

Conclusions du groupe de travail consacré à la rénovation des diplômes professionnels - Volet « enseignement scolaire »

Animateur du groupe : M. Mohamed el Barqioui (UPA)

| | |
|--|-----------|
| I. Contexte | 2 |
| II. Diagnostic : un dispositif existant qui doit être renforcé pour permettre une association suffisante et effective des professionnels à l'adaptation des diplômes 3 | |
| III. Leviers d'action | 5 |
| <i>A. Donner aux professionnels des possibilités équitables et diverses d'investissement dans les processus de concertation.....</i> | <i>6</i> |
| 1. Développer des modalités complémentaires de recueil d'informations auprès des professionnels à l'appui des travaux des CPC..... | 6 |
| 2. Assurer la formation des professionnels destinés à siéger en CPC..... | 6 |
| 3. Valoriser l'implication des professionnels dans les travaux des CPC par la reconnaissance des blocs de compétences développés dans l'exercice de leur mandat et permettant à terme une validation des acquis de l'expérience..... | 7 |
| 4. Dégager des moyens raisonnés et adaptés pour permettre la présence effective de professionnels en CPC et en particulier des salariés en poste sur les métiers visés et des employeurs issus des TPE-PME | 7 |
| 5. Acter une différenciation des profils-types des professionnels à mobiliser selon le format de réunion des CPC | 10 |
| 6. Mettre en place des mécanismes (relecture, etc.) pour rendre plus accessibles les contenus des diplômes au monde professionnel | 10 |
| 7. Associer de droit aux CPC des représentants des comités stratégiques de filières concernées (Conseil national de l'industrie, Commission nationale des services) et des Conseils sectoriels nationaux en cours d'installation dans l'enseignement supérieur | 10 |
| <i>B. Organiser progressivement la transformation digitale des méthodes de concertation : transparence, consultations multicanaux, communication</i> | <i>11</i> |
| 1. Accroître la transparence tout au long du processus | 11 |
| 2. Développer un système de concertation en ligne, en complément des processus existants | 11 |
| 3. Assurer une plus grande publicité aux travaux des CPC | 12 |
| <i>C. Mutualiser les moyens et améliorer la coordination des travaux menés par les CPC placés auprès des différents ministères</i> | <i>12</i> |

I. Contexte

Lors de sa réunion plénière du 3 décembre 2014, le Conseil national éducation-économie a acté le lancement effectif d'un chantier consacré à la rénovation des diplômes professionnels, dans le prolongement direct des décisions de la feuille de route sociale de juillet 2014. Celle-ci ambitionnait d'associer davantage les professionnels au dispositif de conception et de rénovation des diplômes afin de mieux répondre aux besoins en compétences des métiers et des filières.

L'animation du groupe a été confiée à M. Mohamed el Barqioui (Union Professionnelle Artisanale).

Le 14 octobre 2015, des premières recommandations émanant de ce groupe et concernant l'enseignement supérieur ont été adoptées par le CNEE en formation plénière. Y figuraient en particulier un appel à la création de conseils sectoriels nationaux et à la relance des conseils de perfectionnement en vue de favoriser le développement d'un dialogue sectoriel concret dans l'enseignement supérieur, tant au niveau national que territorial.

Ces propositions ont été, pour une large part, reprises par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 3 décembre dernier. Deux conseils sectoriels nationaux – dans le secteur du transport et du numérique – ont été installés courant décembre.

Le groupe de travail souhaite aujourd'hui présenter à l'ensemble des membres du CNEE les **conclusions de la réflexion concernant la rénovation des diplômes professionnels auxquelles il est arrivé sur le volet « enseignement scolaire »**.

Celles-ci ont pour **objectif principal de permettre aux professionnels de terrain de jouer pleinement leur rôle dans le processus d'élaboration des diplômes, au moyen d'un renforcement du dispositif des Commissions professionnelles consultatives (CPC)**.

Ces conclusions prennent la forme d'une liste de *leviers d'action potentiels* répondant à des *défis*.

