



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Écéreq ÉCHANGES

17  
2021

## La réforme des instances de certification

Quels enjeux, quelles nouvelles  
modalités de coopération ?

Françoise KOGUT-KUBIAK, Claudine ROMANI  
(coordinatrices)





# Céreq ÉCHANGES

17  
2021

## La réforme des instances de certification

Quels enjeux, quelles nouvelles  
modalités de coopération ?

Françoise KOGUT-KUBIAK, Claudine ROMANI  
(coordinatrices)



## Sommaire

Préambule .....	5
Session 1. Le nouveau fonctionnement des CPC interministérielles.....	7
1.1. Les principaux apports de la loi et changements dans le cadre juridique des CPC .....	7
1.2. Des enjeux multiples partagés par l'ensemble des ministères certificateurs .....	9
1.3. Questions mises en débats .....	12
Session 2. Des enjeux spécifiques pour l'enseignement professionnel supérieur court .....	17
2.1. Les instances de concertation de l'enseignement supérieur .....	17
2.2. Le Bachelor universitaire technologique (BUT).....	18
2.3. Les conséquences des évolutions de l'enseignement supérieur pour les autres ministères certificateurs .....	19
2.4. Questions mises en débat.....	20
Session 3. Quelles méthodologies de construction des diplômes face à la logique des blocs de compétences et aux besoins territoriaux ?.....	22
3.1. Les titres professionnels du ministère du Travail .....	22
3.2. Les diplômes du ministère de l'Agriculture.....	23
3.3. Les diplômes du ministère de l'Éducation nationale .....	23
3.4. Les diplômes du ministère des Sports .....	24
3.5. Les diplômes de l'enseignement supérieur .....	24
3.6. Questions mises en débat.....	24
Session 4. Face aux nouveaux enjeux, quel rôle de l'expertise ? .....	26
4.1. Une implication qui s'élargit progressivement dans les années 90 à toutes les CPC et les CPN.....	26
4.2. Une implication régulièrement réinterrogée avec la Dgesco.....	26
4.3. Une mobilisation active des dispositifs du Céreq .....	26
4.4. Quelques exemples de travaux du Céreq qui ont alimenté la réflexion des CPC pour la Dgesco .....	27
4.5. Des implications diverses au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et du ministère du Travail .....	27
Conclusion.....	29
Annexes.....	30
Annexe 1. Index des sigles.....	31
Annexe 2. Programme du séminaire du 16 janvier 2020 .....	32
Annexe 3. Liste des 11 commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées par le décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019.....	33
Annexe 4. Structures participantes au séminaire d'informations et d'échanges du jeudi 16 janvier 2020 organisé au Céreq Marseille .....	34

Annexe 5. Décret de constitution des CPC .....	35
Annexe 6. Liste des 17 métiers émergents publiés par France compétences en décembre 2019 au titre de l'année 2020 .....	38
Annexe 7. Des exemples d'études du Céreq réalisées entre 1993 et 2016 ayant alimenté le travail des CPC.....	39

## Préambule

Le Céreq, par sa mission certifications et politiques éducatives, a souhaité réunir les représentants des principaux ministères certificateurs et les experts du Céreq lors d'un séminaire d'informations et d'échanges autour des enjeux portés par les nouvelles commissions professionnelles consultatives (CPC, CPN)<sup>1</sup> issues de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ayant rassemblé une cinquantaine de personnes<sup>2</sup>, ce séminaire a eu lieu le 16 janvier 2020, dans la foulée des premières mises en œuvre du nouveau cadre réglementaire des instances nationales de certification<sup>3</sup>.

Ce document propose une mise en perspective des présentations et des débats des quatre sessions ayant structuré cette journée de réflexion. Quatre thèmes ont été ainsi abordés :

1. Le nouveau fonctionnement des CPC interministérielles ;
2. Les enjeux spécifiques pour l'enseignement professionnel supérieur court ;
3. Les méthodologies de construction des diplômes face à la logique des blocs de compétences ;
4. Le rôle de l'expertise face aux nouveaux enjeux.

En introduction, il est rappelé que la fonction d'expertise auprès des instances consultatives nationales est au cœur des missions dévolues au Céreq depuis sa création. Elle est d'ailleurs inscrite dans l'article R-313-38 du code de l'éducation qui précise que : « *Le Céreq apporte sa collaboration aux administrations intéressées par les questions qui relèvent de sa compétence et notamment aux instances prévues par les dispositions du code du travail, à la commission nationale des certifications professionnelles et aux commissions professionnelles consultatives* ».

La fonction des CPC est d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression des diplômes et des titres à finalité professionnelle ainsi que leurs référentiels. Il n'est ici question que des certifications publiques puisque les titres privés sont examinés, au moment de leur demande d'enregistrement au RNCP, par France compétences. En pratique, les CPC rendent donc un avis conforme sur la création, les révisions et suppressions de diplômes en tenant compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés.

Les règles de fonctionnement de ces CPC ont été revues par la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018. Cette loi promeut une nouvelle approche visant une lisibilité accrue des certifications ainsi que leur meilleure concordance avec les besoins des entreprises.

Le fonctionnement de ces CPC « nouvelle formule » s'articule autour d'un principe d'interministérialité dont l'opérationnalité effective a été sujet de débats nourris durant ce séminaire. Ce nouveau cadre prévoit que les membres des CPC soient nommés pour cinq ans par arrêté du ou des ministres auprès desquels elles sont instituées. Il renforce également le poids des partenaires sociaux, ces derniers étant représentés par les organisations syndicales interprofessionnelles et des organisations multiprofessionnelles ou de branches, qui disposent de la majorité des voix délibératives. La présidence des CPC y est donc paritaire ; elle est assurée successivement par un représentant du collège syndical et un représentant du collège employeur.

Autant de changements majeurs sur lesquels les ministères et l'ensemble des participants ont été invités à s'exprimer. Ce séminaire a été aussi une opportunité d'échanger plus largement autour des positionnements de chacun dans l'immédiat après-réforme, début 2020. En outre, les attendus envers l'expertise du Céreq ont pointé l'utilité d'un renforcement de son rôle de centre-ressources pour les instances nationales de certification.

---

<sup>1</sup> Une définition des sigles employés se trouve en annexe 1.

<sup>2</sup> Voir en annexe 4 pour la liste complète des structures participants.

<sup>3</sup> Le lecteur se reportera à l'annexe 2 de ce présent document pour prendre connaissance du programme du séminaire.

### Encadré 1 • Qu'est-ce qu'une certification ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel précise dans son article L-6113-1 que « les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis ».

La loi définit deux types de certifications, d'une part les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ; d'autre part les certifications et habilitations enregistrées quant à elles à ce que l'on appelle le répertoire spécifique.

- Les certifications professionnelles enregistrées recouvrent tout le champ :
  - des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État par les ministères de l'Éducation nationale, du Travail, de l'Agriculture, de la Cohésion sociale, des Armées, des Sports, de la Culture, de la Justice, de la Mer ;
  - des titres élaborés par les organismes de formation, publics ou privés ;
  - des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles, dont certains sont inscrits, sur demande, au RNCP.

Comme le précise le texte de loi précité, ces certifications sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité : « La classification par niveau de qualification est établie selon un cadre national des certifications professionnelles défini par décret qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois (...). Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Un répertoire national des certifications professionnelles est établi et actualisé par l'institution nationale dénommée France compétences mentionnée à l'article L. 6123-5. »

- Les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles (Art 6113-6). De même, les certifications relatives au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont inscrites au répertoire spécifique (CléA et CléA Numérique).

L'organisme détenteur d'une certification est nommé « organisme certificateur ». Il est l'autorité responsable de la certification.

### Encadré n°2 • Les commissions professionnelles consultatives

Le Décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019 institue 11 commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État (cf. tableau en annexe 3). Ces commissions émettent des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels (activités et compétences), dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences, à l'exception des modalités de mise en œuvre de l'évaluation des compétences et connaissances en vue de la délivrance de ces diplômes et titres.

Ces avis tiennent compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes. Les CPC peuvent également être saisies par le ministre ou les ministres auprès desquels elles sont instituées de toute question générale ou particulière relative aux diplômes et titres à finalité professionnelle. Des groupes de travail, temporaires ou permanents, sont mis en place auprès des commissions professionnelles consultatives par leur secrétariat, afin d'en préparer les travaux et les avis. Ces groupes de travail sont composés de personnes dont la présence paraît utile aux travaux entrepris en raison de leur activité, de leurs travaux ou de leur implication dans le système de certification, notamment des représentants d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau d'une branche professionnelle.

## Session 1. Le nouveau fonctionnement des CPC interministérielles

Les grands enjeux nationaux liés à la mise en place de ces nouvelles CPC ont été retracés par les cinq ministères certificateurs à partir d'une double entrée :

- celle des apports de la loi et des changements dans le cadre juridique des CPC ;
- celle des enjeux transversaux à l'ensemble des ministères certificateurs.

Ces deux points font l'objet des deux premières parties de cette section. Une troisième partie donne à voir la teneur des échanges autour de ces points entre représentants des ministères coordinateurs et experts du Céreq siégeant dans les CPC ou CPN.

### 1.1. Les principaux apports de la loi et changements dans le cadre juridique des CPC

Le processus de réforme des instances nationales de certification a été réalisé en plusieurs étapes. Il promeut une démarche interministérielle des certifications et instaure des changements importants dans le mode de régulation et de pilotage des commissions consultatives.

#### Un processus de réforme par étapes successives

L'article 31 de la loi du 5 septembre 2018<sup>4</sup> prévoit le principe de la création de CPC ministérielles ; cependant, le décret d'application du 24 décembre 2018<sup>5</sup> a ouvert la possibilité de créer des instances communes à plusieurs ministères. Ce décret fixe le cadre juridique général des CPC, leur composition et leur fonctionnement. Il prévoit également la possibilité de les créer par décret simple.

Ce cadre juridique est donc particulier dans la mesure où ces deux décrets constitutifs ont été élaborés à des niveaux distincts : l'un pris en Conseil d'État fixant les règles générales ; l'autre en décret simple venant le compléter.

Suite à cela, une démarche inédite a été initiée. Elle a consisté à associer durant une année l'ensemble des ministères certificateurs pour préciser les points qui n'étaient pas explicitement inscrits dans le décret du 24 décembre 2018, à savoir le nombre de CPC à créer, la définition de leur périmètre professionnel et la composition effective de ces instances.

Ce groupe de travail inter-administratif a été installé en décembre 2018. Il a regroupé l'ensemble des ministères certificateurs de droit, c'est-à-dire tous les certificateurs disposant déjà de CPC : Éducation nationale, Travail, Agriculture, Cohésion sociale, Sport, Culture et la Mer. Ils ont été rejoints par deux autres ministères, la Santé et les Armées. Le premier ne disposait pas d'une CPC mais d'une instance – le Conseil des professions paramédicales – considérée par la CNCP comme un certificateur de droit. Le ministère des Armées, quant à lui, n'était pas auparavant un certificateur public bénéficiant d'un enregistrement de droit. En effet, pour faire reconnaître formellement ses certifications, il était contraint de passer par une procédure d'enregistrement sur demande. Enfin, le ministère de la Justice, qui ne possède à ce jour aucune certification publique, a manifesté le souhait de créer à court terme une certification professionnelle. C'est ainsi qu'il a été associé à ce groupe de travail.

Démarrés en décembre 2018, les travaux de ce groupe ont permis de déterminer assez rapidement le contour de huit CPC tandis que des discussions plus longues ont eu lieu sur trois CPC en attente d'arbitrages. Ces travaux ont donc permis de désigner les trois sièges manquants réservés aux représentants de l'État et de compléter la composition de ces instances. Le décret en Conseil d'État prévoyait que les cinq organisations syndicales interprofessionnelles, les trois organisations patronales

<sup>4</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>).

<sup>5</sup> Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle (joint en annexe 5).

interprofessionnelles soient représentées. Cependant, il laissait à un décret simple le soin de désigner les deux sièges restants à attribuer aux organisations professionnelles. Ces sièges pouvaient être attribués soit à des organisations de branches soit à des organisations multiprofessionnelles.

Le décret du 13 décembre 2019<sup>6</sup> a formellement procédé à la création de ces onze CPC à l'œuvre actuellement. Elles étaient au nombre de 20 auparavant. Il définit le périmètre professionnel relevant de leur compétence réglementaire, leurs ministères de rattachement et leur composition.

À l'été 2019, le groupe de travail inter-administratif a poursuivi ses activités en s'attelant à la définition du fonctionnement interne de ces instances. L'élaboration d'un règlement intérieur commun a permis une harmonisation des pratiques et du fonctionnement des onze CPC. L'objectif était en particulier d'aboutir à la formalisation d'un certain nombre de documents communs (relevés d'avis, programmes d'activités, etc.).

Les nouvelles CPC interministérielles ont été opérationnelles à la fin de l'année 2019 après le recueil des désignations des différentes organisations membres<sup>7</sup>. Elles sont coordonnées par un secrétariat administratif commun à l'ensemble des ministères certificateurs auprès desquels les CPC sont instituées.

