

Certification et validation pour les emplois dans les services

Repères

Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales,
Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche,
Ministère des Sports,
Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité
Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle

Personnes qui ont contribué au présent document :

Oliviers DARGNIES,
pour le ministère de l'Écologie et du Développement durable

Michel DEBOST,
pour le ministère de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure et des Libertés locales

Jacqueline GORGUE, Laurent WILLEMANN,
pour la Direction de l'action sociale du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité

Jacques GUIGUE, Françoise LEBALLE, Patrice AZAN, Agnès LUCAS-REINER,
pour le CNFPT

Françoise AMAT, Annie VERNET (DGEFP),
Jacqueline LITVIN et Philippe ROMAN (DEAT de l'AFPA),
pour le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (DGEFP)

Youcef ELMEDDAH, Claudine LEVY, Gilbert PESCATORY,
pour le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales

Françoise CHAUDENSON et Georges ROSEVEGUE,
pour le ministère de la Culture

Claudine RENOUE-FAGES,
pour le ministère de la Justice

François ESCOUBE, Claudine COLI,
pour le ministère du Tourisme

Michel ARIBAUD, Édith KIRSCH et Brigitte TROCME (DESCO),
Brigitte DUMAS, Jean-Michel HOTYAT (DGS),
pour le ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche

Magali ANDRIER, Anne DAMBEZA-MANNEVY et Marie-Claude PUYO,
pour le ministère des Sports

Michel ABERLEN,
pour le suivi des travaux en lien avec la Cellule nationale Emplois-Jeunes.

- Thème I - Plate-forme Ile-de-France : Marie-Hélène RAMBAUD
- Thème II - Plate-forme Bretagne : Marie Claude DERSOIR
- Thème III - Plate-forme Languedoc-Roussillon : Martine MICHEL-DEBERGHES
- Thème IV - Plate-forme Picardie : Jean BUFFENOIR et Nicole LAMBOUR
- Thème V - Plate-forme Rhône-Alpes : Michel ARNOULD
- Thème VI - Plate forme PACA : Mireille CHOLLET
- Thème VII - Plate-forme Limousin : Christine GENDRE-BERGERE

Groupe coordonné par **Anne-Marie CHARRAUD**

Document réalisé avec la contribution de la Commission nationale de la certification professionnelle
Maquette et mise en page : Kronos-Paris

En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

© Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Paris, 2004

Préambule

Ce document sur la certification et la validation des acquis est le fruit d'un travail réalisé par un **groupe interministériel** qui se réunit depuis novembre 1998 dans le cadre de l'appui et l'animation des processus de professionnalisation du programme « *Nouveaux services-emplois jeunes* ». C'est la raison pour laquelle les champs professionnels décrits ici ne concernent que les services.

Cette publication marque l'aboutissement de l'un des axes des actions menées en direction des employeurs et des jeunes inscrits dans le programme et portées par la Cellule nationale, qui s'est constituée dès le mois de juin 1998, sous l'impulsion de la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Une première version de ces « repères » a été publiée en avril 2000 et l'intérêt qu'elle a suscité a conduit à en envisager une réactualisation et une diffusion plus large bien que les informations qu'elle contient ne porte pas sur l'ensemble des champs professionnels de notre économie.

Ce document ne vise pas le grand public.

Il est essentiellement destiné aux professionnels et relais. En effet, les processus de certification et de validation des acquis sont complexes et les informations qui leur sont relatives impliquent leur utilisation par des professionnels avertis.

Sommaire

Introduction

Des informations à usages ciblés	9
Des informations volontairement sélectives	10
Les apports de la loi de Modernisation sociale	11

Présentation des dispositifs des ministères délivrant des certifications officielles

Préambule	17
Systèmes de validation des acquis et de certification du :	
- Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales	19
- Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche (enseignement secondaire)	25
- Ministère des Sports	31
- Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (secteur Travail)	39
- Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (secteur Affaires sociales)	43
Accès à la Fonction publique territoriale avec la prise en compte des expériences individuelles (ouverture d'une troisième voie de concours)	45

Offre de certifications et qualifications accessibles aux jeunes du programme - Synthèse des travaux - Octobre 2001

Préambule	51
Premières conclusions globales	53
Thème I - Développement local du sport, des loisirs et du tourisme	57
Thème II - Soutien et professionnalisation des structures associatives	61
Thème III - Prévention et sécurité du cadre de vie	65
Thème IV - Accompagnement social et médico-social des personnes et des familles	69
Thème V - Protection et valorisation de l'environnement	73
Thème VI - Développement local de la culture et de «l'éducation» (dont l'éducation populaire)	77
Thème VII - Développement d'autres services Sous-thème : services à finalité économique	81
Thème VII - Développement d'autres services - Sous-thème : nouvelles technologies	85

Présentation de l'offre de certification actuellement accessible en fonction de la finalité des services rendus et classés en 7 thèmes

Préambule	89
Thème I - Développement local du sport, des loisirs et du tourisme	91
Thème II - Développement et professionnalisation des structures associatives	99
Thème III - Prévention et sécurité du cadre de vie	107
Thème IV - Accompagnement social et médico-social des personnes et des familles	115
Thème V - Protection et valorisation de l'environnement	127
1. Filière prévention et traitement des pollutions	127
2. Filière valorisation des espaces naturels et des espaces verts	134
Thème VI - Développement local de la culture et de «l'éducation» (dont l'éducation populaire)	141
Thème VII - Développement d'autres services	143
1. Services mettant en jeu les techniques informatiques dans le cadre des entreprises ou des collectivités	143
2. Services visant le développement économique ou social d'un espace territorial	145

Annexes :

Annexe 1 : Présentation de l'Attestation d'activités	149
Annexe 2 : Mode d'emploi pour l'établissement d'une attestation d'activités	151
Annexe 3 : Glossaire	159

Introduction

Introduction

Ces «repères pour la certification et la validation des acquis» correspondent à une mise à jour d'une première édition proposée en avril 2000. Ils visent à procurer une instrumentation aux professionnels chargés d'apporter un appui aux jeunes et aux employeurs impliqués dans le programme «Nouveaux services-emplois jeunes». On rappellera d'abord que les informations qu'il contient n'ont rien de spécifique aux bénéficiaires du programme. Elles recensent les possibilités de certification et de validation d'acquis telles qu'elles existent actuellement pour toute personne candidate quel que soit son statut (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, indépendants...).

Le paysage français de la certification se caractérise par la complexité de son offre. Plusieurs autorités ont été désignées par l'État et les partenaires sociaux pour attester qu'un individu possède des acquis, des capacités et des compétences pour exercer certaines activités ou occuper certains emplois. Ce sont des ministères, des institutions et les partenaires sociaux de branches.

Ce document ne vise pas le recensement de la totalité des certifications établies par ces autorités. Un choix a été fait dans le sens d'une sélection des types de certifications pouvant apporter des réponses à des demandes spécifiques des bénéficiaires du programme. C'est pourquoi les éléments décrits se rapportent essentiellement au champ des services. Ont été privilégiées les convergences des activités identifiées dans le programme avec les activités des emplois visés par les certifications déjà en place.

L'information proposée constitue un point de repère **daté** qui devrait subir des évolutions à plus ou moins court terme avec l'émergence de nouvelles certifications ou de nouveaux contenus et de la mise en place de modalités nouvelles de validation des acquis.

Ces «repères» comprennent :

- une information générale par ministère sur les dispositifs mis en place pour délivrer leurs certificats (dispositifs auxquels devraient s'inscrire les jeunes en formation continue et dispositifs prenant en compte les acquis de l'expérience) ;

- une analyse globale de l'offre de certification par thème, effectuée suite à des travaux réalisés avec l'ensemble des acteurs concernés par le programme pour rendre compte d'activités et de qualifications développées par les jeunes du programme classées en sept thèmes et publiée par le ministère en charge du travail au nom de la Cellule nationale interministérielle en avril 2001. Cette analyse est proposée ici pour mettre en perspective l'offre actuelle de certification et une demande potentielle de certification ou de valorisation des acquis pouvant être formulée par les jeunes ou leurs employeurs ;

- une information thématique permettant un recensement synthétique de l'offre de certification classée en 7 thèmes définissant 7 finalités des services rendus à travers les activités réalisées par les jeunes.

Des informations à usages ciblés

Ces «repères pour la certification et la validation des acquis» sont un support d'information dans le cadre d'un processus d'orientation où se définit un projet professionnel qui pourrait éventuellement comprendre un parcours de formation. Ils permettent en effet de situer l'offre de certification actuellement existante pouvant **se rapprocher** du projet du candidat dans la mesure où celui-ci recherche une certification.

Il faut s'attendre en effet, de la part des jeunes inscrits dans ce programme, à une demande de lisibilité de leurs acquis autant sur le marché du travail qu'en matière de formation dans des perspectives de mobilité interne ou externe. Elle s'exprime en termes de « reconnaissance » des compétences ou de la qualification sur trois registres :

- accès à un emploi identifié dans les conventions collectives de l'entreprise et/ou de la branche ;
- accès à un concours permettant l'entrée dans un corps de la fonction publique, hospitalière ou territoriale ;
- accès à une certification délivrée par une autorité nationale désignée par un ministère et/ou les partenaires sociaux.

L'information présentée ici vise à répondre à un questionnaire lié à ce troisième registre. Il répertorie les certifications existantes en novembre 2002.

Toutefois, il convient de rappeler que tous les acquis des bénéficiaires du programme n'entrent pas dans ce cadre et n'ont pas à être systématiquement « certifiés ». Par ailleurs les nouvelles qualifications qui auront pu émerger à travers le développement de ce programme pourront dans certains cas faire l'objet de certifications rénovées ou nouvelles ; mais elles ne font pas toutes et ne feront pas systématiquement l'objet d'une certification par une autorité nationale. La construction des certifications relève d'un processus complexe qui s'inscrit dans un processus plus large de négociations entre partenaires sociaux et institutionnels lorsque la reconnaissance de l'existence de services nouveaux et de qualifications nouvelles aura elle-même déjà été établie. Ce type de démarche s'inscrit dans une durée qui, par ailleurs, constitue l'une des garanties de la crédibilité et de la fiabilité des certifications délivrées.

La complexité de l'information présentée et son utilisation impose **un usage de ce document par des professionnels avertis.**

Les certifications décrites ne sont pas les seuls modes de « reconnaissance » possibles et attendus. **Ces données viennent en complément d'un conseil** qui ne peut être apporté qu'au cas par cas en fonction des projets des personnes concernées et seulement après un examen de leur « histoire » particulière.

Dans le contexte du programme, **les processus de professionnalisation** concernent à la fois les **activités** exercées dans les emplois eux-mêmes, les **jeunes** qui les occupent et les **structures** ayant embauché les jeunes. Ces trois composantes sont liées l'une à l'autre et la validation de l'expérience vécue par un jeune comme sa « professionnalisation » impliquent que ces trois dimensions soient prises en compte simultanément. Une proposition d'appui pour identifier un tel processus est présentée en annexe à travers une démarche et un support méthodologique : l'Attestation « d'activités ». Ils ont été élaborés par le groupe de travail chargé de la réalisation du présent document et les plates-formes régionales de professionnalisation (annexe 1).

Les descriptifs des certifications rendent compte des conditions de leur accès (parcours de formation, modalités d'évaluation et de validation, prise en compte de l'expérience professionnelle notamment). Ces informations permettent d'argumenter les contenus des projets et les choix possibles pour leur réalisation. On rappellera que les équivalences entre diplômes ou titres français n'existent pas dans notre contexte réglementaire et législatif. En revanche des mécanismes de dispense de formation ou d'épreuves sont mis en place entre eux par les ministères qui les délivrent. Lorsqu'il en existe, ceux-ci sont indiqués dans les tableaux de synthèse des fiches thématiques.

Des informations volontairement sélectives

L'importance de la collecte à effectuer pour rendre compte de l'offre de certification et de validation des acquis dans l'ensemble de ces sept thèmes a conduit le groupe à focaliser son attention sur un sous-ensemble défini ci-après.

Au niveau des informations nationales :

- N'entrent dans le champ que les diplômes professionnels.
- Ne sont prises en compte que les certifications **délivrées par des ministères**. Ne sont pas pris en compte ici les titres homologués délivrés par des organisations privées ou consulaires, ni des certifications de qualification professionnelle délivrées par les commissions paritaires nationales pour l'emploi des branches.
- N'ont pu être repérées **les certifications universitaires**. L'hétérogénéité et la dispersion de cette information n'a pas permis leur recensement pour la réalisation du présent document. On rappellera qu'il existe plus de 10 000 certifications universitaires. Celles-ci font l'objet actuellement d'une identification dans le cadre d'un système européen de collecte d'information (NARIC).

Par ailleurs la mise en place du **Répertoire national des certifications professionnelles** par la nouvelle Commission nationale de la certification professionnelle créée par la loi de Modernisation sociale devrait désormais servir de relais et remplacer ce document.

Ne seront prises en compte que les informations ayant fait l'objet d'un document réglementaire (arrêté ou convention officielle).

Pourraient faire partie d'une **information régionale spécifique complémentaire** :

- les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) pour le ministère en charge de l'éducation nationale ;
- certains certificats de spécialisation d'initiative locale pour le ministère en charge de l'agriculture ;
- certains diplômes d'État sportifs à valeur nationale délivrés par le ministère en charge de la jeunesse et des sports préparés dans certaines régions.

***Indication pratique** : dans les fiches thématiques, les diplômes, titres ou certificats sont désignés sous leur sigle abrégé (ex.: CAP pour Certificat d'aptitude professionnel). La signification de ces sigles est développée dans les textes de référence des fiches de chaque ministère qui les délivre.*

On rappellera enfin que l'un des grands principes préconisé par l'ensemble des membres constitutifs de la Cellule nationale de professionnalisation et plus particulièrement les ministères ayant collaboré à cet ouvrage réside dans le fait que :

Les certifications et les dispositifs de validation des acquis sont les mêmes pour les jeunes inscrits dans le programme que pour toutes les autres personnes quel que soit leur statut (demandeurs d'emploi, salariés en contrat aidé ou non, apprentis). Ce principe vise à assurer la validité et la crédibilité des certifications délivrées dans tous les espaces de mobilité possibles, en interne comme en externe au programme. Il est déterminant d'inscrire la professionnalisation et la pérennisation, pour toutes les parties prenantes, dans une dynamique partagée.

Les apports de la loi de Modernisation sociale

La loi de Modernisation sociale du 7 janvier 2002 modifie sensiblement les modalités d'accès des jeunes du programme à la certification au même titre que l'ensemble des personnes salariées ou non voulant s'engager dans un parcours de validation de ses acquis d'expérience.

La mise en application de cette loi suppose la publication de décrets à cet effet et un aménagement relativement conséquent de la part des structures chargées de la validation des acquis individuels et délivrant des certifications.

Huit décrets permettent l'application de cette loi :

- Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements de l'enseignement supérieur ;
- Décret n° 2002-529 du 16 avril 2002 relatif à la validation des études supérieures en France et à l'étranger ;
- Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience dans un cadre général ;
- Décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif à la création d'un « répertoire national des certifications professionnelles » ;
- Décret n° 2002-617 du 26 avril 2002 relatif à la création d'une « commission nationale de la certification professionnelle » ;
- Décret n° 2002-795 du 3 mai 2002 relatif au « Congé pour validation des acquis de l'expérience » ;
- Décret n° 2002-1459 du 16 décembre 2002 relatif à la prise en charge par les employeurs des actions de VAE ;
- Décret n° 2002-1460 du 16 décembre 2002 relatif au contrôle des organismes qui assistent des candidats à une VAE.

Depuis avril 2000 des évolutions importantes ont marqué les dispositifs décrits dans les « repères » provisoires publiés alors. Ces évolutions sont indiquées dans les fiches des ministères mais on notera que **la mise en place de ces dispositifs intégrant les principes de la loi ne sera pas immédiatement opérationnelle** et que sans doute il faudra attendre 2003 pour en avoir les effets concrets pour tous les ministères, voire plus tard pour d'autres « valideurs ».

Les grands principes de cette loi concernent trois aspects :

1 - **Une modification substantielle des dispositions de validation des acquis de l'expérience** par rapport à la loi de 1992¹. Sa teneur essentielle porte sur les points suivants :

- la mise en place de la VAE concerne désormais toutes les certifications (diplômes, titres comme certificats de branches) ;
- la durée de l'expérience est ramenée à **trois ans** au lieu de cinq auparavant. Toutefois la nature de cette expérience devient une clé de lecture essentielle pour déterminer la recevabilité d'une demande ;
- la **totalité** des unités ou des composantes d'une certification peut être attribuée alors que jusqu'ici le jury de validation pouvait « dispenser » de toutes les unités sauf une ;
- la nature des modalités et méthodologie d'évaluation des acquis de l'expérience peut varier d'un « valideur » à l'autre en fonction des acquis attestés par la certification qu'ils délivrent. Les ministères prévoient une réglementation permettant l'application technique des décrets. L'organisation pratique se met en place en 2003.

2 - **La mise en œuvre d'un « répertoire national des certifications professionnelles »**. Ce répertoire aura pour fonction d'apporter une information sur la totalité de l'offre de certification française. Des travaux en cours permettent d'envisager une configuration de ce répertoire sous la forme d'une base de données accessibles à tous, permettant d'établir des liens avec d'autres bases existantes pour des informations complémentaires lorsqu'elles existent. Cette base recenserait :

- de droit, les diplômes et titres ayant fait l'objet d'une consultation dans le cadre d'instances où les partenaires sociaux sont représentés (celles-ci concernent essentiellement les diplômes et titres de certains ministères) ;
- sur avis d'une « commission nationale de la certification professionnelle » pour les autres titres (cette disposition s'apparentera à l'actuelle procédure d'homologation) et les certificats de qualification professionnelle des branches (CQP).

¹ La VAE ne supprime pas les fondements de la VAP (validation des acquis professionnels). La loi propose un nouveau libellé pour faciliter la lecture des principes généraux désormais en cours. Elle ne vise pas à modifier les modalités et les méthodes d'évaluation et de validation qui ont permis le développement de la VAP. Ceux-ci subsistent et subsisteront. Leur évolution dans la procédure et la pratique est totalement liée à la volonté de l'autorité responsable du dispositif et de la certification.

On notera ici que l'initiative de ce Répertoire doit beaucoup à la conjonction de deux démarches :

- l'une s'appuie sur le programme Nouveaux services-emplois jeunes qui a permis de mettre en évidence la nécessité d'une information inter institutionnelle sur l'offre de certification ;
- l'autre porte sur la mise en place de dispositions européennes de «transparence des qualifications». Le Répertoire national devrait être d'ailleurs connecté aux bases européennes liées aux systèmes universitaires (système ECTS/NARIC) comme aux certifications professionnelles à travers les suppléments descriptifs des certifications.

3 - La mise en place d'une commission nationale de la certification professionnelle.
Cette commission devrait avoir trois fonctions importantes :

- une **fonction d'instruction des demandes** d'inscription dans le Répertoire national - fonction apparentée à l'actuelle homologation mais sur des critères plus précis, parmi lesquels figurent l'existence d'un accès à la certification par VAE² ;
- une **fonction de gestion** et de maintenance du Répertoire national des certifications professionnelles. Elle implique le lien avec les dispositifs européens et la mise en place d'un site de consultation destiné à l'ensemble des professionnels du conseil et de l'information sur la certification. Ce site pourra être accessible également au grand public ;
- une **fonction de «veille»** sur l'évolution des certifications en fonction de celle des qualifications. Elle intègre également une information sur le paysage des certifications selon une thématique sectorielle mais également sur des outils méthodologiques portant sur la construction de référentiels ou des modalités d'évaluation des acquis de l'expérience...

On notera également ici l'institution de «**cellules régionales inter-services d'information-conseil sur la VAE**» créées par la **circulaire de la DGEFP n° 2002-24 du 23 avril 2002** qui apportent leur appui aux différents dispositifs d'information nationaux, régionaux et locaux qui accueillent les publics. L'information nationale leur est transmise par la nouvelle Commission nationale de la certification professionnelle installée le 22 mai 2002.

La mise en place de ces dernières innovations issues de la loi suppose un important travail sur des bases interministérielles et inter institutionnelles. L'opérationnalité du système se fait à partir de 2003. Toutefois il paraît évident que le programme Nouveaux services-emplois jeunes aura largement contribué à la construction de tous ces dispositifs. Il devrait permettre à l'ensemble des acteurs qui s'y étaient impliqués de se retrouver et de poursuivre leur collaboration dans le nouveau cadre prévu par la loi.

D'ores et déjà des informations sont disponibles sur le site de la CNCP : www.cncp.gouv.fr.

² Cette condition devrait être effective dès la première révision des diplômes, titres ou certificats inscrits. La durée d'une inscription est de cinq ans. Des dérogations à cette règle sont possibles dans la mesure où ceci se justifie pour des raisons de réglementation d'activité ou de profession. Une procédure spécifique devrait être mise en place à cet effet ; elle prévoit une publication officielle de telles dérogations.

Présentation des dispositifs des ministères délivrant des certifications officielles

Préambule

Dans le contexte français, les certifications officielles nationales attestent les acquis individuels et non un parcours permettant de se les approprier. Pour les ministères « valideurs », la validation des acquis et les certifications qu'ils délivrent sont les mêmes quel que soit le statut des candidats. La valeur de la certification est identique si le candidat a suivi un parcours de formation initiale ou continue, financé par une région, par son employeur ou par lui-même, qu'il soit demandeur d'emploi ou salarié d'une entreprise, qu'il soit dans le cadre du programme Nouveaux services-emplois jeunes ou pas.

En revanche, les modalités d'évaluation permettant de vérifier que les individus maîtrisent bien les acquis décrits dans la certification délivrée peuvent varier. Des aménagements peuvent également être prévus pour faciliter l'accès des candidats à cette évaluation. Chaque ministère fixe les règles de la validation des acquis individuels et de la certification qu'ils délivrent. Les acquis ne peuvent être validés et certifiés que par des jurys et des acteurs que le ministère a désignés comme compétents et légitimes à cet effet.

L'élaboration des fiches proposées ci-après s'appuie sur les informations réglementaires et officielles qui président à la mise en place d'un système de validation des acquis et de certification d'un ministère. Cette synthèse vise à apporter aux professionnels chargés de l'accueil et du conseil les éléments généraux indispensables pour expliciter les règles que suppose une validation des acquis conduisant à une certification officielle.