Ces leviers constituent non pas des « recommandations » au sens strict mais des « **pistes de travail** » **ambitieuses que le groupe souhaite verser au débat, bien qu'ils n'aient pas systématiquement fait l'objet d'un consensus entre l'ensemble des membres du groupe de travail**.

Les implications budgétaires de chacun d'entre eux devraient, par ailleurs, faire l'objet d'une expertise.

Les membres du groupe de travail prennent acte de l'hétérogénéité des points de vues qui s'y sont exprimés et conviennent qu'il appartiendra aux pouvoirs publics, à partir de ce recueil large et ouvert de diverses pistes de travail, d'en vérifier l'acceptabilité, auprès

de l'ensemble des différentes parties prenantes, notamment au travers d'un dialogue approfondi avec les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. De surcroît, un premier examen en plénière du CNEE en janvier dernier a révélé, dans le cadre de la présentation et du recueil des observations sur ce document, des « zones de consensus fort » et des « zones de consensus faibles ».

Ces pistes de travail ont vocation à nourrir la réflexion interministérielle en cours dans le cadre de la mission d'évaluation de la politique de certification professionnelle, laquelle devra remettre au gouvernement ses propositions durant le premier semestre 2016.

Le groupe de travail va poursuivre ses réflexions au travers de l'ouverture d'un troisième chantier : l'accès progressif aux certifications pour des jeunes sortis sans qualification.

II. Diagnostic : un dispositif existant qui doit être renforcé pour permettre une association suffisante et effective des professionnels à l'adaptation des diplômes

Comme évoqué dans les recommandations adoptées sur le volet « enseignement supérieur » le 14 octobre dernier, un dialogue sectoriel et professionnel existe depuis 1972 pour les diplômes professionnels de l'enseignement scolaire et les BTS au travers des Commissions professionnelles consultatives (CPC) placées auprès du ministère chargé de l'éducation nationale.

Les auditions menées par le groupe de travail ont tout d'abord permis de confirmer **l'importance du dispositif des CPC eu égard à sa réelle valeur ajoutée dans le processus d'élaboration des diplômes**. Le principe de la participation des professionnels aux travaux de rédaction des diplômes, les phases d'étude et d'analyse conduites en amont de leur création/rénovation par ces professionnels, les débats au sein des CPC sont autant d'éléments qui renforcent la qualité des diplômes et leur crédibilité auprès du monde économique.

Toutefois, les auditions ont également permis d'identifier les **points de fragilité, d'interrogation ou de difficulté suivants dans le processus actuel de conception des diplômes professionnels conduit au travers des CPC** :

- La représentativité des professionnels mobilisés dans certaines CPC et certains groupes d'experts : équilibre à trouver entre permanents de branches professionnelles et de confédérations et « vrais professionnels » (« gens de métiers »), difficulté de mobilisation de la fonction publique et des associations, problème de disponibilité des salariés et des représentants de TPE-PME (en dehors du cas spécifique de l'artisanat) ; et ce alors que les TPE-PME constituent un vivier considérable d'emplois et que leurs points de vue diffèrent fréquemment de ceux des représentants des grandes entreprises.

