

Rapport pour l'amélioration du processus d'élaboration des diplômes professionnels

**Rapport intermédiaire du Binôme Employeur - Salarié
de la 3^{ème} commission professionnelle consultative de la Métallurgie
par
Maurice PINKUS et Alain DERMENJIAN**

Le rapport aura pour objectif de proposer des améliorations du fonctionnement des CPC, des pistes pour travailler sur l'ingénierie de construction des diplômes professionnels ainsi que pour renforcer la compréhension et l'utilisation des contenus par les multiples acteurs et bénéficiaires. Les relations et passerelles avec d'autres instances et d'autres certifications professionnelles sont aussi visées.

Le présent document n'est qu'un rapport intermédiaire construit à partir d'une enquête préliminaire. Une seconde étape sera conduite au dernier trimestre de l'année 2016 en vue de la production du rapport final.

Quelques éléments préliminaires à ces étapes

- Feuille de route de la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 (page 13) suivie de concertations pour sa mise en œuvre
- Protocole d'expérimentation du Binôme Employeur - Salarié (en date du 1er mars 2015), finalement abandonné
- Evaluation de la politique de certification professionnelle (lettre du 1^{er} Ministre Emmanuel Valls en date du 24 juillet 2015)
- Proposition de cadrage de l'expérimentation du Binôme Employeur - Salarié sur l'élaboration et la rénovation des diplômes par le cabinet de la ministre (annexe 1 en date de février 2016) auquel est joint un extrait du courriel envoyé au cabinet le 4 mars 2016 par le Binôme Employeur – Salarié

Quelques éléments contextuels de la 3^{ème} CPC Métallurgie

- La 3^{ème} CPC Métallurgie comprend la commission plénière, 4 Sous-commissions composées chacune de 40 membres potentiels qui sont désignés par leurs organisations ou ministères (soit 10 membres maximum par collège employeurs, salariés, pouvoirs publics, personnalités qualifiées : le nombre de mandatés et de présents est difficilement atteint) et des Groupes de Travail dédiés à chaque diplôme. Les 13 autres CPC du ministère de l'Education Nationale ne comprennent pas de Sous-commissions.
- Deux plénières par an se tiennent généralement en fin de chaque semestre (en 2014 et 2015 au dernier trimestre) où sont présentés les référentiels des diplômes pour avis, qui sont travaillés en Sous-commissions et Groupes de Travail
- La 3^{ème} CPC Métallurgie (plénière et 4 Sous-commissions) fait appel à 130 personnes environ représentant les employeurs, salariés, personnes qualifiées, personnels de l'Education Nationale
- La 3^{ème} CPC Métallurgie a en charge environ 120 diplômes professionnels du CAP, au Bac Pro et BTS et quelques mentions complémentaires ; environ 600 diplômes sont instruits par les 14 CPC.

La première étape de la mission visant l'établissement d'un document intermédiaire en juillet 2016 a consisté en :

- La réalisation d'un questionnaire en 2 parties par le Binôme Employeur – Salarié (en annexe 2) :
 - Partie 1 « Fonctionnement de la CPC » : 6 chapitres comportant 39 questions
 - Partie 2 « Organisation des diplômes et mise en œuvre » : 4 chapitres comportant 29 questions
- La présentation en 3^{ème}CPC du 3 mai 2016 (en annexe 3)
- L'envoi du questionnaire par messagerie aux participants aux travaux de réalisation des référentiels soit aux membres de la CPC (33 noms), des 4 Sous commissions (112 noms), de 8 Groupes de Travail pour 8 diplômés (145 noms) ; le nombre d'envoi est inférieur car des personnes ont participé à plusieurs instances :
 - Les listes ont été fournies par le secrétariat de la 3^{ème} CPC
 - Le retour des questionnaires a été demandé pour mi-juin 2016.

L'analyse des retours des questionnaires a porté sur 16 réponses individuelles ou collectives représentant les 4 collèges de la CPC : employeurs, salariés, enseignants, personnalités qualifiées (IG, CEREQ), soit l'équivalent de 30 à 40 réponses :

- Les réponses ont été regroupées par collège pour mener l'analyse.
- Les propositions sont mises en valeur par un tiret.

La seconde étape de la mission visant l'établissement du rapport final pour décembre 2016 consistera en :

- La poursuite du questionnement pour approfondissement vers les participants aux travaux de réalisation des diplômes professionnels de la 3^{ème} CPC Métallurgie.
- L'élargissement du questionnement vers les multiples utilisateurs des diplômes professionnels de la 3^{ème} CPC Métallurgie.

Première partie du rapport intermédiaire

Les regroupements ci-dessous permettent de caractériser des familles de réponses recueillies et les propositions.

1. Améliorer les modalités de fonctionnement de la CPC

1.1 Les missions des instances de la 3^{ème} CPC

Pour vous... ?

110 : quelles sont les missions de la CPC ?

- Permettre aux partenaires sociaux de participer à l'élaboration des diplômes dans le cadre de l'instance consultative CPC, de donner un avis sur les propositions du ministère, en fonction des flux et débouchés pour une cohérence des parcours et des filières
- Faire participer les représentants des partenaires sociaux à la définition des référentiels de telles façons qu'ils soient adaptés aux besoins des entreprises et qu'ils permettent aussi aux diplômés de s'adapter dans le temps à leurs évolutions. Il faudrait prendre en compte dans la rédaction des référentiels les différents utilisateurs de ceux-ci
- Accompagner ce lieu de rencontre entre le monde professionnel, partenaires sociaux, entreprises d'une part, le ministère et les représentants des enseignants d'autre part

111 : et les vôtres dans la CPC ?

Les réponses varient selon l'appartenance aux différents collèges

- Apporter des informations sur les métiers et emplois provenant des études, des expériences professionnelles, des pratiques dans le monde professionnel
- Veiller à la représentativité des professionnels qui participent aux travaux de construction des diplômes et à la prise en compte de leur expression
- Prendre en compte les mises en œuvre pédagogiques, incluant les périodes de formation en milieu professionnel
- Veiller au respect de la réglementation

112 : quelles sont les missions des Sous-commissions ?

- Réaliser une lecture critique constructive du travail des Groupes de Travail, notamment le projet de RAP, en différenciant les activités, compétences et critères d'évaluation, selon les niveaux des diplômes
- Décider des orientations à donner aux groupes de travail
- Préparer les référentiels pour la décision de la plénière et donner un avis sur les contenus

113 : et les vôtres dans la Sous-commission ?

- Identifier et définir les savoirs et savoir-faire en fonction des niveaux, des pratiques et des expériences professionnelles et pédagogiques
- Vérifier l'adéquation entre les propositions des groupes de travail et une perception plus large des attentes des entreprises. Il peut arriver en effet que le groupe de travail soit excessivement influencé par certains membres et parfois par l'inspecteur général en charge de la conduite du projet.
- Expliciter les points réglementaires sous la responsabilité du chef de projet

114 : quelles sont les missions des Groupes de Travail ?

- Elaborer et écrire les référentiels RAP et RC à soumettre à la CPC (et Sous-commission de fait) de telles façons qu'ils répondent au mieux aux attentes des entreprises, en tenant compte de la diversité de celles-ci en termes d'activité et de taille. Ils doivent aussi permettre aux futurs diplômés de s'adapter aux évolutions.

115 : et les missions respectives dans ces Groupes de Travail des différents participants (administration, professionnels, enseignants, P.Q.) ?

- Partager une méthodologie et des expériences
- Traduire les besoins en compétences pour les professionnels, en savoirs et modalités de certification pour les enseignants, en fonction de la réglementation et des possibilités pédagogiques, des besoins des entreprises et des salariés
- Exprimer les attentes en termes de compétences des professionnels (désignés par les organisations d'employeurs ou de salariés) qui participent aux Groupes de Travail, sans trop se censurer, car ce sont les représentants du ministère et les enseignants qui sauront apporter les limites en fonction des contraintes de réalisation

116 : quelles sont les missions des Pdt et Vice-Pdt de la 3^{ème} CPC métallurgie ?

- Réguler et rendre cohérent les travaux sur les diplômes avec les besoins en compétences et les systèmes de certification professionnelle
- Gérer la réunion de la CPC dont l'ordre du jour, les prises de parole, le vote, suivre les Sous-commissions et Groupes de Travail
- Faire prendre les décisions respectant la réglementation en recherchant les compromis des participants

117 : quelles sont les missions de la DGESCO ? Et de la DGESIP (pour les BTS) ?

- Etre garant de la cohérence des référentiels, du suivi des procédures et de la réglementation
- Pour la DGESCO : organiser, planifier, gérer, convoquer, assurer le secrétariat des CPC et Sous-commissions, mobiliser les parties et moyens dont les études d'opportunités
- Pour la DGESIP : Il est difficile d'identifier son rôle pour les BTS

Et les missions de l'inspection générale ?

