EN CANYONISME				
	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-size: 8px;">Moniteur</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-size: 8px;">Moniteur</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-size: 8px;">Instructeur</div> </div>	Intitulé de la compétence dans les référentiels fédéraux	Description de la situation d'évaluation	Critère d'évaluation
OI 31 EC DE CONDUIRE UNE DEMARCHE D'ENSEIGNEMENT				
OI 311 EC de définir une progression pédagogique dans une discipline ;		Moniteur : M3 U1 : Encadrement / Formation - préparation d'une séance de formation : >EC de préparer une séquence de formation. >EC de concevoir un programme de stage en tenant compte des attentes du public et des exigences de formation de l'EFC. >EC de concevoir une progression pédagogique. >EC de choisir et reconnaître le canyon en fonction des objectifs définis. >EC de mobiliser ses connaissances et les principes des différentes attitudes pédagogiques. >EC de gérer tous les aspects logistiques d'une séance de formation.	Moniteur : Pendant le M3 U4 : Encadrement / formation - Formateur en position de leader : Encadrement d'un public avec l'aide d'un équipier dans un canyon adapté à leur niveau et à leurs attentes. Le jury est composé d'un cadre pour 2 stagiaires.	Moniteur : >> Investissement du futur moniteur. >> Adéquation entre les situations proposées et les attentes du public. >> Pertinence dans le choix du canyon. La difficulté du canyon devra dépendre des objectifs fixés. >> Capacité à intégrer une équipe de cadre. >> Capacité à transmettre un enseignement technique, mettre en place, sécuriser, animer et gérer des ateliers adaptés. >> Faire un bilan de la séquence de formation >> Capacité à organiser et animer une réunion de cadres. >>Capacité à évaluer sa séance et de repositionner les objectifs.
OI 312 EC de conduire un enseignement dans une discipline ;		Instructeur : M1 U1 : Pédagogie - Relations éducatives et apprentissages : >EC d'identifier les différentes méthodes et attitudes pédagogiques. >EC de repérer différentes stratégies d'apprentissages. >EC de situer l'acte pédagogique dans ces différentes stratégies d'apprentissages. >EC de construire une situation riche en potentiel d'apprentissage. >EC de définir une tâche et de donner une consigne.	Instructeur : Le candidat devra encadrer et/ou organiser un stage diplômant au plus tôt dans l'année n-2 qui précède sa participation au stage de formation instructeur. A l'issue du stage de formation instructeur, le candidat devra réinvestir les compétences acquises en encadrant et/ou organisant au plus tard dans l'année n+2, un stage diplômant, de niveau différent de celui encadré avant le stage de formation instructeur. Le candidat devra choisir d'organiser au moins un des deux stages. le candidat devra participer à ces 2 stages en présence de son tuteur.	Instructeur : L'instructeur stagiaire devra montrer sa capacité à : >Concevoir des actions de formation adaptées aux besoins de l'EFC et à la gestion des risques dans un environnement spécifique. >Coordonner la mise en œuvre et l'animation d'une action de formation. >Évaluer une action de formation. >Réaliser un document pédagogique de formation et / ou d'évaluation. >Participer aux échanges dans le cadre de formation de formateurs.
OI 313 EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public ;	X	Instructeur : M1 U2 : Pédagogie - Dynamique de groupe et communication : >EC de situer un stage de formation dans sa dimension socio-affective. >EC d'identifier les facteurs individuels et collectifs de sa distanciation par rapport aux phénomènes. >EC d'aborder les conflits positivement. >EC de communiquer positivement.	Le candidat devra produire un rapport pédagogique de retour d'expérience. A partir de l'observation et de l'analyse de 2 ou 3 situations pédagogiques vécues durant les stages.	Le rapport pédagogique devra comporter les rubriques suivantes : 1 – Quelle(s) relation(s) est(sont) privilégié(s) ? Cadre – Savoir Savoir – Stagiaire Stagiaire – Cadre 2 – Quelle(s) est(sont) la(les) posture(s) du cadre ? 3 – Quels effets cela produit sur la situation ? - Activité. - Coopération entre les stagiaires. - Non activité. - Comment le cadre communique avec les stagiaires. 4 – Quel(s) est (sont) le(s) modèle(s) d'apprentissage favorisé ? 5 – Quelle(s) est (sont) la (les) stratégie (s) d'apprentissage développée(s) ? 6 – Quelle solution a été utilisée pour gérer les éventuels conflits ? L'avis du tuteur du candidat devra être joint au rapport.
OI 314 EC d'évaluer un cycle d'enseignement.		Instructeur : M1 U3 : Pédagogie - Evaluation >EC de situer l'évaluation dans la relation cadré >EC de différencier les types d'évaluation, d'en >EC de conduire une évaluation respectueuse		
OI 32 EC DE CONDUIRE UNE DEMARCHE D'ENTRAINEMENT				
OI 321 EC définir le plan d'entraînement ;		Moniteur : M3 U3 : Encadrement Formation / Organisation d'un stage fédéral : > EC d'établir un programme de stage respectant le cahier des charges de l'EFC. > EC de composer une équipe de cadres, un budget prévisionnel et gérer ce budget, > EC de trouver un lieu d'hébergement et de restauration adapté, > EC de renseigner le dossier de demande d'agrément ainsi que tous les aspects logistiques liés à l'organisation d'un stage.	Moniteur : Non évalué Instructeur : Pendant le stage instructeur, les candidats et les cadres devront descendre un canyon de leur choix. Le canyon devra être équipé par les candidats en progression sportive en fonction des obstacles rencontrés. L'évaluation devra uniquement porter sur la capacité du candidat à équiper de façon pertinente le canyon en sécurité et sans hésitation. Aucune démonstration technique ne pourra lui être demandée. Néanmoins, la veille de cette journée il aura pu être décidé au sein du groupe (stagiaires et cadres) de travailler plus précisément 2 ou 3 points techniques parce que ceux-ci ont posé un problème soit de compréhension, soit d'enseignement aux candidats et/ou aux cadres.	Instructeur : Non défini
OI 322 EC de conduire l'entraînement dans une discipline ;				
OI 323 EC d'encadrer un groupe dans le cadre de la compétition	X	Instructeur : M4 : Technique : >EC de contribuer à l'évaluation technique et technologique de la discipline. >EC de veiller à la cohérence des technique canyon et à leur optimisation. >EC d'organiser des échanges avec une équipe technique.		
OI 324 EC d'évaluer le cycle d'entraînement.				