Les fiches comportent des indications génériques et pratiques concernant trois objets :

- une définition du champ d'intervention du ministère dans le domaine de certification ;
- les modalités et procédures de validation des acquis
 - après un parcours de formation ou,
 - suite à une expérience professionnelle ;
- les éventuelles dispositions prises par le ministère dans le cadre du programme Nouveaux services-emplois jeunes.

Systeme de validation des acquis et de certification du ministere de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales

Introduction

Le ministere de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales delivre des diplomes relevant de l'enseignement technique et de l'enseignement superieur.

Secteurs relevant de la competence du ministere charge de l'agriculture

- Production (agricole, aquacole, horticole, vigne et vin)
- Transformation (biotechnologies et industries de transformation)
- Commercialisation des produits agricoles et agro-alimentaires
- Forêt
- Environnement et gestion des espaces naturels
- Paysage
- Activités hippiques
- Agroéquipements
- Services en milieu rural
- Élevage et soins aux animaux

Ces secteurs de l'enseignement recourent les secteurs professionnels correspondant aux quatorze sous-commissions de la Commission professionnelle consultative des metiers de l'agriculture, de l'agro-industrie et de l'espace rural.

Diplomes professionnels et titres delivres

● Diplomes et titres de l'enseignement technique

Les diplomes, leurs options et specialites couvrent les differents secteurs relevant de la competence du ministere charge de l'agriculture. Ils peuvent etre obtenus soit a l'issue d'une formation scolaire initiale, d'une formation continue ou d'une formation par la voie de l'apprentissage, soit a l'issue d'un processus de validation des acquis de l'experience (VAE).

- Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA)
- Brevet d'Études Professionnelles Agricoles (BÉPA)
- Brevet Professionnel Agricole (BPA)
- Brevet de Technicien Agricole (BTA)
- Brevet Professionnel (BP IV)
- Baccalauréat professionnel
- Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA)

Certificats de Spécialisation (CS) sanctionnant un complément de formation après un diplôme de l'enseignement agricole. Ils sont accessibles par la voie de la formation continue ou par apprentissage.

● Diplomes et titres de l'enseignement superieur

Ils sont delivres par les 26 écoles sous tutelle (écoles publiques) ou sous contrat (écoles privées) avec le ministere de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales. Ces diplomes sont obtenus par la voie de la formation initiale et pour certains par l'apprentissage ou la formation continue.

● Diplômes et titres délivrés au nom de l'État

- Diplômes d'ingénieurs, soit généralistes (ingénieurs agronomes, ingénieurs des travaux agricoles, ingénieurs en agriculture), soit spécialisés dans les domaines des Industries agro-alimentaires, de la forêt, de l'eau et de l'environnement, de l'horticulture et du paysage, de l'agriculture des régions chaudes, du bois, du génie rural...
- Diplômes des écoles vétérinaires (vétérinaires généralistes, spécialistes)
- Diplôme de paysagiste diplômé par le gouvernement (DPLG)
- Licences professionnelles
- Doctorats et autres diplômes du 3^e cycle (DAA, DEA, DESS, masters)
- Différents titres homologués (aux niveaux III, II et I)

● Diplômes d'établissement

- Certificats d'études supérieures, masters européens, masters of sciences, mastères spécialisés (label de la Conférence des grandes écoles)

Où trouver l'information ?

Les informations sur l'ensemble des formations proposées dans l'enseignement relevant du ministre chargé de l'agriculture peuvent être obtenues :

- au ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales - Direction générale de l'enseignement et de la recherche - Sous-direction de la politique des formations de l'enseignement général, technologique et professionnel - bureau FORMINFO. 1 ter, avenue de Lowendal, 75700 Paris 07 SP ;
- auprès des services régionaux de la formation et du développement des Directions régionales de l'agriculture et de la forêt (DRAF-SRFD) ;
- sur le serveur de la DGER : <http://www.educagri.fr>.

Reconnaissance, validation et certification des acquis individuels en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technique agricole

Principes de base

La certification est une procédure institutionnelle qui se déroule en plusieurs étapes.

1. Le candidat à la certification fait identifier et **reconnaître ses acquis** : lors de l'inscription à un diplôme, à un examen ou lors de l'entrée en formation, le dossier du candidat est systématiquement étudié. Il doit répondre aux exigences et conditions d'inscription inscrites dans le règlement du diplôme auquel il postule.

2. Les acquis des candidats doivent être évalués en vue de leur **validation**.

Il est possible de faire valider ses acquis à l'entrée en formation ou en vue d'une dispense d'épreuves ou en vue d'une modulation des durées de formation.

Dans ce cas, la validation des acquis débouche sur un positionnement du candidat par rapport à un référentiel de formation ou d'évaluation. À la fin de la formation, les procédures d'évaluation permettent de valider les acquis des candidats. Présentation de dossiers, examens, épreuves et tests,

positionnent les individus tout au long de leur parcours. À l'entrée en formation ou en fin de formation, les procédures d'évaluation sont validées par un jury.

Il est également possible de faire valider ses acquis pour l'obtention d'un diplôme par le processus de la VAE. Dans ce cas, la validation des acquis de l'expérience débouche sur l'obtention ou non du diplôme dans sa globalité. La validation des acquis de l'expérience relève également d'un jury.

La validation des acquis individuels est le premier acte administratif dans la procédure de certification.

3. La **certification** des acquis individuels est un **document signé par le DRAF**, autorité qui a compétence en la matière, par délégation du ministre. Les modalités d'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technique agricole sont fixées dans les textes réglementaires régissant ce titre ou ce diplôme.

D'une façon générale, seul un jury a compétence pour valider les acquis des individus, et seul le DRAF est responsable de l'ensemble de la procédure pour l'enseignement technique agricole : reconnaissance et validation des acquis individuels, délivrance du certificat.

La validation des acquis individuels dans l'enseignement technique agricole

Les acquis individuels sont :

- les acquis académiques (certifiés par un titre ou un diplôme). Ils sont reconnus pour l'obtention d'un titre ou diplôme et listés par les textes réglementaires ou admis en dispense par dérogation du DRAF ou du ministre ;
- les acquis de l'expérience. La loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels et le décret d'application du 26 mars 1993 et désormais la loi du 17 janvier 2002 autorisent les individus à faire valoir les acquis de l'expérience. Ces acquis sont validés par un jury. Cette procédure de validation, éventuellement combinée avec la validation des acquis académiques, est celle qui permet le mieux la certification immédiate.

Selon les diplômes ou certificats, les modalités de validation varient. Mais les règles générales veulent :

- que l'on s'inscrive pour l'obtention du diplôme ou du titre auquel on postule ;
- **que l'on fasse la preuve de ses acquis à l'entrée en formation ou lors de son inscription pour l'obtention du diplôme ou au titre auquel on postule ;**
- soit que l'on puisse préparer le diplôme ou titre par le biais d'une formation. La validation des acquis passe par la biais d'un examen en fin de formation. La durée de la formation peut dépendre de la décision de positionnement : le positionnement a pour conséquence de fixer la durée de formation requise et peut même aller jusqu'à permettre l'inscription à l'examen sans aucune formation ;
- soit que l'on fasse la preuve des acquis de l'expérience par le biais de la procédure de VAE (sur présentation d'un dossier).

L'acte de validation des acquis individuels, lorsque celui-ci se situe en fin de formation, menant à l'obtention d'un titre ou à la certification, est généralement connu sous le terme d'examen. Dans l'enseignement agricole, ont été instituées trois formes d'examen :

- l'examen par **épreuves terminales (ET)** ;
- l'examen par **épreuves terminales et contrôle en cours de formation (ET + CCF)** ;
- l'examen par **unités capitalisables (UC) ou certificats**.

L'obtention sous la forme progressive des diplômes (examens par épreuves terminales) va dans le sens de l'individualisation des parcours, au même titre que les examens par UC.

Les règlements définissant l'accès aux diplômes de l'enseignement agricole permettent de donner les mêmes droits aux jeunes scolaires ou aux jeunes sous contrat de travail. Ainsi, si le jeune effectue, pendant son contrat de travail, le nombre d'heures de formation correspondant à la préparation d'un diplôme, il peut s'inscrire à l'examen, soit en UC, soit sous la forme progressive (pour le baccalauréat professionnel ou le BTSA) en faisant valoir l'expérience professionnelle acquise.

Les procédures de validation des acquis individuels à l'issue d'une formation

Le dispositif mis en place par la DGER vise :

- une dispense de pré-requis à l'entrée en formation : validation des acquis académiques et reconnaissance d'un parcours professionnel (voir tableau après) ;
- une dispense d'épreuves pour l'octroi d'une certification : validation d'acquis académiques et validation d'acquis professionnels (voir tableau après).

Le dispositif de validation d'acquis académiques est inscrit dans les décrets de création de chaque diplôme délivré par le ministère en charge de l'agriculture. Il est précisé chaque année dans la note de service DGER/POFEGTP relative à l'orientation et au recrutement des élèves et étudiants de l'enseignement général, technologique et professionnel agricole.

Le dispositif de validation d'acquis professionnels est inscrit dans :

- la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes, la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 ;
- le décret n° 93-489 du 26 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels, le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 ;
- l'arrêté agriculture du 20 juillet 1993 fixant la liste des diplômes technologiques et professionnels ouvrant droit à la validation d'acquis professionnels ;
- l'arrêté agriculture du 8 février 1994 relatif à la constitution du dossier dans le cadre de la validation des acquis professionnels ;
- la note de service DGER/POFEGTP/N95 n° 2069 du 30 juin 1997 relative à la procédure de validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme délivré par le ministère en charge de l'agriculture.

Les démarches pratiques pour la validation des acquis individuels à l'issue d'une formation

1. Retrait du dossier	DRAF
2. Accueil et aide au positionnement	DRAF ou établissement relevant du MAP*
3. Constitution du dossier	Personne compétente désignée par le DRAF
4. Recevabilité du dossier	DRAF
5. Présentation au jury	Jury désigné par le DRAF
6. Proposition de dispense d'épreuves et validation de la dispense	Proposition du jury validée par le DRAF
7. Inscription à l'examen postulé (examen par UC, ET ou ET et CCF)	DRAF

* MAP : ministère de l'agriculture et de la pêche

Modalités d'évaluation dans l'enseignement supérieur

Les cursus sont constitués d'unités de formation obligatoires ou optionnelles dont les modalités d'évaluation sont précisées par la réglementation interne de chaque école. Des périodes de stage en entreprise font l'objet de rapports et de mémoires.

Les diplômes délivrés au nom de l'État et les diplômes d'établissement figurant dans le Répertoire national des certifications professionnelles sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE) et par la validation des études supérieures (décrets n° 2002-590, 2002-615 et 2002-259 d'avril 2002).

S'adresser au responsable de validation des acquis de l'établissement concerné ou auprès de la DGER - Sous-direction de l'enseignement supérieur.

Dispositions spécifiques au programme Nouveaux services-emplois jeunes

Le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales n'envisage pas de prendre des dispositions spécifiques concernant le système de certification dans le cadre du programme Nouveaux services-emplois jeunes. Toutefois, si ce programme fait apparaître de nouveaux besoins de formation et de certification dans le domaine de compétence qui est le sien, le ministère en charge de l'agriculture procédera à leur étude dans le cadre des démarches et procédures habituelles.

Il faut signaler également que l'enseignement agricole a mis en place des mécanismes de passerelles entre les formations relevant de différents ministères dans le but de faciliter la mobilité et l'accès aux qualifications professionnelles. Les jeunes relevant du programme Nouveaux services-emplois jeunes peuvent en bénéficier dans le cadre de leur parcours de qualification.

Preuve d'acquis	Qui décide de l'admission ?	Durée de la formation (positionnement)	Qui décide de la durée ?	Examen validé par un jury
Acquis académiques				
- Titres ou diplômes requis listés dans le texte réglementaire	L'établissement, sur titre, avant l'entrée en formation	Formation complète	/	Examen à présenter dans sa totalité
- Titres ou diplômes admis en dispense des titres listés	Le DRAF ou le ministre, sur dossier, avant l'entrée en formation	Formation complète	/	Examen à présenter dans sa totalité
- Titres ou diplômes de rang supérieur au titre requis ou de rang égal au titre postulé	L'établissement, le DRAF ou le ministre avant l'entrée en formation sur dossier	Réduction de la durée de formation pouvant aller jusqu'à zéro heure	Le DRAF sur proposition de l'établissement ou à la demande du candidat	La dispense d'épreuves est fixée par la réglementation de chaque diplôme
Acquis de l'expérience professionnelle				
- Candidature libre : obligation de 2 ou 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur du diplôme visé	Le DRAF sur dossier	/		Examen à présenter dans sa totalité

Procédure de VAE

	Qui décide de la recevabilité du dossier ?	Qui décide de la validation des acquis en vue de l'attribution du diplôme ?	Qui délivre le diplôme ?
- 3 ans d'expérience minimum en rapport avec la finalité du diplôme ou du titre postulé	DRAF	Le jury sur examen d'un dossier	Le DRAF sur proposition du jury

Systeme de validation des acquis et de certification du ministere de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche (enseignement secondaire)

Introduction

Le ministere en charge de l'education nationale delivre des diplomes technologiques et professionnels - CAP, BEP, mentions complementaires, baccalureats professionnels, brevets professionnels, brevets des metiers d'art, brevets de technicien superieur, diplomes des metiers d'art -, soit au total **744 diplomes**. Ils sont elabores au sein de « commissions professionnelles consultatives » (CPC) qui associent l'ensemble des partenaires sociaux a leur creation et a leur evolution.

Tous les diplomes de l'Education nationale (enseignement secondaire) comportent cinq caracteristiques :

- ils comportent tous un **referentiel d'activites professionnelles** et un **referentiel de certification** qui definit les competences professionnelles et generales constitutives du diplome ;
- ils sont accessibles a **tous les publics** quel que soit leur statut ;
- les modalites de certification sont adaptees a tous les publics et prennent en compte les acquis anterieurs ;
- ils peuvent etre acquis **globalement ou progressivement**.

Ils sont delivres par un jury unique dont la composition et la presidence sont variables selon le diplome. Il a competence a delivrer le diplome quelles que soient les modalites d'evaluation et l'origine des candidats.

Les commissions professionnelles consultatives du ministere en charge de l'education nationale

Les 17 commissions professionnelles consultatives correspondent aux principales activites economiques reconnues (la commission n° 1 siegeant aupres du ministere en charge de l'agriculture et de la peche) :

- 2° CPC Industries extractives et materiaux de construction
- 3° CPC Metallurgie
 - Sous-commissions Mécanique et fonderie
 - Automobile
 - Matériel agricole et Travaux publics
 - Électrotechnique
 - Électronique
 - Aviation
 - Métaux en feuilles, métallerie et construction métallique
 - Automatisme et informatique des systèmes industriels
 - Pâtes, papier-carton
- 5° CPC Bâtiment et travaux publics
 - Sous-commissions Ossature
 - Travaux publics
 - Équipements
 - Finitions

- 6^e CPC Chimie
- 7^e CPC Alimentation
- 8^e CPC Textiles et industries annexes
- 9^e CPC Habillement
- 10^e CPC Bois et dérivés
- 11^e CPC Transports et manutention
- 12^e CPC Techniques audiovisuelles et de communication
- 13^e CPC Arts appliqués
- 15^e CPC Techniques de commercialisation
- 16^e CPC Techniques administratives et de gestion
- 17^e CPC Tourisme, hôtellerie, loisirs
- 18^e CPC Autres activités du secteur tertiaire
- 19^e CPC Soins personnels
- 20^e CPC Secteur sanitaire et social

Les diplômes technologiques et professionnels délivrés par le ministère en charge de l'éducation nationale (enseignement secondaire et, pour partie, supérieur)

Les diplômes

Les diplômes, leurs options et spécialités, couvrent tous les champs professionnels représentés au sein des 17 CPC. Ils peuvent être obtenus à l'issue d'une formation sous statut scolaire ou sous statut d'apprenti, d'une formation continue ou être présentés en candidature libre. Ce sont :

- Certificat d'Aptitude Professionnelle (**CAP**)
- Brevet d'Études Professionnelles. (**BEP**)
- Mention Complémentaire (**M.C.**)
- Baccalauréat Professionnel (**Bac Pro**)
- Brevet Professionnel (**BP**)
- Baccalauréat Technologique (**BTn**)
- Brevet de Technicien Supérieur (**BTS**)

Autres diplômes spécifiques au champ professionnel des arts appliqués et à celui du secteur sanitaire et social :

- Brevet des Métiers d'Art (**BMA**)
- Diplôme des Métiers d'Art (**DMA**)
- Diplôme Supérieur d'Art Appliqué (**DSAA**)
- Diplôme Supérieur de Technicien (**DST**)

Les formations complémentaires d'initiative locale ont été créées par un arrêté du 14 février 1985, elles sont définies comme des «actions d'adaptation à l'emploi ou compléments de formation initiale à finalité professionnelle».

Elles sont mises en place par les recteurs d'académie sur demande de l'établissement scolaire et/ou d'une ou plusieurs entreprises locales ou d'une organisation professionnelle. Elles ne sont pas diplômantes.

Les modalités de délivrance des diplômes de l'Éducation nationale (enseignement secondaire)

Les diplômes sont majoritairement organisés en **unités** (les baccalauréats professionnels, BP, BTS). Le découpage en unités des CAP et BEP n'est pas actuellement systématique.

Les modalités d'évaluation

Il y a lieu de distinguer les modalités d'évaluation des CAP et BEP, organisées par les décrets d'octobre 1987 et du 19 février 1992, de celles des baccalauréats professionnels, des brevets professionnels et des brevets de technicien supérieur organisées par les décrets de mai 1995. Cependant, le contrôle en cours de formation a été introduit dans certaines épreuves pour l'ensemble des examens.

● Les modalités d'évaluation des CAP et BEP

Il y a deux modes principaux d'évaluation selon le type de candidat et le type d'établissement :

- combinaison d'épreuves ponctuelles et d'épreuves en contrôle en cours de formation (en général une épreuve du domaine professionnel en CCF ou, dans les CAP récents, toutes les épreuves du domaine professionnel) pour :
 - les candidats scolaires issus d'un établissement public,
 - les candidats scolaires issus d'un établissement privé sous contrat,
 - les candidats apprentis issus d'un CFA ou d'une section d'apprentissage habilités à pratiquer le CCF,
 - les candidats adultes issus d'un établissement public de formation continue ;
- épreuves ponctuelles pour :
 - les candidats issus d'un établissement privé hors contrat,
 - les candidats issus d'un CFA ou d'une section d'apprentissage non habilités,
 - les candidats issus de l'enseignement à distance,
 - les candidats issus d'un centre de formation continue non habilité CCF,
 - les candidats individuels.

Par ailleurs, il existe un contrôle continu pour les seuls CAP dont le règlement d'examen prévoit cette modalité de délivrance :

- les candidats issus d'un établissement public de formation continue habilité à pratiquer le contrôle continu ;
- les candidats issus d'un établissement public ou privé sous contrat habilité à pratiquer le contrôle continu.

Il y a en outre deux formes possibles pour l'examen :

- une forme globale pour les candidats scolaires, apprentis et adultes ;
- une forme progressive lorsque le diplôme est préparé par unités.

● Les modalités d'évaluation des baccalauréats professionnels, BP et BTS

L'ensemble de ces diplômes a été mis en unités. L'objectif est de permettre leur acquisition de manière souple et diversifiée. Un élève, un apprenti, un adulte pourra se voir décerner des unités même s'il n'obtient pas l'examen dans son entier. Les unités sont des ensembles cohérents de savoirs et de compétences générales et professionnelles.

Le candidat pourra, quelle que soit la forme de l'examen, faire valoir des bénéfices d'épreuves obtenues lors des sessions précédentes ou des dispenses d'épreuves soit au titre de la validation des acquis professionnels, soit au titre de la possession de certains diplômes ; et ce pendant une durée de **cinq ans**.

Il y a deux modes d'évaluation : une évaluation par combinaison d'épreuves ponctuelles et d'épreuves en contrôle en cours de formation et une évaluation par épreuves ponctuelles.

Stages et périodes de formation en entreprise (PFE)

Toutes les formations professionnelles sous statut scolaire comportent aujourd'hui une période de formation en entreprise ou un stage durant la scolarité des élèves, selon des modalités et une ampleur variable en fonction des diplômes concernés.

954 503 élèves à la rentrée scolaire 1997 (public et privé) étaient concernés par ces périodes de formation en entreprises.

Où trouver l'information ?

Les informations sur l'ensemble des diplômes relevant du ministère en charge de l'éducation nationale peuvent être obtenues :

- au ministère en charge de l'éducation nationale - Direction de l'enseignement scolaire - Bureau DESCO A5 et DESCO A6 ;
- auprès des rectorats - des CIO - ONISEP système «OUI» ;
- sur le site Internet : www.education.gouv.fr (sur ce site vous trouverez les adresses utiles : CNDP, ONISEP, Rectorat) ;
- les informations sur les conditions d'inscription à l'examen et les modalités de certification des diplômes peuvent être obtenues dans les services d'examen de chaque académie ;
- ministère en charge de l'éducation nationale - DESCO A6 - D.A.V.A. (dispositifs académiques de validation des acquis)

La validation des acquis de l'expérience

● *Qu'est-ce que la validation des acquis de l'expérience ?*

Il s'agit d'une modalité d'évaluation des acquis ouverte aux personnes ayant une expérience salariée, non salariée ou bénévole qui permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme. Elle concerne aussi bien le domaine professionnel que les domaines généraux, et reste valide pendant cinq ans. Si la totalité du diplôme ne peut être obtenue, le jury se prononce sur les évaluations complémentaires nécessaires.

● *Quel intérêt présente la validation des acquis de l'expérience ?*

Elle peut réduire le nombre d'unités à passer pour l'obtention du diplôme. Elle permet au candidat à un diplôme de l'Éducation nationale de construire son parcours de formation en fonction des évaluations complémentaires qu'il lui reste à passer.

● *Qui peut bénéficier de la validation diplômante des acquis d'expérience ?*

Toute personne qui a travaillé pendant **trois ans**, dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le diplôme envisagé.