Dans ce nouveau fonctionnement, il est prévu que chaque année, avant le 31 janvier, les ministères certificateurs arrêtent leurs programmes d'activité pour les deux ans à venir. Ce programme biennal est au cœur de l'interministérialité. Ici, l'intention était double. Il s'est agi d'une part de mutualiser les expertises publiques et les analyses en besoins en compétences réalisées par chaque ministère jusqu'alors. Il s'est agi d'autre part d'articuler les programmes de révision des certifications des ministères pour permettre aux CPC d'effectuer un examen concomitant des certifications professionnelles identiques ou proches. L'idée est de favoriser la mise en correspondances entre certifications professionnelles proches afin de rendre possible une plus grande fluidité des parcours de formation et de certification.

## Des CPC interministérielles au périmètre proche des OPCO

La volonté initiale du législateur a été d'aligner, dans la mesure du possible, les nouvelles CPC sur le périmètre des nouveaux opérateurs de compétence (OPCO) créés à peu près à la même période et mis en place au 1er avril 2019. Désormais, il existe une CPC Construction comme il y a un OPCO Construction, une CPC Transport et mobilité comme un OPCO Mobilité. En revanche, le choix s'est porté sur la création d'une CPC unique Cohésion sociale et santé là où existent deux OPCO distincts à ce jour. Inversement, il y a deux CPC distinctes Culture et Sport là où il y a un OPCO commun, Atlas.

Le périmètre professionnel des OPCO n'a pas été toutefois la seule référence. D'autres paramètres ont été pris en compte pour définir le champ d'action des CPC. Il a été tenu compte aussi de la nécessité d'équilibrer le nombre de certifications professionnelles à traiter par chacune des CPC. Un savant dosage a dû être trouvé pour éviter une surcharge de travail pour certaines d'entre elles tout en permettant à d'autres d'atteindre une certaine taille critique pour qu'elles aient matière à se réunir régulièrement.

En dépit de cette volonté d'équilibrer les volumes d'activités des CPC, force est de constater que certaines d'entre elles ont un portefeuille assez conséquent ; cela est le cas des CPC de l'Industrie ou de la Construction, avec plus d'une centaine de certifications professionnelles ; d'autres ont un rayon d'action plus modeste comme cela est le cas par exemple pour la CPC Commerce ou la CPC Cohésion sociale et santé qui traitent de 30 à 40 certifications professionnelles.

<sup>6</sup> Décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019 instituant les commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État.

<sup>7</sup> Certaines de ces CPC n'étaient pas encore finalisées à la date du séminaire c'est-à-dire en janvier 2020.

## Une volonté de renforcer le poids des partenaires sociaux dans la régulation des instances

Avant la loi, la composition des CPC était assez variable d'un ministère à l'autre ; cependant, la règle était plutôt d'avoir entre 40 et 48 membres comme cela était la pratique notamment dans les commissions relevant de la compétence de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture.

Le cadre législatif a resserré cette composition à 16 membres : 5 représentants syndicaux, 5 représentants professionnels, 6 membres de l'État et 5 membres n'ayant pas, quant à eux, de voix délibératives. Par ailleurs, sur ces 10 membres représentant les partenaires sociaux, 8 se situent au niveau interprofessionnel. La composition des CPC est ainsi resserrée au niveau des partenaires sociaux, puisqu'ils occupent désormais 10 sièges (dont 8 interprofessionnels) sur 16, ce qui leur confère un pouvoir de veto leur donnant la possibilité de bloquer la création d'une certification. Ils émettent désormais un avis conforme et non plus seulement consultatif. En cas d'avis négatif, le ministère qui porte la certification ne peut pas outrepasser cet avis négatif et ne peut donc pas créer la certification. Il est obligé de la mettre à réexamen à une séance suivante.

Le choix de recentrer la composition des CPC autour du niveau interprofessionnel s'accompagne par ailleurs d'une représentation qui pourra être faite, le cas échéant, en fonction des choix de chaque ministère, au niveau de la branche, au sein des groupes de travail, qui eux continueront à effectuer le travail technique d'ingénierie des diplômes et des titres professionnels.

Le poids des partenaires sociaux est doublement renforcé puisque la nouvelle réglementation leur confie un pouvoir d'initiative. Ce pouvoir se matérialise par la possibilité, pour une branche professionnelle ou une CPNE, de déposer, dans les six mois à compter de la publication du programme d'activités de la CPC, un projet de création ou de révision d'une certification. Un tel projet peut être adopté par le secrétariat commun aux CPC, en tout ou partie, ou bien être rejeté si le secrétariat décide de ne pas retenir le projet de certification déposé par la branche ou la CPNE. Toutefois pour opérer un tel rejet, la CPC est tenue d'en justifier les raisons.

Ces nouvelles mesures réglementaires concourent à promouvoir une logique de co-construction des certifications entre les branches professionnelles et les ministères certificateurs. La portée de telles mesures pourra être appréciée à partir de la fin 2020<sup>8</sup> puisque cette possibilité de proposer des projets de certification par les branches ou les CPNE peut se faire dans un délai de six mois à compter de la publication des programmes de révision des certifications.

## 1.2. Des enjeux multiples partagés par l'ensemble des ministères certificateurs

### Des CPC qui visent une meilleure prise en compte des besoins sectoriels et territoriaux

Les nouvelles CPC reposent sur un dispositif technique complexe, interministériel, qui ne doit pas faire oublier l'objectif poursuivi qui est l'accès à l'emploi et la réponse aux besoins en emploi des entreprises et des territoires.

Par ailleurs, se développe une prise de conscience que l'élaboration des diplômes n'est pas qu'une affaire de spécialistes. Hormis les experts et les initiés de la formation professionnelle, rares sont les personnes sachant ce que les CPC regroupent. Cela touche directement au problème de l'attractivité que connaît l'enseignement professionnel, problème qui dépasse les frontières puisque c'est un sujet permanent de discussion au niveau européen.

Enfin, la question de la satisfaction des besoins du monde économique renvoie à un changement d'échelle qui implique de passer du niveau national au niveau territorial pour assurer une plus grande

---

<sup>8</sup> Tel que souligné en introduction, le lecteur devra tenir compte ici du décalage temporel entre la date du séminaire et la présente publication.

proximité de réponse. En termes de diplômes, ces réponses doivent tenir compte à l'heure actuelle des nécessités liées aux métiers émergents. C'est sur ce point que le ministère de l'Éducation nationale détecte un problème de correspondance et d'adaptation des diplômes aux besoins. L'enjeu pour les années à venir serait d'aboutir à gérer la cartographie des formations en fonction des besoins en qualifications exprimés au plan local.

## Des enjeux autour de la lisibilité et l'attractivité des diplômes et des logiques de parcours

Faire en sorte que les diplômes soient attractifs requiert que les jeunes et leurs familles puissent se les approprier. Or, des acteurs de la certification reconnaissent qu'il y a une difficulté d'appropriation des diplômes sur lesquels en général peu de communication est faite. Rares sont en effet les sources qui renseignent de manière précise et illustrée les jeunes et leurs familles sur le contenu des diplômes, leur mode d'accessibilité, l'offre de formation disponible, etc.

La question du parcours est un autre élément jugé important. L'interministérialité vise *in fine* de pouvoir combiner des diplômes entre eux. La recommandation faite aux CPC est que leur travail puisse s'appuyer, le plus souvent possible, sur cette logique de complémentarité et de parcours personnalisé.

## Un enjeu de gestion des flux d'élèves et de politique RH

À l'Éducation nationale, les enjeux de fond portent aussi sur le flux d'élèves dépendant d'évolutions démographiques exogènes. En moyenne par an, les établissements scolaires accueillent 405 000 élèves dont environ 114 000 apprentis et 72 000 professeurs.

Par conséquent, les ouvertures et fermetures de sections ont un impact immédiat à la fois sur les cohortes d'élèves et sur les personnels qu'il faut pouvoir reconverter en cas de fermeture. Par exemple, le ministère a donné une orientation de réduction des flux pour le bac professionnel Gestion administration, en raison des difficultés d'insertion dues à des effectifs de formés pléthoriques au regard des besoins ; ceci signifie que d'ici 2022, 450 enseignants devront être reconvertis vers d'autres champs professionnels.

À l'échelle nationale, ce mouvement demeurerait de faible ampleur, rapporté aux 72 000 professeurs des lycées professionnels (PLP). Cependant, à l'échelle individuelle et sur des territoires où les possibilités de mobilité sont faibles, cela constituerait un obstacle à franchir. Il semblerait par conséquent difficile pour le ministère de faire abstraction de ces éléments de GRH au moment des arbitrages de la création ou de l'abrogation des diplômes.

## Des certifications aux finalités variées

La dimension interministérielle des CPC instaurée par la réforme ne gomme pas pour autant les caractéristiques des certifications propres à chaque ministère.

À ce titre, il est important de bien identifier par exemple les spécificités d'un diplôme de l'Éducation nationale de celles d'un titre professionnel du ministère du Travail. Les parties prenantes soulignent l'importance de ne pas perdre de vue quel est l'objectif d'un diplôme national, d'un titre, d'un CQP dans la CPC et dans le secteur de recherche étudié.

## Quels experts pour les CPC ?

Un certain nombre de questions, aujourd'hui en suspens, ont été mises en évidence dont celle des nouvelles compétences requises pour les experts membres des commissions.

La perception générale est que le « métier » des représentants en CPC est appelé à changer par rapport aux CPC antérieures. Y aura-t-il une montée en compétence de leur part en termes de négociation par exemple ? De quel type de professionnalité aura-t-on nécessité ?

Au-delà de ces interrogations, le fait que le législateur n'ait pas maintenu une représentation des enseignants au sein des CPC constituerait en soi un changement notable du côté de l'Éducation nationale. Cela prive-t-il les CPC d'un certain niveau et contenu de discussion existant auparavant ? Ce niveau de discussion sera-t-il à l'avenir reconstitué en amont des CPC puisque tous les diplômes (CAP, baccalauréats et formations complémentaires) passeront systématiquement en commission spécialisée des lycées (CSL) et en conseil supérieur de l'éducation (CSE) ? À titre illustratif, la dernière CSL a abordé la rénovation du bac professionnel Transport. À cette occasion, a été démontrée la nécessité de fournir aux enseignants et aux représentants des entreprises des arguments sur les objectifs de création du diplôme, sa cible métier, son contenu. Un tel exercice renvoie à la lisibilité des diplômes, à la nécessité précédemment évoquée de leur appropriation par les jeunes et leurs familles afin d'envisager la construction de parcours de formation et de certification.

## Une rénovation accélérée des diplômes

Un autre constat mis en exergue a été celui d'une accélération des besoins en nouvelles compétences de la part des entreprises. Celles-ci développent des projets faisant appel de plus en plus à une complexification des systèmes et des organisations qui restent à concevoir : un bâtiment intelligent, un service rendu aux personnes avec des parcours multicanaux, omnicanaux, etc.

Cette complexification rend donc plus fréquentes les intersections entre les différents métiers et nécessite de se former plus longtemps. Cet allongement du parcours de formation ne passe pas forcément par l'allongement de la formation initiale mais par une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue. Cet enjeu de conduire les jeunes à intégrer la nécessité d'une formation tout au long de la vie implique un appareil de certification plus agile et plus réactif.

C'est la raison pour laquelle la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte une fréquence de réexamen des diplômes à 5 ans afin d'en accélérer l'actualisation. Auparavant, certains diplômes pouvaient rester à l'identique, sans aucune rénovation, pendant une quinzaine d'années avant que l'on se préoccupe de savoir si les contenus de formation étaient toujours en adéquation avec les besoins économiques.

L'augmentation de cette fréquence de réexamen des diplômes devrait contribuer à rendre l'appareil de formation plus réactif, et permettre aux élèves d'exercer pleinement leur liberté de choix, d'autant que ce principe tend à se généraliser.

## Un fonctionnement interministériel qui soulève encore de nombreuses questions

En dépit de signes d'évolution, des interrogations demeurent concernant le rôle des membres des CPC telles qu'elles sont configurées aujourd'hui, à savoir 16 membres votants auxquels s'ajoutent 5 membres experts sans voix délibératives. Dans cette configuration, quel acteur sera amené à rédiger les référentiels de certification (activités, compétences, évaluations) alors que perdurent encore des pratiques d'ingénierie différentes d'un ministère à l'autre ?

Récemment, les problématiques abordées par la CPC Services et produits de consommation, qui couvrent des champs tels que l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, la cuisine, l'alimentation, la coiffure, l'esthétique, ont soulevé le problème des passerelles entre certifications. En effet, cette CPC est au carrefour de plusieurs champs de compétences ministériels, en étant placée auprès des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, du Travail, des Armées, de l'Agriculture. Pour ce qui est du domaine de la cuisine par exemple, pour un même niveau 3 (ex niveau IV), il y existe un CAP du ministère de l'Éducation nationale, un titre professionnel du ministère du Travail et une certification professionnelle des Armées.

Se pose ici assez logiquement la question des passerelles à établir entre ces trois certifications, les systèmes d'équivalence et les blocs de compétences à mettre en œuvre. En filigrane, certains responsables s'interrogent d'ailleurs sur la pertinence de maintenir trois certifications de même niveau sur le champ des métiers de la cuisine.

Blocs de compétences, création de passerelles et modalités d'articulation entre les différentes certifications sont autant de sujets qui appellent un traitement au niveau interministériel. Pour l'heure, force est de constater que ce travail interministériel s'est essentiellement focalisé sur l'organisation des différentes CPC et moins sur leur fonctionnement.