UC 3 ETRE CAPABLE DE CONDUIRE UNE DEMARCHE DE PERFECTIONEMENT SPORTIF EN CANYONISME

OI 33 EC DE CONDUIRE DES ACTIONS DE FORMATION			
OI 331 EC d'élaborer des scénarios pédagogiques ;	X	X	<p>Moniteur : M3 U1 : Encadrement / Formation - préparation d'une séance de formation : > EC de concevoir un programme de stage en tenant compte des attentes du public et des exigences de formation de l'EFCC. > EC de concevoir une progression pédagogique.</p> <p>Instructeur : Etape 1 et 3 du cursus : Expérience de formateur / encadrement et/ou organisation d'un stage diplômé : L'instructeur stagiaire devra : > EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins de l'EFCC et à la gestion des risques dans un environnement spécifique. > EC de coordonner la mise en oeuvre et l'animation d'une action de formation. > EC d'évaluer une action de formation. > EC de réaliser un document pédagogique de formation et / ou d'évaluation. > EC de participer aux échanges dans le cadre de formation de formateurs.</p> <p>Moniteur : Pendant le M3 U4 : Encadrement / formation - Formateur en position de leader : Encadrement d'un public avec l'aide d'un équipier dans un canyon adapté à leur niveau et à leurs attentes. Le jury est composé d'un cadre pour 2 stagiaires.</p> <p>Instructeur : Le candidat devra encadrer et/ou organiser un stage diplômé au plus tôt dans l'année n-2 qui précède sa participation au stage de formation instructeur. A l'issu du stage de formation instructeur, le candidat devra réinvestir les compétences acquises en encadrant et/ou organisant au plus tard dans l'année n+2, un stage diplômé, de niveau différent de celui encadré avant le stage de formation instructeur. Le candidat devra choisir d'organiser au moins un des deux stages. le candidat devra participer à ces 2 stages en présence de son tuteur.</p> <p>Le candidat devra produire un rapport pédagogique de retour d'expérience. A partir de l'observation et de l'analyse de 2 ou 3 situations pédagogiques vécues durant les stages.</p> <p>Moniteur : >> Investissement du futur moniteur. >> Adéquation entre les situations proposées et les attentes du public. >> Pertinence dans le choix du canyon. La difficulté du canyon devra dépendre des objectifs fixés. >> Capacité à intégrer une équipe de cadre. >> Capacité à transmettre un enseignement technique, mettre en place, sécuriser, animer et gérer des ateliers adaptés. >> Faire un bilan de la séquence de formation >> Capacité à organiser et animer une réunion de cadres. >> Capacité à évaluer sa séance et de repositionner les objectifs.</p> <p>Instructeur : Le rapport pédagogique devra comporter les rubriques suivantes : 1 – Quelle(s) relation(s) est(sont) privilégiée(s) ? Cadre – Savoir Savoir – Stagiaire Stagiaire – Cadre 2 – Quelle(s) est(sont) la(les) posture(s) du cadre ? 3 – Quels effets cela produit sur la situation ? - Activité. - Coopération entre les stagiaires. - Non activité. - Comment le cadre communique avec les stagiaires. 4 – Quel(s) est (sont) le(s) modèle(s) d'apprentissage favorisé ? 5 – Quelle(s) est (sont) la (les) stratégie (s) d'apprentissage développée(s) ? 6 – Quelle solution a été utilisé pour gérer les éventuels conflits ? L'avis du tuteur du candidat devra être joint au rapport.</p>
OI 332 EC de préparer les supports de ses interventions ;	X		<p>M3 U1 : Intervention et/ou production des candidats - Construction et présentation d'un exposé : > EC de rassembler une bibliographie, même simple, sur le sujet à traiter. > EC de structurer un exposé. > EC capable de choisir un support de restitution adapté. > EC capable de présenter oralement l'exposé. > EC capable d'animer un débat à partir de l'exposé.</p> <p>Les candidats devront assumer l'animation directe d'un débat pendant le stage instructeur. Pour que les thèmes puissent être connus des stagiaires suffisamment tôt en avance, le programme du stage sera construit avant le stage. Ainsi il sera demandé aux candidats de préparer une intervention qui sera présentée durant le stage et suivie d'un échange.</p> <p>non définie.</p>