● *Quels sont les diplômes accessibles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ?*

La validation des acquis de l'expérience s'applique à l'ensemble des diplômes technologiques et professionnels relevant du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, et classés aux niveaux V, IV et III de la nomenclature des niveaux de formation :

- les Certificats d'Aptitude Professionnelle (CAP) et les Mentions Complémentaires (CP)
- les Brevets de Technicien (BT)
- les Brevets d'Études Professionnelles (BEP) et les Mentions Complémentaires (CP)
- les Brevets Professionnels (BP)
- les baccalauréats professionnels
- les baccalauréats technologiques

- les Brevets de Technicien Supérieur (BTS)
- les Brevets de Métiers d'Art (BMA)
- les Diplômes de Technicien Supérieur (DTS)

● ***Comment et par qui les acquis d'expérience sont-ils validés ?***

Le candidat complète un **dossier-questionnaire** dans lequel il décrit ses emplois, ses activités, voire les tâches effectuées, les conditions d'exercice du travail. Il procède également à une analyse de son travail en termes notamment de pratique professionnelle et de résultats attendus.

C'est le jury du diplôme qui se prononce à partir de l'analyse du dossier et, éventuellement, d'un entretien avec le candidat.

● ***Où se renseigner ?***

Après de chacun des trente dispositifs académiques de validation des acquis - DAVA.

● ***Textes de référence :***

- Articles L. 335-5 et L. 335-6 du Code de l'éducation
- Loi de Modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002
- Décret n° 93-489 du 26 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels, J.O. du 27 mars 1993
- Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002
- Arrêté du 19 mai 1993 fixant la liste des diplômes technologiques et professionnels ouvrant droit à la validation des acquis professionnels, J.O. du 4 juin 1993

Les démarches pratiques pour la validation des acquis de l'expérience

Étapes de la démarche	Où ? Avec qui ?	Pourquoi ?
Accueil et information	Dispositif académique de validation des acquis - DAVA	Obtenir les informations sur : <ul style="list-style-type: none"> - la loi et son champ d'application ; - les diplômes : réglementation, modalités de délivrance, contenu ; - l'accompagnement possible à la démarche
Accompagnement du candidat (non obligatoire)	DAVA, avec des conseillers	Être conseillé et aidé pour : <ul style="list-style-type: none"> - confirmer le choix du diplôme ; - analyser son expérience ; - repérer les éléments qui appuieront la demande de validation ; - élaborer le projet de validation
Retrait et constitution du dossier par le candidat	DAVA, à l'issue de l'étape d'information ou d'accompagnement	Le candidat constitue son dossier : <ul style="list-style-type: none"> - partie administrative pour l'examen de la recevabilité de la demande ; - description détaillée de ses activités
Dépôt du dossier	DAVA ou service des examens	Examen du dossier : <ul style="list-style-type: none"> - analyse de la description des activités ; - déduction des compétences et connaissances maîtrisées ; - mise en regard de ces compétences et connaissances avec les exigences du référentiel de certification
Entretien d'octroi éventuel avec le jury de validation	Le jury ou le candidat peuvent décider d'un entretien	Cet entretien permet au jury et au candidat de : <ul style="list-style-type: none"> - compléter leur information ; - mieux comprendre les activités réalisées ; - identifier les éléments les plus significatifs en regard des exigences du diplôme Éventuellement, il permet au jury de vérifier la véracité du contenu du dossier
Décision du jury	Le jury décide souverainement de valider ou non les acquis de l'expérience pour le diplôme concerné, de le délivrer ou, à défaut, les évaluations complémentaires nécessaires à l'obtention du diplôme	Si le jury décide de valider les acquis de l'expérience, il définit s'il s'agit de tout ou partie du diplôme et se prononce sur les évaluations complémentaires nécessaires à l'obtention du diplôme. La décision du jury est notifiée au candidat par le recteur d'académie

Systeme de validation des acquis et de certification du ministere des Sports

Introduction

Le ministere en charge des sports delivre des diplomes professionnels et non professionnels dans les secteurs relevant de sa competence : le sport, la jeunesse et l'education populaire.

Ces secteurs regroupent les professionnels qui relèvent de la competence de la Commission professionnelle consultative des metiers de l'animation socioculturelle et du sport. Le ministere reforme son systeme de diplomes avec notamment la mise en place du Brevet professionnel dont les referentiels par metiers s'elaborent progressivement.

Diplomes professionnels et titres delivres par le ministere en charge des sports

● Le Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAT)

Une premiere qualification professionnelle

Le BAPAAT represente le premier niveau de qualification professionnelle pour l'animation et l'encadrement des activites physiques et socioculturelles. En plus d'offrir une formation adaptee, il permet l'accès aux diplomes de niveaux superieur. C'est, en quelque sorte, la porte d'entree vers les metiers du sport et de l'animation. Il est homologue de niveau V (niveau BEP-CAP). C'est un diplome a double competences sportives et socioculturelles.

Conditions d'accès

L'inscription est possible des l'age de 16 ans (en centre d'apprentissage) mais le diplome ne peut etre delivre qu'a 18 ans.

La formation

La formation est une formation professionnelle en alternance et comporte trois options differentes :

- loisirs du jeune et de l'enfant ;
- loisirs tout public en structure d'accueil et lieux de vacances ;
- loisirs de pleine nature.

Elle offre egalement la possibilite d'une qualification dans une ou plusieurs activites sportives et culturelles (escalade, VTT, tir a l'arc, poney, theatre, arts graphiques, jeux collectifs...). La formation se deroule sur 1 500 a 2 000 heures mais des allègements de la duree de formation sont possibles apres un positionnement a l'entree en formation pour definir des competences professionnelles deja acquises ou en cours d'acquisition.

Metiers et employeurs

Le BAPAAT permet d'accéder aux metiers de l'animation sportive, socioculturelle. Il permet d'etre salarié dans des associations sportives ou de jeunesse, des centres sociaux, des organismes de vacances ou de tourisme, etc., et d'exercer des fonctions d'animation sous la responsabilite d'un cadre titulaire d'une qualification de niveau IV (BEES, BEATEP, DEFA, etc.)

● Les Brevets d'État d'Éducateur Sportif (BEES)

Trois niveaux de qualification

Pour exercer une activité d'enseignement, d'encadrement ou d'expertise dans une discipline sportive, le BEES est un « passeport » indispensable. Il comporte trois degrés, correspondant chacun à un niveau de qualification professionnelle :

- BEES 1^{er} degré : enseignement, organisation, gestion des activités physiques et sportives (homologué niveau IV) ;
- BEES 2^e degré : perfectionnement technique, entraînement et formation de cadres (homologué de niveau II) ;
- BEES 3^e degré : expertise et recherche.

Conditions d'accès

- le BEES est accessible à partir de 18 ans ;
- le BEES 1^{er} degré (niveau IV) exige un bon niveau de pratique sportive dans la discipline choisie ;
- le BEES 2^e degré (niveau II), est accessible aux titulaires du BEES 1^{er} degré depuis au moins deux ans ;
- le BEES 3^e degré est accessible aux titulaires du BEES 2^e degré depuis au moins quatre ans ;
- des conditions particulières sont prévues pour les athlètes de haut niveau.

La formation

La formation comprend deux parties complémentaires :

- une formation commune à tous les sports (biomécanique, physiologie, psychologie, pédagogie, réglementation...) acquise soit par la réussite à un examen, soit par un contrôle continu des connaissances et indispensable pour accéder à la formation spécifique ;
- une formation spécifique au sport choisi qui s'obtient, elle, à l'issue d'un examen ou d'un contrôle continu des connaissances ou d'une formation modulaire.

La souplesse de la formule modulaire permet de mener de front préparation du diplôme et vie professionnelle.

Métiers et employeurs

Le BEES permet d'être salarié d'une association, d'une entreprise, d'une collectivité territoriale ou d'exercer comme travailleur indépendant.

Selon le degré acquis on peut :

- exercer la profession d'éducateur sportif ou de moniteur ;
- former des cadres sportifs dans une discipline sportive ;
- accéder aux postes d'entraîneur et de directeur technique.

● Le Brevet d'État d'Animateur Technique de l'Éducation Populaire et de la jeunesse (BEATEP)

Le spécialiste de l'éducation populaire

Diplôme reconnu par les conventions collectives des branches concernées, le BEATEP s'adresse aux animateurs désirant encadrer des activités d'animation culturelles, scientifiques et techniques ou sociales.

Conditions d'accès

Sont admises en formation les personnes âgées de plus de 18 ans, retenues à l'issue d'épreuves de sélection et d'un test technique, et titulaires de tout diplôme d'État (ou titre homologué) de niveau CAP minimum ou susceptibles de justifier de deux années d'expérience dans l'ani-

mation ou la technique choisie. Sous certaines conditions des dispenses peuvent être accordées pour les épreuves de sélection (personnes relevant du programme «Nouveaux services-emplois jeunes»).

La formation

Avec un minimum de 600 heures, la formation comprend trois unités (formation générale, technique, pédagogique) et un stage pratique de deux mois à temps plein ou quatre mois à temps partiel. La plupart des sessions se déroulent en alternance.

Métiers et employeurs

Le **BEATEP** est le diplôme reconnu pour organiser des activités de loisirs, de prévention ou d'insertion sociale, pour encadrer des activités d'animation d'éducation populaire en matière d'environnement, de patrimoine culturel, etc. Il permet d'avoir accès aux emplois dans des structures d'animations, de loisirs, des centres de vacances, des centres sociaux, etc.

Le **BEATEP** permet de se présenter au concours d'animateur de la Fonction publique territoriale.

● **Diplôme d'État relatif aux Fonctions d'Animation (DEFA)**

Encadrement

Créé en 1979 par le ministère en charge du travail et le ministère en charge de la jeunesse et des sports, le **DEFA** vise des postes de responsabilité dans les différents secteurs de l'animation.

Conditions d'accès

L'inscription au **DEFA** est ouverte aux personnes justifiant de trois ans d'activité professionnelle et/ou de trois ans d'activités d'animation et aux personnes titulaires du BASE (Brevet d'aptitude à l'Animation Socio-Éducative - diplôme non professionnel).

La formation

L'entrée en formation est subordonnée à la réussite à des épreuves de sélection. Étendue sur une durée maximale de six ans, elle comporte une formation générale comprenant cinq unités de formation (de 160 heures minimum), un stage pratique de quatre mois et d'une expérience d'animation de douze à dix-huit mois, avec mise en situation professionnelle et soutenance d'un mémoire.

Métiers et employeurs

Le **DEFA** forme des cadres de l'animation et conduit à des postes de responsabilité au sein d'associations, de collectivités locales et d'organismes du secteur social. Il permet de diriger une structure d'animation et de coordonner une équipe dans la conception et la conduite d'un projet d'animation.

● **Le Diplôme d'État de Directeur de Projet d'Animation et de Développement (DE-DPAD)**

Direction de projet

Créé en 1995 par le ministère en charge de la jeunesse et des sports, le **DE-DPAD** qualifie les cadres chargés de la mise en place de politiques d'animation (sportives et/ou socioculturelle) au service du développement d'un territoire.

Conditions d'accès

L'inscription au **DE-DPAD** est ouverte aux :

- professionnels des secteurs sportifs, socioculturels, du développement local, pouvant justifier de trois années aux moins d'expérience d'encadrement et titulaires des diplômes suivants : **DEFA** (ou titre admis en équivalence = **DECEP**, **CAPASE**), **BTS**, **DUT**, diplôme de fin de cycle de l'enseignement supérieur, diplôme Jeunesse et Sports ou diplôme du secteur social homologué au minimum au niveau III de l'enseignement technologie ;

- professionnels des secteurs sportifs, socioculturels, du développement social, du développement local, pouvant justifier de cinq années au moins d'expérience d'encadrement, consécutives ou non, dans un des emplois normalement occupés par des personnels (niveau III minimum), pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans au sein par exemple, d'organisations syndicales, d'organisations non gouvernementales, d'associations sportives, d'éducation populaire ou de jeunesse agréées ou d'associations œuvrant dans les secteurs du développement social, local ou de l'aménagement du territoire ;
- titulaires d'un diplôme de niveau II en rapport avec le développement territorial, délivré par exemple par un institut d'études politiques, une école d'ingénieurs ou un institut de gestion.

La formation

Organisée en sept unités de compétences capitalisables, et conduites selon le mode de l'alternance, elle a un volume horaire global de 1 500 heures réparties sur deux ans au moins, trois ans au plus (des allègements de formation sont possibles). Les candidats à la formation peuvent bénéficier de la validation des acquis professionnels selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Métiers et employeurs

Associations, collectivités locales et territoriales, organismes de développement...

● Le Diplôme de l'Institut National du Sport et de l'Éducation Physique (INSEP)

Encadrement supérieur

Créé en 1977, le diplôme de l'INSEP a été profondément remanié par l'arrêté du 3 juillet 1997 afin de positionner la formation comme une véritable formation professionnelle approfondie pour les personnes exerçant des responsabilités de haut niveau dans l'encadrement et la promotion du sport.

Le diplôme valide les études et recherches destinés à compléter ou actualiser la formation de ces personnes, ainsi qu'à les adapter aux conditions d'exercice de leur profession en constante évolution.

Conditions d'accès

- Être fonctionnaire appartenant à un corps, à un cadre d'emploi ou un emploi classé en catégorie A de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics qui en dépendent et justifier d'au moins quatre ans d'ancienneté en qualité de fonctionnaire.
- Exercer des fonctions professionnelles dans un domaine lié aux activités physiques et sportives, justifier d'au moins quatre ans d'exercice de ces fonctions, et être titulaire d'un diplôme universitaire de second cycle long, ou équivalent.
- Exercer des fonctions techniques et pédagogiques dans le domaine des activités physiques et sportives dans un emploi de niveau III minimum, et justifier d'au moins quatre ans d'exercice de ces fonctions.

La durée d'exercice ou d'ancienneté est réduite pour les sportifs de haut niveau remplissant certaines conditions.

La formation

Le cursus est organisé sur deux cycles dans les options suivantes :

- option n° 1 : entraînement des sportifs de haut niveau ;
- option n° 2 : ingénierie de formation ;
- option n° 3 : encadrement et direction de structures et d'organismes sportifs.

Le premier cycle est organisé en Unités de Formation Capitalisables (UFC), de 6 à 8, selon l'option. Il peut se dérouler sur trois ans maximum, en alternance et dans le cadre de parcours individualisés. Les acquis professionnels ou universitaires sont reconnus et donnent lieu à des allègements ou validation d'UFC.

Le second cycle est accessible aux candidats ayant validé le premier cycle sous réserve que leur projet d'étude ou de recherche dans une des options ait été retenu par le jury. Il se déroule sur deux ans maximum et comporte deux stages en relation avec le thème du mémoire. Le mémoire fait l'objet d'une soutenance. Il doit fournir matière à publication dans une revue internationale. C'est un travail de recherche et/ou une étude prospective qui doit apporter une contribution originale aux connaissances relatives au domaine abordé et/ou des connaissances nouvelles.

Métiers et employeurs

Selon les options, la formation conduit à une montée en qualification professionnelle des entraîneurs et directeurs techniques nationaux, des formateurs de formateurs, des directeurs et gestionnaires de structures ou services sportifs importants.

La fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ainsi que les fédérations sportives constituent les principaux employeurs des stagiaires.

Validation des acquis de l'expérience

La Loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels et le décret d'application du 22 février 1999 modifiant le décret du 26 mars 1993 ainsi que la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 et le décret d'application du 26 avril 2002 autorisent les individus à faire valoir les acquis de l'expérience professionnelle. Ceux-ci sont validés par un jury.

La procédure de validation des acquis de l'expérience mise en place par le ministère des Sports vise l'octroi de tout ou partie d'une certification.

Le dispositif de validation d'acquis professionnels est inscrit dans :

- la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes ;
- la loi n° 2002-13 du 17 janvier 2002 ;
- le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002.

Les démarches pratiques pour la validation des acquis de l'expérience

Étapes	Où ? Avec qui ?	Nature du service rendu
Accueil - Information du public	DRDJS - DDJS CREPS	Information du candidat, remise de documents
Demande du dossier VAE par le candidat	DRDJS	Remise du dossier
Demande écrite par le candidat d'un accompagnement	DRDJS	Enregistrement de la demande
Accompagnement du candidat	Équipe régionale	Organisation de l'accompagnement collectif et, le cas échéant, individualisé
Dépôt du dossier par le candidat	DRDJS	Vérification des cinq années d'activités professionnelles et des pièces justificatives. Envoi d'un accusé de réception Transmission du dossier au jury
Examen du dossier par le jury et éventuellement entretien du candidat devant le jury	Jury régional	Convocation éventuelle du candidat Analyse de la recevabilité et décision d'octroi ou non
Notification au candidat de la décision du jury	DRDJS	Délivrance du diplôme ou d'une attestation d'octroi des parties du diplômes acquises ainsi que des évaluations complémentaires nécessaires

Dispositions spécifiques au programme « Nouveaux services-emplois jeunes »

L'arrêté du 25 août 1998 fixe certaines conditions de dispense des épreuves de sélection pour l'entrée en formation de préparation au brevet d'État de technicien de l'éducation populaire et de jeunesse, pour les candidats titulaires d'un contrat de travail dans le cadre du programme « Nouveaux services-emplois jeunes ».

Le décret n° 98-1050 du 16 novembre 1998 modifiant le décret n° 91-260 du 7 mars 1991 relatif à l'organisation et aux conditions de préparation et de délivrance du brevet d'État d'éducateur sportif institue un certificat de préqualification permettant d'exercer les fonctions définies à l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984.

Pour mémoire : les diplômes non professionnels

Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centres de vacances et de loisirs et le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centre de vacances et de loisirs sont destinés à permettre d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en centres de vacances et de loisirs.

- **Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animation (BAFA)** donne la qualification pour encadrer des groupes d'enfants en centres de vacances et de loisirs (CVL) ou de loisirs sans hébergement (CLSH).

La formation comprend une session de formation générale, un stage pratique accompli en qualité d'animateur stagiaire ainsi qu'une session, soit d'approfondissement, soit de qualification.

- **Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur (BAFD)** donne les compétences pour diriger, une équipe du centre de vacances ou de loisirs sans hébergement.

La formation comprend une session de formation générale, un stage pratique de direction de centre de vacances et de loisirs sans hébergement, une session de perfectionnement accompagnée d'un second stage pratique de directeur de centre de vacances et de loisirs.

Où trouver l'information ?

Les informations sur l'ensemble des formations relevant du ministère en charge de la jeunesse et des sports peuvent être obtenus dans les directions régionales et/ou départementales de la jeunesse et des sports, dans les centres d'éducation populaire et de sport (CREPS) ainsi que dans les centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ) et les bureaux « Informations jeunesse ».

Systeme de validation des acquis et de certification du ministere des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite (secteur Travail)

Introduction

Rôle et fonction du ministere des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite dans le champ de la certification (secteur Travail)

Dans le cadre d'un effort national de developpement des qualifications professionnelles, le ministere en charge du travail conduit une politique publique et nationale de validation, c'est-à-dire de reconnaissance officielle, sur le marche du travail, d'une **qualification professionnelle**.

Les titres qu'il delivre ont pour finalite de permettre à des adultes souvent dotés d'une experience professionnelle d'ameliorer leur insertion dans l'emploi et leur mobilite professionnelle. **327 titres** sont actuellement delivrés par le ministere en charge du travail. Ils concernent les premiers niveaux de qualification professionnelle reconnus par les partenaires sociaux, dans un grand nombre de secteurs liés à l'industrie, au bâtiment, au tertiaire et aux services.

Caracteristiques des titres delivrés

Deux types de titres sont delivrés par le ministere en charge du travail :

- des **TP** : Titre Professionnel composé de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) ;
- des **CCS** : Certificat Complémentaire de Spécialisation.

Tous ces titres sont inscrits de droit au Répertoire national des certifications professionnelles et sont donc soumis tous les cinq ans à la révision de cette procédure.

Ces titres ont une valeur nationale et interprofessionnelle. Leur construction est réalisée sous la responsabilité de commissions professionnelles consultatives, instances tripartites - composées principalement de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national, de représentants des employeurs et de représentants des pouvoirs publics - placées auprès du ministre chargé du travail. Il existe actuellement **cinq CPC** : CPC bâtiment et travaux publics, CPC métallurgie, mécanique, électricité, électronique, conduite de production et maintenance industrielle, CPC autres industries, CPC transport, commerce et services, CPC gestion et traitement de l'information (arrêté du 16 février 2000). Elles formulent des avis et propositions sur la création, l'actualisation ou la suppression des titres du ministere sur la base des avis formulés par des commissions nationales spécialisées (CNS), également tripartites spécialisées sur des champs professionnels plus restreints. Après validation par les CPC, les titres sont enregistrés de fait au Répertoire national de la certification professionnelle et classés par domaine d'activité et par niveau, selon la grille inter-ministérielle des niveaux de formation.

Ces instances s'appuient sur les travaux d'ingénierie réalisés par la Direction des études et de l'appui technique de l'AFPA qui assure une veille prospective permanente sur l'évolution des qualifications professionnelles.

Les titres du ministere en charge du travail ont pour caractéristique d'avoir une finalité professionnelle permettant une opérationnalité directe dans l'emploi. Ils sont d'ailleurs élaborés à partir d'un travail d'ingénierie calé sur les situations de travail.

Les formations préparant aux titres du ministère en charge du travail

Les titres délivrés par le ministère peuvent être préparés dans des centres AFPA ou dans des centres privés agréés par le ministère à cette fin. En 2001, près de 36 000 titres ont été délivrés : 24 000 à l'issue d'un parcours dans un centre AFPA, 12 000 à l'issue d'un parcours dans un centre agréé.

Les formations sont conçues pour un public d'adultes déjà entrés dans la vie active ; elles relèvent du champ de la formation continue d'adultes : elles sont centrées sur les activités professionnelles et les connaissances générales ne sont évaluées (et intégrées au cursus de formation éventuellement) que dans la mesure où elles sont nécessaires pour exercer l'emploi visé.

Elles permettent des entrées et sorties périodiques (organisations de plusieurs sessions par an), particulièrement bien adaptées pour l'organisation et l'individualisation des programmes de formation continue.

Où trouver l'information ?

Les informations sur l'ensemble des titres et des formations y préparant peuvent être obtenues auprès des services de l'AFPA :

- au niveau national : Association pour la formation professionnelle des adultes : 13, Place du Général-de-Gaulle, 93108 Montreuil cedex - Site : www.afpa.fr ou www.banque.deat.afpa.fr ;
- au niveau régional auprès des directions régionales AFPA, des centres régionaux d'information et d'orientation professionnelle et des centres de formation AFPA.