- La nature des données disponibles pour la prise de décision et la préparation des dossiers d'opportunité préalable à la création/rénovation de diplôme : difficulté à mobiliser des données prospectives consolidées et partagées, inégale qualité de la production prospective des branches et des régions, difficultés statistiques de suivi des élèves, des apprentis et des jeunes professionnels liées aux différents périmètres des ministères, biais « identitaire » dans les discours de certains professionnels pour qui le diplôme est un objet symbolique, pour partie constitutif de l'identité d'un métier, de son avenir ou de sa disparition.
- La difficile coordination entre les travaux des différentes CPC des ministères (éducation nationale, agriculture, emploi et, depuis 2002, santé, affaires sociales, culture, jeunesse et sport), malgré la participation de représentants des différents ministères aux CPC du MENESR et, à l'inverse, la participation de représentants du MENESR aux CPC des autres ministères.
- L'existence « d'angles morts », notamment pour les fonctions supports (administratif, comptabilité, etc.) : difficultés spécifiques d'identification de représentants et de collecte de données sur l'évolution de certains métiers (conséquence de l'organisation parfois tubulaire de la représentation des professionnels).
- Des interrogations sur la structuration des diplômes, notamment face au défi de la transversalité et de la transférabilité des compétences, renvoyant à une nécessaire conciliation entre prise en compte des spécificités sectorielles d'exercice d'un métier et facilitation des mobilités professionnelles, au regard de trajectoires de moins en moins linéaires et de mutations économiques à fort impact sur les besoins en compétences ;
- La contestation par certains professionnels de diplômes dans lesquels ils ne reconnaissent pas suffisamment leur métier, phénomène qui peut notamment s'expliquer pour les raisons suivantes :
 - o Des différences en termes d'approche pour construire l'identité des diplômes : l'accent mis sur les « process » présentant l'avantage de mieux souligner la transférabilité des compétences entre différents secteurs, tandis qu'il peut aussi être choisi de mettre l'accent sur le « produit » (ex : le lait, le cuir) qui est quant à lui plus lisible et rassembleur pour les professionnels des secteurs considérés.
 - o Le « jargon » parfois utilisé.
 - o Les référentiels des diplômes professionnels ne sont pas et n'ont pas vocation à être des fiches de poste. Les diplômes professionnels ne sont pas des certificats de qualification professionnelle (CQP), certifications professionnelles délivrées au nom des branches professionnelles. Les deux types de certifications ont des finalités différentes : les diplômes professionnels sont des certifications nationales, valables sur tout le territoire, et ils recouvrent des compétences larges, transférables, permettant l'adaptabilité à différents types d'entreprises ou d'organisations. Ces compétences recouvrent des compétences

professionnelles mais aussi générales, dans la mesure où il s'agit de diplômes d'Etat devant permettre l'insertion professionnelle, mais aussi la formation du citoyen et la poursuite d'études.

- Une tension entre les activités réelles de celles et ceux qui exercent un métier et les activités décrites dans les référentiels, fruits d'une négociation au sujet des attendus d'un métier, d'autant que les activités réelles, pour un même métier, peuvent aussi être différentes sur le territoire, selon les types d'entreprises, leur taille, leur organisation.
- L'absence de consultation ou d'information systématique des CPC sur :
 - les recommandations produites par le ministère (Inspection générale de l'éducation nationale) quant au contenu et à l'organisation des formations correspondant aux certifications discutées en CPC, et sur lesquels peuvent s'appuyer par la suite les enseignants ;
 - la régulation et la programmation de la cartographie de l'offre de formation, qui relèvent de la compétence des Régions en association avec les recteurs.

Un consensus s'est dégagé au sein de groupe, autour de la **nécessité de travailler à une amélioration du dispositif, sans toutefois remettre en cause son économie globale.**

III. Leviers d'action

C'est pour répondre à une partie des défis soulevés par ces constats que la grande conférence sociale avait proposé une expérimentation consistant à confier à un binôme salarié/employeur, au sein des CPC, la charge de la rédaction du référentiel des activités et du référentiel de certification pour les compétences professionnelles.

Toutefois, au vu des difficultés nombreuses évoquées dans la mise en place de l'expérimentation du binôme salarié-employeur, et sans pour autant préjuger de son résultat, il a semblé important au groupe de travail d'envisager sans attendre des réponses alternatives aux difficultés identifiées ci-dessus.

Ces réponses prennent en compte la valeur d'usage spécifique et la valeur symbolique – très largement reconnue dans le groupe de travail - du diplôme, délivré par le ministère chargé de l'éducation nationale, au regard non seulement d'enjeux d'insertion professionnelle mais aussi d'élévation générale du niveau de connaissances, de culture et de compétences et de préparation à la poursuite d'études. L'importance de mettre en avant la complémentarité plutôt que la concurrence entre les différentes certifications existantes, accessibles par la formation initiale, la formation continue, la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), a également fait l'objet d'une attention soutenue.