OI 333 EC de mettre en oeuvre une situation formative ;			<p>Instructeur : Etape 1 et 3 du cursus : Expérience de formateur / encadrement et/ou organisation d'un stage diplômé : L'instructeur stagiaire devra : > EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins de l'EFCC et à la gestion des risques dans un environnement spécifique. > EC de coordonner la mise en oeuvre et l'animation d'une action de formation. > EC d'évaluer une action de formation. > EC de réaliser un document pédagogique de formation et / ou d'évaluation. > EC de participer aux échanges dans le cadre de formation de formateurs.</p> <p>Instructeur : Le candidat devra encadrer et/ou organiser un stage diplômé au plus tôt dans l'année n-2 qui précède sa participation au stage de formation instructeur. A l'issu du stage de formation instructeur, le candidat devra réinvestir les compétences acquises en encadrant et/ou organisant au plus tard dans l'année n+2, un stage diplômé, de niveau différent de celui encadré avant le stage de formation instructeur. Le candidat devra choisir d'organiser au moins un des deux stages. le candidat devra participer à ces 2 stages en présence de son tuteur.</p> <p>Le candidat devra produire un rapport pédagogique de retour d'expérience. A partir de l'observation et de l'analyse de 2 ou 3 situations pédagogiques vécues durant les stages.</p> <p>Instructeur : Le rapport pédagogique devra comporter les rubriques suivantes : 1 – Quelle(s) relation(s) est(sont) privilégiée(s) ? Cadre – Savoir Savoir – Stagiaire Stagiaire – Cadre 2 – Quelle(s) est(sont) la(les) posture(s) du cadre ? 3 – Quels effets cela produit sur la situation ? - Activité. - Coopération entre les stagiaires. - Non activité. - Comment le cadre communique avec les stagiaires. 4 – Quel(s) est (sont) le(s) modèle(s) d'apprentissage favorisé ? 5 – Quelle(s) est (sont) la (les) stratégie (s) d'apprentissage développée(s) ? 6 – Quelle solution a été utilisé pour gérer les éventuels conflits ? L'avis du tuteur du candidat devra être joint au rapport.</p>
OI 334 EC d'adapter son intervention aux réactions des stagiaires	X	X	<p>Moniteur : M3 U4 : Encadrement / formation - Formateur en position de leader : > EC d'intégrer une équipe de cadres et de mettre en oeuvre un programme de formation. > EC d'organiser et d'animer une équipe de cadre, > EC d'évaluer sa séance et de repositionner ses objectifs.</p> <p>Moniteur : Encadrement d'un public avec l'aide d'un équipier dans un canyon adapté à leur niveau et à leurs attentes. Le jury est composé d'un cadre pour 2 stagiaires.</p> <p>Moniteur : >> Investissement du futur moniteur. >> Adéquation entre les situations proposées et les attentes du public. >> Pertinence dans le choix du canyon. La difficulté du canyon devra dépendre des objectifs fixés. >> Capacité à intégrer une équipe de cadre. >> Capacité à transmettre un enseignement technique, mettre en place, sécuriser, animer et gérer des ateliers adaptés. >> Faire un bilan de la séquence de formation >> Capacité à organiser et animer une réunion de cadres. >> Capacité à évaluer sa séance et de repositionner les objectifs.</p>
OI 335 EC d'évaluer des actions de formation.			<p>Moniteur : >> Investissement du futur moniteur. >> Adéquation entre les situations proposées et les attentes du public. >> Pertinence dans le choix du canyon. La difficulté du canyon devra dépendre des objectifs fixés. >> Capacité à intégrer une équipe de cadre. >> Capacité à transmettre un enseignement technique, mettre en place, sécuriser, animer et gérer des ateliers adaptés. >> Faire un bilan de la séquence de formation >> Capacité à organiser et animer une réunion de cadres. >> Capacité à évaluer sa séance et de repositionner les objectifs.</p>