Reconnaissance, validation et certification des acquis individuels en vue de l'obtention d'un titre du ministère en charge du travail

Les principes de base

L'octroi d'un titre du ministère en charge du travail est soumis à une procédure spécifique qui suppose la passation d'un **examen de validation des compétences professionnelles (EVCP)** réalisé sous la responsabilité des DDTEFP, avec l'appui technique de l'AFPA. Cet examen est organisé pour tout candidat qui a suivi une formation partielle ou complète. Il se déroule sous le contrôle d'un jury exclusivement composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre.

Le jury apprécie la valeur professionnelle des candidats en tenant compte des résultats aux différentes épreuves de validation et des éléments de son parcours professionnel. **Les épreuves d'évaluation sont instruites principalement autour de situations de travail observables.** Les référentiels de validation et les conditions de cet examen sont déterminés par les sous-commissions nationales et validées par les CPC. Le titre est délivré par le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), par délégation du ministre.

D'une façon générale seul un jury de professionnels a compétence pour valider les acquis des individus et seul le DDTEFP est responsable de la procédure globale de la reconnaissance des acquis et de la délivrance du titre.

L'articulation entre formation et validation des acquis

Dans le cas de formations effectuées en modules, il est remis aux stagiaires des attestations de fin de module (AFM) délivrées par le centre AFPA. Ces attestations permettent de suivre des parcours individualisés qui se déroulent sur des périodes extensives. Par ailleurs, en amont de la formation, un dispositif d'**évaluation des compétences et des acquis professionnels (ECAP)** permet de positionner les acquis déjà détenus par les individus et d'établir des parcours individualisés comportant des allègements de formation pouvant aller jusqu'à la totalité du parcours.

Dans ce dernier cas de figure, le candidat suivra le seul **module de synthèse** situé à la fin du parcours complet de formation avec pour objectif de relier et harmoniser les principaux apprentissages prévus en préparation du titre. Ce module constitue le seul module obligatoire pour les personnes désireuses de passer l'EVCP sans avoir suivi de formation dans un centre AFPA ou dans un centre agréé par le ministère.

En raison de la parution du décret du 2 août 2002 au journal officiel, relatif à la délivrance des titres professionnels, permettant notamment l'introduction de la voie de la VAE, l'organisation générale des sessions de validation est repensée suite à la parution des arrêtés d'application du décret. Les deux premiers ont été pris les 25 novembre 2002 (JO du 14 décembre 2002) et 3 février 2003 (JO du 19 février 2003).

La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience

Comme ceci a été décrit dans le point précédent, l'expérience des individus a été jusqu'ici prise en compte en amont du processus de formation pour faire l'objet d'allègements pouvant aller jusqu'à la totalité du parcours nécessaire pour préparer à un titre du ministère. Cette démarche n'aurait pas jusqu'à dispenser des épreuves de l'EVCP.

Dans la perspective du développement de l'accès progressif des adultes à une qualification reconnue et conformément aux dispositions de la loi de Modernisation sociale, le ministère en charge du travail a mis en place une procédure d'octroi de ses titres par la validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif de validation des acquis de l'expérience permet d'acquérir des certificats de compétences professionnelles (CCP), qui, par capitalisation, conduisent à l'octroi d'un titre du ministère. La généralisation de ce dispositif est en cours, avec la mise en place de cellules techniques de validation, au sein de centres APFA ou agréés, ayant pour fonction l'accueil et l'accompagnement des candidats dans la procédure de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un titre du ministère en charge du travail. La demande d'octroi d'un titre par VAE peut s'effectuer à un niveau individuel, en déposant sa demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, auprès du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les modalités d'évaluation utilisées pour cette nouvelle procédure s'apparentent à celles en usage pour les titres : évaluations à partir de l'observation des candidats en situation de travail réelle ou reconstituée, par des jurys de professionnels habilités par la DDTEFP. Lorsque la situation de travail servant de support à l'évaluation ne peut être ni observée ni mise en œuvre, le dispositif d'évaluation prévoit que le candidat rassemble les preuves de ses compétences acquises à l'aide de tout élément susceptible de les établir (production de travaux, d'attestations spécifiques établies par des tiers préalablement désignés, d'analyses de cas présentés lors d'entretiens avec le jury, etc.).

L'ensemble des textes réglementaires du dispositif de certification du ministère permettant de fixer les modalités d'application de la loi de Modernisation sociale entre en vigueur à partir de 2003.

Dispositions spécifiques au programme Nouveaux services-emplois jeunes

Le ministère en charge du travail n'envisage pas d'établir un système de certification spécifique pour le programme. Toutes les certifications du ministère sont ouvertes aux jeunes inscrits dans le programme. Toutefois, seules celles qui relèvent de l'arrêté du 2 mars 2001 modifié permettent l'octroi du titre par capitalisation de CCP.

Systeme de certification et de validation des acquis du ministere des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite (secteur Affaires sociales)

Introduction

Champ d'intervention dans le domaine de la certification

Au sein du ministere en charge des affaires sociales, la Direction generale de l'action sociale est responsable de la formation des professions sociales, des conditions de leur exercice et des regles deontologiques qui leur sont applicables (decret n° 2000-685 du 21 juillet 2000).

Les travailleurs sociaux sont des professionnels impliques dans les politiques sociales dont le traitement du chomage, le developpement social urbain, la prevention de la delinquance, la lutte contre les exclusions, le logement, la famille, la sante, l'insertion des handicapes, l'aide au maintien a domicile des personnes agees et dependantes...

Les diplomes nationaux en travail social

- CAFAMP (certificat d'aptitude aux fonctions d'aide medico-psychologique)
- CAFDES (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'etablissement ou de service d'intervention sociale)
- CAFETS (certificat d'aptitude aux fonctions d'educateur technique specialise)
- CAFME (certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-educateur)
- DCESF (diplome de conseiller en economie sociale et familiale)
- DEASS (diplome d'Etat d'assistant de service social)
- DEAVS (diplome d'Etat d'auxiliaire de vie sociale)
- DEEJE (diplome d'Etat d'educateur de jeunes enfants)
- DEES (diplome d'Etat d'educateur specialise)
- DEFA (diplome d'Etat relatif aux fonctions d'animation)
- DETISF (diplome d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale)
- DSTS (diplome superieur en travail social)

Où trouver l'information ?

Les informations sur les formations et les certifications relevant du ministre en charge des affaires sociales peuvent être obtenues :

- au ministere des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite :
Direction generale de l'action sociale (DGAS) - Sous-direction de l'animation territoriale et du travail social - Bureau des professions sociales et du travail social - 11, place des Cinq-martyrs du Lycée Buffon, 75696 PARIS cedex 14 ;
- aupres des services des formations et professions sociales des Directions regionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS) ;
- sur Internet : www.social.gouv.fr (rubrique «travail social»).

Modalités et procédures de validation des acquis de l'expérience

Principe

L'ensemble des diplômes et certificats mentionnés ci-dessus entrent dans le champ défini par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et seront accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Celle-ci sera rendue effective progressivement.

La validation des acquis de l'expérience permet l'obtention de tout ou partie d'une certification au terme d'une procédure visant à évaluer les compétences acquises par le candidat au cours de son expérience professionnelle ou bénévole.

Procédures

Les procédures de validation des acquis de l'expérience pour les diplômes en travail social sont actuellement en cours d'élaboration. Elles seront progressivement mises en place, à commencer par le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, puis par le diplôme d'État d'éducateur spécialisé.

Démarches pratiques

Les candidats à la validation des acquis de l'expérience prendront contact avec les services des formations et professions sociales des Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS).

Dispositions spécifiques au programme Nouveaux services-emplois jeunes

Le ministère en charge des affaires sociales n'envisage pas de prendre des dispositions spécifiques concernant le système de certification dans le cadre du programme Nouveaux services-emplois jeunes. Toutefois, si ce programme fait apparaître de nouveaux besoins de formation et de certification dans le domaine de compétence qui est le sien, le ministère procédera à leur étude dans le cadre des démarches et procédures habituelles.

Il faut signaler que des mécanismes de passerelles entre les formations relevant de l'éducation spécialisée ou de l'aide à domicile existent avec différents ministères dans le but de faciliter la mobilité et l'accès aux qualifications professionnelles. Les jeunes relevant du programme Nouveaux services-emplois jeunes peuvent en bénéficier dans leur parcours de qualification.

Accès à la Fonction publique territoriale avec la prise en compte des expériences individuelles (ouverture d'une troisième voie de concours)

Source légale et réglementaire

- Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (publiée au Journal Officiel du 4 janvier 2001) dite loi Sapin, et notamment son article 15
- Décret n° 2002-871 du 3 mai 2002 (publié au Journal Officiel du 5 mai 2002) modifiant le décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2002-872 du 3 mai 2002 (publié au Journal Officiel du 5 mai 2002) relatif au troisième concours de recrutement pour certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale modifiant les décrets portant statut particuliers des cadres d'emplois concernés
- Décrets n° 2002-873 à 2002-882 du 3 mai 2002 (publié au Journal Officiel du 5 mai 2002) portant modifications des conditions d'accès et des modalités d'organisation des concours pour le recrutement dans les dix premiers cadres d'emplois concernés, dont ceux d'administrateur, de rédacteur, d'adjoint administratif, d'animateur, d'assistant, assistant qualifié et attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Décrets n° 2002-1286 et 1287 du 22 octobre 2002 portant modifications des conditions d'accès et des modalités d'organisation des concours pour le recrutement dans deux cadres d'emplois, attachés territoriaux et agents techniques territoriaux

Outre ces douze cadres d'emplois, les décrets relatifs aux assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique ainsi qu'aux assistants territoriaux d'enseignement artistique doivent être pris à brève échéance. Il en sera de même, ultérieurement, pour d'autres cadres d'emplois.

Présentation du troisième concours

Cette troisième voie de concours doit permettre à des candidats présentant un profil différent de ceux des concours externes (candidats diplômés) ou internes (agents publics) de se présenter à un « troisième concours », dont les épreuves, à quelques nuances près, se rapprochent davantage du concours interne. Il s'agit ainsi d'ouvrir les concours de la fonction publique territoriale à des personnes disposant d'une expérience dans le secteur privé ou associatif ou à des anciens élus locaux. Ainsi, les candidats justifiant de l'accomplissement, durant une période fixée par décret pour chaque statut, de l'accomplissement d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou de responsable d'une association, pourront avoir accès à ce troisième concours.

La durée de ces activités ou mandats ne pourra être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

Le profil du candidat est donc hétérogène puisqu'il comprend :

- des candidats ayant exercé une ou plusieurs activités professionnelles relevant du droit privé (dont les « emplois-jeunes ») ;
- des élus locaux ;
- des responsables d'association.

Les conditions d'accès au troisième concours

Justifier de l'une des expériences ci-dessus énumérées

Les candidats ne pourront s'inscrire à ce troisième concours que s'ils justifient d'une certaine durée effectuée en accomplissant une ou plusieurs activités professionnelles (hors activités de droit public) d'un ou de plusieurs mandats d'élus d'une assemblée locale, ou d'un mandat de responsable d'une association (est considérée comme responsable d'une association toute personne chargée de la direction ou de l'administration à un titre quelconque d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou par la loi locale en vigueur dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, article 9-2 du décret n° 85-1229 modifié) :

- pour les candidats qui doivent justifier d'une activité professionnelle, une fiche établie conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales permettra de fixer le contenu et la nature de cette activité (cf. fiche arrêtée par le ministre et publiée au Journal Officiel du 5 mai 2002) ;
- pour les candidats qui doivent justifier de l'accomplissement d'un mandat d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, toute pièce attestant du respect de cette condition sera recevable ;
- pour les candidats qui doivent justifier d'une activité en qualité de responsable d'une association, les statuts de l'association à laquelle ils appartiennent ainsi que la déclaration régulièrement faite à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement où l'association a son siège social devront être produits.

La durée d'exercice requise

Cette durée varie d'un cadre d'emploi à un autre. La durée effective doit être atteinte au plus tard le 1^{er} jour de la 1^{re} épreuve du concours. De même, la nature des fonctions à prendre en compte au titre de l'expérience professionnelle sera différente selon le cadre d'emploi postulé.

Ainsi, à titre d'exemple, pour l'accès au cadre d'emploi des « attachés territoriaux de conservation du patrimoine », le troisième concours est ouvert « pour 10 % au plus des postes à pourvoir, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membres d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association » (article 4-3° du décret n° 91-843 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emploi des attachés territoriaux de conservation du patrimoine).

Dans cet exemple où **quatre années d'ancienneté** sont requises, le candidat doit donc justifier :

- soit de quatre années d'accomplissement d'une ou plusieurs activités professionnelles ;
- soit de quatre années d'accomplissement d'un mandat d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ;
- soit de quatre années d'accomplissement d'un mandat en qualité de responsable d'une association 1901.

En outre, pour ce qui concerne les périodes d'activités professionnelles à prendre en compte, il s'agit de ne comptabiliser que les périodes consacrées aux activités professionnelles dont les missions principales s'apparentent à celles du cadre d'emploi des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, « les activités professionnelles (...) doivent correspondre à des fonctions de protection, de promotion et de mise en valeur dans le domaine patrimonial ou culturel » (article 4-3° du décret n° 91-843 susvisé).

Le nombre de postes à ouvrir au troisième concours

Pour ce qui concerne le nombre de postes à ouvrir à ces troisièmes concours, il est de 10 % du total des postes ouverts pour les cadres d'emplois de catégorie A et de 20 % pour les cadres d'emplois de catégorie B (portés à 35 % pour les trois premières sessions de ces troisièmes concours).

Récapitulatif des conditions requises

Toute personne désirant se présenter au troisième concours d'accès à l'un des cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale (douze sont accessibles par cette voie à ce jour et d'autres sont en préparation) doit :

- justifier d'activités professionnelles dont la durée et la nature des missions sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois concernés ;
- ou justifier de l'accomplissement d'un ou de plusieurs mandats d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale dont la durée est la même que celle requises ci-dessus ;
- ou justifier de l'accomplissement d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association régie par la loi de 1901 dont la durée est la même que celle requises ci-dessus.

Il est à noter que les candidats pouvant se présenter au concours interne et au concours externe peuvent, sous réserve de remplir les conditions requises, se présenter également au troisième concours.

En outre, pour l'accès au troisième concours, contrairement au concours interne, il n'est nul besoin pour le candidat d'occuper, au premier jour des épreuves, l'une des trois fonctions énumérées, il suffit qu'il justifie de l'ancienneté requise dans l'une d'elles.

Offre de certifications et qualifications accessibles aux jeunes du programme

**Synthèse des travaux
Octobre 2001**

Préambule

Le groupe de travail évoqué pages 4 et 5 s'est fixé pour objectif, au premier semestre 2001, l'identification **des écarts** entre l'offre de certification recensée par le groupe en avril 2000 et les demandes potentielles telles qu'elles peuvent apparaître suite aux résultats des travaux produits par les groupes relatifs à **sept thèmes**.

Ce repérage s'est effectué dans le cadre de groupes de travail thématiques composés de représentants des ministères valideurs concernés ayant participé notamment à la rédaction du *Repères sur la certification et la validation des acquis* publié en avril 2000. Les responsables des plates-formes ayant assuré la coordination des travaux pour chaque thème y ont été associés systématiquement.

La méthodologie de travail utilisée pour ce repérage

La méthodologie retenue s'est appuyée sur une analyse comparative des présentations fournies :

- par les listes de certifications et les types de fonctions liées aux emplois qu'elles visent (essentiellement tableaux A et B du Repère sur la validation et la certification d'avril 2000) ;
- par la première partie de la monographie présentée dans *Repères pour les activités développées*, publiée en mai 2001 (Cellule nationale EJ - DGEFP), pour situer les problématiques rencontrées sur des registres globaux. Les «configurations d'emplois» décrites en seconde partie permettent des précisions spécifiques sur certains éléments plus ponctuels.

L'analyse permet de mettre en évidence des écarts liés à une absence de prise en compte ou une approche différenciée concernant six grands registres d'observation :

- les **champs** professionnels couverts ;
- les **fonctions** valorisées ;
- les **filières** professionnelles (par produits, par niveau de responsabilité...) ;
- les **politiques de chaque ministère** au présent et ses perspectives sur le champ concerné ;
- les conditions de prise en compte par les instances chargées de faire évoluer les référentiels ;
- les conditions de représentativité des professionnels des secteurs concernés pour éventuellement les faire évoluer.

Des éléments apportés par une réflexion sur ces six registres d'interrogation ressort une sorte de cartographie des espaces couverts et ceux non couverts par la certification. Elle permet de faire émerger certains points essentiels de problématique qu'il faudrait porter à la connaissance de l'ensemble des ministères valideurs et usagers concernés ainsi que les orientations ou préconisations qu'il conviendrait d'envisager. Ce document reprend les compte-rendus des dix réunions qui se sont tenues au cours du premier semestre 2001 sur ces sujets. Les principales conclusions font l'objet d'un tableau synthétique pour chacun des sept thèmes étudiés.

Premières conclusions globales

L'accès des jeunes du programme à la certification

1. L'analyse des écarts permet de constater que d'ores et déjà, **un grand nombre de jeunes pourront envisager une validation de leurs acquis (après formation comme après expérience) au travers des certifications existantes**. En effet, «l'innovation» attendue dans le cadre du programme, soit était déjà prise en compte par les «valideurs» qui l'avaient intégrée dans leurs référentiels en constante actualisation, soit s'est révélée s'apparenter à une application nouvelle d'activités déjà repérées.

Sans doute sera-t-il utile d'envisager, à court terme, l'intégration d'éléments spécifiques pour certaines d'entre elles si l'on veut tenir compte de l'évolution de qualifications désormais stabilisées dans certaines situations de travail (associations notamment).

2. Pour d'autres jeunes, il apparaît que **les qualifications développées combinent parfois des éléments de deux certifications différentes**. Ceci implique de prendre en compte cette dimension pour la construction de parcours de certification permettant des passages d'un système de certification à l'autre. Comme ceci a pu être constaté lors de l'élaboration du *Repère sur la certification* d'avril 2000, peu de «passerelles» sont prévues actuellement.

La construction de parcours individualisés entrant en cohérence à la fois avec les objectifs personnels et les principes sous-jacents à chaque système renvoie à des formes d'expertise complexes dans un contexte où les jeunes qui arrivent sur le marché du travail sont de plus en plus déjà diplômés. Leur statut actuel les situe désormais dans le champ du droit individuel lié à la formation continue où leurs chances d'accéder à une certification sont très faibles. En effet le conseil et les parcours - et leur financement - conduisant à la certification y sont très peu développés¹. Là encore l'application de la nouvelle loi de Modernisation sociale devrait améliorer cette situation.

3. Toutefois, il semble aussi que les qualifications recomposées, ou éventuellement nouvelles, co-construites par les jeunes et leurs employeurs **n'ont pas toutes à donner lieu à des certifications**. Celles-ci ne sont que des indicateurs parmi d'autres, certes souvent nécessaires, pour le recrutement dans un emploi. Les pratiques des employeurs montrent que d'autres éléments sont pris en compte. Il serait sans doute indispensable que chaque jeune puisse être en mesure de valoriser l'expérience qu'il a vécue dans le cadre du programme par la constitution de traces permettant de l'expliciter. L'usage de l'**Attestation d'activités** peut constituer un élément utile à cet effet.

Les enseignements quant aux principes de construction de nos références en matière de qualification

Les travaux menés ont montré les difficultés à rendre explicite l'émergence des qualifications professionnelles. La demande de reconnaissance des jeunes du programme rejoint d'ailleurs celle des salariés de façon plus globale et l'on peut dire que, dans le champ spécifique des services, le fonctionnement actuel de nos dispositifs existants ne permet pas de répondre aux problématiques soulevées par les évolutions constatées lors des études effectuées.

Un regard rapide sur les systèmes existants montre que les références mises à disposition dans l'espace social français concernent deux supports :

- l'un correspond aux certifications élaborées par des **instances ministérielles** (diplômes ou titres),

¹ On rappellera que seules 5 % des actions de formation continue conduisent à une certification. Très peu de structures d'information et de conseil sont actuellement en place en direction des adultes. S'il est actuellement possible d'obtenir des éléments relativement précis en termes de formation, rares sont les professionnels pouvant assurer des prestations d'orientation sur le champ de la certification tous systèmes confondus.

- des instances sectorielles paritaires (certificats décidés en CPNE), des autorités publiques, consulaires ou privées liées au monde de la formation ;
- l'autre correspond aux règles prévues dans nos conventions collectives de **branches** ou de la **fonction publique** territoriale.

Ces références obéissent à des règles généralement établies dans les années 1970 dans un contexte économique où les services étaient loin d'occuper la place qu'ils tiennent actuellement. Le programme NSEJ, essentiellement lié à ce champ, a permis d'éclairer l'existence de modes d'intervention d'acteurs et de modes d'exercice d'activités où l'organisation du travail et les finalités des activités sont articulées sur la relation entre un professionnel et un « client » sur la base de « normes » de prestation très variables, non explicitées. Le flou est d'autant plus accentué que les services à rendre relèvent de plusieurs champs d'intervention institutionnelle pour lesquels aucune règle de collaboration n'est envisagée voire envisageable. Cette situation peut conduire à l'absence de prise en compte des évolutions jusqu'à des formes de concurrences entre les instances pour être l'autorité dépositaire de la reconnaissance de la qualification repérée. Cet état de fait serait dû à plusieurs ordres de problématiques.

1. Un fonctionnement des instances de construction des références liées à la certification ne pouvant prendre en compte des champs d'activités. Notre système d'instances ministérielles s'appuie sur une réglementation datant des années 1972, modifiée en 1983, qui détermine le cadre des consultations avec les partenaires sociaux selon une organisation en 20 domaines de spécialité de formation. Les différents ministères ayant mis en place des commissions professionnelles consultatives ont souvent décomposé ces domaines et établi des sous-commissions afin d'affiner leurs débats et être au plus près des réalités du travail. Il reste que les domaines liés aux services y sont à peine présents (ils ne concernent que 3 des 20 domaines) et le montage d'une articulation d'un domaine à l'autre s'avère toujours très délicate si l'on veut respecter certaines règles de représentations des partenaires.