- Conduire le projet de construction des référentiels, en étant à l'écoute des professionnels, et en possédant une bonne appréciation de la faisabilité de leur mise en œuvre
- Animer les réunions, rédiger le compte-rendu des Groupes de Travail et les projets de référentiels
- Etre garant de la cohérence des référentiels
- Présenter les projets de référentiels à la CPC en vue de leur adoption

Synthèse sur « Les missions des instances de la 3^{ème} CPC »

Les missions et objectifs proposés sont différents selon l'origine des participants.

- Il serait utile de réaliser une notice expliquant les missions principales de chaque partie et de chaque niveau d'instance : groupe de travail, sous-commission, CPC plénière.
- Les professionnels devraient être en principe décideurs concernant le RAP
- Les enseignants insistent davantage sur les savoirs et les conditions de mise en œuvre avec des réticences vis-à-vis des compétences
- Les inspecteurs généraux jouent un rôle essentiel, ce qui est le plus souvent une bonne chose
- Les relations devraient être plus fortes entre les instances de la 3^{ème} CPC.
- Il faudrait attribuer un plus grand rôle de coordination au président et vice-président en relation avec le secrétariat.

1.2 La préparation des réunions

Que pensez-vous de ... ?

120 : la convocation : des indications de la date, du lieu, des heures début et fin, du délai de réception/ date réunion ?

Satisfaction majoritaire

- Diffuser aux suppléants les convocations, compte rendu, documents
- Tenir les réunions l'après-midi pour les membres venant de loin, permettant une préparatoire
- Les réunions devraient être planifiées le plus tôt possible pour l'année entière
- Fixer la date assez tôt permet l'achat de billet de train moins cher et une meilleure préparation

121 : la convocation : indications selon la nature des points de l'ODJ (information, présentation, vote) ?

Satisfaction majoritaire

- Raccourcir l'ordre du jour permettant de débattre des sujets afin que la réunion ne soit pas une chambre d'enregistrement

122 : du compte rendu de réunions précédentes ?

Satisfaction majoritaire

- Etablir un relevé de conclusion plus quelques annexes
- Etablir un compte rendu présentant les points de débats

Avant la réunion ... ?

123 : Demandez-vous des précisions, des documents ?

Majoritairement non

- Vers qui demander les précisions du fait du grand nombre d'interlocuteurs ?
- Echanger, au préalable à la réunion, des remarques et propositions qui favoriseraient les débats et décisions lors de la réunion

124 : Envoyez-vous des propositions, des amendements... ?

Majoritairement non

Exceptionnellement et quand le délai le permet

- Identifier le circuit d'envoi

Synthèse sur « La préparation des réunions »

Des propositions pour une organisation plus efficace sont émises :

- Programmer les réunions plus en avance
- Améliorer la préparation des réunions et leur déroulement en pratiquant des échanges préalables entre les membres et les chefs de projet, laissant plus de temps lors des réunions pour traiter les points majeurs du ressort de chaque instance
- Augmenter le nombre et/ou la durée des réunions
- Etablir un relevé de conclusion envoyé rapidement avec les documents présentés

1.3 L'analyse des documents

Comment préparez-vous ?

130 : Même si vous ne connaissez pas le métier, pouvez-vous contribuer ?

En m'informant sur les emplois, auprès de collègues professionnels ou enseignants, me rapportant à mon expérience,

Sur la formulation, la cohérence, le côté réglementaire

Sur les compétences transverses

131 : Quelles parties des référentiels regardez-vous prioritairement ?

Selon les membres :

Le RAP, la description de l'emploi, les compétences et savoirs associés, le RC, l'accompagnement des PFMP

Les modalités de certification, les conditions de délivrance, la grille horaire et la répartition entre enseignement généraux, techniques et professionnel

132 : Avec qui préparez-vous la réunion ? Du groupe de travail, du sous-com., de la CPC, des professionnels du métier, autres ?

Soit seul, notamment du fait des délais

Soit avec des collègues connaisseurs du sujet ou des Sous-commissions ou des Groupes de Travail, avec des instances de l'Education Nationale

133 : Comment recueillir l'avis de professionnels ?

- Questionner, avant le groupe de travail, des opérationnels et hiérarchiques, des organisations professionnelles et syndicales notamment via les observatoires
- Intégrer des professionnels dans les Sous-commissions ou Groupes de Travail
- Inciter les syndicats professionnels concernés à créer des groupes miroir
- Utiliser les avis d'autres instances de concertation de l'Education Nationale

134 : Faudrait-il un rapport d'opportunité pour mieux comprendre les enjeux et métiers ?

Ce besoin est unanime, notamment pour une création de diplôme, et c'est en principe maintenant la règle

- Pour l'établir, il est nécessaire de tenir compte de la représentativité des situations de mise en œuvre des métiers selon les tailles d'entreprises, les organisations du travail, les statuts donneurs d'ordres et sous-traitants, les situations mixtes d'emploi et non parfaites
- S'appuyer sur les observatoires paritaires des métiers et des qualifications, notamment pour apporter des éléments qualitatifs, chiffrés ainsi que les enjeux

135 : Faudrait-il davantage d'informations sur la vie du diplôme (effectifs, carte) et sur l'insertion des diplômés ?

Ce besoin est unanime et devrait être présenté pour chaque diplôme dans un format unique, facilitant les décisions d'évolution et d'abrogation, contribuant à l'adaptation des contenus des référentiels

- Inclure dans cette présentation
 - un état détaillé des effectifs et des diplômés par catégorie (scolaires, apprentis, formation continue, VAE), une carte de mise en œuvre dont en CFA,
 - des indications sur le devenir des diplômés – poursuite d'études, insertion avec précisions sur les emplois occupés, les salaires, ...

Que pensez-vous ?

136 : de l'utilité d'une information ou formation sur l'ingénierie des référentiels (RAP, RC, critères) ?

Cette proposition recueille les faveurs des répondants pour partager le même cadre et concepts dont les descripteurs de niveau. Cette séquence est à proposer à tous les participants aux CPC, Sous-commissions et Groupes de Travail

- Proposer une formation, dont les contenus seraient mis en ligne

137 : De l'organisation des unités et blocs de compétences ?

Les réponses sont favorables majoritairement pour cette organisation reliant davantage les compétences aux activités

Les divergences concernent les publics adultes ou jeunes, la sous qualification possible en découlant.

- Une réflexion devrait être engagée pour repenser l'ingénierie
Elle est aujourd'hui trop uniforme, avec souvent les mêmes fonctions et activités. Les activités caractéristiques de chaque métier n'apparaissent pas clairement.
De même les savoir-faire ne reflètent pas assez les pratiques réelles (voir les travaux de Paul Kalck du CEREQ). Les compétences transverses ne sont pas assez soulignées.
Les blocs de compétences devraient permettre de valider les acquis au fur et à mesure de l'avancement de la formation, des lors que ces blocs permettent réellement d'exercer une activité ou une sous-activité.

Synthèse sur « L'analyse des documents »

Chacun n'a pas les mêmes priorités mais l'ensemble des regards semble couvrir tous les aspects des référentiels.

- Se concerter en sollicitant un éventail plus large de ressources n'est pas toujours possible ce qui nécessite d'élargir les contributions de professionnels ainsi qu'utiliser des données existantes provenant de divers organismes, en particulier les observatoires de branche.
- Présenter un rapport d'opportunité du diplôme et des éléments concernant sa « vie » (effectifs, carte, insertion)

1.4Le déroulement de la réunion

Que pensez-vous ... ?

140 : des conditions matérielles ?

Les salles manquent souvent de place pour le nombre de participants, de prises électriques pour les ordinateurs, de connexion internet

- Mettre à disposition eau et café pour une meilleure convivialité
- Mettre en fonction des équipements

141 : de la présentation des documents ?

Satisfaisant

L'ordre du jour est important et contraint souvent à une présentation sommaire.

La présentation des diaporamas est satisfaisante.

- Recevoir au préalable de la CPC les diaporamas pour les étudier.
- Différencier dans les ordres du jour les points demandant une validation, d'une présentation ou d'une information

142 : du contenu des échanges, de la participation, des modalités de vote ?

Améliorable

- Rappeler les modalités de vote en début de séance
- Indiquer les mandats sur les chevalets (titulaire, suppléant)
- Augmenter le nombre de CPC plénière car les ordres du jour sont bien chargés
- Améliorer la qualité des échanges en respectant mieux la subsidiarité entre les différents échelons, en particulier entre Sous-commissions et CPC
- Recueillir séparément l'avis des partenaires sociaux, de ceux des représentants du ministère, compte tenu du caractère consultatif de la CPC. En toute logique, les représentants du ministère ne devraient pas prendre part vote.