Le groupe de travail « rénovation des diplômes professionnels » du CNEE souhaite verser au débat une pluralité de leviers d’actions envisageables pour relever les 3 grands défis suivants :

- Donner aux professionnels des possibilités équitables et diverses d’investissement dans les processus de concertation ;
- Organiser progressivement la transformation digitale des méthodes de concertation : transparence, consultations multicanaux, communication ;
- Mutualiser les moyens et améliorer la coordination des travaux menés par les CPC placées auprès des différents ministres.

A. Donner aux professionnels des possibilités équitables et diverses d’investissement dans les processus de concertation

Au sein de ce premier levier d’actions, différentes pistes de travail, non exclusives, ont été envisagées. Elles ont pour principal objectif de renforcer la disponibilité, pour la participation aux CPC, de salariés en poste sur les métiers visés et d’employeurs de TPE-PME dont on observe que, en dehors du cas spécifique de l’artisanat, la présence effective en CPC est insuffisante.

1. Développer des modalités complémentaires de recueil d’informations auprès des professionnels à l’appui des travaux des CPC

Afin de nourrir les travaux des groupes d’experts des CPC, il conviendrait d’élargir le recours à des modalités additionnelles de recueil d’informations, notamment auprès de professionnels non nécessairement mandatés par les organisations syndicales d’employeurs ou de salariés :

- groupes-miroirs ;
- auditions ;
- focus groupes décentralisés ;
- consultations électroniques (cf. C.) ;
- ...

Il s’agirait ici simplement de procéder, sous le contrôle des membres des CPC, y compris membres des organisations syndicales d’employeurs et des organisations syndicales salariés, à un recueil d’informations.

2. Assurer la formation des professionnels destinés à siéger en CPC

Dans l’objectif de faciliter la participation de l’ensemble des professionnels aux CPC ou aux groupes d’experts, il serait utile de veiller à ce que ceux-ci puissent bénéficier de formations, en présentiel ou au moyen d’outils numériques.

Cette mission pourrait être **assurée de manière mutualisée** pour l’ensemble des CPC placées auprès des différents ministères.

3. *Valoriser l'implication des professionnels dans les travaux des CPC par la reconnaissance des blocs de compétences développés dans l'exercice de leur mandat et permettant à terme une validation des acquis de l'expérience*

L'art. L. 6112-4 du code du travail (modifié par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen) dispose que : « Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification ».

Cette nouvelle disposition législative du code du travail ouvre des pistes pour penser les parcours syndicaux. L'enjeu est bien de **permettre aux mandatés par une organisation syndicale de salariés de valider des certifications, enregistrées au RNCP, qui visent non pas à exercer un mandat syndical, mais à valoriser des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un mandat, par exemple, au sein d'une CPC, en vue d'assumer tel ou tel emploi dans le secteur privé ou public.** En ce sens, l'exercice d'un mandat syndical est appréhendé comme une étape au sein d'un parcours professionnel qui peut être dynamique et ascendant.

Sachant que certains membres de groupes d'experts ne sont pas mandatés par une organisation syndicale, **cette disposition devrait pouvoir bénéficier aux salariés participant aux travaux des CPC en dehors de l'exercice d'un mandat syndical.**

4. *Dégager des moyens raisonnés et adaptés pour permettre la présence effective de professionnels en CPC et en particulier des salariés en poste sur les métiers visés et des employeurs issus des TPE-PME*

Les travaux du groupe ont permis de mettre à jour une difficulté particulière liée à la représentativité des professionnels mobilisés dans certaines CPC et certains groupes d'experts. Le problème de la disponibilité des salariés et des représentants de TPE-PME (en dehors du cas spécifique de l'artisanat) a été souligné à maintes reprises ; et ce alors que les TPE-PME constituent un vivier considérable d'emplois et que leurs points de vue diffèrent fréquemment de ceux des représentants des grandes entreprises.