### Les avis conformes émis par la CPC, objet d'interprétations diverses ?

Les textes réglementaires sont précis lorsqu'ils décrivent le rôle de la CPC dans l'élaboration de référentiels. Or, ce rôle apparaît moins clairement lorsqu'il s'agit des dossiers d'opportunité. En effet, la CPC n'a pas *a priori* vocation à exprimer un vote sur cette phase. Ce point a par exemple interrogé les membres de la CPC Sport lors de sa première réunion, tout comme la question des modalités d'évaluation qui *a priori*, là encore, ne font pas l'objet d'un avis, tout au plus d'un avis simple.

Toutefois, le domaine sur lequel peut porter l'avis conforme de la CPC a été objet de débat dans le cadre de l'élaboration de la loi elle-même. Jusqu'à présent, il n'y avait pas réellement d'avis négatifs émis par la CPC, celle-ci étant toujours lieu de débats et de négociations. Dans son texte, la loi indique que les CPC émettent des avis conformes sur la création des certifications. On pourrait de ce fait considérer que demander un avis sur la création inclut aussi la phase d'opportunité visant à argumenter la demande de création de la certification.

Le décret du 13 septembre 2019 indique par ailleurs que « *la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leur référentiel dans le ou les champs professionnels relevant de leur compétence à l'exception des modalités de mise en œuvre de l'évaluation des compétences et connaissances en vue de la délivrance de ces diplômes et de ces titres* ». Dans ses pratiques, la Dgesco par exemple n'interprète pas cette phrase comme une impossibilité de la CPC à émettre un avis des CPC sur les modalités d'évaluation des connaissances. Elle considère qu'il est de la compétence du certificateur, le cas échéant, de garder la main sur les modalités de la délivrance car il s'agit bien de l'évaluation en vue de la certification. Le ministère de l'Éducation nationale a pour philosophie qu'une CPC peut développer une vision globale du diplôme, allant jusqu'aux modalités d'évaluation.

### Une représentativité syndicale en cohérence avec le secteur professionnel

Le cadre législatif impose de laisser une place à l'interprofessionnel. Se pose alors la question de la représentativité de cette dimension interprofessionnelle. Cette question est traitée de manière diverse selon les champs professionnels auxquels renvoient les CPC.

Pour ce qui est par exemple de la CPC de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'aménagement des espaces, des échanges de nature politique, au niveau du cabinet, ont eu lieu pour trouver la bonne représentativité du côté des employeurs notamment au niveau multiprofessionnel, ici en l'occurrence la FNSEA. Du côté des syndicats des salariés, le choix était plus simple puisqu'il renvoyait aux cinq centrales représentatives du secteur.

## 1.3. Questions mises en débats

Au stade de sa mise en œuvre début 2020, ce processus de réforme des instances nationales de certification a soulevé des interrogations. Sans intention d'exhaustivité, certaines d'entre elles, les plus fréquentes ou les plus partagées, peuvent être rappelées.

### La mise en œuvre de l'interministérialité, sujet d'interrogations

La question de l'interministérialité est apparue comme une question centrale dans les débats. Un regard rétrospectif permet de rappeler que la création du RNCP témoignait déjà d'une volonté de rapprocher les certifications professionnelles. À quelques expérimentations près, ce vœu semble être resté toutefois lettre morte depuis une vingtaine d'années. De nos jours, la réforme des CPC permet de reprendre cette idée d'interministérialité, en passant un cap pour une mise en œuvre effective. En effet, sont réunis à présent autour d'une même table l'ensemble des parties prenantes enjoint de rendre opérationnel ce concept.

Ce concept d'interministérialité renvoie à la transversalité des certifications et à la possibilité d'avoir un référentiel unique par certification qui comporterait des modalités d'évaluation différentes. Dans cette hypothèse, y perdrait-on à abandonner l'atout que représente une diversité de certifications n'ayant pas toutes les mêmes visées ?

Le ministère de l'Éducation nationale par exemple insiste sur l'importance d'une promotion volontariste de l'enseignement professionnel auprès des jeunes et leurs familles, enjeu crucial au plan national et européen. Le ministère du Travail parle quant à lui de personnes qui sont en reconversion professionnelle ou en évolution professionnelle ; par conséquent, il ne cible pas les mêmes publics. Le métier de géomètre topographe ou les métiers de la cuisine sont exercés de la même façon mais la fonction éducative de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale est différente de celle du ministère du Travail qui vise la reconversion d'adultes. Dans ce cas, l'intérêt est de ne pas dissocier le référentiel d'emploi du référentiel de certification du parcours qui permet d'y accéder.

### **Quel impact de la réforme sur la régulation de l'offre de certification ?**

Concernant les effets de la réforme sur la structuration et la régulation de l'offre de certification, la loi fait en quelque sorte le pari que la sélection se fera désormais par la qualité. Le stock de certifications enregistrées au RNCP (environ 10 000 certifications en 2016) devrait s'amoinrir en raison d'un renforcement des prérequis. Les critères réglementaires de sélection des demandes sont davantage étayés et le niveau d'exigence dans l'instruction des dossiers par France compétences a été relevé. À l'avenir, la régulation de l'offre devrait donc s'effectuer par le filtre de la qualité, sans droit au primoparrivant ou un droit de préemption des premiers enregistrés.

Dans ces conditions, la CPC a tout intérêt à se positionner en amont, sur l'opportunité de création, afin d'éviter qu'un certificateur ne s'engage dans un travail d'ingénierie long et coûteux pour, *in fine*, voir rejetée la certification ainsi préparée au moment de l'examen des référentiels.

### **Quelles intersections des travaux des CPC, de France compétences et de l'Afpa autour des métiers émergents ?**

De quelle façon les travaux des CPC s'articulent avec ceux portés au sein de France compétences par la commission de la certification ? Celle-ci a en charge par exemple de publier une liste de métiers dits émergents ou en forte évolution. Cette liste des métiers a été constituée à partir de propositions qui pour beaucoup émanent des branches professionnelles, certaines d'organismes de formation.

On retrouve dans cette démarche un croisement avec les principes rappelés en ce qui concerne le pouvoir d'initiative donné aux partenaires sociaux d'une part, et d'autre part par rapport à l'enjeu de construction de parcours et d'articulation des certifications.

La commission de la certification professionnelle de France compétences a rendu publique une liste de métiers soit émergents, soit en forte évolution. Cette liste a été mise en ligne sur le site de France compétences en décembre 2019 ; elle a été par ailleurs complétée par une seconde liste plus circonscrite au mois de janvier 2020. Dix-sept métiers ont été identifiés à ce stade<sup>9</sup>. Pour les métiers identifiés comme pouvant évoluer rapidement en termes de compétences, les certifications sont créées pour trois ans et non pas cinq. En outre, ce type de certifications renvoyant aux métiers émergents bénéficie d'un enregistrement simplifié afin d'adapter l'offre aux besoins d'évolution des compétences. En contrepartie, l'enregistrement ne vaut que pour trois ans au maximum.

Il convient toutefois de ne pas confondre de ce qui relève des métiers émergents et ce qui relève des compétences nouvelles portés au sein de la plupart des métiers. La commission de la certification donne à voir beaucoup plus de nouvelles compétences au sein des métiers que de métiers émergents en tant que tels. Cette question de distinction entre métiers émergents et compétences nouvelles soulève des interrogations sur la façon d'aborder la notion de changement et donne lieu à de vifs débats sur ce qui peut être considéré comme de l'innovation et de la nouveauté réelle.

<sup>9</sup> Se référer à l'annexe 6.

La liste des métiers émergents émise par France compétences a-t-elle pour logique de répondre à des emplois en tension ou de réels nouveaux métiers ? Cette ambiguïté-là semble présente, même en CPC. Des branches, des ministères et des organismes de formation ou porte-parole des branches peuvent être également porteurs de ces nouvelles certifications. Par exemple, un GIP de l'Éducation nationale l'a été aussi, à partir d'une demande sur la fonction de « ventiliste » liée à l'isolation des bâtiments. Toutefois, dans ce cas, le débat a abouti à dire que cela ne constituait pas un métier. Par contre, cela n'a pas fait de doute que cette compétence nouvelle devait être renforcée dans les référentiels de nombreux métiers. Ceci illustre un enjeu présent aujourd'hui au sein des débats des CPC.

L'Afpa, pour sa part, a alimenté les travaux de la Commission de la certification professionnelle à laquelle ont participé 200 contributeurs environ. Concernant les métiers émergents, le ministère du Travail a testé en 2019/2020 des formations avant de créer une certification professionnelle dans des incubateurs<sup>10</sup> mis en place pour différents champs professionnels notamment dans le BIM<sup>11</sup>, la transition énergétique, et l'éolien.

S'agissant des métiers émergents, l'Afpa essaie de mesurer à chaque fois l'employabilité des titres professionnels. La difficulté est d'arriver à anticiper les besoins en compétences des entreprises et de développer une démarche prospective. En même temps, il ne sert à rien de trop anticiper les besoins du marché du travail car l'analyse peut devenir rapidement obsolète en raison de la rapidité des évolutions technologiques et conjoncturelles. Il convient donc de trouver le bon équilibre.

Par ailleurs, les modalités de création des certifications relevant du ministère du Travail sont distinctes du process habituel lorsqu'on observe pour certains métiers des évolutions majeures sans que cela n'affecte pour autant les volumes d'emploi comme par exemple le métier de coordonnateur BIM. L'ingénierie de l'Afpa repose en temps ordinaire sur une note d'opportunité, sur une analyse du travail, et sur des enquêtes auprès des entreprises. Pour les métiers émergents, l'Afpa teste la certification sur le terrain avec des professionnels et avec des entreprises à partir de trois sessions de formation purement expérimentales ne donnant pas lieu à une demande d'enregistrement au RNCP.

L'Afpa décide ensuite avec le ministère du Travail de proposer à la CPC la création d'une certification *ad hoc*, si l'on considère que c'est un nouveau métier comme cela est le cas pour le coordinateur BIM sur les chantiers. Dans le cas contraire, elle peut proposer d'intégrer ces compétences nouvelles dans certifications déjà existantes. En reprenant l'exemple du métier de coordinateur BIM, l'Afpa a été amenée à proposer la création d'un titre professionnel y correspondant. Cette proposition a été accompagnée d'une révision par anticipation de toutes les certifications liées à la filière « Bureaux d'études et dessinateur » du ministère du Travail. Le but final de cette révision globale anticipée a été d'intégrer dans les référentiels de certification, la description des compétences et des savoirs associés en lien avec la maquette numérique du BIM.

## Quelle régulation des créations de certification à la demande ?

Lors de la création des certifications inscrites sur demande, France compétences veille à la conformité des dossiers mais il n'existe pas de filtres sur l'opportunité. Si la demande d'enregistrement est conforme, elle sera prise en compte.

En effet, France compétences n'est pas habilitée réglementairement à rejeter une demande de certification, même si celle-ci est redondante avec d'autres déjà existantes. Cette situation vient du fait que l'on considère les certifications comme constituant un marché libre d'accès et concurrentiel.

Cela signifie que les certifications publiques relevant des ministères certificateurs se retrouvent en concurrence directe avec des certifications inscrites au RNCP sur demande d'organismes de formation privés ou de branches professionnelles. Il peut même y avoir une création ministérielle de certification

<sup>10</sup> Selon la définition du journal du net, un incubateur est un organisme d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprise. Sa mission principale est d'assister les porteurs d'un projet innovant et technologique.

<sup>11</sup> Building information modeling, association de modèle graphique 3D et de toutes les données utiles au projet.

approuvée par une branche professionnelle en CPC, ce qui n'empêche pas que la même branche puisse créer par ailleurs sa propre certification sur un périmètre professionnel équivalent.

Enfin, pour l'ensemble des acteurs porteurs d'une certification, l'enregistrement de celle-ci au RNCP constitue un objectif incontournable au moins pour deux raisons. La première est que sur le marché de la formation et pour les publics, cette inscription constitue un gage de la crédibilité et de qualité des certifications. La seconde est qu'elle est une étape incontournable pour que soit éligible une certification au compte personnel de formation (CPF) et permettre à un organisme d'accéder au marché de la formation qui y correspond.

### **Quelle professionnalisation pour les membres des CPC ?**

La professionnalisation des membres des CPC en termes d'expertise et de technicité est également un enjeu souligné par bon nombre d'acteurs de la certification. Comment est pensé l'accompagnement de ces membres pour qu'ils puissent développer le degré d'expertise et de technicité requis ?

Lors de la CPC d'installation, il a été prévu de présenter le nouveau cadre juridique des CPC, et l'ingénierie de certification de chaque ministère. Une plateforme devrait être développée dans les prochaines semaines (2020) pour mettre à disposition de tous les membres un ensemble de textes, de référentiels de certification, de notes d'accompagnement pour les aider à prendre en main leurs nouvelles fonctions. Dans un futur proche, des initiatives interministérielles pourraient proposer autant que de besoin des séances d'accompagnement et de formation en présentiel aux membres des CPC.

### **Quels nouveaux objectifs pour les groupes de travail des CPC ?**

Bien que le cadre législatif et réglementaire accorde une place centrale aux partenaires sociaux, début 2020, date du séminaire, les CPC s'installent et le recul sur leur mode de fonctionnement réel n'est pas encore suffisant pour confirmer l'esprit de la loi, d'où des interrogations soulevées sur ce registre.

Auparavant, des groupes de travail étaient animés essentiellement par des inspecteurs généraux de l'Éducation nationale, accompagnés avec les représentants des employeurs des branches professionnelles en CPC.