143 : que pensez-vous du compte rendu ?

Satisfaisant

- Raccourcir les délais serait idéal
- Rédiger un relevé de conclusion plus annexes pourrait suffire (voir aussi question 122)

Synthèse sur « Le déroulement de la réunion »

La réunion de la CPC est trop contrainte en contenu et durée pour traiter tous les diplômes mis à l'ordre du jour.

- Des propositions sont émises en vue d'améliorer ce déroulement, en particulier en assurant une meilleure subsidiarité entre les différents échelons
- Recueillir clairement l'avis des partenaires sociaux compte tenu du caractère consultatif de la CPC (condition pour que les diplômés soient inscrits de droit au RNCP)

1.5 L'organisation générale

Serait-il utile ... ?

150 : d'accéder aux référentiels finalisés ?

Demande unanime.

La version transmise aux CPC pourrait être la version définitive sauf modification. La version finalisée ne comporte pas le découpage en annexes que la CPC reçoit. Les référentiels paraissent au BO et JO mais les professionnels ne le consultent pas.

- Transmettre aux membres de la CPC (et aussi Groupe de Travail et Sous-commissions) les documents finalisés
- Indiquer les références des sites sur lesquels peuvent être trouvés les référentiels des diplômés

151 : de recevoir des informations sur la suite : passage en CSE, parution au JO... ?

Demande unanime ce qui permettrait de suivre le projet.

152 : un plan de travail : annuel, biennal, triennal ?

Demande unanime. Ce plan de travail est nécessaire tout en étant modulable.

- Etablir un plan biennal, voire triennal. Cela permettrait aux partenaires sociaux d'anticiper en commandant si nécessaire des études à leur observatoire
- Connaître les dates très en avance et transmettre les comptes rendus des réunions des Sous-commissions et Groupes de Travail

153 : un délai obligatoire de revoyure des diplômes ?

Revoyure en fonction des évolutions du diplôme et de sa mise en œuvre, des métiers, au moins tous les 10 ans

- Revoir les diplômes tous les 5 ans en examinant les blocs de compétences ce qui permet des ajustements plus faciles et fréquents. Avec un point sur les effectifs, les diplômés et leur devenir.

154 : de regrouper des CPC ou des domaines de métiers

Le regroupement ne fait pas l'unanimité. Sont avancés les risques d'augmenter la charge de travail et le nombre de dossier par membre, de multiplier les domaines d'expertises des membres, de réunir trop de personnes en Sous-commission.

Toutefois la création d'une CPC Industrie est proposée par la partie employeurs, s'appuyant sur l'exemple de la CPC du ministère du travail et sur le développement des CQP inter-industries.

- Revoir le contour possible de la CPC par des travaux inter CPC (deux CPC ou deux Sous-commissions ou deux Groupes de Travail de deux CPC différentes se tenant le même jour avec un temps commun en milieu de journée) permettant de diminuer les sollicitations et les dépenses de déplacement et de rémunération.

155 : de créer des liens formalisés entre le CNEE et les CPC ?

Une liaison est souhaitée qui pourrait influencer sur le plan de travail.

- Recevoir pour les membres de la CPC une information régulière des travaux du CNEE ainsi que les comptes rendus de la FIP
- Envoyer au CNEE des demandes

156 : de créer des liens formalisés entre la CPC Education Nationale et la CPC Emploi ?

Certains membres siègent dans ces deux instances ce qui ne suffit pas pour développer une cohérence.

Une liaison est souhaitée entre ces CPC dès la phase opportunité.

- Comparer les planifications pour identifier les possibilités de synergie
- Uniformiser les compétences et les critères d'exigences afférentes

157 : de créer des liens formalisés entre CPC de l'Education Nationale et la CPN des IUT

Une cohérence entre BTS et DUT découlerait de ces liens et favoriserait les parcours vers les Licences professionnelles.

- Développer ces liens, mais comment ?
- Etablir une cartographie de ces diplômes afin d'améliorer la complémentarité.
- Organiser une information réciproque

158 : de créer des liens formalisés entre CPC Education Nationale et GT Paritaire Métallurgie dont son observatoire?

Une liaison est souhaitée permettant de se rapprocher du travail et de son contexte qui pourrait se faire partiellement par la présidence et la vice-présidence de la CPC. Cette liaison concertée ne doit pas produire un transfert de charge de travail vers la branche.

Le président et vice-président ont un rôle particulier à jouer pour faire ce lien :

- Rendre ce rôle plus visible au niveau de la CPNE
- Faire le lien avec le dispositif des CQP, qui doit être pris en compte lors du lancement des travaux sur les diplômes
- Etablir une cartographie des certifications pour faciliter ces liens.

Synthèse sur « L'organisation générale »

Une amélioration de l'organisation générale de la CPC est souhaitée.

- Des propositions sont avancées
- Notamment par un déroulement des travaux en cohérence avec des travaux et ressources externes à la CPC Métallurgie de l'Education Nationale et avec ceux menés pour les CQP de la branche Métallurgie et Titres Professionnels du Ministère de l'Emploi.

1.6 Les freins à la participation à la CPC dont celles des professionnels

Les freins sont-ils liés à ... ?

160 : aux délais de remboursement des frais de déplacement ?

Ce ne semble pas être le point majeur pour les répondants mais la question de la prise en charge d'hébergement et de repas du soir pour des membres se déplaçant de loin limite leur participation, sinon les oblige à se lever très tôt.

- Prendre en charge les frais d'hébergement et repas pour les membres venant de loin, permettant notamment une préparatoire collective.

161 : à la prise en charge des rémunérations ?

La prise en charge des rémunérations indirectes par les déductions possibles sur les contributions à la formation professionnelle continue de l'année suivante décale le remboursement, ne le rend pas opérationnel notamment pour les petites entreprises au regard de la trésorerie et du travail administratif.

L'implication dans une CPC pour les enseignants n'a pas d'effet sur leur rémunération ou carrière.

- Rembourser rapidement les dépenses et rémunérations chargées aux employeurs de participants aux instances des CPC.

162 : à la méconnaissance des dispositifs de la formation professionnelle ?

Le circuit de construction des référentiels n'est pas connu ce qui ne permet pas la remontée de propositions ou de difficultés rencontrées sur le terrain lors des formations et par les entreprises.

- Indiquer dans un document de l'Education Nationale les voies de remontée d'amélioration ou d'adaptation des référentiels sans oublier les organisations de salariés ou d'employeurs.

163 : Au temps de travail à fournir ? À la charge de travail à fournir ?

C'est le problème essentiel. Pour participer aujourd'hui à un Groupe de travail, il faut s'engager à assister à de nombreuses journées de travail au ministère pendant près d'une année et réaliser un travail entre temps. Ces journées au cours desquelles sont écrits les référentiels sont on ne peut plus fastidieuses pour les professionnels.

- Proposer des réunions à distance pour les Groupes de Travail et Sous-commissions

164 : autres avis ?

- Au-delà des membres qui acceptent ces engagements, il faudrait pouvoir impliquer d'autres professionnels qui pourraient être interviewés ou qui pourraient répondre à des questionnaires ou donner leur avis sur un site dédié.

Synthèse sur « Les freins à la participation à la CPC dont celles des professionnels »

Les freins sont de diverses natures : temps, prise en charge des dépenses afférentes, méconnaissance des constructions de diplôme.

- La reconnaissance et la valorisation des implications des professionnels et des organisations salariales et patronales passent par une communication interne à l'Education Nationale et externe, notamment la CPNE.

Autres avis et propositions

Communiquer les rapports thématiques et des éléments statistiques portant sur l'ordre du jour, sur les professions visées par notre CPC (veille d'information), au-delà de la lettre des CPC qui pourrait être téléchargeable en PDF.

Demander aux observatoires prospectifs territoriaux, COPAREF, aux observatoires de branche et aux organismes nationaux (Pôle Emploi, CEREQ, ONISEP...) de remonter les données utiles aux rapports d'opportunité des diplômes, CQP, Titres Professionnels.

Les regards croisés de divers acteurs dont des professionnels du métier et des tiers (expert, conseillé, etc.) seront utiles.

Deuxième partie du rapport intermédiaire

Les regroupements ci-dessous permettent de caractériser des familles de réponses recueillies et les propositions.

2. Améliorer l'organisation des diplômes et leur mise en œuvre, les complémentarités et passerelles, l'information des publics

2.1 L'organisation et la comparaison des référentiels

Entre référentiels... ?

210 : Y a-t-il homogénéité d'un diplôme à l'autre : entre chapitres ?

Un cahier des charges d'élaboration de référentiel existe.

Des référentiels comportent des différences entre eux.

- Diffuser le cahier des charges
- Permettre son évolution en concertation pour l'élaboration du référentiel et les utilisations

211 : La description des activités est-elle satisfaisante ? Si NON pourquoi ?