2. L'absence de règles permettant la co-construction de références entre ministères rend très difficile l'établissement de références sur certains champs. Ces difficultés concernent aussi bien les modalités de concertation qu'il serait possible de mettre en place que, et surtout, la nature des références à construire. En effet, les principes qui sous-tendent les diplômes élaborés par le ministère en charge de l'éducation nationale ne sont pas les mêmes que pour ceux relevant des autres ministères, en dehors des mentions complémentaires qui, par un arrêté récent, font exception à la règle habituelle. Pour les premiers, l'objectif est double puisqu'il s'agit d'attester, à travers un diplôme professionnel, les capacités à assumer certaines activités professionnelles et en même temps les capacités et les connaissances générales permettant de suivre un parcours de formation supérieur à ce diplôme. Pour les autres, il s'agit avant tout d'attester les capacités professionnelles permettant d'exercer immédiatement des activités selon des règles de performance particulières. Cette distinction ne contribue pas à la construction de référentiels communs.

3. L'absence de représentation explicite et formelle des secteurs des services rend particulièrement difficile le repérage des évolutions d'une part, mais surtout la constitution d'un partenariat pertinent quant à la définition des qualifications pour lesquelles des certifications seraient à envisager. Une grande partie des activités de services sont réalisées dans le cadre de services publics et d'associations et peuvent relever du secteur non-marchand. La représentation tant des employeurs que des salariés ne permet pas d'établir un partenariat consultatif efficient pour la construction de diplômes et de titres dans le cadre des ministères selon les règles actuelles. De plus, l'organisation des règles de travail collectives n'obéit pas, pour un grand nombre d'employeurs, aux règles classiques qui positionnent les qualifications en termes d'indicateurs liés au contenu des activités. Ainsi les établissements publics ou territoriaux sont soumis à des modalités de recrutement mettant en avant, non pas les compétences liées à l'activité à réaliser, mais un niveau de formation générale. D'un côté comme de l'autre l'introduction de nouvelles formes d'organisation de travail et de qualifications relèvent de négociations collectives qui, dans la grande majorité des cas, ne peuvent prendre en compte certaines innovations.

L'analyse des écarts interroge donc fortement nos modes de reconnaissance et de validation des compétences et des qualifications dans notre contexte national. Notre système national a posé

comme principe fondamental que cette qualification reposait sur des **capacités larges** permettant aux individus de s'adapter à long terme à un ensemble de situations de travail diversifiées (en référence au concept de métier). L'effort majeur consenti en France a surtout porté sur une identification et une certification d'une qualification acquise après un parcours de formation initiale. Or le besoin de lisibilité paraît aussi évident après d'autres types de parcours, comme le démontre le programme. Il devient une préoccupation d'autant plus urgente que la démarche européenne de construction sociale nous conduit actuellement vers des modèles où la certification ne renvoie pas à la conception française de la qualification mais plutôt à une approche de la certification exclusivement en termes de conformité à appliquer une procédure spécifique (de qualité, de production, de sécurité, d'hygiène, etc.).

On peut penser que certaines des difficultés qui viennent d'être évoquées pourraient être en partie résolues par l'application de la loi de Modernisation sociale en ses articles 40 à 42. Un répertoire explicitant les contenus des certifications assurerait une meilleure lisibilité de l'existant. Par ailleurs la fonction «veille» de la Commission nationale de certification professionnelle devrait permettre de mieux repérer les «zones» d'ombre dans le paysage. Mais encore faudra-t-il qu'une politique réelle de synergie interministérielle puisse s'effectuer si l'on veut enfin dépasser les simples amendements techniques qui actuellement restent les seules possibilités dans le champ de la certification ministérielle.

Le besoin d'une reconnaissance de la qualification individuelle, comme professionnelle, dans un espace collectif donné est un enjeu de société majeur, en particulier pour les services. Sans doute faudrait-il songer alors à rechercher des modes d'interpellation ou de nouveaux supports de consultation à cet effet, notamment élargis aux milieux associatifs, voire d'autres formes de reconnaissances particulières sans pour autant démultiplier les autorités et les règles de jeu inter-institutionnelles.

Une attention particulière devrait également être portée aux modes de reconnaissance des professionnels exerçant une activité réglementée ou une profession réglementée. Leur nombre et leurs tâches n'entrent pas toujours en cohérence avec les besoins nés de l'évolution des besoins actuels et que le programme a permis de mettre en évidence. Cette situation engendre un développement d'emplois précaires assurés par des personnes qui, dans bien des cas, ne seront jamais reconnues, ni dans leur qualification, ni dans leur statut, faute de références et de passerelles qui pourraient les conduire au moins à des certifications officielles. Un autre risque pourrait également apparaître avec une prolifération de certifications liées à des processus «qualité» de services qui mettrait de côté les processus de «qualification» des personnes qui les exercent.

Enfin, le groupe de travail propose de continuer des travaux d'approfondissement relatifs à certaines qualifications, soit dans l'objectif d'expérimenter des parcours s'appuyant sur des certifications délivrées par des instances différenciées, soit dans celui de construire des références sur la base d'une reconnaissance mutuelle pour des qualifications n'ayant pas de certifications à mettre en correspondance. L'**Attestation d'activités** telle qu'elle a été conçue par le groupe de travail pourrait servir de support à cet effet.

Thème I - Développement local du sport, des loisirs et du tourisme

Champs professionnels couverts	La cartographie des certifications pour ce thème est apparue globalement en adéquation avec les types de qualifications développées par les jeunes.
Fonctions valorisées	L'évolution générale des certifications suit bien les principes repérés dans les sept monographies. Elles tiennent notamment compte du fait que les activités à mener dans ce champ visent le développement des activités pour les loisirs des personnes mais également pour l'insertion ou l'intégration sociale de certaines d'entre elles. Par ailleurs, les qualifications portant sur l'optimisation des ressources concernent des références bien identifiées.
Filières professionnelles	Le nombre important de certifications différentes et cloisonnées entre elles surtout dans le cadre des enseignements supérieurs (STAPS, licences professionnelles, D.U., BTS) rend difficile l'établissement de parcours personnalisés.
Politiques ministérielles à l'œuvre	Les ministères ont bien anticipé les évolutions d'une façon générale. Toutefois les systèmes restent très cloisonnés alors qu'il conviendrait d'envisager, dès l'amont de la construction des certifications, une concertation qui permettrait aux salariés de se situer sur des espaces de mobilité plus larges.
Commentaires	<p>Si l'on observe une offre de certification importante, leur usage reste à définir avec clarté dans un contexte d'intervention pluri-institutionnel ou pluri-employeurs.</p> <p>Deux points de vigilance ont été mentionnés :</p> <ul style="list-style-type: none">- autour de la reconnaissance des certifications des personnels sur certains sites placés sous la tutelle d'institutions qui en réglementent l'accès sur d'autres bases que la qualification ou la compétence (par le statut notamment) ;- autour des modes d'articulation de la réglementation imposée pour l'exercice d'activités dans certains espaces collectifs avec les certifications (exemple application de l'article 43 de la loi sur le sport - des éléments identiques sont à repérer dans les champs de la culture, de l'environnement et du tourisme).

Commentaire

- Les finalités des services rendus dans ce champ (thème I) visent quatre finalités clairement identifiables :
- le développement personnel et le divertissement des personnes à travers des activités sportives, de loisirs ou touristiques ;
 - l'intégration ou la réintégration des publics dans des espaces collectifs sur un territoire défini ;
 - l'insertion sociale des publics, à partir d'activités sportives ou de loisirs ;
 - l'optimisation des ressources mutualisées, grâce à la construction et à l'animation d'un réseau d'acteurs sur un territoire.

Une offre de certification couvrant l'ensemble des formes de professionnalités observées

Une lecture de l'offre de certification pouvant entrer en résonance avec les compétences des professionnels qui assurent les activités liées à ces services montre **une cartographie en totale adéquation** avec celles-ci. Il semble que les différents ministères valideurs aient bien anticipé et pris en compte les évolutions repérées lors de l'analyse des emplois tenus par les jeunes du programme.

En effet, les première et troisième finalités sont déjà couvertes par les diplômes du ministère en charge de la jeunesse et des sports. La première renvoie au BEES et ses options ou au BEATEP avec ses multiples applications au contexte local.

Le ministère en charge de l'éducation nationale et le ministère en charge du travail proposent une offre assez large dans le champ du tourisme en particulier. Le futur BP du ministère en charge de la jeunesse et des sports en cours de création, devrait permettre d'assurer simultanément ces deux orientations.

On notera que pour la **finalité liée à l'insertion sociale des publics**, des divergences peuvent apparaître avec l'approche de la Direction des affaires sociales, dans la mesure où les modes d'intervention ne sont pas envisagés de façon commune. Or dans ce domaine, même si une grande partie des financements des actions sont définis par cette direction, il semble que de plus en plus d'autres financeurs sont impliqués et font évoluer leurs conditions et modalités de réalisation.

Ainsi il ne s'agit plus de considérer une intervention en direction d'un public caractérisé par certains types de difficulté mais une population différenciée vivant dans un même espace. Sans une concertation et une démarche en commun il est à craindre que des conflits posés dans certains milieux ou espaces collectifs se règlent en dehors de toute intervention publique avec tous les risques sociaux que cela comporte.

L'ensemble des ministères dispose également d'une offre large pour la seconde finalité. La dernière renvoie à des certifications pouvant également relever de l'enseignement supérieur. Les filières STAPS, comme certains D.U., sont nombreux à être transformés en licences professionnelles. On observe d'ailleurs une réelle inflation des diplômes supérieurs souvent construits sur des bases disciplinaires et ne permettant pas l'opérationnalité de leurs titulaires sur le terrain, notamment dans de petites associations. De plus, ce grand nombre de certifications établies pour répondre à un besoin local ne permet pas de visibilité plus globale à l'échelon d'un secteur ou au niveau national.

Des problématiques subsistent quant à l'usage des certifications disponibles

Ainsi dans l'ensemble on peut indiquer que l'offre de certification actuelle couvre la quasi totalité des formes de professionnalisation actuellement repérées. Toutefois leur construction semble s'effectuer sur une logique de fonction et selon des modalités d'intervention propre à chaque « valideur » sans que soit réellement pris en compte la réalité des contextes d'activité désormais multi-institutionnels. L'absence de prise en compte de cet aspect découle en grande partie des systèmes de travail établis sur des principes de protection des professionnels plus que sur celui d'un service rendu pour une population inscrite dans un territoire. Quoiqu'il en soit cette situation rend difficile actuellement la recherche d'un usage pertinent des certifications qui, elles, sont nettement différenciées.

Un rapide bilan des problématiques déjà en émergence au niveau des demandes de validation permet de relever deux évolutions qui nécessiteront une certaine vigilance :

- l'une concerne la professionnalisation des «aides éducateurs» de l'éducation nationale. Un certain nombre devrait s'orienter vers la recherche d'une validation de leurs acquis de l'expérience à travers un diplôme du ministère en charge de la jeunesse et des sports. Outre l'afflux numérique que cela représentera, un second problème interviendrait autour de la légitimité de l'emploi de jeunes dans des activités d'animation. Les rectorats ont souvent refusé d'agréer certaines associations qui ne peuvent plus recruter des aides éducateurs dans la mesure où ils ne seraient pas «qualifiés» pour exercer ces mêmes activités chez elles ;
- comme ceci est mentionné pour d'autres thèmes, il faut s'attendre à une évolution de la réglementation pour l'exercice d'activités relevant du présent thème (réglementation sur l'environnement comme la loi sur le sport par exemple). C'est le cas du BAFA et le BAFD. Sans le texte de loi il est difficile de percevoir avec finesse les incidences sur les certifications et les qualifications professionnelles sous-jacentes. Toutefois il est probable que de nouvelles certifications devraient apparaître autant pour rendre lisibles les capacités d'application de normes réglementaires, que pour rendre compte d'une qualification professionnelle.

Thème II - Soutien et professionnalisation des structures associatives

Champs professionnels couverts	Les certifications actuellement offertes couvrent la totalité du champ des associations.
Fonctions valorisées	Toutes les fonctions sont prises en compte, toutefois il semble que les spécificités culturelles et économiques des structures associatives ne soient pas suffisamment prises en compte dans l'offre existante.
Filières professionnelles	Les certifications concernent : <ul style="list-style-type: none">- les activités de gestion et de développement des structures ;- les techniques ou spécialités artistiques, culturelles, sportives, éducatives ou de loisirs ;- le développement local. On notera l'existence de parcours qualifiants mis en place par certains réseaux associatifs pour leurs besoins propres.
Politiques ministérielles à l'œuvre	Un décalage peut apparaître entre les politiques des ministères réglementant l'activité liée à certaines prestations de services et celles d'autres ayant pour fonction le développement de la qualification des personnels. Ce décalage peut même apparaître au sein d'un même ministère assumant ces deux fonctions.
Commentaires	Le monde associatif est soustendu par des règles du jeu spécifiques qui ne sont pas toujours prises en compte par les « valideurs ». Le développement important, dans le champ du supérieur, de certifications le concernant peut parfois se situer en décalage avec les besoins des structures qui n'ont pas toujours l'envergure et les moyens d'embaucher des personnes qualifiées à ces niveaux, même si l'on peut penser que leurs compétences sont adaptées aux problématiques à résoudre. L'analyse des parcours met en évidence la dominance accordée à la culture du secteur. Elle prend souvent le dessus par rapport à la dimension fonctionnelle.

Commentaire

Un processus de professionnalisation des structures avant celui des jeunes

Comme ceci avait été pressenti dès le début des travaux, le programme NSEJ a eu pour effet majeur d'apporter aux associations un moyen de faire évoluer leur activité, de se développer en tant que structure et de se situer dans un espace économique où elles commençaient déjà à être repérées comme des acteurs à part entière.

C'est d'ailleurs pour mettre en relief cette dynamique que ce thème a été posé comme une finalité de services spécifique, même s'il traverse tous les autres thèmes. Les associations sont devenues des employeurs auxquels incombent la nécessité d'approcher différemment leurs activités et

leur fonctionnement. Certaines ont tenu ce rôle pour la première fois de leur existence. Le jeune qu'elles ont embauché est leur premier salarié et c'est souvent lui qui a du prendre en charge non seulement des activités nouvelles mais parfois la propre gestion du nouvel emploi qu'il a créé avec son employeur.

L'analyse des activités et services rendus par les jeunes mettent bien en évidence un phénomène d'amélioration des performances des structures associatives autour de **quatre axes** :

- dans le cadre de collectifs d'associations ;
- entre associations ;
- entre associations et services publics ;
- dans le cadre d'associations créées pour porter un projet.

La contribution des jeunes a permis le développement de la qualité des services rendus par l'association qui l'a embauché, l'animation et la gestion de réseaux et de partenariats diversifiés, le positionnement des associations comme supports de projets territoriaux ou sectoriels.

Les jeunes embauchés étaient souvent formés dans une dominante technique appliquée, soit à la gestion d'une structure économique et ils ont du s'adapter au **contexte spécifique du milieu associatif**, soit au champ d'intervention ou à la nature des activités de la structure et ils ont du s'adapter aux principes du **développement local**.

Une offre de certification mal adaptée aux contextes des associations

L'offre actuelle pourrait être présentée en quatre grands registres :

- **les certifications liées aux activités de gestion et de développement d'une structure économique.** Elles sont relativement nombreuses autour des fonctions administratives, comptables voire commerciales et couvrent des niveaux V à III, voire II. Toutefois, dans leurs contenus elles restent attachées au milieu économique traditionnel des entreprises et ne prennent pas en compte les aspects spécifiques des associations dont la finalité de production ou de services n'est pas systématiquement lucrative ou marchande ;
- **les certifications attachées à des techniques ou des spécialités artistiques, culturelles, sportives, éducatives ou de loisirs.** Elles sont surtout orientées vers la réalisation de ces activités. Elles correspondent d'ailleurs à des cursus visant le développement de leur réalisation sur des critères de performance ou d'exigence dans le champ de la spécialité. Pour faciliter l'accès à l'emploi, des cursus complémentaires sont de plus en plus souvent proposés, mais souvent dans une perspective d'inscription vers le secteur marchand et non vers des structures associatives. On citera à titre d'exemple les cursus d'économie du sport liées aux filières STAPS ;
- **les certifications ou parcours qualifiants mis en place par les réseaux associatifs eux-mêmes** pour leurs besoins propres permettant, outre l'acquisition des techniques attendues, celle de la culture du réseau. À titre d'exemple on citera les parcours organisés par les MJC ;
- **les certifications liées au développement local.** Elles sont très nombreuses et concernent généralement des niveaux II DESS, D.U., souvent transformés actuellement en licences professionnelles. Même si celles-ci paraissent mieux adaptées aux problématiques à résoudre, les moyens et ressources financières des associations ne leur permettent pas d'employer des personnes avec un salaire en résonance avec leur qualification, à moins qu'il s'agisse de grosses structures.

Il semble par ailleurs qu'il y ait une difficulté de positionnement des ministères impliqués dans ces différents champs. Ils y interviennent autant pour régler l'exercice de certaines activités que pour en garantir la qualité et la sécurité, et pour mettre en œuvre des politiques nationales ou territoriales de développement dans une orientation éthique ou socio-culturelle spécifiques. Ces ministères n'ont pas toujours la possibilité d'aborder la reconnaissance de la qualification des personnes dans toutes ses dimensions (certification, articulation avec des conventions collectives, construction de parcours diversifiés qualifiants...). De plus, leur pratique en matière de formation

ne rencontre pas celle des ministères ayant pour mission essentielle l'objectif de qualification individuelle. Des collaborations interministérielles paraissent indispensables pour repérer les logiques et pratiques à développer et mettre en place des actions prenant en compte l'ensemble des problématiques et contextes propres au monde associatif.

Sans doute sera-t-il aussi important, dans cette optique, d'envisager des processus de qualification pour les responsables des associations (qu'ils soient bénévoles ou non) que de construire des parcours pour les salariés.

Thème III - Prévention et sécurité du cadre de vie

Champs professionnels couverts	L'offre de certification est relativement récente (milieu des années 1980) et couvre l'ensemble des champs professionnels concernés. Toutefois elle reste difficile à lire et ses usages mériteraient d'être précisés.
Fonctions valorisées	Ce sont surtout les fonctions techniques qui sont valorisées, selon de quatre pôles d'intervention, souvent présentés en termes de filières (voir ci-après).
Filières professionnelles	Quatre filières semblent fédérer l'ensemble des interventions sur ce thème : sécurité, services, action sociale, animation. Ces quatre pôles sont bien couverts par les certifications existantes.
Politiques ministérielles à l'œuvre	Les ministères semblent avoir convenu d'une forme de partage des certifications en termes de filières. Toutefois celles-ci ont été souvent construites pour répondre à des employeurs qui cherchaient à obtenir par la formation une reconnaissance sociale de leurs salariés. Ce système permet de couvrir le champ mais a pour corollaire un cloisonnement qui ne permet pas la mobilité des personnes dans ces champs. Les certifications existantes sont souvent situées au niveau V. Il en existe certaines de niveau IV pour des espaces très ciblés. Par ailleurs, lorsqu'elles existent au niveau III, la filière depuis le niveau V n'est pas envisagée.
Commentaires	L'existence récente de certifications dans ce champ met l'accent sur les problématiques d'exercice d'activités en lien direct avec les personnes sur un territoire. Toutefois elles n'ont pas de lisibilité dans un contexte où cette activité s'exerce désormais de façon partagée et en inter-institutionnel (structures publiques et privées). Le groupe de travail propose un approfondissement des travaux sur la recherche de passerelles entre certifications de façon à faciliter les parcours des salariés.

Commentaire

Ce thème a longtemps focalisé l'attention autour d'une observation d'activités regroupées sous l'appellation très globale de « médiation », voire « médiation sociale ». Cet intitulé persiste d'ailleurs encore et reste la source de nombreuses confusions dans la mesure où il fait référence à une fonction qui ne prend son sens que si lui sont adjoints ses objets et le contexte de sa réalisation.

Des interventions nécessitant une logique de co-production entre acteurs et de mutualisation de leurs ressources

La monographie établie sur ce thème s'est appuyée sur une trentaine d'études qui avaient en commun de positionner les destinataires des prestations (citoyens, usagers ou habitants selon les

contextes et objectifs) au centre du service rendu. Elles ont clairement mis en évidence que la prévention et la sécurité d'un cadre de vie dépendait d'une co-production entre acteurs d'origines très diversifiées, puisque doivent coopérer des travailleurs sociaux, des personnels de police, des agents des collectivités territoriales comme de structures privées.

Le programme NSEJ a permis une réelle avancée dans la connaissance des problématiques spécifiques à ces services et des professionnalités qu'il convenait de développer. Toutefois l'idée d'un partage ou d'une mutualisation des ressources et des modes opératoires des coopérations entre acteurs reste encore à instruire entre les quatre groupes cités ci-dessus.

Trois grandes finalités ont été repérées :

- régulation et facilitation de la vie sociale ;
- prévention, préservation et maintien du cadre de vie ;
- prévention, sécurité et services aux usagers.

Quatre grands pôles de compétences les traversent autour de « filières » qui structurent à la fois des modes d'intervention et des typologies de professionnels sous des intitulés tels que :

- sécurité ;
- services ;
- action sociale ;
- animation.

La loi de 1983 sur la sécurité et celles en cours d'élaboration positionnent la sécurité quotidienne comme l'un des objectifs fondamentaux à atteindre dans le cadre d'un service public. Toutefois on constate que les espaces de vie tendent à se diversifier et leur sécurisation impose un partage entre acteurs publics et privés. L'ouverture d'espaces collectifs comportant des circulations plus intenses des personnes a mis en évidence des besoins d'intervention pour assurer la sûreté humaine dans des lieux de plus en plus nombreux. Cette demande a d'ailleurs souvent été évoquée comme due à la déficience du service public. Elle suppose en fait avant tout la recherche de formes nouvelles de collaboration entre ces deux types d'acteurs qui peuvent avoir parfois des pratiques ou des approches divergentes quant au concept et à l'application du principe de « sécurité ».

Si le programme NSEJ a permis de mettre en lumière les initiatives prises par les employeurs publics et les collectivités territoriales, il n'a pas encore permis d'aller explorer la totalité des perspectives d'évolution et de pérennisation qu'il serait possible d'envisager pour les jeunes à leur sortie. Plusieurs pistes mériteraient des compléments d'observation :

- au niveau du **secteur privé** de nombreuses démarches sont en cours notamment dans le cadre de l'UFISS. Les jeunes ayant une expérience dans le milieu de la police, de la défense, de la gendarmerie pourraient avoir un accueil plus favorable que ceux ayant une expérience dans le cadre de la « médiation » dans des secteurs concernés par le commerce (grandes surfaces mais aussi protection des artisans, des commerçants, des professionnels médicaux ou sociaux se rendant au domicile des personnes dans certains quartiers), les transports par exemple dans le cadre des transports de fonds ;
- au niveau de la **recherche d'articulations** avec les travaux concernant le thème 4 (accompagnement social et médico-social) compte tenu de la mise en place d'emplois visant la socialisation de type « adultes relais » ;
- au niveau d'un **approfondissement des modes d'intervention** et des espaces de coopération qu'il conviendrait d'établir avec les travailleurs sociaux qui ont souvent des difficultés à être intégrés dans des partenariats établis entre structures associatives, publiques ou privées.