Si la nécessité de se donner les moyens de permettre à tous de participer équitablement aux processus de concertation est unanimement partagée, différentes « pistes de travail » sont apparues pour répondre à ce défi, sans pour autant faire l'objet d'un consensus entre l'ensemble des membres du groupe de travail. Ces axes de réflexion sont toutefois reproduits dans l'encadré ci-après.

Un axe de proposition en revanche plus consensuel au sein du groupe a trait aux frais de déplacement. L'article 8 de l'arrêté du 20 août 2012 modifié relatif aux CPC instituées auprès du ministre chargé de l'éducation nationale prévoit que les fonctions des membres des CPC donnent lieu au paiement d'indemnités pour frais de déplacement dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur. Cette indemnisation est aujourd'hui assurée par les académies, en fonction du lieu de domiciliation des membres. Si, dans certains cas, les académies s'organisent pour avancer les frais, cette pratique n'est pas généralisée et cette situation peut être de nature à constituer un frein réel à la participation des professionnels, et en particulier des représentants des salariés. Afin de favoriser leur participation aux travaux des CPC, il serait utile de recommander à l'ensemble des académies de pratiquer l'avance des frais de déplacements, et ce de manière systématique.

Pistes de travail ayant fait l'objet de débats

Par principe, les fonctions de membres des CPC sont exercées à titre gracieux comme l'indique l'article 8 de l'arrêté du 20 août 2012 modifié relatif aux CPC instituées auprès du ministre chargé de l'éducation nationale. Pour les représentants salariés, les fonctions de membres de CPC peuvent donner lieu à autorisations d'absence (cas 1) ou congé (cas 2) et au maintien du salaire.

Différentes solutions ont été discutées en groupe de travail pour relever le défi de la libération du temps et de la compensation des efforts particuliers effectués par certains au bénéfice de tous, et ce plus particulièrement concernant les représentants employeurs comme salariés des TPE-PME (hors artisanat).

- *Prévoir un crédit supplémentaire d'heures de délégation créé spécifiquement pour permettre aux représentants salariés de siéger en groupe d'expert et en CPC ?*

Cette piste consisterait à reconnaître la participation des salariés aux travaux des CPC, assumant un mandat de représentant du personnel, comme ouvrant droit à un nombre d'heures de délégation supplémentaire ;

- *Réduire la charge revenant aux employeurs en prévoyant un mécanisme de « compensation » des absences des salariés dues aux travaux des CPC ? (cas 1)*

Dans le cas de l'autorisation d'absence, le salaire maintenu assorti des cotisations sociales obligatoires est à la charge de l'employeur. Celui-ci assume ainsi, seul, les charges relevant d'une mission d'intérêt général au sein de son secteur économique. Les entreprises ont certes un intérêt partagé à ce que des professionnels soient impliqués dans l'élaboration des diplômes (point de vue macroéconomique), mais elles peuvent avoir un intérêt économique à ce que les professionnels mobilisés ne soient pas leurs propres salariés puisque ceux-ci seraient nécessairement amenés à être temporairement absents de leur poste de travail (point de vue microéconomique). C'est particulièrement le cas des TPE ou des PME. Pour réduire les effets de ce fossé entre intérêts macro et micro des employeurs, et favoriser la participation des salariés, il serait envisageable de prévoir un mécanisme de prise en charge, notamment sur fonds publics ou de la formation professionnelle, d'une compensation financière de tout ou partie des salaires correspondants à la durée de mobilisation des salariés dans le cadre des CPC.