Annexe 5- Cf. II-2 – C Exemple de référentiel CQPI

TITRE DE LA CERTIFICATION : Conduite d'équipements industriels

OBJECTIF PROFESSIONNEL DE LA QUALIFICATION

Dans le respect des procédures, des instructions, du manuel de poste et des consignes sécurité, le conducteur d'équipement industriel intervient dans les domaines d'activités professionnelles suivants : l'approvisionnement et la préparation des installations, machines et accessoires / les réglages / la mise en production/ les essais / La conduite de systèmes de production en marche normale et en mode dégradé / L'entretien et la maintenance des systèmes et matériels conduits.

Le titulaire de la certification doit être capable de :

- Approvisionner et préparer les installations, machines et accessoires,
- Poursuivre une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites,
- Régler et mettre en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste,
- Conduire le système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites,
- Conduire le système de production en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste,
- Mettre en œuvre la procédure marche /arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine,
- Entretien et maintenir les systèmes et matériels conduits,
- Rendre compte oralement et/ou par écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies.

Capacités professionnelles /Savoir faire attendus	Résultats attendus observables et ou mesurables	Conditions de réalisation
1 – Approvisionner et préparer les installations, machines et accessoires	Conformité des matières ou produits approvisionnés par rapport aux prescriptions correctement vérifiée à l'entrée du système de production (Quantité, qualité, caractéristiques requises,..), les écarts sont identifiés rapidement, signalés et/ou corrigés selon les prérogatives.	Les ordres de fabrication, les documents de production les procédures et instructions sont mis à disposition.
	Vérification de la présence des outils, outillages et accessoires, moyens de contrôle nécessaires à la vérification de la conformité de la production nécessaires à la production effectuée méthodiquement.	
2 – Poursuivre une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de	Informations concernant la production parfaitement comprises et prises en compte (consignes conducteur précédent, historique de production, documents de production, process de transformation...).	Les ordres de fabrication, les documents de production les procédures et instructions sont mis à disposition.
production et/ou des consignes orales ou écrites	Réglages des différents paramètres du process (vitesse, débit, température, pression, ...) vérifiés selon les indications du dossier de production et adaptés selon le dossier de conduite du process (cas des dérives courantes : usures, débit,...).	
	Procédures d'hygiène et de sécurité liées à la production en cours appliquées et mises en œuvre.	
3 – Régler et mettre en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document0 de réglage, du dossier machine et du manuel de poste	Système de production mis dans l'état requis par les instructions données pour la production.	Les ordres de fabrication, les documents de production les procédures et instructions sont mis à disposition.
	Opérations de démontage, de montage et de réglage des outillages et accessoires nécessaires réalisés méthodiquement selon les procédures de mise au point établies.	
	Outillages installés conformes et paramètres de réglage correctement ajustés selon les procédures de mise au point préconisées.	
	Procédures d'hygiène et de sécurité correctement appliquées et mises en œuvre.	
4 – Conduire le système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites	Production assurée et suivie selon les spécifications du dossier de production ou du cahier des charges conformément exigences de quantité, de qualité et de délai.	Les ordres de fabrication, les documents de production, les procédures et instructions sont mis à disposition.
	Inspections techniques liées au fonctionnement du process réalisées avec détection systématique des anomalies de fonctionnement.	
	Mesures et contrôles relatives à la régularité des produits en cours et en fin de production (caractéristiques, contraintes, ...) correctement réalisés en cours ou en fin de production, en respectant les fréquences et procédures de validation.	
	En cas de dérive ou de dysfonctionnement simple du process et/ou de non conformité du produit mesures correctives (ajustement de paramètres, arrêt du système, ...) prises conformément aux procédures ou instructions et de façon adaptée à la situation.	
	Produits fabriqués, identifiés et stockés correctement, sur les lieux prévus à cet effet et produits non conformes isolés et/ou repérés.	