Une offre de certification à stabiliser

L'offre de certification telle qu'elle existe actuellement s'articule bien aux quatre pôles de compétences indiqués ci-dessus. La mise en place de certifications officielles concernant les services identifiés dans ce thème est relativement récente. Le premier CAP établi a été créé à l'occasion de la loi de 1983.

Concernant le pôle «sécurité», depuis cette date les certifications se sont développées au fur et à mesure des demandes des employeurs : un Bac Pro et une mention complémentaire au CAP viennent d'être créées, en lien avec les services de la police. Un CAP et un Bac Pro ont été mis en place pour répondre aux demandes des «bailleurs sociaux».

Concernant le pôle «animation», une option spécifique a été proposée pour le BEATEP délivré par le ministère en charge de la jeunesse et des sports.

Le pôle «social» était davantage couvert par les diplômes de la Direction des affaires sociales et le pôle «services» par le ministère en charge du travail (via l'AFPA). Une certification est actuellement à l'étude autour de la «surveillance» des bâtiments sur la base de la pratique des rondes mais aussi de l'usage d'équipements de surveillance électroniques.

Cette cartographie laisse cependant plusieurs problématiques en suspens :

- la construction de ces certifications s'est établie sur **une logique d'employeurs** qui ont utilisé par fois la certification comme un moyen de protection des personnels employés. Ceci est notamment le cas des agents sous un statut d'agent public. Cette approche rend difficile et peu lisible l'application d'un principe d'intervention en collaboration avec d'autres partenaires. Ceci est particulièrement visible lorsqu'il s'agit d'articuler les actions impliquant les travailleurs sociaux ;
- la logique de création des diplômes montre une convergence des démarches de construction autour des certifications relevant des niveaux V et IV de formation. **Aucun niveau III n'est à ce jour envisagé.** Ceci laisse supposer que ne sont privilégiés que certains types d'intervention. Il paraît évident que des besoins devraient apparaître pour un encadrement des intervenants ou l'organisation des interventions dans une structure ou dans le cadre d'un partenariat. Cet aspect n'a pas fait l'objet d'une recherche d'opportunité du côté des «valideurs», ni du côté des employeurs en dehors d'un «manager de la sécurité publique», en cours de construction avec des universités et des collectivités territoriales ;
- les systèmes de certifications restent très cloisonnés. Aucune possibilité de «passerelles» n'est actuellement envisagée malgré une demande très importante de la part des acteurs de terrain. Cette situation ne peut permettre la construction de parcours avec des mobilités d'un secteur à l'autre. Ceci empêche leur usage de façon cohérente et pertinente dans le cadre d'interventions «partagées» entre acteurs d'origines différentes.

Conclusion

Le groupe de travail préconise spécifiquement pour ce thème un approfondissement des observations notamment autour de la recherche de formes de «passerelles» entre les certifications. Celles-ci s'appuieraient sur la mise en place de parcours individualisés conduits dans le cadre d'un suivi des jeunes. L'usage de l'**Attestation d'activité** pourrait constituer un bon support pour instruire leur constitution.

Thème IV - Accompagnement social et médico-social et des familles

Champs professionnels couverts	Les certifications actuellement accessibles couvrent en principe la totalité des champs repérés par la monographie IV. Toutefois leur usage et leur contenu ne permettent pas de reconnaître certaines qualifications spécialisées ou certains salariés.
Fonctions valorisées	Les diplômes et certifications existants couvrent l'ensemble des fonctions repérées dans les activités développées par les jeunes. Toutefois la difficulté se situe dans la reconnaissance des acquis des personnes salariées occupant ces fonctions lorsqu'elles n'ont pas les diplômes ou certifications normalement requises.
Filières professionnelles	Les activités assumées par les jeunes laissent supposer l'existence de deux types de « filières » : l'une concerne l'accès aux certifications, l'autre le champ d'application des activités souvent orientées sur des types de difficultés ou des publics spécifiques. Ces formes de « spécialisations » ne sont pas prises en compte en termes de filières.
Politiques ministérielles à l'œuvre	Les ministères ont jusqu'ici largement subordonné l'exercice de l'activité à la formation réalisée. La certification renvoie à la sanction de cette formation avant d'être un support de lisibilité d'une qualification professionnelle. Les logiques de construction des formations vise une recherche de mobilité sur un spectre large de situations de travail. La pertinence de ce principe rend toutefois difficile la construction de parcours qualifiants sur la base d'une diversité de modalités d'intervention dans des contextes très spécialisés.
Commentaires	Les problématiques soulevées conduisent donc à mettre en place des réflexions sur les processus de qualification et des modes de communication entre les systèmes. Ceci devrait passer par une recherche de structuration des modes et lieux d'intervention des acteurs tenant compte de logiques de mobilité professionnelle d'une part, mais aussi des spécificités des milieux d'exercice d'autre part.

Commentaire

Si l'on fait un rapide état des lieux des services rendus par les jeunes du programme, on note qu'il n'y a pas ici d'innovation à proprement parler dans la nature des services rendus. En revanche, ce que l'on remarque c'est que les bénéficiaires de ces services n'étaient pas pris en compte par les professionnels qui normalement devaient le faire. Les jeunes du programme ont établi des passerelles, des relais, entre ces personnes et les services sociaux en restaurant la confiance dans l'action sociale.

Deux types d'activités ont été ainsi identifiés :

- en amont des dispositifs existants ;
- en aval de ces dispositifs.

Ces activités n'avaient pu être réalisées car les personnes qualifiées pour le faire n'en avaient ni le temps, ni les moyens.

Ce constat interroge l'existence des services rendus par les jeunes d'une part, mais aussi sur leur place dans les dispositifs d'emplois existants sur trois aspects :

- l'articulation de leurs interventions avec celles des professionnels déjà en place.

Les personnels existants occupent des fonctions et détiennent des qualifications identifiées selon des appellations génériques (assistants sociaux, conseillers familiaux, éducateurs...). Toutefois, il est apparu que les jeunes étaient souvent perçus comme « concurrents » des professionnels qui avaient des attributions proches dans les mêmes structures qu'eux, pour les mêmes publics mais sur des postes « statutaires ». Leur accueil a même parfois été problématique et leur activité remise en cause, car non légitimée ;

- la pérennisation des activités actuellement réalisées lorsque le programme lui-même n'existera plus.

Les jeunes ont assumé leurs activités dans des structures associatives ou dans des établissements publics pour des prestations de conseil ou d'assistance habituellement non financés par leurs bénéficiaires. Ils ont mis en évidence qu'il y avait réellement un besoin social de services d'assistance et d'accompagnement des personnes et des familles qui était loin d'être couvert. Il semble peu probable qu'à l'échéance du programme des solutions aient été trouvées pour qu'une suite soit envisagée, soit par une extension des moyens des structures dont c'est la fonction première, soit par des dispositions particulières établies dans le cadre de structures relais ;

- la reconnaissance et la validation des acquis des jeunes et leurs perspectives d'insertion sur le marché du travail.

C'est essentiellement sur ce dernier point que les débats ont été les plus importants avec une interrogation forte sur les processus de qualification à l'œuvre et leur développement dans un contexte où aucune visibilité politique n'est à ce jour présentée.

Ont ainsi émergées **deux grandes problématiques** :

- l'une concerne des anomalies dans l'usage des certifications ;
- l'autre la nécessité de parcours de qualifications spécifiques pour certaines activités.

Des anomalies dans l'usage des certifications

Certaines anomalies ont d'ores et déjà été repérées quant aux pratiques d'attributions de tâches chez certains employeurs.

C'est ainsi que dans le cadre des **collectivités territoriales**, des jeunes de niveau III diplômés pour occuper des emplois liés à l'**éducation de la petite enfance** assument en fait des fonctions d'encadrement. Des éducateurs de jeunes enfants, par exemple, devant assurer des fonctions d'animation et d'éducation des enfants sont employés comme adjoints de direction. Cette tendance entraîne en corollaire un déficit de qualification des personnes s'occupant directement des enfants.

De même, des professionnels formés pour occuper certaines fonctions liées à la mise en place d'aides à l'insertion sociale (AIS) sont utilisés pour occuper des emplois ayant d'autres finalités. Les activités qui auraient dû leur revenir naturellement sont déléguées à d'autres acteurs non qualifiés.

D'une façon plus large ce phénomène est fréquent dans le cadre de structures publiques ou liées à des subventions publiques où l'on observe un développement accru du nombre de salariés non diplômés pour occuper certains emplois pourtant réglementés mais « faisant fonction de ». Cette tendance va à l'encontre des principes définis par la DGAS pour l'insertion de ses diplômés. Faut-il

alors reconsidérer l'approche de la construction des certifications ou bien faut-il reconsidérer celle de leur usage ?

La nécessité de parcours de qualifications spécifiques pour certaines activités

L'offre de certification et la réglementation de certaines activités actuelles, dans le champ du travail social et de la santé, s'appliquent sur des emplois existants, préalablement définis pour des contextes de travail particuliers. La qualification des professionnels occupant ces emplois est essentiellement liée au fait qu'ils aient reçu une formation. D'ailleurs les directives nationales sur ces sujets ne concernent que le schéma de réforme de la formation et non celui des qualifications de ce champ.

Cette orientation ne permet pas de prendre en compte des formes d'émergences de qualifications évolutives ni l'intégration de ceux qui les exercent dans un emploi qui dans bien des cas est plus proche d'un statut que d'un poste de travail. De ce fait, peu de jeunes du programme se verront reconnaître une qualification dans l'un de ces emplois (ceci impliquerait une formation sanctionnée par un diplôme générique proche, avec des temps de formation trop longs pour être financés par eux ou leur employeur et, quoi qu'il en soit, l'offre actuelle serait insuffisante pour les accueillir), ni une qualification par rapport à leurs activités puisqu'elles ne sont pas référencées.

Les nombreuses interactions entre la technicité liée aux activités à exercer et le cadre de l'exercice dans le champ du social, brouille les schémas et les processus de professionnalisation. L'impossibilité réglementaire d'une reconnaissance de service et d'activités engendre l'absence de reconnaissance de la qualification des personnes.

Cette problématique déjà évoquée pour les collectivités territoriales dans le cadre de l'éducation de la petite enfance concerne également les champs tels que :

L'intégration des personnes handicapées dans leur vie quotidienne

On observe le même phénomène dans le cadre périscolaire où, à ce jour, la pérennisation des emplois et des personnes employées n'est pas prévue, en dehors de certaines initiatives ponctuelles.

Certes un certain nombre de jeunes aide-éducateurs employés par l'Éducation nationale pourront rejoindre des filières d'éducateurs ou de moniteurs dans le cadre de formations proposées par la DGAS. Mais les compétences acquises au cours de leur expérience de cinq ans seront-elles reconnues ?

La gérontologie

On observe les mêmes demandes de reconnaissance dans le cadre de structures représentant des lieux de vie pour des personnes dépendantes (que ce soient des personnes âgées, des handicapés ou des majeurs sous tutelle). Qu'il s'agisse de gouvernante de maison, de personnes assurant des fonctions d'hôtellerie mais dans un contexte médicalisé, aucune qualification n'est actuellement reconnue. Pourtant, trois types d'acteurs sont concernés (les collectivités territoriales, les structures liées à la protection sociale et les structures privées qui représentent à elles seules déjà 40 % du secteur).

La justice de proximité

Des études déjà assez approfondies comme celles commanditées par le ministère de la justice laissent percevoir des spécificités dans le champ de la justice. Une politique particulière se développe notamment dans le cadre de l'aide aux victimes, l'alternative à l'incarcération, l'accès aux droits. Ce sont actuellement essentiellement des associations qui en assurent les prestations sur la base du bénévolat. Les jeunes du programme ont démontré que cette justice de proximité supposait un véritable professionnalisme pour être de qualité.

Les perspectives d'évolution et de solution supposant une révision de l'usage et de la construction des certifications

L'analyse des écarts entre l'offre de certification existante et les perspectives éventuelles de demande de validation d'acquis des jeunes, met en évidence une focalisation forte de l'offre de certification sur la Direction des affaires sociales et de la santé. Cette institution incarne d'ailleurs l'autorité certificative la plus recherchée, car positionnée dans les représentations des acteurs (employeurs comme salariés) comme la plus légitime. Il reste que les modalités et les contenus des certifications, tels qu'ils sont proposés, ne semblent pas suffisants pour répondre à l'ensemble des demandes qui émergent suite au développement du programme.

Trois aspects seraient à approfondir :

L'identification des contenus des qualifications

Il conviendrait d'identifier les qualifications par rapport aux appellations génériques déjà existantes mais en même temps par rapport à leur spécificité sectorielle, de public, etc. Même si l'on ne peut qu'encourager le système actuel qui permet une réelle mobilité des personnes sur des relations de conseil et d'assistance des personnes à destination de publics très divers, on ne peut pas ignorer la nécessité d'un repérage de certaines spécificités s'appuyant sur ce principe général. Dans ce cas de figure il est sans doute probable que l'autorité chargée de qualifier les personnes ait systématiquement un lien avec la DGAS. Mais comment construire ce lien ? Actuellement aucune instance ni disposition, ne sont prévues à cet effet.

L'institution d'un statut ou d'une légitimité pour la réalisation des prestations

Il apparaît nettement que les institutions et services « sociaux » habituellement pressentis pour assurer les prestations de conseil et d'assistance n'ont pas les moyens suffisants pour répondre à la demande. D'ores et déjà d'autres structures (associations notamment) prennent le relais sur la base de personnels qu'il conviendrait de « qualifier ». Toutefois plusieurs questions subsistent :

- comment pourrait s'effectuer le positionnement des personnes en termes de statut comme de champ d'activité avec les services et professionnels existants ?
- comment identifier ces qualifications dans les grilles des conventions collectives ? Faut-il créer des classifications supplémentaires ? Tous les salariés couverts sont-ils pris en compte dans une convention collective ?

La construction de processus de professionnalisation de personnels qualifiés

Actuellement, une personne n'est réputée « qualifiée » que si elle est formée d'une part, et certifiée d'autre part. Ne pourrait-on pas envisager un aménagement des processus de qualification actuellement en cours liés à des principes de formation plus souple ? La prise en compte de l'expérience professionnelle dans ce contexte est difficile et non appréhendée, en dehors d'un principe de correspondance avec des stages d'application. De plus, l'offre de formation apparaît quoi qu'il advienne nettement insuffisante pour répondre à la demande de qualification. Des partages avec d'autres initiatives sur ces points pourraient s'envisager.

Tous ces points mériteraient l'institution d'une réflexion particulière autant pour considérer des modalités d'articulation de parcours de professionnalisation avec la DGAS que pour prévoir des procédures et des modalités de « qualification » des personnes leur permettant d'être reconnues et aux activités d'être pérennisées.

Thème V - Protection et valorisation de l'environnement

<p>Champs professionnels couverts</p>	<p>La cartographie proposée par les ministères valideurs est généralement orientée vers des milieux ou des situations professionnelles très cadrées. L'analyse des activités réalisées montre que de mêmes activités changent de «sens» selon ces milieux. Ce qui devrait par extension modifier également les contenus et les objectifs de certaines qualifications. Actuellement cette dimension n'est pas prise en compte dans les certifications proposées.</p>
<p>Fonctions valorisées</p>	<p>D'une façon générale, les ministères valideurs ont privilégié fortement les fonctions et activités techniques. Il apparaît nettement que les salariés ont des fonctions de communication et des relations avec les usagers du cadre de vie qui ne sont pas prises en compte actuellement.</p>
<p>Filières professionnelles</p>	<p>Les certifications sont élaborées par type de ressources ou en fonction «d'espaces». Cette approche rejoint les organisations des marchés mais reste insuffisante pour rendre compte des modes d'interventions réalisés par des intervenants issus de structures professionnelles diversifiées.</p>
<p>Politiques ministérielles à l'œuvre</p>	<p>La construction des certifications liées au thème s'effectue actuellement dans le cadre d'instances spécifiques où ne sont pas systématiquement prises en compte des dimensions importantes de la qualification - ceci est particulièrement sensible dans des contextes où le thème est essentiellement articulé à un domaine tel que la chimie. Aussi serait-il opportun de rechercher des modalités d'élaboration des référentiels dans un cadre élargi pour une meilleure adaptation aux problématiques des secteurs de l'environnement. Le ministère en charge de l'environnement pourrait jouer un rôle particulier pour favoriser une structuration et une lisibilité des nouvelles qualifications.</p>
<p>Commentaires</p>	<p>Les conditions d'exercice des activités en milieu protégé réglementé et hors milieu réglementé modifient les modes d'intervention des salariés et donc la nature des qualifications. Cet aspect rend contraignant la mise en place de certifications dans ce champ.</p> <p>Il oblige également à des choix et des formes de valorisation de certaines fonctions qui n'ont pas été prises en compte jusqu'ici.</p> <p>Il implique également d'en apporter une lisibilité suffisante pour qu'il soit possible de les intégrer dans les certifications tant à un niveau secondaire que supérieur (des approfondissements seraient à envisager avec les ministères en charge de l'agriculture et de la jeunesse).</p>

Commentaire

Les champs professionnels couverts

Les services rendus par les jeunes tels qu'ils ont été présentés dans la monographie V montrent quatre grandes finalités de services rendus :

La gestion durable des ressources dans le cadre de :

- la gestion des déchets, en vue de maîtriser les volumes des déchets et favoriser leur recyclage ;
- l'appui aux collectivités locales, pour mettre en place un service public assainissement non collectif en milieu rural. Ce service est complété par un appui technique aux particuliers pour l'installation, le contrôle et l'entretien de leurs installations ;
- l'amélioration des pratiques d'irrigation, la réduction des pollutions diffuses en agriculture, à travers une gestion économe des ressources en eau, le suivi de la qualité de l'eau et l'encouragement à une gestion concertée de l'eau avec les agriculteurs ;
- l'appui des gestionnaires collectifs et des particuliers pour la maîtrise des charges et des consommations de flux d'énergie et la promotion d'énergies renouvelables.

La production d'aménités¹ et d'un cadre de vie de qualité en vue de favoriser l'accueil et l'agrément à travers :

- la protection, l'entretien, la remise en état des espaces et lieux de vie ;
- la valorisation et l'aménagement des espaces et lieux de vie.

La valorisation des patrimoines et des aménités à travers :

- l'inventaire du patrimoine et son enrichissement dans son contexte territorial et sociétal ;
- le développement d'une politique territoriale fondée sur une gestion et une animation de projets.

La sensibilisation et l'éducation du public au développement durable, à travers la transmission de savoirs spécifiques sur des thèmes environnementaux et sociaux (éco-citoyenneté).

La lecture de l'offre de certification actuellement proposée met en évidence une approche des services liés à ce thème dans ses caractères les plus techniques. Cette orientation s'explique en partie par le domaine de spécialité de formation des Commissions professionnelles consultatives qui élaborent les contenus de diplômes ou de titres. Ce sont en effet les CPC de la chimie qui ont en charge les référentiels relevant de ce thème tant pour le ministère en charge de l'éducation nationale que pour celui en charge du travail. Pour le ministère en charge de l'agriculture c'est la dimension aménagement des espaces qui est privilégiée ainsi que la dominante protection de la nature, entretien des espaces verts et des jardins.

Des activités pouvant changer de « sens » selon les milieux dans lesquels elles sont exercées

L'investissement important de l'Agence de l'eau semble couvrir l'essentiel des activités liées à ce thème dans la mesure où ont été largement pris en compte à partir des problématiques de l'eau de nombreux services périphériques.

L'un des premiers constats établis met en évidence une grande similitude des services et activités d'ordre technique quel que soit le milieu (rural ou urbain) dans lequel il est rendu. En revanche, des différences apparaissent nettement dès que l'on quitte le champ technique. Il est même fait allusion à un changement de sens des activités selon le milieu. Cet aspect devrait être renforcé avec le développement des applications de directives européennes dans le champ de l'environnement. Elles induisent des différences concernant les conditions et la nature de ces activités, les milieux et les lieux, dans la mesure où elles ne visent pas globalement les mêmes objectifs.

¹ Notion recouvrant un ensemble de caractéristiques liés à l'agrément des usagers.

Une tendance dirigée vers une diversification des fonctions

Quoi qu'il en soit, l'analyse des activités des jeunes met bien en évidence une valorisation des activités ayant une dimension de mise en relation avec les usagers du cadre de vie autant en tant que responsables de sa protection ou de sa construction (collectivités territoriales, agriculteurs) qu'en tant que bénéficiaires de ses aménités. Les fonctions de conseil et d'éducation citoyenne occupent une place prépondérante dans les activités des jeunes impliqués dans le programme. Il s'agit d'un aspect sur lequel l'accent a été mis par les employeurs quels qu'ils soient. La pérennité de cette orientation est difficile à cerner actuellement. La forte implication des jeunes et des employeurs laisse percevoir l'émergence d'un besoin réel ; toutefois le statut des employeurs (collectivités territoriales, bailleurs sociaux notamment) risque d'empêcher une pérennisation de ces fonctions particulières dans la mesure où elles n'entrent pas nécessairement dans le champ statutaire ou les filières des emplois tels qu'ils sont repérés actuellement, à moins qu'ils évoluent ou que l'existence de certifications nouvelles induisent cette évolution. Par ailleurs, l'application de réglementations concernant l'environnement et celle liée à la norme ISO 14 000 notamment, pourrait conduire à l'instauration d'une fonction de contrôle et donc de conseil, notamment dans le cadre d'espaces protégés. Ce qui à terme conduirait à une extension de ce même type d'activité vers les espaces non protégés.

Deux types de conseil ont pu être repérés :

- une première information dirigée vers le grand public et les entreprises ;
- un conseil plus spécifique dirigé vers des cibles de publics ou d'entreprises.