Les contenus peuvent varier et la présentation se limite à l'aspect technique. Les conditions d'exercice en entreprise manquent.

Les référentiels sont presque trop homogènes, ne mettent pas assez en exergue les caractéristiques professionnelles spécifiques. La description en activité est presque trop rationnelle, basée sur le travail prescrit

L'application en formation peut être difficile et coûteuse.

Un métier est souvent pratiqué dans plusieurs branches professionnelles et de manière différente selon le type d'entreprises.

- Engager une réflexion sur l'ingénierie avec l'appui de spécialistes de l'ingénierie, notamment du CEREQ, (voir l'étude du CEREQ sur la place et rôle des professionnels dans la construction des diplômes CPC études 2011/3), mais aussi des branches qui ont développé un savoir-faire avec le développement des CQP et CQPI
- Etoffer la présentation du métier dans le référentiel et tendre vers une homogénéité de présentation avec d'autres certifications professionnelles (CQP et Titre Professionnel)
- Identifier les activités évaluables de préférence en entreprise

212 : Le libellé des compétences est-il optimum ? Si NON pourquoi ?

L'optimum est difficile à obtenir. Des difficultés peuvent provenir de définitions différentes de la compétence (celles du cœur du métier, des compétences supports, des compétences transversales), de déclinaisons trop fines des activités en tâches, du vocabulaire.

- Définir les libellés des compétences à partir des activités principales et non des tâches
- Identifier les compétences plutôt mises en œuvre en entreprise ou en situation reconstituée.
- Comparer avec les libellés définis pour d'autres certifications professionnelles

213 : La relation activités-compétences est-elle satisfaisante ? Si NON pourquoi ?

La dernière évolution de référentiels « pondère » cette relation donnant un poids plus grand à certaines compétences d'une même unité, ce qui est intéressant.

- Donner des poids différenciés selon les compétences
- Vérifier les différences de libellés de compétences entre diplômes de niveaux différents et de vocabulaire (voire aussi les différences selon les critères observables).

214 : Faut-il des critères d'autonomie en accord avec les critères du Cadre Européen de Certification ? Si NON pourquoi ?

Les niveaux d'autonomie sont classés en 2 ou 4 niveaux dans plusieurs diplômes.

L'autonomie est évaluable ce qui est plus aléatoire pour l'initiative donc à différencier.

- Se rapprocher du Cadre Européen de Certification permet un vocabulaire commun et donne une exigence nationale au diplôme
- Identifier les niveaux d'autonomie avec l'aide des professionnels
- Rendre la taxonomie plus cohérente et permettre une gradation entre les diplômes d'une même filière.

215 : Faut-il des correspondances avec les CQP et Titres professionnels d'autres ministères ? Si OUI, pourquoi ?

Cette cohérence est utile pour l'employabilité du titulaire du diplôme et son parcours, l'articulation entre formation initiale et formation continue.

Elle peut se réaliser via les compétences et/ou les blocs et/ou les savoir-faire. La visibilité et l'efficacité sont à rechercher notamment dans les rédactions.

Cette correspondance ne pourra pas être établie de façon pertinente tant que l'on ne travaillera pas sur une même base commune de description des compétences relatives aux métiers. Ce devrait être aux partenaires sociaux d'établir et d'actualiser en permanence les référentiels métiers.

Si les diplômes, titres et CQP étaient construits à partir de cette même base commune, les correspondances voire les équivalences entre unités seraient rendues possibles.

- Définir les méthodes et règles de ces correspondances.

216 : Faut-il des correspondances avec des référentiels d'autres pays européens ? Si OUI pourquoi ? Comment les inclure ?

Ces correspondances faciliteront les mobilités et reconnaissances en Europe, notamment pour les frontaliers.

Mais il faut faire simple pour éviter les « usines à gaz » : en limitant les correspondances aux points majeurs ?

- Intégrer le Cadre Européen de Certification dans le guide d'élaboration des référentiels comme référence.
- Appliquer pleinement la logique des ECVET pour rendre possibles les correspondances à l'occasion de la définition des blocs de compétences

217 : Faut-il établir des passerelles ? Cartographie ? Trajectoires ? Si OUI pourquoi ?

La logique de parcours des apprenants est à privilégier.

La cartographie des certifications existantes (dont géographique, de PFMP, d'intégration dans l'emploi) constitue des éléments de réflexion, outre les questions de répartition équitable sur le territoire.

- Regarder les certifications existantes dès le début de l'élaboration des référentiels

218 : Manque-t-il des niveaux de diplômes, dont avant le niveau V ? Lesquels ?

La majorité ne le pense pas pour la 3^{ème} CPC. L'objectif des formations de l'éducation nationale ne doit pas être inférieur au CAP donc débutant au niveau 3 du Cadre Européen de Certification.

Mais pour les jeunes qui n'atteignent pas ce niveau, il serait nécessaire de pouvoir valider leurs acquis avec l'aide des blocs de compétences à condition que ces blocs soient bien dimensionnés, aient du sens, et comprennent aussi des compétences transverses. Une correspondance avec le socle CléA pourrait être établie.

- Les SEGPA ne seraient-ils pas concernés permettant une sortie avec qualification et une suite de parcours professionnel ?

Synthèse sur «L'organisation et la comparaison des référentiels »

Des améliorations sont possibles tenant compte du Cadre Européen de Certification, en comparant les libellés des référentiels de diplômes aux libellés des compétences et vocabulaires des certifications CQP et Titre Professionnel, en examinant les données d'implantation, d'insertion et les suites de parcours des diplômés ou non.

Les diplômes, titres professionnels et CQP devraient être construits à partir d'une même base commune de compétences établie par métier par les partenaires sociaux. Les correspondances voire les équivalences entre unités seraient ainsi rendues possibles.

Il est indispensable d'engager une réflexion sur l'ingénierie avec l'appui de spécialistes de l'ingénierie, notamment du CEREQ, mais aussi des branches qui ont développé un savoir-faire avec le développement des CQP et CQPI.

2.2 La relation entre savoirs et applications techniques et industrielles

La relation savoirs – applications ... ?

220 : est-elle à développer ? Pourquoi ?

Cette relation est à développer pour des motifs divers selon les répondants : pour démythifier la théorie et la pratique ; pour donner du sens aux enseignements notamment quand il est difficile de les mettre en œuvre dans les établissements ; pour se confronter aux réalités du monde professionnel ; pour mettre les savoirs au centre, car faisant partie de la compétence.

Des obstacles sont cités : temps à consacrer aux élèves en entreprise ; mise en situation ; relation des savoirs et des applications (le tertiaire a repéré des situations)

- Développer la relation savoirs – applications, donc entre savoirs et savoirs d'actions

221 : si OUI, comment dans les référentiels ?

Cette relation doit-elle se faire dans un seul sens, dans les deux sens, question que se posent les répondants ?

- Indiquer des exemples de situations dans le référentiel qui seront fournis par les professionnels et membres présents (ce qui renvoie vers des ressources pédagogiques hors référentiel)
- Développer l'interdisciplinarité dans les référentiels pour que les élèves et étudiants construisent des liens
- Maintenir les relations et échanges entreprises – établissements scolaires et les visites des PFMP obligatoires

222 : si OUI, comment dans la mise en œuvre de la formation, dont au retour des PFMP ?

Par des partenariats entreprise – enseignant, des reconstitutions en mode projet entre apprenants

Par un travail collectif au retour de PFMP entre apprenants car le rapport individuel ne suffit pas

Par des séquences de mise en œuvre dans les lycées garantes de la qualité des apprentissages.

- Créer un nouveau support d'échanges entre apprenants (et avec enseignants) systématisant les questions
- Développer des visites formatives actives, posant des questions, et donc mobilisant curiosités et recherches
- Développer la pédagogie inductive qui ne devrait pas être l'apanage du seul apprentissage. Il faudrait en Lycée aussi faire le lien systématiquement entre théorie et pratique. Cela peut passer par des illustrations faites par l'enseignant, mais l'appropriation est plus profonde si c'est l'élève qui vérifie le bien-fondé de ce qu'il a appris, tant au travers de travaux pratiques que d'applications en entreprise.

223 : si OUI, comment lors des PFMP en entreprise ? Et par qui faire ces suivis ?

Les objectifs de la période en entreprise sont à inclure dans le document fourni au tuteur d'entreprise. Les objectifs des PFMP devraient être mieux définis, dans l'esprit des petits livrets bleus qui ont accompagné la création des premiers baccalauréats professionnels. Leur adaptation à l'environnement de l'entreprise doit passer par un dialogue préalable entre l'enseignant et l'interlocuteur désigné par l'entreprise.