5 – Conduire le système de production en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste	Procédures de marche en mode dégradé appliquées et mises en œuvre en respectant les règles d'hygiène et de sécurité et avec mode de conduite adapté à la situation rencontrée pour intervenir sur le système.	Conduite imposée en mode dégradé sur défaut réel ou simulé.
	Consignes d'hygiène et de sécurité respectées.	
6 – Mettre en œuvre la procédure marche /arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine,	Opérations de démarrage et d'arrêt du système effectuées en respectant les règles d'hygiène et de sécurité et les procédures de marche et d'arrêt.	Mises en marche et arrêt en cours de production.
	Système de production fonctionnant ou s'arrêtant normalement dans les conditions d'hygiène et de sécurité prévues.	
7 – Entretenir et maintenir les systèmes et matériels conduits	Analyse des anomalies de fonctionnement des équipements effectuée de manière structurée selon les procédures et décrites dans leur ordre chronologique.	Les procédures et instructions sont mises à disposition.
	Installation mise en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien ou la maintenance préventive sur le plan technique et sécurité.	
	Opérations nécessaires de mise à niveau ou de remise en état correctement réalisées conformément aux procédures ou aux demandes du service maintenance.	
	Etat du poste de travail vérifié, rangé et propre.	
	Participation active aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité de son secteur (ou de son îlot) de production.	
	Documents de maintenance renseignés et exploitables avec informations claires et exploitables transmises au bon interlocuteur oralement, par écrit ou avec support informatique.	
8 – Rendre compte oralement et/ou par écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies	En cas d'anomalie, alerte donnée selon les consignes au poste de travail, vers les services ou personnes concernées.	Les procédures et instructions sont mises à disposition au cours des activités de production réalisées en entreprise.
	Documents liés aux activités correctement renseignés (manuellement ou informatiquement) selon les consignes au poste de travail.	



de la Conception et de la Production

Licence Pro CRI

Conception et Réalisation en Chaudronnerie Industrielle

→ **Objectif :** Former des spécialistes des produits, des ouvrages et des procédés relevant des domaines de la chaudronnerie, de la tôlerie et de la tuyauterie industrielle. Ils interviennent à tous les niveaux, depuis la conception (organisation, réalisation, assemblage et contrôle de la fabrication) jusqu'à l'obtention des produits d'ouvrages.

→ **Lieu :** IUT de Brest et Lycée Vauban de Brest



Licence Pro EEP

Electrotechnique et Electronique de Puissance

→ **Objectif :** Former des spécialistes capables de prendre en charge une affaire d'équipement électrique complet, d'assurer ou de superviser la mise en route de l'installation.

→ **Lieu :** IUT de Brest

Licence Pro EGC

Energie et Génie Climatique

→ **Objectif :** Former des cadres techniques compétents dans le domaine de l'énergie et du génie climatique, plus particulièrement en froid industriel et commercial. Ils seront capables de concevoir, de piloter et de maîtriser les installations industrielles de production de froid jusqu'à leur exploitation.

→ **Lieu :** IUT de Brest et Lycée Dupuy de Lôme de Brest

Licence Pro SI-SARI

Systèmes Industriels - Systèmes Automatisés et Réseaux Industriels

→ **Objectif :** Former des cadres intermédiaires capables de participer à des projets d'automatisation en tant qu'architecte et concepteur d'automatismes en réseaux (de la conception de l'offre technique et commerciale jusqu'à la mise en service), avec pour objectif le contrôle commande et la supervision de processus. Il sera à même d'encadrer de petites équipes.

→ **Lieu :** IUT de Brest

Licence Pro M3P

Management des Produits, Procédés, Processus

→ **Objectif :** Former des collaborateurs capables de maîtriser les techniques de conception, de conduite et de mise en œuvre de projets industriels. Ils pourront définir, gérer et réaliser des travaux de conception, de développement et d'industrialisation de nouveaux produits, procédés et processus en milieu industriel mais également d'optimiser l'existant.

→ **Lieu :** IUT de Brest

Licence Pro MIN

Mécanique - Ingénierie Numérique

→ **Objectif :** Former des techniciens en bureau d'études en mécanique, performants dans l'utilisation des technologies numériques. Ils seront capables de travailler en mode projet avec une spécialisation sur les outils numériques de la mécanique (CAO, simulation, prototypage rapide, dimensionnement, maquetage virtuel...)