Dans la nouvelle formule des CPC, la question peut se poser de savoir si la branche professionnelle sera effectivement représentée de la même façon. Autre question : la CPC pourra-t-elle bénéficier d'une meilleure représentation du monde économique et d'un dialogue plus approfondi avec celui-ci notamment en matière de détection des besoins ?

D'autres interrogations renvoient à la capacité qu'auront les groupes de travail à l'avenir à formuler des propositions sur les modalités d'évaluation des certifications.

Les réponses apportées à ces questions ont souligné le fait que les groupes de travail des CPC continueront à exister en amont, pour chaque certificateur qui les organise. Au sein des CPC, le travail de préparation sur l'opportunité perdure.

Par exemple, pour la rénovation du bac pro gestion-administration, diplôme qui concentrait certaines difficultés, un travail de terrain spécifique a été confié à un groupe d'inspecteurs généraux qui en ont été les pilotes. Y ont été également associés des experts d'entreprises. Leur travail collectif a consisté à rencontrer des entreprises de tailles différentes, des groupes d'entreprises, des collectivités publiques, des associations privées. Cela s'est avéré nécessaire car au départ la rénovation de ce diplôme n'était portée par aucune branche professionnelle en particulier. Ce groupe a ainsi produit un référentiel qui englobe à la fois les questions de compétences, de savoirs associés et de métiers cibles pour leurs implantations dans des environnements professionnels très divers. Ce travail a été une étape préalable importante pour instruire un dossier proposé en CPC ou même CSL et en CSE, pour ce qui est du ministère de l'Éducation nationale.

En dehors de l'étude d'opportunité préalable au lancement de l'écriture des référentiels, le MEN va donc continuer à faire fonctionner des groupes d'experts sur des métiers cibles incluant des représentants du monde du travail présents à côté des enseignants et des inspecteurs territoriaux ou généraux.

Ces derniers entretiennent des relations régulières avec les branches professionnelles et les responsables d'entreprises. Les inspecteurs ont donc un rôle de portage des informations avec les branches professionnelles dans la mesure où ils participent aux réflexions qui conduisent celles-ci à proposer une rénovation ou une création d'un diplôme.

De plus, le déploiement des campus des métiers et des qualifications est à même de favoriser les sollicitations directes d'entreprises et de groupes en dehors des branches, ce qui est nouveau.

## Comment améliorer la visibilité des diplômes ?

Chaque ministère a son propre catalogue de certifications. Y a-t-il mission pour ces nouvelles CPC d'aller vers un catalogue unique ou tout du moins un catalogue partagé, commun ? Comment peut-on envisager l'évolution de chaque CPC en fonction ou non de cet objectif ? Peut-on imaginer que dans la CPC industrie par exemple on puisse œuvrer pour une forme de rationalisation de l'offre alors que dans telle autre CPC au contraire chacun travaillera son catalogue ?

Avant même de pouvoir déployer un catalogue commun de certifications, l'enjeu est de pouvoir établir un diagnostic des diplômes sur un métier ou un ensemble de compétences. L'ensemble des ministères n'a pas nécessairement une visibilité partagée de tout ce qui existe par secteur, hormis les spécialistes du sujet. Dans certains secteurs professionnels, les professionnels eux-mêmes ne connaissent pas entièrement l'offre existante. Le problème – déjà souligné antérieurement – est ici celui de la communication sur les certifications existantes et leur finalité.

Une des difficultés de « Parcours sup » – plateforme offrant une visibilité de plus en plus large de l'offre de formation existante – serait de capter aujourd'hui des publics adultes qui ne sont pas censés s'y inscrire. Le défi pour l'enseignement supérieur serait de voir – en lien avec le MEN et les autres ministères certificateurs – comment faire la publicité des diplômes ciblant certaines catégories de publics jeunes ou adultes. À Marseille, par exemple, il y a une explosion de demandes de certification *via* l'apprentissage qui est un des prochains sujets à traiter.

L'un des enjeux actuels est donc celui de la transparence de l'offre et des parcours. La tendance est à la diversification de ces parcours. Actuellement, un candidat sur cinq du diplôme d'agriculture est un apprenti. Le MEN a certes le souci de la formation initiale, notamment scolaire, mais il a toujours aussi certifié beaucoup de candidats de la VAE, de la formation continue, les adultes, les apprentis, etc.

Avec la réforme des cadres réglementaires, le fait de devoir revoir l'offre de certification tous les cinq ans ne veut pas dire que toute l'offre va être renouvelée mais elle devra au moins être examinée. C'est ainsi que seront plus régulièrement examinés certains diplômes qui ont peu ou pas de candidats comme cela est le cas des métiers d'art ou du patrimoine dont la préservation est confiée au MEN.

Cet examen régulier devrait conduire progressivement à une clarification de l'offre ou pour le moins à rendre public les catalogues de certifications.

## La complémentarité des certifications, condition d'une diversification des parcours

Comme indiqué précédemment, la réforme des CPC donne une place importante aux partenaires sociaux et aux branches dans leur fonctionnement. Ils ont dès lors la responsabilité d'identifier, dans chacune des conventions collectives, la place qu'ils entendent accorder à telle ou telle certification pour tel ou tel public, sachant qu'une certification déposée au RNCP doit répondre à un principe d'universalité d'accès. L'accès à la certification concerne désormais l'ensemble des publics qui peuvent être d'origines diverses (scolaires, apprentis, stagiaires de la FPC, ou candidats VAE ou libres).

Toutefois, l'entrée n'est pas le public mais la cible professionnelle. La question de la complémentarité des certifications renvoie donc à celle de leur cible professionnelle et des possibles zones de recouvrement existantes entre elles. Si la cible professionnelle est trop proche, il n'y a pas de raison de maintenir des certifications différentes.

## Session 2. Des enjeux spécifiques pour l'enseignement professionnel supérieur court

Cette session a eu pour objet la présentation des grands changements en cours au niveau des commissions pédagogiques nationales (CPN) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Elle a été également une occasion d'évoquer la mise en œuvre du Bachelor universitaire de technologie (BUT) qui fera suite, à la rentrée universitaire 2021, au diplôme universitaire de technologie (DUT). Un tour de table des intervenants a permis d'aborder la question de l'articulation entre le BUT et les autres certifications de niveau 5. L'ensemble a donné lieu à une mise en débats des points de vue exposés.

### 2.1. Les instances de concertation de l'enseignement supérieur

La loi avenir professionnel de 2018 a instauré une concertation en amont de l'enregistrement de droit au RNCP sur l'ensemble des diplômes délivrés au nom de l'État. Précédemment, l'article L-335.6 du code de l'Éducation prévoyait que tout diplôme délivré au nom de l'État, passé par une instance où sont représentés les partenaires sociaux, pouvait être enregistré de droit au RNCP. Cela évitait ainsi une procédure d'enregistrement sur demande.

Tous les diplômes délivrés au nom de l'État par l'enseignement supérieur (sauf les BTS traités dans le cadre des CPC) font désormais l'objet d'une concertation spécifique au sein des instances paritaires interprofessionnelles et multiprofessionnelles (article 31 de la loi précitée). Le ministère en charge n'a pas souhaité créer d'instances supplémentaires à celles déjà existantes, à savoir les commissions consultatives à caractère administratif telles que les CPC, le Conseil supérieur de l'éducation, le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Le décret du 10 avril 2019 désigne chaque instance de concertation compétente en fonction du type de diplôme. Pour les DUT, il existe déjà les commissions pédagogiques nationales (CPN) et la commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT). Pour les titres d'ingénieurs, il y a la CTI (commission des titres d'ingénieurs), où la représentation des partenaires sociaux correspond aux orientations de la loi. La CTI travaille certes sur la certification mais aussi sur l'évaluation des formations.

Dans l'enseignement supérieur, le principe jusqu'à présent a été d'évaluer les formations et non pas les certifications. Pour les diplômes des écoles de management et de gestion nommés diplômes visés, les écoles s'adressent au ministre de l'Enseignement supérieur pour obtenir un « tampon » de l'État garantissant la qualité de la formation. Il existe donc pour ces écoles une commission appelée la commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG), qui effectue un travail identique à celui de la CTI pour ce qui est des titres d'ingénieurs. La composition de la CEFDG a dû être révisée car la représentation des partenaires sociaux n'y était pas suffisante.

On peut noter que les licences générales, les licences professionnelles, les masters, et les diplômes qui confèrent grade (grade de licence, grade de master) – c'est-à-dire les diplômes conçus au niveau d'un établissement de formation privé ou public – ne dépendent ni de la CTI ni de la CEFDG en termes de champ. Ils sont examinés par une autre instance qui s'appelle le comité de suivi licence, master, doctorat. Créé en 2017 par arrêté, ce comité suit toutes les modifications réglementaires de ces certifications. Il s'agit d'une instance paritaire de consultation et non d'une instance administrative. En effet, plutôt que de créer une nouvelle instance, il a été décidé de donner une nouvelle mission à ce comité de suivi. Cette mission ne lui est pas complètement étrangère puisque son arrêté de création stipule qu'il a la responsabilité de revoir les nomenclatures de mention de licences, de licences professionnelles et de masters.

Pour rappel, avant la loi dite Fiorasio du 22 juillet 2013, un établissement pouvait être accrédité à délivrer un diplôme de licence, de licence professionnelle et de master, à partir du moment où il répondait au cahier des charges des diplômes en question (nombre d'heures et d'ECTS minimum, obligation d'avoir des stages, etc.). Dans ce cas, le contenu de la certification relevait de la responsabilité entière de l'établissement. De cela découlait un nombre élevé de masters par exemple inscrits au RNCP ; il y en avait alors 12 000.

La loi dite Fioraso a eu pour intention de rationaliser le volume de diplômes afin de leur conférer une plus grande visibilité auprès des publics, confrontés à une offre pléthorique de certifications de l'enseignement supérieur. Ce mouvement de réforme s'est traduit à la rentrée universitaire de 2014 par la mise en place des nomenclatures de mention<sup>12</sup> ; il en existe 45 pour la licence générale, 173 pour la licence professionnelle et 252 pour le master. À présent, les établissements d'enseignement supérieur sont tenus de se conformer au référentiel de ces licences générales, licences professionnelles et masters inscrits au RNCP. À ces 475 mentions, s'ajoutent les 24 spécialités de DUT.

L'appropriation de cette nouvelle approche autour de la certification – centrée sur les métiers visés – a eu certaines difficultés à être comprise par des équipes enseignantes au sein des établissements d'enseignement supérieur. Ces derniers redoutaient en particulier une perte d'autonomie pédagogique. Par ailleurs, ils ont dû s'approprier une méthodologie de construction de référentiels de formation et de certification.

Ces craintes ont été progressivement dissipées. Les référentiels étant bâtis sur une maille très large, les établissements universitaires ont pris conscience des marges de manœuvre dont ils disposaient pour mettre en place des parcours variés. Il en va de même pour le DUT dont les 24 nomenclatures de mentions, à mailles très larges, portent davantage sur des domaines professionnels que sur des métiers précis. Ceci a été jugé comme répondant bien à la vocation de l'enseignement supérieur de permettre l'acquisition de compétences transversales.

## 2.2. Le Bachelor universitaire technologique (BUT)

Le nouvel arrêté du 6 décembre 2019 portant réforme de la licence professionnelle prévoit que ce diplôme prenne le nom de BUT lorsqu'il est délivré par les instituts universitaires de technologie (IUT). Cette réforme fait partie du chantier de professionnalisation de la licence lancé suite à la loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants dite loi ORE. La visée du législateur était de professionnaliser davantage les sortants de bac+2 ou bac+3 pour une meilleure insertion sur le marché du travail à l'issue de l'obtention du diplôme. En effet, la majorité des étudiants l'ayant obtenu poursuivent leurs études pour des raisons diverses (garantie contre le chômage, etc.) alors même que les employeurs déclarent des besoins en recrutement non satisfaits.

Par ailleurs, des travaux du Conseil national éducation économie (CNEE) au milieu des années 2010, montraient que les organismes de formation privés s'étaient emparés du terme de Bachelor et le « vendaient » sur le marché de l'éducation. Dans le souci de réguler ce système, le CNEE a prononcé un avis pour que la licence prenne l'appellation de Bachelor afin d'en faire une appellation « contrôlée », à l'instar des pays anglo-saxons. Toutefois, cette option n'a pas été prise et l'enseignement supérieur continue d'être piloté selon une logique de marché.

Depuis longtemps, l'association des directeurs des IUT (ADUIT) portait le projet de pouvoir accéder à un diplôme bac+3. L'arrivée du Bachelor dans le panorama des certifications de l'enseignement supérieur n'est pas sans conséquence sur les certifications préexistantes. La licence professionnelle était jusqu'alors un complément par rapport au DUT ou au BTS pour aller jusqu'à bac+3. L'arrêté de 2019 précité prévoit que la licence professionnelle puisse s'effectuer en 180 ECTS, c'est-à-dire que les établissements puissent proposer aux étudiants de démarrer le BUT dès la première année après le bac. Il est prévu également l'instauration de toutes les passerelles possibles entre la licence générale,

---

<sup>12</sup> La mention renvoie ici à la notion de domaine de spécialités. Pour les licences par exemple, il en existe quatre : Arts, lettres et langues, Sciences humaines et sociales, Droit, économie, gestion et Sciences, technologie et Santé.

la licence professionnelle et le BUT et ce pour chaque année des trois ans du cycle. Le BUT est ainsi une forme particulière de licence professionnelle en 180 ECTS<sup>13</sup>, sa spécificité étant d'être dispensée au sein des IUT.