La prise en compte des innovations repérées par les ministères valideurs

Les deux ministères présents (Éducation nationale, Travail) délivrant des certifications dans ce champ, ont mis en évidence la difficulté à prendre en compte de telles évolutions dans un contexte institutionnel qui n'a pas prévu d'« espace de construction » pour une certification qui relève d'un domaine de formation industriel (les certifications existantes dans ce champ relèvent des CPC de la chimie) et des services, pour une autre partie. Cette double appartenance est difficile à gérer pour les ministères valideurs car les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et salariés concernés ne sont pas suffisamment structurés pour être légitimes au niveau des instances qui établissent les référentiels de certification. Cette structuration est d'autant plus délicate que les employeurs relèvent de services publics qui obéissent à d'autres règles de recrutement que celles basées, sur les compétences ou capacités techniques nécessaires pour assumer un emploi lorsqu'il s'agit de professions non réglementées. Le ministère en charge de l'environnement, n'étant pas un valideur lui-même, ne peut qu'impulser une démarche pour favoriser une structuration des professionnels des secteurs concernés et appuyer les travaux de construction de référentiels d'emploi, avec l'objectif d'obtenir une reconnaissance des qualifications nouvellement repérées sur le marché du travail.

Un rapide regard porté sur les certifications existantes montrent que les diplômes et titres qui constituent l'offre actuelle sont essentiellement tournés vers l'attestation de **capacités techniques**. Elles n'attestent pas de savoirs ou de savoir-faire concernant les aspects relationnels et la qualité globale des services à rendre. Il semble notamment que l'application des normes réglementaires ne soit pas intégrée, en tout cas de façon suffisante. Sans doute conviendra-t-il de revisiter les qualifications visant l'économie des flux situées à un niveau III de formation ou de qualification qui sont d'ailleurs difficiles à développer, dans la mesure où la carence actuelle de communication sur ce sujet ne permet pas encore un repérage stabilisé des emplois et de leurs contenus en vue d'envisager une certification institutionnelle.

De même, il semble que les certifications faisant référence aux espaces verts sont trop restrictives par rapport à l'objectif de valorisation poursuivi. Celles-ci devraient être inscrites dans une approche plus large concernant l'espace naturel.

À la recherche de modèles de structuration des qualifications

Si l'on devait tenter une structuration du paysage des qualifications plusieurs grilles de lectures pourraient être proposées :

- certaines concernent les **types d'espaces** (espaces naturels, espaces protégés, espaces non protégés, espaces urbains...) ;
- d'autres concernent les **ressources** (eau, déchets, fluides toxiques, patrimoine territorial...) ;
- d'autres concernent des **filières** articulées à des problématiques de gestion des ressources (aménagement du territoire, maintenance et protection des espaces...).

Le choix d'une structuration plutôt qu'une autre génère des contenus et des modalités d'évolution différentes, pouvant être perçues comme essentiellement liées à des compétences techniques ne concernant que l'espace ou les ressources à protéger. Pour d'autres, il convient de considérer ces espaces et ces ressources avec leurs usagers dans le cadre d'un service de proximité. Il n'est d'ailleurs pas rare de constater que les jeunes du programme se soient tournés vers des certifications du ministère en charge de la jeunesse et des sports dans la mesure où une grande partie de leur activité relevait de fonctions d'animation.

L'absence d'organisation des employeurs sur ces sujets, même si l'on observe des regroupements de structures, rend particulièrement difficile certains choix. Vers quelles branches se tourner surtout quand il faut tenir compte des articulations nécessaires avec les employeurs publics ou parapublics ?

Une place particulière est à accorder à la valorisation et la protection du patrimoine. Ce sujet est partagé avec le thème VI, lié au développement local de la culture et de l'éducation populaire.

Globalement il apparaît donc que les services et les activités liées au patrimoine renvoient plusieurs objets :

- les **espaces** naturels généralement rattachés à l'agriculture ;
- les **bâtiments** pour lesquels il faut assurer l'entretien ;
- le **tourisme** environnemental qui permet l'apport de ressources économiques ;
- le **développement local** qui suppose une articulation avec la politique territoriale.

Les qualifications mises en évidence par les jeunes et les employeurs du programme mêlent parfois certains de ces objets. Il reste que l'analyse met souvent en évidence la valorisation d'une finalité plus que l'autre. C'est sans doute sur cette base qu'il conviendra de faire évoluer les démarches d'identification des qualifications à développer dans ce champ particulier tout en s'appuyant sur l'existant.

Thème VI - Développement local de la culture et de « l'éducation » (dont l'éducation populaire)

Champs professionnels couverts	Les certifications créées sont difficiles à recenser. Des champs professionnels comme le patrimoine, la production audiovisuelle et les médias sont à peine abordés. Le développement des technologies permet un élargissement très important des objets éducatifs et culturels sur lesquels pourrait s'appliquer le développement d'activités.
Fonctions valorisées	Les certifications actuelles valorisent essentiellement les dimensions techniques des activités réalisées. D'importants développements pourraient être envisagés autour des objets et finalités sur lesquels pourraient porter des qualifications.
Filières professionnelles	Ces filières ont été abordées essentiellement par technologies ou supports, ou en termes génériques de communication. Il y aurait à explorer des filières croisant fonctions / supports / espaces d'utilisateurs.
Politiques ministérielles à l'œuvre	L'approche des ministères est restée très cloisonnée à des fonctions techniques. Il semble que le ministère en charge de la culture pourrait jouer un rôle important dans la structuration des qualifications en articulation avec les autres ministères et participer à leur lisibilité. L'introduction des TIC et les lieux d'activités (ONG, associations) laissent percevoir des évolutions significatives à prendre en compte désormais.
Commentaires	La cartographie des certifications autour de ce thème est très confuse ; elle se superpose pour certains champs avec celle du thème I. Une réflexion importante reste à faire pour rendre lisible les qualifications et leur articulation avec le marché du travail. Beaucoup de jeunes du programme ayant exercé des activités autour de ce thème étaient déjà très qualifiés sans qu'il soit possible toutefois, ni de construire un parcours entrant en résonance avec leurs activités, ni d'envisager un parcours de professionnalisation pertinent.

Commentaire

Pour ce thème, le recensement des certifications pouvant correspondre aux perspectives d'emploi des jeunes inscrits dans ce programme n'avait pas été réalisé. En effet, soit elles se situaient dans le champ de l'enseignement supérieur qui n'était pas pris en compte dans la version d'avril 2000, soit les études n'étaient pas suffisamment précises pour que puisse être située la nature des activités et donc la recherche de certifications correspondantes.

Le développement et la valorisation du patrimoine

Ce service, également repéré dans le champ du thème V lié à la protection et la valorisation de l'environnement, laisse percevoir de réelles possibilités de développement et de pérennisation dans la mesure où il peut s'inscrire dans une économie de marché et une économie mixte.

Plusieurs types d'évolutions liées à ce service semblent émerger :

- le repérage des sites et la valorisation des « aménités » met en évidence une grande **diversification** des objets constitutifs du patrimoine. Ceux-ci étaient jusqu'ici très souvent perçus dans une dimension liée à la restauration de monuments qui elle-même est soumise à une réglementation fortement marquée par les principes liés à la conservation du patrimoine historique. Il semble que cette tendance évolue avec la montée en charge du concept de « patrimoine contemporain », et en particulier de patrimoine industriel qui s'étend désormais à l'ensemble du monde du travail. Ceci modifie fortement les liaisons à opérer avec les archives et la collecte de la « mémoire vivante » devient un enjeu important dans ce contexte. Les décisions concernant le développement de sites passent généralement par les collectivités territoriales et sont relayées par des structures associatives. Il apparaît nettement qu'une articulation « statutaire » des actions comme des personnels reste encore à définir ;

- les perspectives de développement autour du « patrimoine » se révèlent aussi importantes que le nombre des « **produits dérivés** » qu'il est possible de créer autour de ces sites. Ils vont depuis la mise en place d'action d'animation, de sensibilisation des publics, jusqu'à la mise en place d'archives spécifiques de plus en plus liés aux supports issus de l'application de nouvelles technologies de l'information et de communication. S'y adjoignent la production et la vente de produits marchands générés par le développement du tourisme culturel ;

- les perspectives offertes par l'application des **nouvelles technologies** sont particulièrement intéressantes et méritent une attention spécifique puisqu'elles génèrent aussi bien des produits de vente directe que des prestations réalisées sur la base de nouveaux concepts éducatifs. Il n'est pas rare que ce soient les TIC qui déclenchent un intérêt pour un site ou un objet du patrimoine. On se situe alors dans une sorte de paradoxe où l'alliance entre la création et les TIC conduit à faire se confronter des savoirs traditionnels bousculés par l'innovation technique alors que logiquement la seconde devrait être au service des premiers. Un rapide regard sur les qualifications liées à ce domaine montre des formes de spécialisations complexes articulant des compétences techniques spécifiques parfois pointues dans le champ des TIC, une culture historique large et des capacités de création artistique affirmées.

Le développement d'une « médiation culturelle »

Ce champ reste encore difficile à cerner dans la mesure où s'affrontent deux approches de cette « médiation » :

- l'une ne peut concevoir une médiation sans qu'elle soit **attachée à l'objet** médiatisé ;
- l'autre ne perçoit la « médiation » qu'à **partir du public**. L'objet est secondaire. Ce qui importe c'est l'objet comme support de la remédiation sociale ou cognitive. La méthode prime sur le contenu.

Cette même problématique se retrouve d'ailleurs dans les débats qui animent la construction des références dans le cadre du ministère en charge de la jeunesse et des sports. Ce qui laisse entrevoir la nécessité sans doute de trouver une autre appellation pour distinguer ces deux approches. Pour le ministère en charge de la culture le conflit s'accroît autour du lien entre médiation et création. La nécessité de protéger les œuvres et les artistes modifie l'appréhension du travail. Le nombre des jeunes du programme dans ce champ interpelle d'ailleurs les organisations et les contenus du travail actuels. Il remet également en cause le statut des personnels dans le champ propre de la tutelle ministérielle.

Les parcours des personnes assumant ce service particulier sont souvent composites et se développent entre **trois pôles** :

- un pôle de compétences autour de l'**animation**, largement porté par des certifications du ministère en charge de la jeunesse et des sports ;
- un pôle de compétences autour de la **pratique artistique**, davantage situé dans le champ de certification du ministère en charge de la culture. Il n'est pas rare que se retrouvent là des personnes en situation d'échec dans une filière artistique ;
- un pôle de compétences autour de l'**enseignement** et de la mise en place de projets, positionné dans le champ des certifications génériques universitaires.

Les perspectives de pérennisation des personnes comme des services dans le cadre de la médiation culturelle sont plus aléatoires et largement dépendantes de politiques locales non durables. Les jeunes du programme ont comblé de façon artificielle l'absence de positionnement clair pour un développement de la « culture » dans son acception large alors que visiblement des ressources ont évolué et pourraient être prises en compte.

Le développement d'activités éducatives

Ce service vise essentiellement le développement des pratiques artistiques des amateurs. Le ministère en charge de la jeunesse et des sports réglemente les lieux de loisirs dans ce domaine. Le ministère en charge de la culture garde la tutelle de ces pratiques dans d'autres lieux placés sous sa responsabilité propre ou sous celle d'autres institutions¹. Les subventions accordées à l'Éducation nationale pour le développement de ces pratiques dans les écoles ouvrent un champ d'application nouveau qui semble pour l'instant encore peu partagé.

Les perspectives de pérennisation des services et des emplois pour ce champ sont envisageables dans la mesure où des mutualisations se mettent en place tant pour des financements que pour des personnes. Le modèle « profession sport »² pourrait servir éventuellement de support à cet effet.

Le soutien aux associations et à la vie associative

Dans le milieu culturel se côtoient deux types d'associations :

- les unes sont organisées exactement comme des entreprises ;
- les autres relèvent d'initiatives peu structurées qui visiblement manquent de professionnalisme pour la gestion comme la mise en place de leurs actions.

Les jeunes ont généralement pallié les lacunes des responsables et personnels des dernières en contribuant, par leurs compétences personnelles, à une organisation de l'activité et la constitution de partenariats qui n'avaient jamais pu être établis jusqu'ici. Toutefois la pérennisation de ces associations reste souvent aléatoire car l'instauration de programmes d'activités dans le champ culturel nécessite souvent plus de temps que celui qui est généralement imparti par les politiques locales à cet effet (il dépasse rarement deux années alors qu'il en faudrait cinq au moins pour constituer des projets stabilisés et une activité durable). De plus, l'absence de « culture » du bénévolat dans un champ culturel dominé par l'application du statut d'intermittent, ne permet pas de compenser certains manques de ressources en personnel.

Deux champs d'activité n'ont pu être étudiés dans le cadre des travaux :

- celui du développement des productions audio-visuelles et des médias. Il semble toutefois qu'il y ait matière à des investigations intéressantes autour de la communication associative à travers des médias tels que la télévision, la radio où des accords-cadres ont pourtant été signés ;

¹ Sont cités notamment les établissements scolaires du ministère en charge de l'agriculture qui ont une tradition d'ouverture au public.

² Ce modèle qui existe depuis une dizaine d'années part du principe d'une gestion des emplois à temps partagé sur une ou plusieurs structures relevant généralement d'un statut associatif et propose un appui méthodologique et technique (sur un plan administratif et comptable) aux employeurs.

- celui des interventions réalisées par ou avec des associations de types humanitaires (ATD-Quart Monde, ONG...) qui sans doute représentent des espaces où la culture peut constituer un appui et un moyen de conduire des personnes vers une insertion sociale mieux stabilisée...

Les problématiques institutionnelles

La politique de gestion de la relation emploi-formation du ministère en charge de la culture met en évidence un certain nombre de problématiques.

L'organisation administrative du ministère quant à la prise en compte de la relation emploi-formation ne permet pas actuellement d'avoir une vision synthétique et complète autant du paysage des certifications que des perspectives offertes aux jeunes du programme Nouveaux services-emplois jeunes. En effet le découpage en directions techniques fondées sur une approche verticale par métiers rend difficile la prise en compte de problématiques transversales concernant les articulations aux conventions collectives, ainsi que la gestion d'innovations concernant des qualifications dans le cadre de secteurs comme les spectacles vivants, le patrimoine, l'architecture (désormais rattachée à ce ministère). Les expériences réalisées par les jeunes dans le cadre de ce programme sont riches et souvent transversales mais ne pourront que très difficilement s'inscrire dans une logique où n'existe pas d'espace de construction pour instituer une reconnaissance des qualifications. Ceci est d'autant plus crucial que les publics sont souvent déjà formés et en état d'agir mais non repérés dans leurs spécificités, ni par le ministère lui-même, ni par les conventions collectives.

Beaucoup de points de comparaison ont pu être établis avec les démarches initiées par le ministère en charge de la jeunesse et des sports. Le champ de l'animation socio-culturelle et l'approche de ce ministère autour de la problématique de l'éducation populaire montre des convergences importantes dans les champs d'intervention, voire dans l'approche de l'activité des professionnels formés et certifiés dans les deux systèmes.

Il semble que l'appréhension du service à rendre, comme celle du public destinataire, devrait permettre de revoir certaines politiques à l'œuvre, celles-ci pouvant se caractériser par un cloisonnement des actions et des initiatives. Les lieux d'intervention devenant identiques (quartiers, espace inter-entreprises...) les perspectives de développement devraient déboucher sur la recherche d'une mutualisation des moyens pour des objectifs communs. Mais ceci supposerait des possibilités de « passerelles » et d'écoute inter-institutionnelle qu'il conviendrait sans doute de mettre en place pour y parvenir.

Thème VII - Développement d'autres services

Sous-thème : services à finalité économique

Champs professionnels couverts	L'offre actuelle de certification est difficile à identifier et à utiliser dans la mesure où les activités des jeunes restent elle-même encore à stabiliser.
Fonctions valorisées	C'est souvent le travail social de conseil, d'accompagnement des personnes qui sont valorisés dans les certifications ou en tout cas dans la recherche de construction. Toutefois, il apparaît que cette dimension ne prend sens que si elle s'appuie sur une technicité clairement identifiée.
Filières professionnelles	Trois filières sont repérées en termes de typologie de certification : - le développement et la gestion d'entreprises individuelles ; - le développement local ; - l'application de normes. Une offre importante de certification semble exister sur ces points, sans qu'il soit possible de l'inventorier finement.
Politiques ministérielles à l'œuvre	Les flux de certification les plus importants se situent essentiellement dans le champ de l'enseignement supérieur, mais il est impossible d'en avoir une classification cohérente.
Commentaires	Un travail important de clarification sur les certifications semble donc nécessaire et devient indispensable pour établir une cartographie utile. Celui-ci devra prendre en compte les normes qualité qui d'ores et déjà commencent à s'instaurer dans le cadre de réseaux (ADIE, CNER, etc.).

Commentaire

Deux champs d'analyse ont émergé à partir des synthèses apportées dans le cadre du groupe de réflexion lié au thème VII. L'un concerne les services à finalité économique, l'autre les nouvelles technologies.

Émergence de services collectifs de conseil et d'aide aux entrepreneurs

Trois grands registres de services ont été repérés avec une finalité économique.

Les services visant le développement économique local.

Les jeunes assurant ce type de services agissent clairement comme des agents de développement de proximité. Ils ont pour champ d'intervention un espace territorial déterminé (quartier, bassin d'emploi, circonscription rurale...) où ils assurent la diffusion d'informations, en lien avec des institutions chargées du développement économique, d'animer des petites structures et des partenariats en vue de stimuler une dynamique économique locale.

Les services rendus aux entreprises et professionnels pour le développement de leurs activités

Il s'agit ici d'accompagner les professionnels et entrepreneurs en vue d'apporter un soutien personnalisé en termes de management, d'innovation ou de diversification d'activités. Cet accompagnement très technique s'apparente à des fonctions de conseil spécialisé qui supposent également une certaine culture professionnelle et sectorielle pour que les personnes aidées en aient une perception crédible. L'une des limites observées dans les enquêtes effectuées autour de cette thématique se situe dans le fait d'une assimilation entre cet accompagnement technique et la mise sous assurance qualité en oubliant la dimension de dynamisation.

Les services rendus aux entrepreneurs en difficulté sociale et économique

Il s'agit d'un accompagnement individualisé allant de l'aide à la création d'entreprise (en amont et en aval de la création), à l'organisation d'un réseau de jeunes entrepreneurs impliqués dans un champ professionnel particulier (dans certaines régions il s'agit de commerçants ou d'artisans pour lesquels l'intervention du réseau consulaire est insuffisant) jusqu'à répondre à des problématiques d'insertion ou de reconversion d'entrepreneurs en grande difficulté.

Les jeunes du programme assument ces fonctions aux côtés de professionnels déjà en place autour d'activités en cours de développement au sein de structures comme l'ADI, l'Association solidarité paysans, le CNCR...

L'analyse des emplois occupés montre que les activités exercées se sont progressivement instituées à travers des modes d'intervention essentiellement portées par des bénévoles. La complexité et les innovations récurrentes dans les domaines liés au développement des activités et la gestion d'entreprises supposent une technicité en constante remise à jour que des bénévoles ne peuvent pas toujours assurer. D'ailleurs, les jeunes du programme impliqués sont pour la plupart titulaires de diplômes techniques de niveau II, voire au delà. Leur recrutement s'est effectué sur la base de maîtrise de techniques spécifiques et d'un certain degré d'expertise. Toutefois, le contexte dans lequel ils ont eu à travailler supposait également la nécessité d'une connaissance et d'une culture sectorielle indispensable pour établir une relation de confiance avec les entrepreneurs qu'ils accompagnent ou conseillent.

Une offre de certification difficile à identifier et à utiliser

Le lien avec l'offre de certification n'a pu être fait dans le cadre de ce groupe de travail dans la mesure où l'offre, essentiellement liée aux enseignements supérieurs, n'a pu être recensée.

Toutefois deux constats ont pu être faits à ce stade :

- **la finalité « sociale » est souvent affichée** pour ces emplois qui impliquent des relations d'écoute et une certaine déontologie dans leur réalisation.

Toutefois, à l'examen, il s'avère que celle-ci passe en second plan compte tenu de la haute technicité qu'ils nécessitent dans des domaines aussi pointus que le droit, la fiscalité, la comptabilité, l'économie, les spécificités bancaires... Il y a une importante distinction à faire entre l'application d'un principe d'emploi aidé d'une part et celui d'un « service aidé » par les institutions et instances publiques notamment.

De nombreuses certifications (titres homologués et diplômes, CNAM, DHEPS, délivrés par les collèges coopératifs, diplômes d'universités, DESS, maîtrise...) existent. Il semble que d'ores et déjà certains prennent en compte cette double finalité (technique et contexte social de réalisation). Celle-ci peut apporter en outre des éléments pour envisager des espaces de mobilité diversifiés pour les jeunes du programme ou les autres salariés qui disposent d'un point commun autour des techniques pour des expressions dans des contextes sociaux et culturels variés ;

- **la nécessité d'une structuration de l'offre de certification dans ce champ.**

Trois grands registres d'objets semblent apparaître :

- le champ lié **aux techniques de développement et de gestion d'entreprises** individuelles ou d'associations qui vient d'être évoqué ci-dessus et qu'il conviendrait de rapprocher avec des institutions représentatives du conseil (exemple : Syntec) ;
- le champ lié **au développement local** où on ne parvient plus à repérer et inventorier l'offre. Un très grand nombre d'universités proposent des diplômes de niveau II et I (plus rarement III) et sans doute conviendra-t-il de mettre en place un processus de lisibilité dans cette offre foisonnante d'autant plus que les reconnaissances d'une université à l'autre restent très aléatoires. On signalera également l'initiative prise sous l'égide de la DATAR dans le cadre d'une recherche de coordination des agents de développement local et d'un maillage des initiatives dans le domaine.
- le champ des certifications visant à prouver **la capacité d'un individu ou d'une structure à appliquer une norme** de qualité d'hygiène, de sécurité dans des processus de production ou de réalisation de service. Ce type de certification est à distinguer de celles permettant l'obtention d'une qualification professionnelle. L'importance accordée aux agréments portant sur l'exercice d'activités ou aux normes de production dans un marché concurrentiel peut conduire à des confusions. En aucun cas la possession de telles certifications ne peut se substituer aux diplômes et certifications permettant l'indication d'une qualification professionnelle et des perspectives d'évolution ou de promotion. Ces deux types de certifications s'articulent les unes aux autres et de plus en plus les contenus des normes sont intégrés dans les programmes de formation préparant aux diplômes. Toutefois, là encore, un effort de lisibilité et de communication est à faire pour expliciter le rôle des unes et des autres pour le grand public.