→ **Lieu :** UFR Sciences et Techniques de Brest et Lycée Félix Le Dantec de Lannion



de la Maintenance

Licence Pro MPN

Maintenance Portuaire et Navale

→ **Objectif :** Développer et compléter les compétences de techniciens supérieurs ayant déjà acquis des connaissances dans le domaine de la maintenance en y associant une formation liée aux spécificités portuaires, aéronautiques et de la réparation navale.

→ **Lieu :** IUT de Brest et Lycée La Croix Rouge de Brest

Licence Pro CAM

Conception en Architecture Métallique

→ **Objectif :** Former des cadres intermédiaires capables de maîtriser les techniques de calcul, de conception et de dessin de bâtiment à ossature métallique. Le développement de leurs aptitudes à gérer et accompagner la production d'une construction en structure métallique sera également visé.

→ **Lieu :** IUT de Brest et Lycée Théo de Quimper



Licence Pro SEME

Systèmes d'Electronique Maritime Embarqués

→ **Objectif :** Former des techniciens supérieurs ou des assistants-ingénieurs capables de paramétrer, mettre en service et d'assurer la maintenance des équipements d'électronique embarqués dans le milieu marin. Ils seront à même de coordonner et de manager une équipe opérationnelle dans le cadre d'un projet.

→ **Lieu :** UFR Sciences et Techniques de Brest et Lycée La Croix Rouge de Brest

Formation en ALTERNANCE

Double validation **Licence Pro et CQPM*** pour les candidats en formation dans une entreprise de la Métallurgie

* Certificat de Qualification Partenaire de la Métallurgie



SME MASTER Plus



■ Informations sur le projet

- Expérimentation ECVET Commission Européenne
- 03/2009 – 12/2011
- Partenaires: ZDH (D)(coordonnateur), IBW (At), APCMA (F), Mesterbrev (N), OSZ (SL) FNC (F); Autorités compétentes en matière de certification
- Objet: Certification de la "maîtrise artisanale" (master craftsperson) en Boulangerie, menuiserie, coiffure et fleuristerie

■ Objectifs

- Faciliter la mobilité transnationale des titulaires du BM
- Internationaliser les parcours de formation
- Initier un réseau européen d'organismes compétents pour la formation au BM, en établissant les bases de la "Confiance mutuelle"

■ Présentation des certifications en unités

- Méthodologie basée sur la prise en compte des référentiels d'activités et des programme de formation (pondération variable selon les pays)
- Identification de 12 (+) unités de "learning outcomes" pour chaque métier
- Chaque unité est liée à une activité clé de l'exercice de l'activité professionnelle ciblée pour la certification
- La "taille" d'une unité dépend de la complexité des tâches à accomplir
- Validation pas des commissions d'experts compétentes dans chaque pays

■ La matrice des compétences

- Décrit en termes de "learning outcomes" les compétences attendues d'un titulaire du BM pour chaque pays
- Identifie les unités de certification
- Selon une approche unitaire / holistique (pas de découpage en KSC)
- En intégrant une notion de "gradation" dans la compétence, afin de faciliter la mobilité

Title of the Qualification	Master Baker Craftsperson				<h1>U6</h1>	
EQF Level						
Generic Title of the Unit	Marketing and Sales Management					
ECVET points / Relative Weight	AT	DE	FR	NO	SL	
Learning outcomes						
S/he is able to interpret analyses and studies of supply and selling markets.	S/he is able to perform a target group specific market analysis considering e.g. clients, suppliers, competitors etc.		S/he is able to use marketing instruments for price, conditions, product, assortment and service policies, such as branding etc. S/he is able to assess the effects of marketing actions.			
	S/he is able to draw up a marketing plan.					
S/he is able to negotiate and to handle contracting.	S/he is able to use sales and after sales techniques.					

■ Use of ECVET points / credits

- 100 points ECVET (= 100%) pour la certification
- Les points ECVET correspondent au poids relatif d'une unité, par rapport à la certification dans son entier.
- Utiles dans le cadre de la mobilité, pour préciser le "type" ou "l'orientation" de la certification

■ Outils d'accompagnement

- Cadre méthodologique stabilisé / Repères
- Modèles de MoU, précisant les objectifs du partenariat, les termes de l'accord de "confiance mutuelle", les procédures de validation ou de reconnaissance mutuelle des "learning outcomes".
- Modèle de convention individuelle de mobilité spécifiant les conditions de formation et de la validation des compétences acquises
- Liste de contrôle pour l'organisation de la mobilité transnationale dans un cadre de formation

Annexe 5- Cf. II-2 – F Le projet pilote européen "de Professionnalisation durable"²³

Dans ce projet pilote, les pays partenaires²⁴ se sont accordés pour considérer que les aspects relevant de la formation (contenus, objectifs, organisation) devaient demeurer dans l'ordre de la subsidiarité. Seule la partie « professionnelle » du diplôme a donc été traitée sous l'angle de la construction de plusieurs référentiels communs.