Les spécialités de DUT vont donc devenir des spécialités de BUT et le DUT va continuer à être délivré comme diplôme intermédiaire. En outre, les IUT garderont aussi des licences professionnelles de « niche » qu'ils portent en propre et dont les référentiels se distingueront de celui du BUT, peut-être trop large pour leur propre contenu.

De sa part, la CCN-IUT a instauré un groupe de travail afin d'élaborer des directives en termes de cadrage et de méthodes pour l'activité des CPN qui se réunissent depuis le printemps 2020 pour définir les référentiels du BUT (activités, compétences, évaluation et formation).

Il devrait y avoir à terme à effectuer un bilan de la façon dont les acteurs se seront emparés de ce nouveau diplôme, sachant que ses conditions de mise en œuvre sont soumises à certaines contraintes, comme par exemple intégrer un pourcentage de bacheliers technologie à hauteur de 50 %, et garantir une insertion sur le marché du travail à la sortie.

En arrière-plan de cette mise en œuvre, les enjeux sont multiples et de nature diverse :

- celui des effets d'une éventuelle concurrence entre les différentes composantes de l'offre de formation et de certification au sein d'un même établissement ;
- celui d'une clarification des concepts liés à l'ingénierie pédagogique du BUT et du langage commun pouvant constituer le socle à partir duquel l'élaborer ;
- celui de la professionnalisation des acteurs siégeant dans les CPN et dans le comité de suivi licence, master, doctorat.
- celui de la mise en œuvre des blocs de connaissances et de compétences, au sein des référentiels du BUT. Début 2020, il existait encore une certaine confusion entre les notions de modalités de formation, les unités d'enseignements, les blocs de connaissance et de compétences – relevant plutôt du domaine de la certification – et les ECTS considérés comme « monnaie » internationale pour la mobilité des étudiants entre établissements européens.

### 2.3. Les conséquences des évolutions de l'enseignement supérieur pour les autres ministères certificateurs

**Pour le ministère de l'Éducation nationale (MEN)**, l'enjeu des évolutions en cours au sein de l'enseignement supérieur est avant tout celui des flux des bacheliers professionnels et technologiques vers les formations supérieures courtes professionnalisantes. Jusqu'à ce jour, les bacheliers professionnels se sont davantage orientés vers une poursuite d'études en BTS qu'en licences générales.

Les licences professionnelles et le BUT accessibles en première année sont un nouvel élément dans le paysage qui va s'installer progressivement. Le champ des possibles en matière de choix d'orientation s'est donc élargi pour une poursuite post-bac pour les jeunes. Le bémol est que l'offre de formation ainsi diversifiée ne sera pas nécessairement disponible sur tout le territoire national et donc ne sera pas accessible à tous. C'est pourquoi il conviendra d'étudier comment va se traduire l'implantation territoriale en particulier du BUT au sein des établissements.

Il est rappelé ensuite qu'il y a actuellement environ 235 000 étudiants en BTS, 117 000 étudiants en DUT, 13 000 étudiants en licence professionnelle titulaires d'un BTS, et 11 800 étudiants en licence professionnelle titulaires d'un DUT, 7 700 autres étudiants en licence pro. Il n'y a pas une majorité d'étudiants titulaires d'un BTS en licence tout comme il n'y a pas une majorité d'étudiants de BTS qui choisissent de poursuivre en licence pro. D'autres opportunités s'offrent à eux comme les écoles

---

<sup>13</sup> Les ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) ont été créés en 1988 par l'union européenne pour faciliter la reconnaissance académique des études à l'étranger notamment dans le cadre des programmes Erasmus. Il s'agit d'un système de points. Les crédits sont répartis en unités d'enseignement

d'ingénieurs ou autres ; il y a aussi le flux des étudiants qui optent pour une insertion professionnelle. La vocation première des diplômés de l'enseignement supérieur court est l'insertion professionnelle directe sur le marché du travail et de répondre à des besoins exprimés par les entreprises, très intéressées par ce niveau de qualification à bac+2.

À l'échelle internationale il est aussi rappelé que ce modèle d'enseignement supérieur court professionnalisant s'est bien exporté à l'étranger. La Chine, l'Indonésie, le Vietnam, etc., ont développé ce type de certification du BTS, à ce niveau de qualification, afin de répondre à un manque de personnels qualifiés sur des emplois de cadres intermédiaires.

Enfin, dernier rappel : de nos jours, les BTS accueillent plus de 70 % d'élèves qui sont titulaires d'un baccalauréat professionnel. Du point de vue des responsables éducatifs, cela rend nécessaire un accompagnement spécifique de ces élèves afin de leur permettre de poursuivre vers des études supérieures, aussi dans l'enseignement supérieur long. Est souligné le fait que la nécessité d'accompagnement est moindre pour les sortants de BTS souhaitant poursuivre en licence professionnelle. Des progrès sont attendus pour la « sécurisation » des parcours de ce public-là, peut-être moins armé en compétences relevant de l'enseignement général ou scientifique.

**Pour ce qui est du ministère du Travail**, il n'y a pas d'équivalence entre certifications portées par celui-ci et celles de l'enseignement supérieur. Toutefois, dans le cadre des travaux des nouvelles CPC, il pourrait être envisagé des suites de parcours pour les niveaux 5 et 6. Par exemple, concernant les titres du ministère du Travail sur le développement Web de niveau 5, il pourrait être intéressant pour les candidats d'intégrer des formations afin de se préparer à des diplômes de l'enseignement supérieur dans le cadre de la formation continue.

La réforme du cadre national de certification précise notamment que le statut des savoirs dans les descripteurs<sup>14</sup> est lié à la maîtrise des savoirs dans le cadre de l'exercice professionnel. Cela laisse entrevoir le fait que la question de la maîtrise des savoirs ne passe pas forcément par un processus d'équivalences. La part des savoirs généraux est certes différente mais cela peut se concevoir dans la mesure où les titres professionnels n'ont pas les mêmes types de publics que ceux inscrits pour l'obtention d'un diplôme. Pour autant, quel que soit le certificateur, le cadre national de certification s'adresse de la même manière à tous.

Enfin, **les certifications du ministère des Sports** sont jugées avoir une forte proximité avec celles de l'enseignement supérieur au travers notamment des certifications de la filière STAPS mais celles-ci ne font pas l'objet d'un examen en CPC. Néanmoins, il ne semble pas y avoir d'interrelations effectives entre les certifications relevant de l'enseignement supérieur et celles examinées par la CPC Sport et le ministère des Sports. Des projets de création de BTS dans le champ du sport semblent toutefois en cours de réflexion.

## 2.4. Questions mises en débat

Les certifications relevant de l'Enseignement supérieur évoluent, notamment par l'émergence d'un nouveau diplôme. Les modes de régulation et de pilotage de cette offre de certification se transforment également, suscitant des interrogations quant aux sens des évolutions à venir.

### Quel rôle de l'HCERES dans la mise en œuvre du BUT et de la LP ?

Il est important de différencier formation et certification. Le référentiel de certification est élaboré au niveau national et ensuite un établissement est accrédité pour délivrer ce diplôme parce qu'il en a les moyens (pédagogiques, financiers, etc.). Le HCERES aujourd'hui est chargé d'évaluer les formations existantes pour savoir si elles fonctionnent bien, si elles peuvent continuer à être mise en œuvre ; il

<sup>14</sup> Le niveau de gradation des compétences et les descripteurs associés à chacun des niveaux de qualification sont précisés dans la grille annexée au décret du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles. Il existe trois types de descripteurs pour chaque niveau : la **complexité des savoirs** associés à l'exercice de l'activité professionnelle visée ; le **niveau des savoir-faire**, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une tâche ou d'une activité dans un processus de travail ; le **degré de responsabilité et d'autonomie** au sein de l'organisation de travail.

évalue la capacité de l'établissement à mettre en place une nouvelle formation. L'HCERES ne travaille pas sur le référentiel national.

Une réflexion est en cours pour donner au HCERES, d'une part, le statut d'agence indépendante, et d'autre part, lui faire intégrer les missions de la CTI et les missions éventuellement de la CCN-IUT. Les missions d'évaluation du HCERES portent jusqu'à présent sur la formation. Les experts du HCERES, de par leurs compétences, ne peuvent pas juger de l'opportunité d'une nouvelle certification.

Aujourd'hui, une mission d'évaluation est confiée à la CCN-IUT et aux CPN qui vont sur le terrain vérifier si l'offre de formation est soutenable ou pas. Le dossier d'évaluation avec les avis des experts remonte ainsi à la DGESIP qui décide de maintenir ou pas la formation. À terme, cette évaluation pourrait être confiée au HCERES.

Le BUT est donc le résultat d'un compromis entre les parties prenantes dans la mesure où l'ADUIT et les IUT avaient exprimé le souhait de longue date de pouvoir disposer d'une certification en 3 ans, le LUT. Les arbitrages sont allés dans le sens de leur demande d'un diplôme à bac+3 mais celui-ci n'a pas été *in fine* distingué d'une licence pro.

### **Le programme pédagogique national (PPN) versus le programme national (PN)**

Dans l'arrêté du 6 décembre 2019 portant réforme de la licence professionnelle, s'y retrouvent des éléments concernant la partie certification renvoyant aux objectifs de résultats mais également des éléments relevant d'objectifs de moyens, c'est-à-dire la formation.

Dans le paragraphe qui concerne le BUT, il est indiqué que deux tiers du programme est déterminé nationalement et un tiers est déterminé localement. Il y a donc une marge de manœuvre plus importante qu'avant pour faire varier les programmes en fonction de paramètres locaux, que ce soit une réponse à des besoins spécifiques, des compétences particulières, des enseignants chercheurs, etc.

Ces objectifs de moyens existent encore et de ce point de vue le rôle des CPN n'a pas fondamentalement changé. La CPN s'occupe à la fois des référentiels de compétences, d'activités, d'évaluation et de formation. Pour la licence professionnelle, les établissements sont autonomes pour organiser la formation tout en respectant toutefois les moyens à allouer pour mettre en œuvre la professionnalisation, les stages, les projets tutorés, les mises en situation professionnelle, etc.

### **La reconnaissance de la voie professionnelle, un défi commun**

Certaines spécialités de diplômes connaissent une désaffection des jeunes malgré l'investissement en communication des branches. À l'inverse sur certains diplômes, les besoins économiques sont moindres mais la demande de formation est exponentielle. Cela renvoie au niveau de satisfaction que l'on apporte aux vœux des élèves par rapport à leur demande d'orientation.

Des problèmes similaires existent aussi pour la voie professionnelle pré-bac où l'insertion professionnelle n'est pas perçue comme valorisante. Fréquemment, pour les jeunes et leur famille, la valorisation de la voie professionnelle pré-bac est majoritairement pensée comme la possibilité de pouvoir poursuivre, après l'obtention de ce diplôme, des études vers l'enseignement supérieur et de rejoindre ainsi la filière générale et technologique. Dans ce raisonnement, la double finalité attachée à ces diplômes de la voie professionnelle – à savoir la poursuite d'étude et l'insertion professionnelle – perd de sa substance.

### **Que sont devenus les conseils sectoriels nationaux ?**

La mise en œuvre des conseils sectoriels nationaux était une préconisation du CNEE qui date de 2014. Le ministère a commencé à en mettre en place en 2015 à titre expérimental sur des segments professionnels.

Quatre conseils sectoriels nationaux ont ainsi vu le jour sur le numérique, le transport, la logistique et le tourisme. L'expérimentation ne s'est pas poursuivie dans la mesure où les diplômes de l'enseignement

supérieur sont des diplômes d'établissements, examinés par une commission nationale sur proposition des établissements. Il en est de même pour les diplômes d'écoles de commerce délivrés au nom de l'État. Concernant le DUT, la procédure est différente parce que ce diplôme est conçu au plan national, comme le BTS, sous l'égide d'instances spécifiques.

## Session 3. Quelles méthodologies de construction des diplômes face à la logique des blocs de compétences et aux besoins territoriaux ?

Cette troisième session a eu pour objectif de mieux éclairer les démarches spécifiques portées par chaque certificateur en matière d'ingénierie. Les CPC ont à émettre un avis conforme sur le référentiel de certification de chaque diplôme ou titre rénové ou créé. Ce référentiel de certification est composé de trois éléments : une description des activités visées par la certification, un listage des compétences associées à ces activités – celles-ci devant être désormais rassemblées en blocs – et les modalités d'évaluation de ces compétences.

Au cours de cette session, chaque ministère a rappelé de quelle façon sont produits ces différents documents et quels sont les acteurs mobilisés tout au long du processus.

Les CPN de leur côté vont avoir à se livrer à un exercice similaire d'écriture des référentiels entre 2020 et 2022, avec la mise en place du BUT et des nouveaux programmes nationaux.

Par ailleurs, si les référentiels de certification sont construits au niveau national, des formes d'adaptation locale de l'offre de formation existent, comme par exemple les FCIL (les formations complémentaires d'initiative locale) ou les « colorations » de diplôme<sup>15</sup>. S'agit-il d'épiphénomènes ou au contraire ces formes d'adaptation tendent-elles à se développer ? Cette question traverse aussi bien l'enseignement professionnel que l'enseignement supérieur puisque les textes du BUT prévoient que deux tiers du volume global des heures d'enseignement s'appuient sur le programme national tandis qu'un tiers relève d'adaptation locale. Comment rendre conciliable l'universalité du diplôme d'un côté (le même pour tous) et de l'autre la prise en compte des exigences spécifiques des entreprises au plus près du terrain ?