Les situations en entreprises sont différentes de l'acquisition des savoirs. L'évaluation en entreprise se fait trop souvent uniquement sur le comportement via le carnet de suivi plutôt que sur les savoir-faire découverts ou mis en œuvre. Faut-il modifier le cadre des PFMP ?

- Construire une réelle coopération entre tuteur et équipe pédagogique pour avancer sur la dimension formatrice des PFMP.
- Fixer les compétences à mettre en œuvre ou à caractériser lors des PFMP, donc associer l'acquisition des savoirs au bon moment.

224 : Quelles recommandations pour la voie de l'apprentissage ?

La valorisation implique entreprise, tuteur et maître d'apprentissage, pour atteindre les objectifs et consolider les enseignements généraux.

- Développer l'usage du livret d'apprentissage
- Informer entreprises, tuteurs et maîtres d'apprentissage des suites du parcours de l'apprenti, du Contrat de professionnel, de l'élève, de l'adulte (relève de l'organisme de formation privé et public)
- S'assurer au départ que les maîtres d'apprentissage se sont bien appropriés les objectifs de la formation, et en particulier ceux qui reposent plus particulièrement sur les acquisitions en entreprise. Il faudrait ensuite que chaque période en entreprise soit précédé d'un échange qui peut être téléphonique ou par email pour échanger sur les activités qui seraient les plus profitables pour le jeune en fonction de ce qu'il a appris ou doit apprendre.
- Substituer aux projets réalisés en centre de formation des projets réalisés en entreprise, chaque fois que cela est possible

- Prendre en compte les acquisitions en entreprise dans l'évaluation est indispensable. Cette évaluation doit être concertée entre le maître d'apprentissage et le référent du centre de formation.
- Promouvoir les 20 critères de qualité publiés par les organisations syndicales européennes

225 : Comment utiliser les blocs de compétences ?

Dans le cadre du parcours notamment dans le cadre de formation continue des adultes et pour une acquisition progressive d'un diplôme dans son ensemble.

Les blocs de compétences doivent répondre à la définition donnée par la CNCP (inspirée de celle du COPANEF) avec un nombre de blocs maximum fixé à 7.

Ils doivent donner du sens à l'apprentissage en marquant les étapes à franchir, en valorisant les acquis successifs ce qui doit constituer un facteur de motivation pour les jeunes ou les stagiaires en formation continue.

- Définir le nombre de blocs relatif à chaque année et non à la totalité du parcours pour des diplômes préparés en trois ans, ce qui permet aussi de valider des acquis intermédiaires lorsque le diplôme n'est pas ou pas encore validé, de valider plus facilement des acquis obtenus par la voie de l'expérience ou lors de parcours de formation antérieurs dans un autre système, voire dans un autre pays (ECVET), et de
- Montrer les cohérences internes au diplôme aux élèves, enseignants, conseillers etc.
- Rendre lisibles les blocs et diplômes par tout un chacun et pas seulement par les personnes rompues au langage pédagogique.

226 : Doit-on étendre leur utilisation à la Formation Initiale ?

Des réponses sont Pour et d'autres Contre

Oui, pour que les enseignements deviennent complémentaires et que les enseignants travaillent en équipe ; il n'y a pas de différences entre formation initiale et formation continue. Le bénéfice est réel dans les deux cas. Cela permet aussi de faire le lien lorsque le jeune qui n'a pas obtenu son diplôme reprend ensuite un parcours en formation continue.

Non, car la primauté de l'enseignement en formation initiale doit rester le domaine des savoirs et savoir-faire visant à l'obtention d'une qualification garante à la fois de compétences professionnelles et de culture générale technologique et professionnelle.

227 : Comment éviter les décrochages et reconnaître des acquis ?

Quelques pistes proposées :

- Faire une bonne orientation des jeunes / emplois disponibles
- Valider les blocs de compétences au fur et à mesure du cursus qui sera finalisé par une validation globale
- Développer des pratiques pédagogiques innovantes qui lient mieux l'enseignement général au professionnel, qui rendent les élèves acteurs et actifs dans la formation, qui laissent le droit à l'erreur de choix et permettant de changer d'orientation : passerelles « souples » et autres dispositifs favorisant l'accès aux formations supérieures
- Dédoubler les classes surchargées, adapter le rythme et redonner du temps aux élèves qui ne peuvent réussir dans les délais impartis au diplôme
- Revoir les modalités de certification chronophages

Synthèse sur «La relation entre savoirs et applications techniques et industrielles »

Cette relation savoirs – applications est à développer : des moyens et méthodes sont proposés notamment en lien avec les PFMP et avec les blocs de compétences.

D'où faut-il partir, des savoirs, des savoir-faire, des compétences, des exemples issus des métiers et entreprises ?

Il faudra convaincre les enseignants que l'objectif d'acquisition des compétences professionnelles n'est pas antinomique avec l'acquisition de savoirs.

2.3 Les missions d'accompagnement des acteurs : enseignants, tuteurs et maîtres d'apprentissage

Les contenus de ces missions... ?

230 : doivent-ils être identiques selon les statuts de l'apprenant ?

Les objectifs d'acquisitions doivent être les mêmes. Ce sont les conditions de mise en œuvre qui sont différentes et qui font l'objet d'une personnalisation par la durée, l'alternance, le stage ou le contrat de travail et les enjeux professionnels, l'évaluation des acquis et donc la relation accompagnateur-entreprise.

Dans la formation continue des adultes, on peut considérer que la formation du citoyen est « finie » ou presque par la formation initiale.

- Former les enseignants et les Directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT, ex Chef de travaux) aux exigences et attentes dans le cadre du mixage des publics dans les établissements et GRETA (Lycéens, salariés, demandeurs d'emploi, apprentis, etc.)

231 : Pourquoi selon les statuts ?

Les modes d'apprentissage varient selon les statuts mais aussi selon les contextes.

La reconnaissance de l'alternance dans l'entreprise et pour l'accompagnant peut être différente entre maître d'apprentissage - tuteur de Contrat de Professionnalisation (objet d'un contrat de travail et d'aide financière) et le tuteur d'élèves ou d'étudiants.

Les exigences des donneurs d'ordre et financeurs (Région, Pole Emploi,...) impactent l'organisation, le suivi et les évaluations lors d'un mixage « initial + apprentis + salariés »

Les approches pédagogiques sont différentes entre élèves et adultes.

- Donner du temps au salarié tuteur en entreprise pour se former à sa mission ainsi qu'au suivi de son apprenant. L'enseignant a un temps dédié au suivi des élèves (est-il reconnu ?).

232 : Faut-il former les tuteurs et maîtres d'apprentissage ? Comment ?

La réponse positive est unanime mais comment ? Car on ne s'improvise pas formateur ou accompagnant si on veut faire mieux que la simple reproduction du geste professionnel afin de développer la compétence et vivre une relation intergénérationnelle et inter milieu social.

La pratique est hétérogène, parfois encouragée par les entreprises, voire encadrée par la branche. Elle peut donner lieu à une politique de « reconnaissance » des compétences et de son investissement par un statut ou fonction officialisés dans l'entreprise, favorable à l'évolution de la carrière, prévoyant une reconnaissance financière, une aide financière de certaines Régions ou Branches en cas de formation du maître d'apprentissage ou Tuteur.

Une certification, concernant le tutorat, a été construite par plusieurs branches professionnelles, dont la métallurgie, et recensée à l'inventaire de la CNCP.

Un équilibre est à trouver pour inciter et ne pas décourager les entreprises à prendre des élèves en PFMP en cas de contraintes importantes (cas des travaux réglementés).

- Formaliser le tutorat et l'accompagner par les services supports de l'entreprise
- Assurer la formation de l'accompagnant par l'organisme de formation en lien avec l'entreprise
- Renseigner le tuteur de PFMP sur les acquis visés par les élèves venant expérimenter en entreprise, et fournir au tuteur des documents simples lui permettant de les utiliser et de les renseigner (référentiel accessible, livret de suivi)

Des méthodes d'intervention et de relations sont proposées : regroupements de tuteurs et maîtres d'apprentissage dans l'organisme de formation ; lors de réunions internes à l'entreprise ou de regroupement d'entrepreneurs, de formation de la maîtrise ; par les coordonnées connues de messagerie et téléphone pour une relation normale ou d'urgence (n° dédié ou celui du formateur ou enseignant) ; modèle du compagnonnage.

Synthèse sur «Les missions d'accompagnement des acteurs : enseignants, tuteurs et maîtres d'apprentissage »

Les missions sont identiques, ce sont les conditions de mise en œuvre qui diffèrent et qui font l'objet d'une personnalisation du fait de la mixité des publics et de la diversification des parcours.

Le tuteur et maître d'apprentissage doivent être préparés et formés, accompagnés en interne de l'entreprise et par l'organisme de formation, selon des modalités adaptées.