Pour autant, la méthodologie commune élaborée a établi des relations logiques entre les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier/activités et les savoirs associés qui peuvent y conduire par la voie de la formation ou bien par celle de la validation des acquis de l'expérience.

La méthode commune précise les étapes d'une construction type et leur enchaînement. A l'intérieur de chacune d'entre-elles, elle décrit le process, les outils et le sens des concepts partagés. Elle est construite comme un guide amenant des acteurs à parler le même langage et les conduisant de manière logique et cohérente à un résultat recherché.

Cette présentation s'attachera principalement à expliciter la méthodologie visant l'élaboration de certifications professionnelles à référentiels européens communs.

I. La partie Commune à tous les certificateurs

Sa construction découle de deux logiques complémentaires.

La première est descriptive. Elle s'attache à identifier dans le **référentiel d'activités ou Profil professionnel** le périmètre des activités visées (métier/activités), puis dans le **référentiel des compétences**, les compétences professionnelles qui en découlent auxquelles sont associés les éléments du contexte où elles auront à être mises en œuvre et les ressources avec lesquelles elles pourront l'être (ressources matérielles fournies par l'employeur et ressources en termes de savoirs associés aux compétences).

La seconde procède dans le **référentiel des objectifs de certification** d'une démarche de reconstruction d'éléments du référentiel de compétences visant à aboutir à un ensemble de combinaisons de compétences identifiant ce qu'il faudra vérifier pour s'assurer de la maîtrise professionnelle du candidat.

a) La construction du référentiel d'activités ou Profil professionnel

Commun et inter-national, il décrit le contenu et les caractéristiques d'un métier établis par les professionnels et les formateurs des pays impliqués.

Deux critères le structurent : les Activités-clé et les tâches-clé. Chaque Activité-clé est déclinée en plusieurs Tâches-clé.

L'activité clé est un ensemble logique et / ou chronologique des tâches effectivement réalisées par la personne, concourant à une ou plusieurs fonctions au sein de l'entreprise et selon des conditions d'exercice identifiées.

²³ Guide pour la construction d'outils référentiels, consultable sur le site de la CNCP

²⁴ Belgique, Espagne, Grèce, Italie, Hongrie, Pays Bas, Royaume Uni, République Tchèque, France (pilote)

La tâche clé est “le travail à faire”, qu'il soit réellement fait ou non, dans un environnement physique et social donné, selon certaines conditions d'organisation et de performances attendues, indépendamment des personnes impliquées. Elle concerne la finalité de l'activité et non les modalités de la réalisation effective.

b) La construction du référentiel des compétences

Pour réaliser les tâches dans les conditions données dans l'entreprise (attentes, contraintes de l'environnement,..) le professionnel doit mettre en œuvre des compétences professionnelles. Celles-ci se concrétisent en mobilisant des ressources (moyens, procédures, informations et savoirs associés) en fonction des exigences professionnelles de performance.

Les compétences professionnelles sont donc décrites au sein des Tâches clés selon :

- des critères communs : objectif professionnel, autonomie et prise d'initiative, responsabilité, contexte relationnel, ressources utilisées, exigences professionnelles²⁵
- des règles rédactionnelles communes : verbe d'action finalisé, concision, précision, non ambiguïté.

La compétence professionnelle se traduit dans une situation de travail concrète par des actions ou des comportements observables. L'approche descriptive retenue contourne la difficulté inhérente à toute tentative de définition préalable et consensuelle de la compétence.

c) La construction du référentiel des objectifs de certification

Par hypothèse, cette partie du modèle est élaborée en fonction :

- de la nécessité pour les différents certificateurs de définir ce qu'il faut vérifier (exigences communes) pour s'assurer de la maîtrise du futur professionnel. Si la certification se décline en 3 étapes : que vérifie-t-on « Quoi », Comment le fait-on « Comment », qui le fait « Qui ». Dans le cadre du projet pilote européen marqué par la subsidiarité tous les partenaires ont opté pour une construction commune de la première étape concernant le « Quoi » renvoyant aux usages locaux les deux autres étapes.
- du point de vue du certificateur qui doit bien évaluer le degré de maîtrise des compétences du candidat et donc tout mettre en œuvre pour réduire les risques de sous-évaluation ou de sur-évaluation de celles-ci.