- *Poser les fondements d'un droit opposable à l'autorisation d'absence avec maintien de rémunération pour participer aux travaux des CPC ? (cas 2)*

Dans le cas du congé posé pour participer aux CPC par le salarié, celui-ci assume seul une mission d'intérêt général sur son temps personnel. L'employeur n'assume aucun surcoût. Cet état de fait, consistant à ce qu'un salarié participe à une mission présentant un intérêt économique et social, sur son temps personnel, n'est pas satisfaisant non seulement au regard des conditions de mise en œuvre du dialogue social mais aussi au regard de la volonté, maintes fois réaffirmée, que les professionnels « gens de métiers », soient réellement mobilisés lors des opérations de création et de rénovation des diplômes. Certains membres du groupe de travail soulignent qu'il pourrait être souhaitable de considérer la participation des salariés aux travaux des CPC comme ouvrant un droit opposable à une autorisation d'absence et à un maintien de la rémunération par l'employeur, et ce, que le salarié soit membre ou non d'une institution représentative du personnel. Cette piste de travail pourrait s'articuler avec le mécanisme de prise en charge notamment sur fonds publics ou de la formation professionnelle, évoqué au point précédent.

5. *Acter une différenciation des profils-types des professionnels à mobiliser selon le format de réunion des CPC*

- En formation plénière, est souhaitée la mobilisation de « représentants généralistes » employeurs et salariés, dotés d'une mémoire des dossiers et d'une vision transversale. Leur principale fonction, politique, est d'assurer un relais ascendant et descendant de l'information avec les acteurs professionnels de la branche qu'ils représentent.
- En groupe d'experts, est en revanche souhaitée la mobilisation de professionnels qui soient des « gens de métier » dans une logique de représentation « à la mission ».

6. *Mettre en place des mécanismes (relecture, etc.) pour rendre plus accessibles les contenus des diplômes au monde professionnel*

- Faire de la fiche RNCP un médiateur plus usité qu'il ne l'est actuellement. Travailler pour cela avec la CNCP à l'évolution de la présentation des fiches en fonction notamment des enjeux actuels de transversalité, de mobilité et de sécurisation des parcours professionnels.
- Diffuser des recommandations rédactionnelles à l'attention des chefs de projets et des groupes d'experts des CPC.

7. *Associer de droit aux CPC des représentants des comités stratégiques de filières concernées (Conseil national de l'industrie, Commission nationale des services) et des Conseils sectoriels nationaux en cours d'installation dans l'enseignement supérieur*

Afin d'irriguer les réflexions des CPC à l'aide des travaux portés par les filières, et dans le prolongement de l'avis rendu par la section Emploi et compétences du Conseil national de l'industrie (CNI) en octobre 2015, il conviendrait d'associer de droit aux CPC des représentants des comités stratégiques de filière (CSF) du CNI ou des structures similaires en cours de création au sein de la Commission nationale des services (CNS).

Il serait également pertinent, en vue de garantir la bonne articulation de la réflexion avec les travaux menés dans le champ des diplômes de l'enseignement supérieur, d'intégrer aux CPC des représentants des conseils sectoriels nationaux, nouveaux espaces de dialogue sectoriel entre les acteurs de l'enseignement supérieur et les acteurs socio-économiques à l'échelle nationale (en cours d'installation).

B. Organiser progressivement la transformation digitale des méthodes de concertation : transparence, consultations multicanaux, communication

1. Accroître la transparence tout au long du processus

- Publier en ligne les **ressources documentaires des CPC sur un site interministériel dédié et accessible à tous** :
 - Ordres du jour
 - Contrats d'études prospectives et autres études
 - Dossiers d'opportunité
 - Projets de référentiels
 - Compte-rendu de réunions

Ce site devrait être aisément identifiable par les professionnels.

Exemple : « **fabrique-des-diplomes.gouv.fr** »

Certaines ressources produites par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), le Réseau emploi Compétences (REC), les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) ou les observatoires de branches pourraient également y être mises à disposition.

- Publier l'« **empreinte collaborative** » de chaque diplôme pour mettre en évidence l'association des professionnels à leur élaboration, s'inspirant du dispositif d'« empreinte législative » qui permet, au niveau des institutions européennes, de suivre les actions d'influence à toutes les phases d'un processus de décision en publiant la liste de l'ensemble des partenaires rencontrés.