### 3.1. Les titres professionnels du ministère du Travail

Le titre professionnel existe, de façon réglementaire, depuis 2002. Il est conçu par activités professionnelles. Il se fonde sur l'analyse du travail réalisée par une centaine d'ingénieurs sectoriels de formation. Ceux-ci réalisent une veille prospective en continu, avec des cycles de travail fondés sur des systèmes réguliers de révision des titres, *a minima* tous les 5 ans avant même que cette disposition ne devienne légale.

Les titres s'adressent à des publics d'adultes en reconversion et d'apprentis et concernent entre 150 000 et 180 000 personnes par an environ sur une période récente.

Des groupes de travail *ad hoc* sont institués par le ministère du Travail au sein des CPC. Ils ont pour mission une révision régulière des titres professionnels. Pour ce faire, ils sont éclairés par une série de matériaux produits les ingénieurs de l'Afpa, sous forme de veille prospective continue, des enquêtes qualitatives et quantitatives (utilisation de la méthode ETED revisitée, confrontations croisées). Le principe méthodologique de construction du titre professionnel est celui de l'emploi-type inscrit dans les conventions collectives.

Les activités de la CPC vont permettre de construire :

---

<sup>15</sup> Cf. F. Kogut-Kubiak, Quand l'offre de formation de l'Éducation nationale s'adapte aux besoins des territoires, *Céreq Bref*, n° 393, 2020 ; *L'adaptation locale des diplômes : retours sur la mise en œuvre du plan « 500 formations »*, Céreq Études n° 33, 2020.

- le référentiel emploi-activité-compétences (REAC),
- le référentiel d'évaluation (RE).

Le référentiel de compétences est découpé en blocs, chaque bloc correspondant à un certificat de compétence professionnelle (CCP).

Les évaluations sont réalisées par des jurys de professionnels, et se réfèrent à des niveaux de performance de professionnels débutants.

Les référentiels ne comprennent aucun élément pédagogique. Les opérateurs de formation agréés par le ministère ont une autonomie pédagogique complète en matière de formation. La certification et la formation sont donc clairement distinctes.

Les ingénieurs de l'AFPA réalisent également les dossiers techniques d'évaluation qui détaillent les situations d'examen et les épreuves, regroupés en trois types de documents.

Les titres du ministère du Travail renvoient à des qualifications professionnelles et à des conventions collectives mais ils se réfèrent également à des aires d'activités professionnelles ou des familles professionnelles.

Plusieurs critères sont mobilisés pour cibler le périmètre d'employabilité :

- le volume d'emploi correspondant,
- le taux de demandeurs d'emploi,
- le taux de diffusion intersectoriel des titres professionnels (emplois plus ou moins spécialisés),
- le taux de transférabilité des compétences professionnelles d'un métier à un autre,
- l'enquête « Devenir » pour voir ce que deviennent les « titrés » du ministère du Travail (mesure de l'adéquation des compétences aux emplois),
- l'utilisation des compétences dans les emplois occupés dans des entreprises pour mesurer là aussi l'adéquation des compétences avec les emplois.

## 3.2. Les diplômes du ministère de l'Agriculture

Trois types d'opérateurs interviennent dans l'élaboration des certifications du ministère de l'Agriculture :

1 – les délégués régionaux dans les DRAFF effectuent un travail d'ingénierie fondé sur l'analyse du travail, avec la mise en évidence de situations professionnelles significatives ;

2 – EDUTER-Ingénierie (composante d'Agrosup Dijon) traduit les situations professionnelles significatives en référentiel de compétences,

3 – l'inspection intervient en fonction du champ disciplinaire sur les modalités d'évaluation de ces compétences.

Le référentiel du diplôme est ensuite présenté pour avis conforme en CPC tandis que le référentiel de formation est présenté par l'Inspection au Conseil national de l'enseignement agricole.

Certains diplômes (destinés à la formation continue) font l'objet d'adaptation locale au travers des unités capitalisables d'adaptation régionale (UCAR).

## 3.3. Les diplômes du ministère de l'Éducation nationale

Des groupes d'experts composés de représentants du monde professionnel, d'enseignants et d'inspecteurs produisent les trois référentiels (d'activité, de compétences, d'évaluation) prévus par la loi.

\* **le référentiel d'activité professionnelle (RAP)** détaille les tâches que vont être amenés à réaliser les futurs professionnels d'une activité.

\* **le référentiel de compétences** cible les compétences exprimées en termes de savoir-faire, de savoirs et de savoirs associés.

\* **le référentiel d'évaluation** comprend le règlement d'examen (définition des épreuves), la précision des poids relatifs de chaque épreuve, la liste des unités certificatives professionnelles et générales du diplôme, chaque unité représentant un bloc de compétences.

### 3.4. Les diplômes du ministère des Sports

Depuis 2000, les diplômes de l'animation et du sport sont composés de trois référentiels (activité, compétences, évaluation).

Il existe quatre niveaux de diplômes (CPJEPS, niveau 3/ BPJEPS, niveau 4/ DEJEPS, niveau bac 5/ DESJEPS, niveau 6) conçus par unités capitalisables.

Ces diplômes (232 au total en 2020) portent en général sur l'encadrement sportif – qui est une profession réglementée – et le champ de l'animation. Les référentiels sont élaborés par des groupes de travail, dont certains ont été conduits avec le Céreq et France Stratégie. La branche du sport, qui par ailleurs a élaboré une quarantaine de CQP, intervient également tout comme l'enseignement supérieur à travers la filière STAPS.

Les blocs de compétences posent des problèmes spécifiques d'ingénierie car les unités capitalisables (UC) sont conçues selon une logique de formation et non pas selon une logique de compétences. Toutefois, le principe retenu pour l'heure est de faire correspondre une UC à un bloc de compétences.

### 3.5. Les diplômes de l'enseignement supérieur

Comme précédemment évoqué, un travail sur les licences générales a eu lieu entre 2012 et 2014. Le découpage en blocs de compétences a été réalisé au même moment que le travail sur les licences professionnelles. Cinq blocs de compétences transversaux à toutes les licences ont été définis : usages numériques, exploitation de données à des fins d'analyse, expression et communication écrites et orales, positionnement vis-à-vis d'un champ professionnel, maîtrise des différentes techniques d'information et de communication.

Le travail effectué sur les mentions de licences générales repose sur des analyses ayant reçu un consensus entre monde professionnel et monde éducatif. Pour ce qui est du master, des équipes pédagogiques volontaires ont fait des modèles de référentiels qu'ils ont ensuite transférés à d'autres établissements. Ceci a débouché sur environ 200 fiches nationales de masters inscrites au RNCP, avec des blocs de compétences transversaux à tous les masters selon la même logique que la licence.

### 3.6. Questions mises en débat

Les outils et méthodes préexistants, développés dans le cadre de l'ingénierie des certifications, sont interrogés par la création des blocs de compétences et la démarche d'interministérialité. Leurs actuelles mises en œuvre conduisent à s'interroger entre autres sur l'évolution de cette ingénierie.

#### Quelle logique pour la création des blocs de compétences ?

La notion de bloc de compétences est apparue en 2014. À partir de là, tous les certificateurs se sont mis à réfléchir à ce que cela signifiait. De nombreux travaux et de nombreuses réflexions ont eu lieu.

Ce n'est qu'à partir de 2016 que les diplômes ont commencé à être construits selon cette logique de blocs de compétences au sein de l'Éducation nationale. Il a été décidé que les blocs de compétences correspondaient à des unités certificatives.

En effet, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le compte personnel formation (CPF) et introduit la notion de bloc de compétences sans en donner une définition précise. Plus tard, dans le cadre de loi avenir professionnel de 2018, le législateur donnera la définition suivante des blocs de compétences dans l'article L6113-1 du code du travail : « *Ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ».

La refonte du guide méthodologique à l'intention des membres des CPC est une « vieille » affaire engagée avec l'inspection il y a quatre ans. Les travaux sont à l'arrêt pour l'instant. La priorité porte aujourd'hui sur la visibilité des référentiels, plus que sur la production d'un guide méthodologique<sup>16</sup>.

## Des blocs communs aux différents ministères certificateurs, un objectif à atteindre ?

Pour le ministère de l'Éducation nationale, la finalité est bien celle d'arriver à construire des référentiels communs mais cela est une question de temporalité. C'est par un travail en commun que la spécificité des uns et des autres pourra être identifiée. Un important travail en amont a été d'ores et déjà réalisé dans ce sens, les CPC s'installant à peine. Il y aura probablement un choix à effectuer parmi les certifications à privilégier (par exemple, l'aide à la personne). Par ailleurs, une convergence de méthodologies développées par les différentes parties prenantes devra être outillée à moyen terme.

Pour ce qui est de l'offre locale de formation, le ministère de l'Éducation nationale raisonne en termes de contextualisation locale d'une offre qui demeure nationale dans sa conception. Actuellement, il existe des logiques de conventionnement entre des entreprises et des lycées professionnels pour concevoir des offres locales de formation, en lien avec des Régions. Cependant, le référentiel de compétences reste le même pour tout le territoire. L'objectif de l'adaptation des certifications aux besoins locaux conduit à lister des compétences qui soient plus génériques tout en travaillant sur leur contexte local de déploiement, dépendant par exemples de plateaux techniques différents selon les territoires. L'autre manière de « colorer » les diplômes passe par la formation en apprentissage qui répond aux besoins exprimés par une entreprise.

L'horizon temporel pour la mise en œuvre des blocs est précisé : une programmation a été effectuée sur les quatre années à venir en tenant compte des dates de révision et l'ancienneté des diplômes.

## Vers des cartes des formations mieux ajustées

Les entreprises ne trouvent pas le vivier de candidats pour différentes raisons, certains métiers étant perçus comme peu attractifs par les jeunes en raison des conditions d'emploi qu'ils proposent. C'est la raison pour laquelle ont été mises en place les familles de métiers en seconde professionnelle. Le défi à relever pour l'Éducation nationale est de mesurer à l'échelle territoriale à quel niveau l'entreprise veut recruter et dans quelle spécialité. Cela passe par un travail sur l'élaboration de la carte des formations.

Pour le bac « Gestion Administration » par exemple, un calcul de flux par académie a été réalisé pour la première fois. Le niveau central doit négocier avec le niveau territorial l'ajustement de ces effectifs. Au plan local, il y a tout un travail à faire sur les besoins en emploi.

D'aucun considère que les campus des métiers et des qualifications sont la forme la plus aboutie des réseaux à même de répondre à cette question. Leur activité permettrait par exemple à un recteur d'une région académique de gérer une carte des formations en ayant une vision globale et cohérente entre les différentes voies d'accès que le campus contribue à articuler.

Pour l'Afpa, l'arbitrage entre le niveau national et le régional a peu de résonance car *de facto* l'analyse des besoins qu'elle développe est avant tout empirique, à partir d'observations de terrain. L'observation porte essentiellement sur le niveau de diffusion des emplois dans les secteurs, les ingénieurs de l'Afpa objectivant le discours et les pratiques des entreprises.

<sup>16</sup> Le dernier guide méthodologique à l'intention des membres des CPC publié par le ministère de l'Éducation nationale date de 2004. Il est consultable à l'adresse suivante : [https://media.eduscol.education.fr/file/CPC/54/4/PPCPRE01\\_114544.pdf](https://media.eduscol.education.fr/file/CPC/54/4/PPCPRE01_114544.pdf)

Enfin, le ministère de l'Agriculture se réfère aussi aux opérateurs de compétences (OPCO) au travers des observatoires prévisionnels des métiers et des qualifications<sup>17</sup> (OPMQ), même si leurs travaux sont pour l'instant assez hétérogènes<sup>18</sup>.

## Session 4. Face aux nouveaux enjeux, quel rôle de l'expertise ?

Un tour d'horizon a été dressé de l'expertise du Céreq déployée au sein des CPC/CPN au cours des dernières décennies. Ne sont rapportés ici que les aspects généraux pouvant intéresser un public large de lecteurs auxquels est destinée cette publication.

### 4.1. Une implication qui s'élargit progressivement dans les années 90 à toutes les CPC et les CPN

Le Céreq est devenu rapidement membre, après sa délocalisation en 1992, de toutes les CPC de l'Éducation nationale. Dans le courant de cette même décennie, il a renforcé progressivement sa présence dans les CPC du ministère du Travail. Au fil de leur création, il a ensuite rejoint la CPC Sport et animation en 1999, puis la CPC Sanitaire et social en 2002, puis celle du Spectacle vivant en 2008. Il est par ailleurs présent dans les commissions pédagogiques nationales (CPN) gérées par le ministère de l'Enseignement professionnel depuis 1999.

### 4.2. Une implication régulièrement réinterrogée avec la Dgesco

Le Céreq et la Dgesco ont co-organisé à plusieurs reprises des journées de réflexion sur le rôle des chargés d'études du Céreq dans les instances.