II. Dans cette perspective plusieurs questions se posent.

a) Doit-on vérifier « une à une » chaque compétence décrite dans le référentiel ?

D'une part, cela serait fastidieux et n'aurait pas forcément de sens car nous savons que dans toute situation de travail, tout professionnel est amené à combiner de façon permanente des compétences entre elles.

²⁵ Les exigences professionnelles sont les résultats attendus par l'employeur

b) Doit-on considérer que les tâches constituent les objectifs de certification ?

Comme celles-ci sont attachées à un seul contexte professionnel, on ne pourrait s'assurer ni de la maîtrise de compétences ni de leur transférabilité. Or, la tâche évolue dans le temps et selon les différents types d'organisation. Ce point est particulièrement important puisque ce caractère transférable constitue une condition majeure de l'adaptation et de l'évolution du professionnel en fonction de l'évolution des univers de travail.

Le choix se porte alors sur des objectifs de certification constitués par la construction de combinaisons de compétences, combinaisons qui ont pour fonction de décrire des objets d'évaluation.

Compte tenu de ces observations, la question de l'élaboration des objectifs de certification a été envisagée de la manière suivante :

- D'abord s'assurer que toutes les compétences décrites seront bien prises en compte, puis, les combiner de manière pertinente au regard des situations de travail. Enfin, s'en servir de base pour l'élaboration des objectifs de certification.
- Cela nous a amené à construire une procédure en deux étapes.
 - La première étape vise à regrouper toutes les compétences, décrites tâche par tâche dans le référentiel des compétences, par savoirs associés²⁶. Ces savoirs associés constituent des catégories dites « axes du diplôme » parmi lesquels seuls ceux qui constituent le cœur de métier²⁷ seront retenus. On dispose ainsi de cadres de regroupement des compétences selon une logique disciplinaire et néanmoins centrée sur le cœur de métier, soit une articulation entre l'exercice professionnel et la formation pour y conduire.
 - La seconde étape consiste à opérer un nouveau regroupement des compétences au sein de chaque « axe cœur de métier » selon 5 critères tirés de l'analyse « qualité » d'Hishikawa (produits, méthodes, moyens, hommes, mesures).

Ces 5 critères permettent d'identifier toutes les composantes, les facteurs, les éléments qui interagissent dans une situation de travail particulière. En les identifiant tous on peut alors vérifier qu'ils sont en état de contribuer positivement à la réalisation d'une action professionnelle et on tend ainsi à réduire les risques de dysfonctionnement (ici d'oubli de certaines compétences qui pourraient être mobilisées dans une ou plusieurs combinatoires).

Si nous regroupons les compétences professionnelles au sein de chaque « axe cœur de métier » selon ces 5 critères, nous sommes assurés d'avoir des regroupements logiques pertinents en terme de situation de travail et d'y retrouver toutes les compétences du cœur

²⁶ Cette logique de champs disciplinaires établit un lien entre les compétences professionnelles et les futurs contenus de connaissances qui serviront dans le parcours de formation, car dans la plupart des cas l'accès à une certification se déroule à l'issue d'un parcours de formation. Ce sont donc les finalités des apprentissages exprimées en termes de compétences nécessaires à l'exercice du métier qui serviront de guide pour les formateurs et de référence pour les évaluateurs

²⁷ Sont considérés comme « Axes cœur de métier » ceux qui ne peuvent être retirés de sa composition sans en dénaturer le contenu alors que les autres Axes restent périphériques. Leur retrait ne modifie pas le contenu du métier, mais il en obère la qualité de mise en œuvre.

de métier.

Au sein de chaque regroupement de compétences par critère, on repère la (ou les ...en général une ou deux) Compétence mère, c'est-à-dire celle qui est la plus importante (qui englobe les autres) à partir de laquelle, on rédige l'objectif de certification c'est-à-dire la compétence qu'il faut absolument vérifier pour s'assurer de sa maîtrise car cela atteste alors de la maîtrise des autres compétences qu'elle recouvre.

L'objectif de certification est une partie homogène de la certification. Si on rassemble tous les objectifs de certification, on aura toutes les compétences mères du profil professionnel. On aura donc, mobilisé toutes les compétences appartenant au métier et on aura défini toutes les compétences homogènes pertinentes au regard du profil professionnel et du travail à réaliser.

Ces compétences mères constituent aussi par construction les résultats ou finalités des apprentissages à l'issue d'un parcours de formation, c'est-à-dire les usages des apprentissages qu'il faut viser pour le formateur et les compétences à acquérir pour l'apprenant.