Les outils mis à disposition de l'accompagnant sont simples et utilisables.

2.4 L'information des publics : jeunes, familles, salariés et directions des entreprises

Quelles informations améliorer ?

240 : Les présentations dans les référentiels sont-elles compréhensibles pour les publics ?

L'avis majoritaire est que les référentiels gagneraient à être simplifiés pour être davantage accessibles à un public (en particulier de professionnels) non aguerris, non initiés, au vocabulaire de l'ingénierie de certification, y compris pour les enseignants et les familles et entreprises.

Il convient de distinguer les référentiels à l'usage des professionnels de la formation des documents de présentation destinés à l'information du public pour l'orientation ou aux entreprises.

Il est possible qu'un référentiel ne puisse remplir tous les objectifs : formation, métiers et compétences, information.

- Présenter une synthèse en début du référentiel décrivant le métier, les blocs de compétences, les savoir-faire techniques les plus essentiels
- Réaliser un document de communication grand public en reprenant de façon plus concise le RAP pour donner le contexte d'exercice des métiers visés avec un référentiel d'activité synthétique, une présentation synthétique des blocs de compétences, un synoptique du cursus associant texte et schéma pour s'adapter aux lecteurs.

241 : Ce qui manque, ce qui serait à ajouter ?

Une description des situations plus proches de la réalité des métiers et de l'emploi visés (sans doute par l'introduction du regard de témoins issus des entreprises, notamment lors de rendez-vous d'information et d'orientation en cours d'année, au lieu que ce soit en fin de cycle).

Des guides qui présentent des activités à réaliser par les enseignants en termes de savoirs et de connaissances concrètes, de savoir-faire, de mise en situation.

- Inclure les pré-requis majeurs pour engager le cursus du diplôme

242 : La présentation ONISEP est-elle identique, plus détaillée ?

L'ONISEP joue son rôle d'information grand public avec des publications accessibles.

Doivent-elles être identiques à celles des référentiels ? Plus ou moins détaillées ?

- Comparer les présentations ONISEP et celles des référentiels de diplômes.
- Ajouter utilement, comme aujourd'hui dans certaines publications, des portraits de professionnels exerçant les métiers visés et des indications sur les lieux de formation.
- Promouvoir la voie de l'apprentissage plus que ne le fait l'ONISEP aujourd'hui.

Quelles actions envers les conseillers ?

243 : Les conseillers des CIO, Fongecif, Pôle Emploi... sont-ils bien informés et formés ?

Les avis répondent négativement à cette question pour nos métiers.

Il semble que les ressources des observatoires de branches et d'autres organismes (Pôle Emploi...) ne sont pas connues et utilisées. Les acteurs sont multiples au sein des établissements (professeurs de collège, COPS) et à l'extérieur.

Les acteurs cités sont ou peuvent être informés pour appréhender les évolutions des métiers et des formations selon les missions ou objectifs qui leur sont assignés. Les acteurs peuvent jouer pour ou contre l'orientation la mieux adaptée.

- Est-ce une question de formation ou d'information, de temps disponible et de nombre de conseillers, de méconnaissance de parcours, de missions à réaliser, d'alimenter la structure... ?
- Ce point doit être approfondi en contactant dans une seconde étape quelques professionnels de l'orientation. Il est vraisemblable qu'il leur est difficile de s'y retrouver compte tenu du nombre de diplômes et du fait qu'ils ne peuvent pas connaître tous les domaines d'activité.

244 : Quelles actions proposeriez-vous ?

Pour les conseillers, il est suggéré :

- Former régulièrement sur les évolutions des contenus des diplômes, de leur nom et débouchés.
- Dédier du temps à la rencontre des entreprises et des salariés in situ.

Pour l'information des publics :

- Négocier avec l'ONISEP et les conseils régionaux l'inscription dans leurs documents de ressources des branches ; la présence des observatoires dans les forums et salons d'orientation
- Intervenir en tant que professionnel dans les lycées lors de réunions d'informations

- Renvoyer les demandes d'informations vers les établissements et les DDFPT (ex Chef de travaux) au fait des situations

245 : Comment se joue l'orientation vers les diplômes professionnels de l'Education Nationale ? Et ensuite ?

Les enseignants et conseillers promeuvent la poursuite du parcours scolaire de la voie générale et par défaut celle de la voie professionnelle ou technologique : en méconnaissance du fait de leurs propres cursus ou de méconnaissance des tissus économiques ; en menace ou préjugé « attention si tu ne travailles pas tu iras en lycée professionnel » ; par méconnaissance des parcours de réussite qui peuvent être réalisés par la voie professionnelle.

Les familles peuvent avoir une vision limitée et faire des choix sans discernement en fonction de la crise sociale et des informations véhiculées par les médias.

Des passerelles existent mais restent trop méconnues, voire délibérément cachées pour ne pas avoir trop d'élèves avec des niveaux et des pré-requis différents dans une classe. La formation cylindrée en 3 ans ne permet pas toujours de remédier aux difficultés et de rebondir vers une formation plus adaptée à l'envie de l'élève.

La culture du résultat est en débat.

- Poursuivre le questionnement vers les accompagnants ce qui permettra de recueillir leurs avis et de préciser des pistes d'amélioration
- Faire connaître largement les statistiques relatives aux diplômés et surtout sur leur devenir. Ces données devraient être annexées aux documents de présentation des diplômes.

246 : Comment se joue l'orientation vers les certifications CQP et Titres professionnels de l'industrie ?

Cette orientation se réaliserait par Pole Emploi, par les CFA et Missions Locales donc plutôt après les ruptures ou décrochages scolaires, les sorties sans diplôme, et par le biais d'enseignants de spécialité. Elle peut dépendre du statut de la personne ce qui n'est pas satisfaisant.

L'attention doit être portée sur l'adéquation entre certification et apprenant qui dépend des pré-requis à énoncer : toutes les certifications ne visent pas les mêmes publics.

- Informer les acteurs de l'orientation et indiquer des ressources diverses dont celles provenant des observatoires des métiers des branches contribuant à une vision plus complète du paysage

247 : Comment faire mieux ou autrement ?

- Informer Collèges et lycées, notamment par des rendez-vous d'information et d'orientation chaque année au lieu que ce soit en fin cycle
- Inclure des courtes périodes de visites d'entreprises pour les enseignants centrées sur l'exercice des métiers plutôt que sur la présentation de l'entreprise sous l'angle économique
- Poursuivre la modularisation par des ensembles homogènes de compétences et mise en situation pour remplir une activité.
- Demander aux entreprises de présenter la réalité des métiers, des conditions de travail et de salaire pour afficher la vérité et sans doute améliorer le référentiel.
- Informer et former les enseignants et acteurs à la compréhension des diverses voies scolaires, aux enjeux pour la nation, les familles, les jeunes.
- Valoriser par tous la voie technologique et professionnelle, incluant l'apprentissage ; lui donner des moyens humains et financiers pour proposer des parcours adaptés dont en durée.
- Engager les organismes publics et les branches professionnelles à collaborer pour établir par grands champs professionnels une cartographie qui comprenne à la fois les diplômes, les titres professionnels et les CQP. Il n'est pas impossible que cela puisse faire apparaître des redondances sur lesquelles il faudrait travailler.
- Organiser une concertation pour permettre aux différents sites d'information de mieux communiquer, entre sites publics/privés, mais aussi entre les sites des observatoires de branche
- Coordonner le système de certification pour en limiter le nombre et regrouper les certifications professionnelles ayant des objectifs, contenus et périmètres voisins ou identiques. Des progrès sont à faire dans le système de certification français pour éclairer les acteurs et utilisateurs parmi les formations, les organismes de formation, les différents acteurs, etc.

Synthèse sur «L'information des publics : jeunes, familles, salariés et directions des entreprises »

L'information et la formation des acteurs sur les possibilités offertes par les voies professionnelles sont à développer afin de mieux les faire connaître pour les familles, les jeunes, les salariés et demandeurs d'emploi.

Les modalités de mise en œuvre de ces acteurs sont à questionner ce qui permettra de recueillir leurs avis et de préciser des pistes d'amélioration et de coopération lors de la prochaine étape de questionnement.

Des outils seraient à construire dont il faut définir les contours : présentation des référentiels, description des métiers et emploi, guide...

ANNEXES

Annexe 1 : Proposition de cadrage de l'expérimentation du Binôme Employeur - Salarié sur l'élaboration et la rénovation des diplômes par le cabinet de la ministre (en date de février 2016)

Expérimentation du binôme employeur-salarié sur l'élaboration et la rénovation des diplômes Pour la 3^{ème} commission professionnelle consultative (CPC)

A la suite des audiences menées au cabinet de la ministre, il est proposé qu'une expérimentation d'un binôme employeur-salarié ayant un rôle spécifique dans l'élaboration et la rénovation des diplômes soit conduite de la manière suivante :

- Désignation du binôme : le binôme employeur/salarié est constitué du Président et du Vice-Président de la commission professionnelle consultative (CPC). Ils ont toutefois toute liberté de se faire aider ou épauler par d'autres professionnels employeurs ou salariés dans la conduite de l'expérimentation, dont ils restent dans tous les cas les pilotes.