- En 2002, deux axes sont privilégiés :
  - o la valorisation des études du Céreq et en particulier des données sur l'insertion professionnelle,
  - o l'expertise méthodologique (notamment méthode ETED).
- En 2003, la réflexion porte sur une meilleure mise à disposition des données.
- En 2011, une contribution plus active et plus systématique est actée sous le nom de « quart d'heure Cérequois » avec la mise en place d'une plateforme collaborative et un programme annuel d'intervention en CPC. Plusieurs interventions en CPC ont eu lieu : par exemple, une présentation de l'étude sur le verdissement des formations réalisé pour le compte du CGDD ; une présentation de l'étude sur les 30 ans du bac pro.

### 4.3. Une mobilisation active des dispositifs du Céreq

Les travaux précédemment cités font appel à la mobilisation des dispositifs d'enquêtes comme Génération ou des bases de données comme les portraits statistiques de branche (PSB) et Reflet (Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnel). Cette dernière contient les flux de formés et de diplômés des diplômes des ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, des directions des affaires sociales et de la santé ainsi que ceux des licences professionnelles. Une réflexion pourrait être conduite pour élargir la base aux diplômés du Sport et aux titres du ministère de l'Emploi. Par ailleurs, le Céreq a créé une base de données des comptes rendus des CPC (Éducation nationale et Emploi) qu'il va continuer d'alimenter selon la configuration des nouvelles CPC. Celle-ci peut nourrir des réflexions sur les évolutions historiques des diplômés ou titres.

<sup>17</sup> Cf. A. Delanoe, N. Quintero & A. Valette-Wursthén, Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'âge de la maturité, *Céreq Bref*, n° 398, 2020.

<sup>18</sup> Des travaux récents du Céreq ont analysé de manière approfondie la variété des approches des OPMQ. Le lecteur se rapportera au *Bref* n° 398 pour en prendre connaissance.

## 4.4. Quelques exemples de travaux du Céreq qui ont alimenté la réflexion des CPC pour la Dgesco

L'expertise du Céreq a été sollicitée par la Dgesco sur divers registres : la réalisation de dossiers d'opportunité de création ou de modification des diplômes, la contribution à l'élaboration de référentiels de certification ou encore l'évaluation de diplômes<sup>19</sup>.

Au-delà de ces travaux, le Céreq a participé à des instances transversales comme le groupe des enseignements technologiques animé par le ministère dans les années 90. Ce groupe a pris fin en 1998 mais s'est prolongé par des sollicitations ponctuelles en provenance du ministère de l'Éducation nationale ainsi qu'une participation au Comité interministériel consultatif (CIC). Aujourd'hui, il serait pertinent et utile pour tous que le Céreq soit de nouveau mobilisé dans ce type d'instance transversale.

## 4.5. Des implications diverses au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et du ministère du Travail

Du côté du ministère de l'Enseignement supérieur, le Céreq est présent dans chaque CPN depuis leur création. Il contribue dans ce cadre à la rénovation des PPN et à l'évaluation des formations au sein des départements de chaque spécialité. Il a également participé aux commissions nationales sectorielles mises en place dans le cadre d'une expérimentation dans les champs professionnels du tourisme et du transport entre 2016 et 2018.

Du côté du ministère du Travail, le Céreq a contribué à l'élaboration de dossiers professionnels dès 1995 (équivalent des dossiers d'opportunité du MEN), puis à l'analyse de l'accès à l'emploi des stagiaires (Evolif). Il a apporté ensuite un appui technique à la rénovation de l'enquête Devenir de l'Afpa (suivi des bénéficiaires de la formation professionnelle prévu à six mois de la sortie) dans le double objectif d'en améliorer le questionnaire, et de mieux tenir compte du caractère longitudinal (interrogation étendue par une enquête à 12 mois puis à 16/18 mois). En 1998, le Céreq a mené une comparaison des certifications de la réparation automobile et de la maintenance industrielle.

Dans les années 2000, il a poursuivi ses activités d'appui à l'Afpa : exploitation de l'enquête cheminement, participation aux travaux de groupes relatifs au schéma de développement de l'offre de formation, suivi de séminaires (sur le champ des services, sur les facteurs de changements communs à divers métiers).

Pour le ministère de l'Agriculture, le Céreq a contribué à l'observatoire de suivi des formés (Oneva) en 1996 et a réalisé diverses études, par exemple sur le système de certification par unités capitalisables.

Les apports du côté de Jeunesse et Sport ont été également nombreux avec différentes contributions dont des études réalisées pour le compte du bureau de la formation et des branches professionnelles. Le Céreq a ainsi conduit par exemple deux études : l'une sur le BAPAAT<sup>20</sup> (seul diplôme de niveau V dans le champ socio sportif) qui a été supprimé depuis et l'autre sur le métier d'éducateur sportif<sup>21</sup>.

Pour favoriser les échanges interministériels, le Céreq a initié à partir de la fin des années 2000, des rencontres sur des champs professionnels ciblés qui ont suscité l'intérêt des partenaires sociaux : en 2007 sur la métallurgie, en 2009 sur les métiers du tourisme, en 2011 sur les métiers de la sécurité et en 2018 sur les métiers du transport et de la logistique<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> Pour une liste des travaux en la matière se référer à l'annexe 7.

<sup>20</sup> Étude sur le niveau V dans les champs du sport et de l'animation. Le brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), septembre 2015 (<https://www.cereq.fr/etude-sur-le-niveau-v-dans-les-champs-du-sport-et-de-lanimation-le-brevet-daptitude-professionnelle>).

<sup>21</sup> *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, Céreq Enquêtes, n° 2, janvier 2018, 80 p. (<https://www.cereq.fr/regards-croises-sur-le-secteur-des-activites-sportives-et-le-metier-deducateur-sportif>)

<sup>22</sup> La rencontre sur le champ professionnel du transport et de la logistique qui a eu lieu en 2018 a donné lieu à un Céreq Échanges (n° 13) consultable à l'adresse suivante : <https://www.cereq.fr/transport-et-logistique-rencontre-interministerielle-sur-loffre-de-certification-et-les-metiers>. Il est à noter que les travaux sur la logistique ont donné lieu à des approfondissements récents, publiés

Une prochaine édition pourrait porter sur le BTP puisque trois études récentes ont été réalisées sur ce secteur. Dans le futur, ce type d'initiatives portées par le Céreq pourrait se poursuivre de manière régulière d'autant que le principe d'interministérialité invite à rassembler les différentes parties prenantes du processus de mise en œuvre des certifications dans un secteur donné.

---

notamment dans le Céreq Etude n° 34 (<https://www.cereq.fr/dynamiques-numeriques-gestion-de-la-main-doeuvre-et-transformations-du-travail-dans-les-entrepots>).

## Conclusion

Riches de l'apport de chaque ministère et de l'ensemble des participants, ce séminaire a permis de mettre en lumière et de débattre du nouveau cadre réglementaire des instances dans lesquelles sont élaborés les diplômes et titres professionnels. La loi de 2018 et la réforme des instances qui s'en est suivie portent en elles des enjeux majeurs pour le développement de l'enseignement professionnel.

La mise en application de ce nouveau cadre génère des changements notables dans la façon de déployer les certifications et dans les pratiques des acteurs. Les principaux défis en la matière tiennent tout d'abord à une plus forte implication des partenaires sociaux dans le processus d'écriture des référentiels de certification. Pour ce faire, l'élaboration de méthodologies et d'outils communs s'avérera cruciale. Il en va de même pour la professionnalisation des membres des CPC/CPN qui devrait permettre l'amorce d'une harmonisation dans les façons de procéder à l'examen des certifications.

Un autre défi réside dans l'effectivité de la démarche interministérielle. Elle devrait à terme permettre une meilleure régulation de l'offre de certifications, une meilleure lisibilité de celle-ci auprès des publics. Le traitement interministériel des certifications devrait également favoriser un développement de parcours professionnels davantage fluides et diversifiés, grâce notamment à l'accroissement de passerelles à tous les niveaux de formation.

Prolonger sa formation à des niveaux supérieurs contribue aussi à l'ouverture des parcours. Sur ce plan, l'émergence d'un nouveau diplôme à bac+3 (BUT) dans l'enseignement supérieur court professionnalisé introduit d'autres évolutions possibles. De quelle façon le BUT impactera-t-il à l'avenir les poursuites d'études, les sorties directes dans l'emploi, les pratiques de recrutement des entreprises et la place des autres certifications à bac+2, et en particulier leur rentabilité sur le marché du travail ?

L'ensemble de ces transformations appelle de nouvelles analyses. Depuis l'immédiat après-réforme, période où s'est déroulé ce séminaire, le travail effectif des instances nationales de certification a progressé.

Les effets de la loi se diffusent. De leur poste d'observation, les experts du Céreq dans ces CPC seront amenés à moyen terme à évaluer l'impact des changements à l'œuvre dans les pratiques.

## Annexes

- 1- Index des sigles
- 2- Programme du séminaire
- 3- Liste des 11 CPC interministérielles
- 4- Liste des structures participantes au séminaire
- 5- Décret de constitution des CPC
- 6- Liste des métiers émergents publiés par France compétences au titre de l'année 2020
- 7- Des exemples d'études effectuées par le Céreq entre 1993 et 2016 ayant alimenté les travaux des CPC

## Annexe 1. Index des sigles

ADIUT • Assemblée des directeurs d'institut universitaire de technologie  
AFPA • Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes  
BTS • Brevet de technicien supérieur  
BUT • Bachelor universitaire de technologie  
CAP • Certificat d'aptitude professionnelle  
CCN-IUT • Commission consultative nationale des instituts universitaires de technologie  
CEFDG • Commission d'évaluation des formations et des diplômes de gestion  
CGDD • Commissariat général au développement durable  
CIC • Comité interministériel consultatif  
CNEE • Conseil national éducation économie  
CNESER • Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche  
CPC • Commission professionnelle consultative  
CPF • Compte personnel de formation  
CPN • Commission pédagogique nationale  
CPNE • Commission paritaire nationale de l'emploi  
CSL • Conseil spécialisé des lycées  
CSE • Conseil supérieur de l'éducation  
CTI • Commission des titres d'ingénieur  
Dgesco • Direction générale de l'enseignement scolaire  
DGESIP • Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle  
DUT • Diplôme universitaire de technologie  
ECTS • European Credit Transfer and Accumulation System (système européen de transfert et d'accumulation de crédits)  
ETED • Emploi type étudié en dynamique  
FNSEA • Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles  
FPC • Formation professionnelle continue  
HCERES • Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur  
IUT • Institut universitaire de technologie  
LMD • Licence, master, doctorat  
LP • Licence professionnelle  
LUT • Licence universitaire de technologie  
MEN • Ministère de l'Éducation nationale  
OPCO • Opérateur de compétences  
OPMQ • Observatoire prospectif des métiers et des qualifications  
PLP • Professeur des lycées professionnels  
PN • Programme national  
PPN • Programme pédagogique national  
PSB • Portrait statistique de branche  
RNCP • Répertoire national des certifications professionnelle  
SOFRES • Société française d'enquêtes par sondages  
VAE • Validation des acquis de l'expérience

## Annexe 2. Programme du séminaire du 16 janvier 2020

9h30 - Accueil des participants

10h - Introduction de la journée par Florence Lefresne, directrice du Céreq

10h15-11h00- **Session 1 : Le nouveau fonctionnement des CPC interministérielles**

*Intervenants : DGESCO et Inspection générale (MEN), DGEFP (min. du Travail) et AFPA, DGER (min. de l'Agriculture), DS (min. des Sports), DGESIP (MESRI)*

*Animatrice : Florence Lefresne, directrice du Céreq*

Animé sur le mode d'une table ronde, chaque intervenant est invité à rendre compte des grands enjeux nationaux attendus à la mise en place des nouveaux modes de fonctionnement des CPC. Les questions abordées pourraient être les suivantes :

- Quelle répartition des rôles et des compétences pour chaque acteur ministériel et membre des CPC ?
- Comment s'opérationnalise l'inter-ministérielle ? A partir de quelles initiatives ? Quels changements pour les groupes de travail ?
- Quels nouveaux rôles et fonctions dévolus aux Inspections ?
- Quels changements peuvent être anticipés du fait du poids des partenaires sociaux et des branches dans le nouveau dispositif ?
- Comment envisage-t-on les passerelles entre certifications souhaitées par France compétences ?
- Le calendrier des rénovations : comment sont traitées les priorités et par qui ? Quels métiers en émergence (notamment en lien avec le développement durable et le numérique) seront mis en chantier dans un futur proche ?

11h-11h30 - Discussion collective avec les experts du Céreq

11h30-12h00 - **Session 2 : Des enjeux spécifiques pour l'enseignement professionnel supérieur court**

*Intervenants : DGESIP (MESRI), DGESCO (MEN), DGEFP (min. du Travail), DGER (min. de l'Agriculture), DS (min. des Sports)*

*Animateur : Philippe Lemistre, directeur du centre associé régional du Céreq à Toulouse*

La DGESIP expose les changements en cours. Un tour de table des intervenants est ensuite proposé autour de quelques questions :

- Quels sont les termes du débat sur le Bachelor universitaire de technologie ?
- Qu'est-ce que fait le Bachelor universitaire de technologie aux autres certifications ?
- Qu'en est-il de la finalité des CPN, de leur travail et de leur méthode (PPN, évaluation) ?