2. Développer un système de concertation en ligne, en complément des processus existants

- Instaurer, dans le cadre d'une expérimentation, une phase de consultation en ligne ouverte pendant une durée limitée (à définir) sur les projets de Référentiels d'Activités Professionnelles et les Référentiels de compétences, avant soumission aux plénières des CPC.

Pour permettre l'efficacité et l'effectivité du processus de consultation, une bonne information des professionnels concernés devra alors être prévue. De même, une réflexion spécifique quant aux méthodes à retenir pour l'organisation des consultations devra être menée.

Une synergie avec les travaux engagés par le Conseil national du numérique en vue de permettre la mise en place d'une plate-forme *open source* de consultation publique pourrait être envisagée.

3. *Assurer une plus grande publicité aux travaux des CPC*

- Annoncer systématiquement à la presse spécialisée des branches/filières concernées les créations/rénovations de diplômes.
- Mobiliser les branches professionnelles concernées pour qu'elles diffusent des messages d'information à leurs membres sur les processus de création/rénovation en cours.

C. Mutualiser les moyens et améliorer la coordination des travaux menés par les CPC placés auprès des différents ministères

L'exigence de coordination renforcée des travaux conduits par les CPC fait d'ores-et-déjà l'objet d'une attention particulière au sein des différents ministères concernés. Cette dynamique gagnerait aujourd'hui à être confortée et consolidée.

Plusieurs modalités de mise en œuvre sont envisageables, et sont pour partie fonction de l'évolution des missions de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui sera retenue par le gouvernement à l'issue de la mission d'évaluation des politiques publiques en cours.

Une option particulièrement intéressante réside en **l'adoption d'un protocole ou d'une feuille de route commune aux différents ministères, auprès desquels sont placés des CPC, programmant les actions à réaliser de manière conjointe et les moyens à mettre en commun.**

Le document évoqué ci-dessus, prenant appui sur la coordination déjà existante entre les ministères concernés notamment dans le cadre de groupes de travail, pourrait **en particulier viser la réalisation des objectifs suivants :**

1. ***Elaborer une culture commune*** entre l'ensemble des acteurs des CPC ;
2. ***Mieux traiter des questions de transversalité et de transférabilité des compétences***, notamment dans le contexte de l'introduction des blocs de compétence ;
3. *Assurer la formation des professionnels destinés à siéger en CPC ;*
4. ***Prévoir des commandes conjointes d'étude d'analyse de l'activité et des compétences*** en particulier lorsqu'elles nécessitent une approche commune à plusieurs Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et/ou Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) ou encore pour pallier l'actuelle hétérogénéité des productions ;

5. ***Mettre l'accent sur la problématique spécifique aux fonctions supports ou métiers transversaux ;***
6. ***Elaborer des référentiels d'activités professionnelles partagés entre différents secteurs et différents certificateurs ;***
7. ***Assurer la publicité et la transparence des travaux (cf. C.) ;***
8. ***Généraliser le recours à des analyses d'opportunité portant sur l'ensemble des niveaux de diplômes d'une même filière, et non plus sur un seul diplôme. Ce travail sur un continuum de plusieurs niveaux de qualification permettrait de mieux prendre en compte la part des effectifs de chaque formation qui se dirige non pas vers l'insertion professionnelle mais vers la poursuite d'études, et de favoriser la capitalisation et la synthèse des données entre certificateurs.***

De manière transversale aux 8 points ci-dessous, le protocole (ou la feuille de route) devra prendre en compte l'enjeu d'articulation entre les travaux des CPC et des conseils sectoriels nationaux (CSN), en cours de structuration pour l'enseignement supérieur.

Le contenu de ce protocole pourrait être discuté avec les professionnels, au travers de l'organisation d'une **réunion annuelle des co-présidents de CPC, de Commissions pédagogiques nationales des IUT et de CSN de l'enseignement supérieur.**

La réalisation des objectifs précités suppose **l'octroi de moyens** permettant notamment de passer commande d'études qualitatives et quantitatives, consistant à décrire un état des lieux ou se situant sur un registre prospectif.