- Calendrier : l'expérimentation débute le 7 mars et s'achève le 31 décembre 2016.

- Livrables :
 - Début juillet 2016, le binôme informe le ministère de l'éducation nationale (DGESCO- Brigitte Trocmé), par écrit mail ou courrier, de l'état d'avancement de ses travaux.
 - En décembre 2016 et au plus tard le 31 décembre, le binôme remet un document écrit au ministère de l'éducation nationale (DGESCO- Brigitte Trocmé) sur les thèmes sur lesquels porte l'expérimentation. En fonction des thèmes retenus, il peut s'agir d'une note résumant les travaux du binôme, d'un guide des bonnes pratiques, d'une note de revue de process et de propositions d'améliorations...

- Branche ou secteur faisant l'objet de l'expérimentation : branche de la métallurgie

- Thèmes sur lesquels porte l'expérimentation pour ce secteur :
 - Conditions d'amélioration de la participation des professionnels à l'élaboration des diplômes professionnels
 - Articulation CQP/diplômes professionnels

Proposition d'expérimentation :

- identifier des modalités pour favoriser l'implication des professionnels et entreprises dans les travaux relatifs à l'écriture des diplômes professionnels ;
- travailler sur l'homogénéisation de la présentation des référentiels ;
- étudier l'articulation des CQP/diplômes professionnels (« passerelles réciproques »)

Extrait du courriel envoyé au cabinet le 4 mars 2016 par le Binôme Employeur – Salarié

« A vos propositions de thèmes, nous souhaiterions ajouter celui du fonctionnement de la CPC métallurgie et de ses 4 sous commissions, ainsi que celui de la diffusion de l'information sur les diplômes créés ou renouvelés (peut-être des outils à développer ensemble).

Et nous ne nous interdirons pas de faire figurer dans notre rapport des propositions portant sur d'autres thèmes. »

Annexe 2 : La réalisation d'un questionnaire en 2 parties par le Binôme Employeur – Salarié :

- Partie 1 « Fonctionnement de la CPC » : 6 chapitres comportant 39 questions
- Partie 2 « Organisation des diplômés et mise en œuvre » : 4 chapitres comportant 29 questions

Améliorer la qualité des diplômés ; Leur adéquation aux besoins du marché du travail

Dans le cadre de l'évaluation de la certification professionnelle (Lettre du 1^{er} ministre du 24 juillet 2015) et de l'Expérimentation du binôme employeur-salarié sur l'élaboration et la rénovation des diplômés (mars 2016),

le Président et Vice-président de la 3^{ème} CPC Métallurgie proposent un questionnaire

aux membres des 4 collèges composant la CPC métallurgie et de ses 4 sous-commissions ainsi qu'aux groupes de travail préparatoires sollicitant des professionnels, des enseignants et inspecteurs,

Les 4 collèges sont ceux des employeurs, des salariés, des représentants des pouvoirs publics, des personnalités qualifiées, soit 40 personnes et leurs suppléants.

Les 4 sous-commissions sont : Travail des métaux, Automobile - Matériel agricole et de travaux publics, Electrotechnique - Electronique – Automatisme et automatique, Aviation

Les réponses aux questions seront adressées au Président et Vice-président de la 3^{ème} CPC Métallurgie qui compileront les réponses, les analyseront pour en proposer une synthèse et des préconisations afin de répondre aux objectifs indiqués ci-dessous.

Il est souhaité que les réponses soient synthétiques : certaines peuvent se limiter à OUI ou NON ou NSPP (ne se prononce pas) ce qui n'empêche pas de formuler un avis ou une proposition pour chaque question. Il est aussi possible de ne répondre que partiellement à ce questionnaire. Les questions posées nous semblent les plus importantes ce qui n'évitent pas d'émettre des avis et propositions complémentaires.

Le Président et Vice-président proposent le déroulement suivant

Présentation lors de la CPC plénière du 3 mai 2016 puis :

- Envoi du questionnaire aux mandatés et personnes des groupes de travail
- Réponses attendues pour le vendredi 10 juin
- Analyse et vision générale
- Premier rapport d'étape pour début juillet

Retour des réponses aux deux adresses en indiquant l'objet : « Enquête CPC3 *votre nom* »

- Président : mpinkus@uimm.com
- Vice-président : alain.dermenjian@fgmm.cfdt.fr

Puis :

- Rencontre ou contact téléphonique avec des répondeurs pour préciser des réponses ou propositions
- Rencontre ou contact téléphonique de personnes et structures concernées par ces diplômés (dont conseillers, orienteurs, prescripteurs)
- Présentation en CPC plénière des résultats de l'enquête
- Rapport final avant le 31 décembre 2016

Objectif général : Améliorer la qualité des diplômés ; leur adéquation aux besoins du marché du travail

Objectifs intermédiaires : Favoriser l'implication des professionnels* et entreprises** dans l'élaboration des diplômés de la 3^{ème} CPC et de ses 4 sous commissions ; Améliorer les mises en œuvre par les enseignants et les entreprises ; Mieux informer les publics ; Améliorer la lisibilité des diplômés et leur mise en œuvre ; Développer les complémentarités et passerelles avec d'autres certifications et dispositifs. (* professionnels exerçant le métier et **généralistes – fonctionnels de l'entreprise)

Les objectifs intermédiaires pointent la question de la coopération avec les multiples acteurs utilisateurs des diplômés dont des référentiels, ainsi que des ressources produites.

Toute décision de création ou rénovation de diplôme doit s'appuyer sur un rapport d'opportunité établi par les professionnels concernés. Jusqu'à présent, ces rapports d'opportunité ont émané de syndicats professionnels ou fédérations de syndicats professionnels tels que SNCT, Fondateurs de France, GICAN, FIEEC, GIFAS, ...

Tout en continuant de s'appuyer sur ces organisations professionnelles, il serait bon dorénavant d'impliquer également les instances paritaires que sont La CPNE, directement ou par le biais des groupes techniques paritaires dont l'observatoire paritaire de la branche qui produit des études sur les métiers, qualifications et secteurs d'activités. Le cas échéant, des études pourraient être commandées pour enrichir l'analyse et préciser les attentes des entreprises.

A termes, la branche devrait cartographier ses métiers et mettre à jour les référentiels de compétences correspondant à ces métiers. Mieux encore, une cartographie interbranches industrielles pourrait être établie, compte tenu du grand nombre de métiers possédés en commun. Cette cartographie et ces référentiels pourraient ainsi servir de base à la construction et l'évolution des certifications professionnelles, que ce soient les diplômes, les titres professionnels et les CQPM/CQPI.

Questionnaire Qualité des diplômes de la 3^{ème} CPC Métallurgie

Nom et prénom du répondeur :

Fonction :

Organisation ou pouvoir public représenté :

Membre de la CPC de quel collège :

Titulaire ou suppléant

et/ou Membre de la sous-commission :

Titulaire ou suppléant

et/ou Membre du groupe de travail :

Année :

Il est souhaité que les réponses soient synthétiques : certaines peuvent se limiter à OUI ou NON ou NSPP (ne se prononce pas) ce qui n'empêche pas de formuler un avis ou une proposition pour chaque question. Il est aussi possible de ne répondre que partiellement à ce questionnaire. Les questions posées nous ont semblé importantes ce qui ne doit pas empêcher d'émettre des avis et propositions complémentaires.

1. Améliorer les modalités de fonctionnement de la CPC

1.1 Les missions des instances de la 3^{ème} CPC

N°	Pour vous....	Avis
110	quelles sont les missions de la CPC ?	
111	et les vôtres dans la CPC ?	
112	quelles sont les missions des sous-commissions ?	
113	et les vôtres dans la sous-commission ?	
114	quelles sont les missions des Groupes de Travail ?	
115	et les missions respectives dans ces GT des différents participants (administration, professionnels, enseignants, P.Q.) ?	
116	quelles sont les missions des Pdt et Vice-Pdt de la 3 ^{ème} CPC métallurgie ?	
117	quelles sont les missions de la DGESCO ? et de la DGESIP (pour les BTS) ?	

1.2 La préparation des réunions

N°	Que pensez-vous de ...	Satis- faisant	à amé- liorer	Avis
120	la convocation : des indications de la date, du lieu, des heures début et fin, du délai de réception/ date réunion ?			
121	la convocation : indications selon la nature des points de l'ODJ (information, présentation, vote) ?			
122	du compte rendu de réunions précédentes ?			
Avant la réunion ...		OUI	NON	
123	Demandez-vous des précisions, des documents ?			
124	Envoyez-vous des propositions, des amendements... ?			