12h-12h30 - Discussion collective avec les experts du Céreq

12h30-13h45 : Déjeuner libre

13h45-14h15 - **Session 3 : Quelles méthodologies de construction des diplômes face à la logique des blocs de compétences ?**

*Intervenants : DGESCO et Inspection générale (MEN), DGEFP (min. du Travail) et AFPA, DGESIP (MESRI), DGER (min. de l'Agriculture), DS (min. des Sports)*

*Animatrice : Françoise Kogut-Kubiak, chargée de mission Certification et politiques éducatives*

Chaque représentant ministériel rappelle les pratiques en vigueur en la matière et aborde par la suite les questions suivantes :

- Où en est-on de l'élaboration d'un guide méthodologique au MEN et dans les autres ministères ?
- Quelles approches disciplinaires sont privilégiées ?
- Quelles perspectives nouvelles d'ingénieries, de méthodes, d'outils et d'évaluations ?

14h15-14h45 - Discussion collective avec les experts du Céreq

14h45-16h - **Session 4 : Face aux nouveaux enjeux, quel rôle de l'expertise ?**

*Animatrice : Céline Gasquet, directrice scientifique du Céreq*

En introduction, un panorama de l'expertise passée du Céreq sera dressé par Céline Gasquet. A partir d'un débat ouvert engageant l'ensemble des participants, les réflexions conduiront à examiner deux points :

- Quelles attentes des ministères en matière d'expertise en appui aux Commissions ?
- Quelles orientations pour les chantiers à venir au Céreq en matière de certification, d'évolution des métiers et d'insertion des diplômés ?

16h-16h30 - Conclusion

- Expression des tutelles (DGESCO, DGEFP)
- Clôture de la journée par Florence Lefresne

## Annexe 3. Liste des 11 commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées par le décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019

CPC interministérielles	Ministères en charge de la CPC	Ministère assurant le Suivi et la gestion administrative de la CPC
<b>Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces</b>	Agriculture Éducation nationale Formation professionnelle Mer	Agriculture
<b>Art, spectacles et médias</b>	Éducation nationale Culture Formation professionnelle Armées	Éducation nationale
<b>Commerce</b>	Éducation nationale Agriculture Formation professionnelle	Formation professionnelle
<b>Construction</b>	Éducation nationale Formation professionnelle Armées	Formation professionnelle
<b>Industrie</b>	Éducation nationale Formation professionnelle Agriculture Armées	Éducation nationale
<b>Mobilité et logistique</b>	Éducation nationale Formation professionnelle Armées	Éducation nationale
<b>Services aux entreprises</b>	Armées Formation professionnelle Éducation nationale	Formation professionnelle
<b>Services et produits de consommation</b>	Éducation nationale Armées Formation professionnelle Agriculture	Éducation nationale
<b>Sport et animation</b>	Sports Jeunesse Éducation nationale Armées Justice	Sports
<b>Cohésion sociale et santé</b>	Solidarités Enseignement supérieur Santé Éducation nationale Formation professionnelle Agriculture Armées	Solidarités
<b>Mer et navigation intérieure</b>	Mer Éducation nationale Armées Enseignement supérieur Formation professionnelle	Mer

## **Annexe 4. Structures participantes au séminaire d'informations et d'échanges du jeudi 16 janvier 2020 organisé au Céreq Marseille**

### **Dgesco (MEN)**

Direction des lycées et de la formation professionnelle, Direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco A2)

### **INSPECTION GENERALE**

Un inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche, responsable du pôle voie professionnelle et de l'apprentissage

### **DGEFP (Min. DU TRAVAIL)**

La mission des politiques de certification professionnelle

### **AFPA**

La direction nationale de l'ingénierie  
La direction des certifications

### **DGESIP (MESRI)**

Le département du lien formation-emploi

### **DIRECTION DES SPORTS (min. des SPORTS)**

Le secrétaire général de la CPC des métiers du sport et de l'animation, direction des sports, DS C1

### **DGER (min. de l'AGRICULTURE et de l'ALIMENTATION)**

La sous-directrice des politiques de formation et d'éducation, service de l'enseignement technique  
Et le bureau de l'Apprentissage et de la formation professionnelle continue

### **CEREQ**

Membres de la Direction et du comité de direction  
Membres des CPC/CPN du Céreq et de son réseau des CA

## Annexe 5. Décret de constitution des CPC

### Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle

Version initiale

Publics concernés : membres des commissions professionnelles consultatives, branches professionnelles.

Objet : composition, organisation et fonctionnement des commissions professionnelles consultatives.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er septembre 2019.

Notice : le texte précise la composition, les règles d'organisation et les règles de fonctionnement des commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et leurs référentiels.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions réglementaires du code du travail introduites par le présent décret peuvent être consultées sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le [code des relations entre le public et l'administration](#), notamment ses articles R. 133-3 à R\*. 133-15 ;

Vu le [code du travail](#), notamment ses articles L. 6113-3 et L. 6113-5 ;

Vu la [loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment son article 74 ;

Vu la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 31 ;

Vu l'[ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014](#) relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial ;

Vu le [décret n° 2014-1627 du 26 décembre 2014](#) relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial ;

Vu le [décret n° 2015-354 du 27 mars 2015](#) relatif à l'égal accès des femmes et des hommes aux commissions et instances consultatives ou délibératives placées auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 11 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 11 décembre 2018 ;

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

Décrète :

#### **Article 1**

Au chapitre III du titre Ier du livre Ier de la sixième partie du code du travail, il est ajouté une section 4 ainsi rédigée : « Section 4

« Commissions professionnelles consultatives

« Art. R. 6113-21.-Des commissions professionnelles consultatives peuvent être instituées, par un décret qui en définit les modalités d'organisation et de fonctionnement, auprès d'un ou de plusieurs ministres certificateurs, selon un périmètre qui permet une analyse des diplômes et titres à finalité professionnelle cohérente en matière d'activité professionnelle et d'organisation économique.

« Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article L. 6113-3, ces commissions émettent des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences.

« Ces avis tiennent compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes.

« Les commissions professionnelles consultatives peuvent également être saisies par le ministre ou les ministres auprès desquels elles sont instituées de toute question générale ou particulière relative aux diplômes et titres à finalité professionnelle.

« Art. R. 6113-22.-Les commissions professionnelles consultatives sont composées des membres suivants, nommés pour une durée maximale de cinq ans par arrêté du ou des ministres auprès desquels elles sont instituées :

« 1° Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, sur proposition de leur organisation respective ;

« 2° Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel, sur proposition de leur organisation respective ;

« 3° Deux représentants désignés soit par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel, ou au niveau d'une ou plusieurs branches professionnelles, soit par les employeurs publics intervenant dans le ou les champs professionnels de la commission professionnelle consultative concernée ;

« 4° Six représentants de l'État désignés par les ministres intéressés, dont au moins :

« a) Un représentant du ministre chargé de la formation professionnelle ;

« b) Un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale ;

« c) Un représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;

« 5° Cinq membres associés n'ayant pas voix délibérative, représentant les organisations intervenant dans les champs professionnels dont relèvent les titres ou diplômes concernés ou ayant une expertise en matière de formation et d'emploi, désignés par le ministre ou les ministres auprès desquels la commission est instituée.

« Pour chaque membre titulaire de la commission, un suppléant de l'autre sexe est désigné et nommé dans les mêmes conditions.

« Les commissions professionnelles consultatives sont présidées alternativement par un membre élu parmi les membres mentionnés au 1° et un membre élu parmi les membres mentionnés aux 2° et 3°.

« Art. R. 6113-23.-Lorsqu'il n'est pas suppléé, un membre empêché peut donner son mandat à un autre membre ayant voix délibérative. Un membre ne peut détenir plus de deux mandats. Le mandat n'est valable que pour la séance pour laquelle il a été donné.

« Art. R. 6113-24.-Le secrétariat de chaque commission est assuré par les services du ou des ministères auprès desquels elle est instituée.

« Le secrétariat établit le règlement intérieur de la commission, qui fixe les conditions de son fonctionnement et précise les règles de procédure applicables devant elle.

« La commission se réunit sur convocation de son secrétariat, qui fixe l'ordre du jour.

« Le secrétariat arrête, au plus tard le 31 janvier de chaque année, le programme biennal des commissions, qu'il publie au bulletin officiel du ou des ministères concernés.

« Dans un délai de six mois à compter de cette publication, les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles peuvent, à condition d'en avoir informé le secrétariat des commissions professionnelles consultatives dans un délai de deux mois à compter de cette publication, lui transmettre des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou titre à finalité professionnelle. Si le ou les ministres certificateurs décident de ne pas retenir tout ou partie de ces propositions, ils informent les commissions professionnelles consultatives des raisons de leurs choix.

« Art. R. 6113-25.-Des groupes de travail, temporaires ou permanents, sont mis en place auprès des commissions professionnelles consultatives par leur secrétariat, afin d'en préparer les travaux et les avis.

« Ces groupes de travail sont composés de personnes dont la présence paraît utile aux travaux entrepris en raison de leur activité, de leurs travaux ou de leur implication dans le système de certification, notamment des représentants d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau d'une branche professionnelle.

« Art. R. 6113-26.-Les fonctions des membres des commissions professionnelles consultatives donnent lieu au paiement d'indemnités, selon des modalités définies par les décrets instituant les commissions professionnelles consultatives. »

**Article 2**

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er septembre 2019.

**Article 3**

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 décembre 2018.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel Pénicaud

## Annexe 6. Liste des 17 métiers émergents publiés par France compétences en décembre 2019 au titre de l'année 2020

- Ouvrier / technicien en aquaponie (aquaculture et production maraîchère)
- Opérateur en fabrication additive
- Eco-concepteur de produits plastiques et composites
- Opérateur en régénération des matières plastiques
- Technicien valoriste des Ressources du Bâtiment
- Collecteur de biodéchets
- Chef de projet intelligence artificielle
- Ingénieur intelligence artificielle
- Développeur intelligence artificielle
- Data Protection Officer (DPO)
- Gestionnaire de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes
- Développeur sécurité
- Acheteur-Vendeur Marée
- Documentariste sonore / podcaster
- Agent de protection physique des personnes privée, armé catégorie B
- Agent de surveillance privée, armé catégorie D
- Agent de surveillance renforcée privée, armé catégorie B

Cette liste a été complétée par France compétences par les six métiers suivants au titre de l'année 2020 :

- Concepteur et intégrateur de réalité virtuelle
- Eco-agriculteur
- Entraîneur de breaking
- Entrepreneur de la coiffure
- Expert technique en création numérique
- Végétaliseur urbain

## Annexe 7. Des exemples d'études du Céreq réalisées entre 1993 et 2016 ayant alimenté le travail des CPC

- Le bac pro « process »
- Le BTS Exploitation d'installation de production par procédés
- La filière bureautique (groupe de travail avec l'IG et rectorat, appropriation de la méthode ETED)
- Les modes de renouvellement de la main d'œuvre pour les entreprises de propreté et l'insertion des jeunes formés dans cette spécialité
- La filière du génie électrique
- Les BTS/DUT de la métallurgie et de la vente/distribution et de la comptabilité
- La maintenance industrielle (en collaboration avec l'Afpa)
- La filière bio service
- Le patrimoine architectural
- La filière matériau
- L'encadrement intermédiaire
- La reconfiguration du BEP Chimie-Biochimie
- Le CAP d'opérateurs des systèmes automatisés
- Le niveau V dans le secteur de la mécanique
- Le BTS technique de commercialisation
- Le bac pro commerce
- La plasturgie
- Le bac pro organisation et gestion des travaux
- La filière hôtellerie-restauration
- La filière carrières et matériaux
- Le bac pro PSPA (pilotage des systèmes de production automatisés)
- Le BTS tourisme
- Le bac pro médico-social
- Les bacs pros commerce et vente
- Le bac pro SPVL (service de proximité et vie locale, aujourd'hui animation enfance et personnes âgées) et participation au groupe de rénovation du diplôme,
- La place des certifications/habilitations dans les diplômes professionnels
- Les conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage
- L'évaluation des compétences dans les diplômes du MEN
- Le rôle et la place des professionnels dans la construction des diplômes professionnels
- La transformation de l'offre de formation des niveau V et IV suite à la réforme du bac pro en 3 ans
- L'alternance intégrative





Les commissions professionnelles consultatives en charge d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État ont été réformées par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application. Ces derniers fixent leur nouveau cadre juridique, leur composition et leurs modalités de fonctionnement. La mise en place effective de ces onze nouvelles CPC, désormais interministérielles, s'est déployée progressivement dans le courant de l'année 2019. À l'occasion de cette réforme de grande ampleur, le Céreq, dont les chargés d'études sont membres actifs de ces commissions en qualité de personnes qualifiées, y compris de toutes les commissions pédagogiques nationales, a pris l'initiative d'organiser au début de l'année 2020, un séminaire d'information et d'échanges entre ses experts et les cinq ministères certificateurs en charge de l'organisation de ces instances nationales de certifications. Ce séminaire a ainsi été l'occasion de confronter les points de vue sur leurs enjeux à venir autour de quatre thématiques : le nouveau fonctionnement des instances, les enjeux spécifiques dans l'enseignement supérieur court, l'ingénierie de certification, le rôle de l'expertise. Ce document met en perspective ces échanges et synthétise les termes des débats qui ont eu lieu.

# Céreq

*Établissement public national sous la tutelle  
du ministère chargé de l'éducation  
et du ministère chargé de l'emploi.*

## DEPUIS 1971

- Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.  
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

- 12 centres associés sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **d'infos**  
et tous les travaux

**À explorer**  
[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)



 **de 600 publications**  
Accessibles librement