1.3 L'analyse des documents

N°	Comment préparez-vous ?	Avis		
130	Même si vous ne connaissez pas le métier, pouvez-vous contribuer ?			
131	Quelles parties des référentiels regardez-vous prioritairement ?			
132	Avec qui préparez-vous la réunion ? du GT, de la sous-com, de la CPC, des professionnels du métier, autres ?			
133	Comment recueillir l'avis de professionnels ?			
134	Faudrait-il un rapport d'opportunité pour mieux comprendre les enjeux et métiers ?			
135	Faudrait-il davantage d'informations sur la vie du diplôme (effectifs, carte) et sur l'insertion des diplômés ?			
Que pensez-vous ?				
136	de l'utilité d'une information ou formation sur l'ingénierie des référentiels (RAP, RC, critères) ?			
137	De l'organisation des unités et blocs de compétences ?			

1.4 Le déroulement de la réunion

N°	Que pensez-vous ...	Satis- faisant	à amé- liorer	Avis
140	des conditions matérielles ?			
141	de la présentation des documents ?			
142	du contenu des échanges, de la participation, des modalités de vote ?			
143	que pensez-vous du compte			

	rendu ?			
--	---------	--	--	--

1.5 L'organisation générale

	Serait-il utile ...	OUI	NON	Avis
150	d'accéder aux référentiels finalisés ?			
151	de recevoir des informations sur la suite : passage en CSE, parution au JO... ?			
152	un plan de travail : annuel, biennal, triennal ?			
153	un délai obligatoire de revoyure des diplômes ?			
154	de regrouper des CPC ou des domaines de métiers			
155	de créer des liens formalisés entre le CNEE et les CPC ?			
156	de créer des liens formalisés entre CPC EN et CPC Emploi ?			
157	de créer des liens formalisés entre CPC EN et CPN des IUT			
158	de créer des liens formalisés entre CPC EN et GT Paritaire Métallurgie dont son observatoire?			

1.6 Les freins à la participation à la CPC dont celles des professionnels

	Les freins sont-ils liés à ...	OUI	NON	Avis
160	aux délais de remboursement des frais de déplacement ?			
161	à la prise en charge des rémunérations ?			
162	à la méconnaissance des dispositifs de la formation professionnelle ?			
163	Au temps de travail à fournir ? à la charge de travail à fournir ?			
164	autres avis ?			

Autres avis et propositions

2 Améliorer l'organisation des diplômes et leurs mises en œuvre, les complémentarités et passerelles, l'information des publics

2.1 L'organisation et la comparaison des référentiels

entre référentiels...		OUI	NON	Avis
210	Y-at-il homogénéité d'un diplôme à l'autre : entre chapitres ?			
211	La description des activités est-elle satisfaisante ? Si NON pourquoi ?			
212	Le libellé des compétences est-il optimum ? Si NON pourquoi ?			
213	La relation activités-compétences est-elle satisfaisante ? Si NON pourquoi ?			
214	Faut-il des critères d'autonomie en accord avec les critères du Cadre Européen de Certification ? Si NON pourquoi ?			
215	Faut-il des correspondances avec les CQP et Titres professionnels d'autres ministères ? Si OUI, pourquoi ?			
216	Faut-il des correspondances avec des référentiels d'autres pays européens ? Si OUI pourquoi ? Comment les inclure ?			
217	Faut-il établir des passerelles ? Cartographie ? Trajectoires ? Si OUI pourquoi ?			
218	Manque-t-il des niveaux de diplômes, dont avant le niveau V ? Lesquels ?			

2.2 La relation entre savoirs et applications techniques et industrielles

la relation savoirs - applications		Avis
220	est-elle à développer ? Pourquoi ?	
221	si OUI, comment dans les référentiels ?	
222	si OUI, comment dans la mise en œuvre de la formation, dont au retour des PFMP ?	
223	si OUI, comment lors des PFMP en entreprise ? et par qui faire ces suivis ?	
224	Quelles recommandations pour la voie de l'apprentissage ?	
225	Comment utiliser les blocs de compétences ?	
226	Doit-on étendre leur utilisation à la Formation Initiale ?	
227	Comment éviter les décrochages et reconnaître des acquis ?	

2.3 Les missions d'accompagnement des acteurs : enseignants, tuteurs et maîtres d'apprentissage

Les contenus de ces missions		Avis
230	doivent-ils être identiques selon les statuts de l'apprenant ?	
231	Pourquoi selon les statuts ?	
232	Faut-il former les tuteurs et maîtres d'apprentissage ? Comment ?	

2.4 L'information des publics : jeunes, familles, salariés et directions des entreprises

Quelles informations améliorer ?		Avis
240	Les présentations dans les référentiels sont-elles compréhensibles pour les publics ?	
241	Ce qui manque, ce qui serait à ajouter ?	
242	La présentation ONISEP est-elle identique, plus détaillée ?	
Quelles actions envers les conseillers ?		
243	Les conseillers des CIO, Fongecif, Pôle Emploi... sont-ils bien informés et formés ?	
244	Quelles actions proposeriez-vous ?	
245	Comment se joue l'orientation vers les diplômes professionnels de l'Education Nationale ? et ensuite ?	
246	Comment se joue l'orientation vers les certifications CQP et Titres professionnels de l'industrie ?	
247	Comment faire mieux ou autrement ?	

Autres avis et propositions

Annexe 3 : La présentation en 3^{ème} CPC du 3 mai 2016

Améliorer la qualité des diplômes ; Leur adéquation aux besoins du marché du travail

Dans le cadre de l'évaluation de la certification professionnelle (Lettre du 1^{er} ministre du 24 juillet 2015) et de l'Expérimentation du binôme employeur-salarié sur l'élaboration et la rénovation des diplômes (mars 2016),

le Président et Vice-président de la 3^{ème} CPC Métallurgie vont mener une enquête avec les objectifs suivants :

Objectif général : Améliorer la qualité des diplômes ; Leur adéquation aux besoins du marché du travail

Objectifs intermédiaires : Favoriser l'implication des professionnels* et entreprises** dans l'élaboration des diplômes de la 3^{ème} CPC et de ses 4 sous commissions ; Améliorer les mises en œuvre par les enseignants et les entreprises ; Mieux informer les publics ; Améliorer la lisibilité des diplômes et leur mise en œuvre ; Développer les complémentarités et passerelles avec d'autres certifications et dispositifs.

* professionnels exerçant le métier et **généralistes – fonctionnels de l'entreprise

Les objectifs intermédiaires pointent la question de la coopération avec les multiples acteurs utilisateurs des diplômes dont des référentiels, ainsi que des ressources produites.

Ils proposent le déroulement suivant :

- Présentation de l'enquête lors de la CPC plénière du 3 mai 2016
- Envoi du questionnaire aux mandatés et personnes des groupes de travail
- Réponses attendues pour le vendredi 10 juin
- Analyse et vision générale
- Premier rapport d'étape pour début juillet

Retour des réponses aux deux adresses :

- Président : mpinkus@uimm.com
- Vice-président : alain.dermenjian@fgmm.cfdt.fr

Puis :

- Rencontre ou contact téléphonique avec des répondants pour préciser des réponses ou propositions
- Rencontre ou contact téléphonique de personnes et structures concernées par ces diplômes (dont conseillers, orienteurs, prescripteurs et formateurs, enseignants)
- Présentation en CPC plénière des résultats de l'enquête
- Rapport final avant le 31 décembre 2016

Contenus de l'enquête en 2 parties :

- Définition des missions des instances et acteurs dont l'articulation avec le bureau de la CPC (Pdt et VPdt) et du secrétariat ;
- Préparation et déroulement des réunions incluant les échanges entre CPC et sous commissions, la consultation de professionnels par les mandatés ;
- L'organisation générale dont les planifications des travaux, délais de revoyure des diplômes, relations et liens avec d'autres CPC et instances internes à l'Education Nationale et externes ;
- Les freins à la participation des mandatés et professionnels dont la prise en charge des rémunérations, formation à la lecture critique des référentiels et à leur écriture ainsi qu'à l'identification des compétences, unités et blocs.

- Homogénéisation de la présentation des référentiels ;
- Articulation et complémentarité des diplômes professionnels avec les CQP et Titres professionnels (« passerelles réciproques ») et dispositifs légaux (CPF, VAE, blocs de compétences, Cadre Européen de Certification) ;
- Synergies entre les enseignements et les applications industrielles et accompagnement par les acteurs ;
- Développement de l'information contribuant à l'orientation dont fiches d'information, cartographies de parcours (trajectoires, passerelles internes à l'Education Nationale et externes).