Thème VII - Développement d'autres services

Sous-thème : nouvelles technologies

Champs professionnels couverts	Les certifications existantes couvrent une grande partie des activités liées à ce champ dans la mesure où il apparaît nettement que progressivement ce sont les fonctions assurées dans l'emploi qui prédominent largement sur les supports.
Fonctions valorisées	Toutes les fonctions repérées peuvent faire l'objet d'une certification telles : <ul style="list-style-type: none"> - l'animation, la formation voire la sensibilisation des publics ; - la maintenance et l'appui technique des matériels et supports TIC ; - la veille documentaire et la mise en place d'espaces multimédia ; - l'organisation de projets s'appuyant sur des supports TIC.
Filières professionnelles	Deux grandes filières semblent actuellement se profiler quelle que soient la fonction ou le niveau des certifications : <ul style="list-style-type: none"> - une filière concernant les réseaux et l'internet ; - une filière multimédia.
Politiques ministérielles à l'œuvre	La plupart des ministères ont intégré les TIC comme l'un des supports permettant l'exercice d'une mission ou d'une fonction. Les TIC ne sont que les moyens d'y parvenir. La spécificité TIC n'est donc qu'une option dans ce registre.
Commentaires	L'engouement dont les TIC font l'objet est d'autant plus important que leur maîtrise n'est pas encore le fait de l'ensemble de leurs utilisateurs potentiels. La focalisation autour des supports ne prend sens que lorsque la finalité des activités qui les utilisent est clairement énoncée. Une difficulté cependant restera à résoudre pour des publics autodidactes et virtuoses des outils. À moyen terme, leur évolution devra être envisagée sur la base de parcours qui entrent en rupture avec les formules classiques habituellement proposées en formation continue.

Commentaire

Le programme NSEJ a suscité un véritable engouement pour le développement d'activités ayant un lien avec les nouvelles technologies. Il a d'ailleurs été question autant d'obtenir à travers l'embauche des jeunes un palliatif aux carences de certaines compétences, que de mettre en place des dispositifs permettant au public de se familiariser à l'usage des nouvelles technologies, que d'établir des sites d'information et de communication nouveaux.

- Quatre grandes fonctions** ont ainsi été repérées autour du pôle appelé «nouvelles technologies» :
- l'animation, la formation, voire la sensibilisation des publics (exemple : espaces publics numériques) ;
 - l'appui technique, la veille et la maintenance directe ou à distance ;
 - la veille documentaire thématique et la mise en place d'espaces multimédia ;
 - l'organisation de projets à travers les nouvelles technologies dans un objectif de développement local économique, le désenclavement de zones.

Les fonctions évoquées ci-dessus mettent en évidence le fait qu'en réalité les nouvelles technologies ne sont pas une fin en soi mais un vecteur de développement d'activités connues et pré-existantes. Elles permettent essentiellement la réalisation d'un service déjà rendu mais qui évolue dans ses modalités et ses contenus. Le programme a permis à des employeurs d'avoir l'opportunité d'une appropriation plus rapide des effets de ces technologies. Il serait alors à prévoir qu'à plus ou moins court terme leur assimilation remettra en avant l'objet pour lequel l'outil a été utilisé. La nature de l'activité reprendra le pas sur son instrumentation.

Cette dynamique est d'ores et déjà à l'œuvre si l'on en juge par les phénomènes de sorties des jeunes pour se diriger vers des services marchands (maintenance et appui technique par exemple), ou par ceux d'un arrêt des projets car, une fois l'outil conçu, il perd son sens, faute de pouvoir être alimenté comme ceci est le cas dans certains sites d'information qui ne savent plus comment évoluer une fois montés.

Un paysage de la certification très diversifié

Les certifications actuellement accessibles s'appuient toutes sur les principes évoqués ci-dessus. Elles rejoignent les fonctions repérées qui ont toutes d'ores et déjà intégré les nouvelles technologies comme l'un des vecteurs de l'exercice des activités qui y sont liées (documentation, information, formation, animation, maintenance, etc.).

L'analyse des certifications mettant l'accent sur les nouvelles technologies s'organisent en deux grands axes :

- celles s'appuyant sur les réseaux et Internet ;
- celles concernant les multimédia.

La plupart des certifications établies portent au moins sur des niveaux III (BTS) et très largement au delà (DESS, DEUST...).

Si les ministères « valideurs » ont pour la plupart déjà intégré dans leurs certifications les compétences spécifiques à l'application des nouvelles technologies dans les processus de production des services, ils ne permettent pas leur accès à tous les types de publics. En effet, l'apprentissage de leur usage s'est très largement réalisé en dehors des parcours scolaires et de formation. Un certain nombre d'activités où elles s'utilisent sont assurées par des autodidactes qui peuvent paraître comme de véritables virtuoses. Ils mettent en évidence que les lieux d'apprentissage sont en ce domaine très diversifiés. Toutefois, en contrepartie, l'expérience montre la difficulté de ces personnes à évoluer lorsque progressivement leur entourage aura acquis une aisance suffisante pour être autonomes. Actuellement aucun parcours de qualification ne peut leur permettre de structurer leur expertise de façon à rebondir vers des fonctions articulées à des contextes d'application et d'être ainsi reconnus et valorisés au delà de leurs capacités à maîtriser le maniement d'un outil.

**Présentation de l'offre
de certification actuellement
accessible en fonction de
la finalité des services rendus
et classés en 7 thèmes**

Préambule

Pour faciliter l'usage du présent document, l'offre de certification a été classée en 7 grands thèmes correspondant eux-mêmes à 7 grandes finalités des services rendus dans le cadre des nouveaux services recensés dans le programme :

1. Développement local du sport, des loisirs et du tourisme
2. Développement et professionnalisation des structures associatives
3. Prévention et sécurité du cadre de vie
4. Accompagnement social et médico-social des personnes et des familles
5. Protection et valorisation de l'environnement
6. Développement local de la culture et de l'éducation (populaire)
7. Développement d'autres services aux personnes et à la collectivité

La fiche de synthèse thématique comporte 7 points d'information :

- un récapitulatif de l'ensemble des certifications existant par ministère ;
- un récapitulatif des grandes fonctions liées aux emplois visés par chaque certification ;
- un état des parcours de formation permettant d'y accéder, par niveau de certification ;
- un état des modalités d'accès à la certification ;
- un point sur les dispenses d'épreuves de certifications éventuellement prévues entre ministères ;
- un point récapitulatif des activités réglementées ayant des exigences de certification ;
- un point récapitulatif des conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales.

On rappellera que l'importance de la collecte à effectuer pour rendre compte de l'offre de certification n'a pas permis de recenser la totalité de l'existant. Un choix a été fait. Les critères de ce choix sont exposés dans l'introduction de ce document au chapitre lié à la nature des informations présentées.

On rappellera que n'entrent dans le champ que les diplômes professionnels. N'y entrent pas les diplômes technologiques. Ne sont prises en compte que les certifications délivrées par des ministères. N'entrent pas actuellement dans le champ les titres homologués délivrés par des organisations privées ou consulaires, ni les certificats de qualification professionnelle délivrés par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi des branches. Ne sont retenues que les certifications de niveau V à III. Les certifications universitaires et les DUT ne seront pas présentées dans cette version. Ne seront prises en compte pour les différents cadres de la fiche que les informations ayant fait l'objet d'un document réglementaire (arrêté ou convention officielle).

Avertissement

Les informations présentées ci-après sont en constante évolution. Les délais entre leur collecte et la publication peuvent en rendre certaines déjà caduques. Elles sont essentiellement des points de repères datés qu'il conviendra de vérifier systématiquement au moment de la construction d'un projet de parcours conduisant à une certification. Se référer pour ce faire aux sites indiqués pour chaque ministère valideur dans le chapitre précédent puis, plus tard, au Répertoire national des certifications professionnelles, dès que celui-ci sera constitué.

Thème I - Développement local du sport, des loisirs et du tourisme

Certifications, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	<p>Niveau III BTS Ventes et productions touristiques BTS Animation et gestion touristiques locales</p> <p>Niveau IV Bac professionnel Services (accueil, assistance, conseil)</p>
MS + MASTS (secteur Affaires sociales)	<p>Niveau III DEFA : Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation</p>
Ministère en charge des sports	<p>Niveau IV BEES 1° degré : Brevet d'État d'éducateur sportif (61 options) voir auprès des DRJS les BE ou DE spécialisés dans certaines disciplines sportives BEATEP : Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse - 3 options : activités scientifiques et techniques, activités culturelles et d'expression, activités sociales et vie locale</p> <p>Niveau V BAPAAT : Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien - 3 options : loisirs du jeune et de l'enfant ; loisirs tout public ; loisirs de pleine nature</p> <p>Actuellement l'ensemble du dispositif de certification et de formation du ministère est en rénovation, notamment avec la création d'un brevet professionnel de niveau IV</p>
Ministère en charge de l'agriculture et de la pêche	<p>Niveau III BTSA Services en espace rural (en expérimentation) BTSA Gestion, protection de la nature - spécialité animation nature</p> <p>Niveau IV CS Attelage de loisir</p> <p>Niveau V CAPA Services en milieu rural CAPA - EEAPA employé d'exploitation agricole BEPA - Services option : services aux personnes CS Tourisme vert, accueil et animation en milieu rural</p>
MAP-MS*	BEPA-BAPAAT Accompagnement de randonnée équestre
Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité (secteur Emploi)	<p>Niveau III TP Assistant de développement du tourisme local TP Responsable d'établissement touristique</p> <p>Niveau IV TP Organisateur de produits touristiques TP Animateur loisirs tourisme TP Technicien du tourisme option vente, option commercial</p> <p>Niveau V TP Agent de tourisme TP Agent de loisirs</p>

* MAP : ministère en charge de l'agriculture et de la pêche. MS : ministère en charge des sports.

Contenus des référentiels

Les différentes certifications présentées dans le tableau précédent montrent une grande diversité de niveaux et d'activités. On notera que les certifications et les diplômes de niveau III et II ont été construits dans une approche transversale au secteur touristique et au développement des activités sportives et de loisirs. Même si les fonctions que pourront occuper leurs titulaires sont semblables à celles de certifications de niveau inférieur, elles supposent un niveau de responsabilité et d'autonomie plus important. Les diplômes du ministère en charge des sports visent le développement des activités sportives (monitorat pour le BEES - on notera qu'il en existe autant que de disciplines sportives) ou l'animation des loisirs de publics avec divers niveaux de responsabilités et sur des supports techniques variés (sciences, culture...).

Les diplômes du ministère en charge de l'éducation et les titres du ministère en charge du travail visent des activités plus larges que le seul secteur des loisirs. Les diplômes du ministère en charge de l'agriculture s'appliquent pour une large part au milieu rural.

Pour faciliter la lecture des objectifs de ces certifications a été réalisée une analyse sommaire des grandes fonctions qu'elles pourraient permettre. *L'identification de ces fonctions est à utiliser avec précaution car elle ne rend pas compte de la totalité des éléments certifiés (niveau d'exigence, savoirs associés, technologiques ou généraux...).* Seule une lecture fine des référentiels mettra en évidence ce que chacune de ces certifications recouvre.

Identification des différentes fonctions relatives aux emplois visés au regard des certifications

	Dévelop. des structures touristiques sportives et de loisirs	Conception de produits touristiques et de loisirs	Commercialisation des produits	Services à la clientèle	Accompagnement des personnes	Animation	Gestion de services
Certifications de niveau III							
DUT Carrières sociales	*	*				*	*
BTS Ventes et productions touristiques		*	*	*			*
BTS Animation et gestion touristique locales	*	*		*	*	*	*
BTSA Services en espace rural	*	*	*	*		*	*
BTSA Gestion protection nature	*	*	*	*	*	*	*
DEFA	*	*				*	*
TP Assistant de développement du tourisme local	*	*	*				
TP Responsable établissement touristique	*		*	*		*	*
Certifications de niveau IV							
Bac Pro Services		*	*	*	*		
BEES 1 ^{er} degré					*	*	
BEATEP		*			*	*	
TP Organisateur de produits touristiques				*	*	*	*
TP animateur loisirs tourisme				*	*	*	
CS attelage de loisir	*	*	*	*		*	*
TP Technicien tourisme - option vente, option commercial		*	*	*			

	Dévelop. des structures touristiques sportives et de loisirs	Conception de produits touristiques et de loisirs	Commercialisation des produits	Services à la clientèle	Accompagnement des personnes	Animation	Gestion de services
Certifications de niveau V							
BAPAAT					*	*	
BEPA service aux personnes CAPA EEAPA CAPA service en milieu rural				*	*	*	*
BEPA/CAPA Services				*	*	*	
TP Agent de loisirs			*	*	*	*	
TP Agent de tourisme	*		*			*	
CS Tourisme vert	*	*	*	*		*	*

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau III		
DUT Carrières sociales	Sur dossier pour bacheliers ou diplôme équivalent.	825 heures en IUT en 1 ^{re} année + 795 heures en IUT et 8 semaines de stage en 2 ^e année.
BTS Ventes et productions touristiques et BTS Animation et gestion touristique locales	<u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> : - être titulaire du baccalauréat, d'un titre ou diplôme homologué au niveau IV ou du diplôme d'accès aux études universitaires ; - ou avoir accompli la scolarité complète conduisant à l'un de ces diplômes ou titres. <u>Par la voie de la formation professionnelle continue</u> : aucune condition.	<u>Par la voie scolaire</u> : cycle de deux ans, de 32 heures hebdomadaires en règle générale, comportant un stage obligatoire de plusieurs semaines. <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : 1350 heures dans les conditions fixées par le Code du travail. <u>Par la formation continue</u> , selon le diplôme du candidat à son entrée en formation : - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau III ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ou a une expérience professionnelle de 3 années, quelle qu'elle soit ; - 1500 h dans tous les autres cas. La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.
BTSA GPN BTSA SER	Diplômes : conditions générales titulaires de BTA ou de bac technologique STAE, STPA ou de bac S ou du DAEU option B dérogation pour titulaires d'autres diplômes, ou de bac techno STT, SMS ou du bac général ES, ou deux ans minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation ou trois années minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation à distance.	<u>Candidats par la voie scolaire</u> : cycle d'études de deux ans ou cycle d'études d'un an ou formation d'une durée totale d'au moins 1400 heures de cours en centre de formation. <u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : formation d'au moins 800 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage. <u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 800 heures en centre de formation. <u>Candidats de l'enseignement à distance</u> : qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
		<u>Candidature libre</u> : emploi de niveau de technicien dans le secteur professionnel correspondant pendant au moins trois années d'activités à temps plein.
DEFA	Être titulaire du BASE ou justifier de 3 ans d'expérience professionnelle. Épreuves de sélection écrites et orales.	5 unités de formation de 160 h. chacune + 4 mois de stage pratique + expérience de 12 mois en situation d'animation dont 200 heures de formation méthodologique. Dispense du stage pratique si 3 ans d'expérience professionnelle d'animation.
TP Assistant de développement du tourisme local	Niveau bac + expérience ou diplôme ou niveau de connaissances acquises par une formation niveau III hors secteur, 25 ans.	- Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre - lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme.
TP Responsable d'établissement touristique	Niveau Bac + 2 avec expérience professionnelle de 3 ans dans le tourisme.	- Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. - Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.
Certifications de niveau IV		
Bac professionnel Services	<u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> : ● être titulaire d'un CAP ou d'un BEP préparés après la classe de 3 ^e et en rapport avec la spécialité ; ● ou, sur décision du recteur : - être titulaire d'un CAP ou d'un BEP d'un autre domaine professionnel ; - avoir accompli une scolarité complète d'une classe de 1 ^{re} ; - ou justifier de 2 ans d'activités professionnelles ; - ou avoir accompli une formation à l'étranger dont le niveau est au moins comparable au niveau V ; - ou être titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau V. <u>Par la formation continue</u> : aucune condition.	● <u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires : - ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines ; - comprenant 16 semaines de formation en milieu professionnel. ● <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : au minimum 750 heures et au maximum 1350 heures - dans les conditions fixées par le code du travail. ● <u>Par la formation continue</u> : suivant le diplôme du candidat à son entrée en formation : - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau V ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1500 h dans tous les autres cas. La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.
BEATEP	18 ans le 1 ^{er} janvier de l'année des épreuves et soit justifier de 2 ans d'exp. prof. soit être titulaire du BAPAAPT, BASE, BEES ou de tout diplôme de niveau V assorti d'une expérience de 60 jours d'animation bénévole ou professionnelle.	Formation de 650 heures minimum pour 3 unités de formation + stage pratique de 210 heures (2 mois temps plein ou 4 mois à temps partiel).

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
	Dispense de pré-requis pour les jeunes en NSEJ + épreuve écrite de sélection + un entretien avec un jury.	
BEES 1 ^{er} degré	18 ans + attestation de formation aux premiers soins (AFPS).	Formation en 2 parties : - 1 ^{re} partie ou formation commune préparation personnelle ou formation modulaire en centre. Des dispenses peuvent être obtenues si l'on est titulaire de diplômes de professorat sportif, du DEUG STAPS, de tous Brevets d'État. - 2 ^e partie ou formation spécifique - préparation personnelle + stages fédéraux, formation modulaire + stage en situation ou formation en contrôle continu + stage en situation.
TP Organisateur de produits touristiques Animateur loisirs tourisme Technicien du tourisme option vente option commercial	Niveau bac souhaité + 2 ans expérience. Niveau bac souhaité avec langues anglais + expérience + entretiens. Niveau bac souhaité - connaissance de l'anglais + exp. 1 an.	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.
CS Attelage de loisir	Titulaire d'un diplôme de base de niveau IV ou : - un an d'activité prof. en rapport avec le CS ; - deux ans d'activité prof. dans un autre secteur.	400 à 560 h complétées par un stage en entreprise.
Certifications de niveau V		
BEPA Services aux personnes CAPA EEAPA CAPA Services en milieu rural BEPA/ BAPAAT Accompagnement de randonnées équestres	3 ^e de collège ou titulaires d'un CAP ou d'un CAPA ou ayant suivi une formation complète y conduisant ou titulaires d'un diplôme obtenu à l'issue d'un cycle de détermination des lycées ou justifiant d'un niveau de scolarité de seconde générale et technologique ou un an minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation.	<p><u>Candidats par la voie scolaire</u> : cycle d'études de deux ans ou cycle d'études d'un an dans une classe spécifique.</p> <p><u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : cycle de préparation d'au moins de 600 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage.</p> <p><u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 600 heures en centre de formation.</p> <p><u>Candidats de l'enseignement à distance</u> : qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.</p>
TP Agent de loisirs TP Agent de tourisme	18 ans minimum - niveau classe de seconde/Bep et/ou expérience professionnelle + connaissance anglaise. 18 ans minimum + maturité - niveau classe de seconde et/ou expérience professionnelle 2 ans.	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre - lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
BAPAAT Assistant animateur technicien	18 ans ou éventuellement pré-requis dans les supports techniques (18 supports techniques autorisés dans le domaine sportif et 11 dans le domaine socio-éducatif).	Formation modulaire en alternance en centre et lieu d'activité professionnelle - 1500 à 2000 heures (pratique : 900 à 1200 h, théorique : 400 à 1000 heures). Possibilité d'allègements de formation au vu de la culture générale, l'expérience d'animation, la pratique d'activités liées au support technique proposé.
CS Tourisme vert	Plus de 18 ans et soit être titulaire d'un BEPA ou diplôme de niveau V dans le secteur concerné, soit justifier d'une ou 2 années d'activité professionnelle dans le secteur concerné.	Formation de spécialisation accessible en formation continue et apprentissage (400h en centre + séquences en entreprise).

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
BP, Bac pro et BTS	Évaluation globale (examen final) pour tous les candidats. BP et Bac pro : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves. BTS : épreuves ponctuelles. Évaluation progressive (sur 5 sessions au plus) pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.	- Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
DUT	Contrôle continu et examen ponctuel.	idem.
DEFA	Contrôle des connaissances + compte-rendu de stage + mémoire professionnel.	
TP Agent de loisirs	Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) compos d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre.
TP Assistant de développement du tourisme local TP Responsable d'établissement touristique TP Organisateur de produits touristiques	Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre, prévu ultérieurement.

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
TP Animateur loisirs tourisme TP Technicien du tourisme option vente, option commercial TP Agent de tourisme	Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre, prévu ultérieurement.
BEES	Examen final oral et écrit ou pour partie spécifique CCC + pour 3 ^e degré mémoire « étude prospective ».	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
BEATEP	Contrôle des connaissances + compte-rendu de stage + entretien.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
BAPAAPT	Mise en situation professionnelle + entretien de synthèse.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
Pour les diplômes du ministère en charge de l'agriculture	Examen en épreuves terminales et CCF.	Unités capitalisables pour certains diplômes. VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.

Dispenses d'épreuves de certifications établies entre ministères ou institutions

Certifications	Ministères concernés	Nature de la dispense
DEFA	En charge des sports, de l'éducation nationale, des affaires sociales.	Dispense de 3 Unités de formation pour titulaires de certains diplômes du travail social (DEAS, DEES et CESF). Dispense de 2 Unités de formation pour les titulaires du CAFME, DEEJE. Dispense de 5 unités pour les titulaires du DUT Carrières sociales.

Activités réglementées

Pour l'exercice de certaines activités, existe une réglementation particulière qui suppose la détention de certifications spécifiques de la part de leurs prestataires. Ceci est le cas notamment pour les activités suivantes.

Types d'activités	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Activité dans un centre qui accueille des enfants sans hébergement ou centre de vacances.	Possession d'un diplôme Jeunesse et Sports*.	BAPAAT option EJE, BEATEP SVL option enfance jeunesse, BEES.
Activité d'animation sportive rémunérée.	Idem.	BAPAAT, BEES.

* On rappellera ici que les BASE, BAFA, BAFD ne sont pas des diplômes professionnels. Ils permettent d'assurer des activités occasionnelles ou saisonnières dans des centres de loisirs ou centres de vacances.

Types d'activités	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Activité de guide interprète national ou régional dans le cadre des musées nationaux et des monuments relevant du patrimoine national.	Possession d'un diplôme du ministère en charge du tourisme.	Diplôme de guide interprète.
Activités et pluri-activités en montagne.	Possession d'un diplôme spécifique.	BEES d'Alpinisme - Diplôme de guide de haute montagne, Brevet d'accompagnateur de moyenne montagne.

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « accès à la fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque cadre d'emploi d'un arrêté spécifique très précis auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Conseiller territorial des activités physiques et sportives	Concours externe sur épreuves.	Diplôme reconnu ou visé par l'État sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à Bac +3. Titre homologué de niveau II BEES 2 ^e degré / BEES 3 ^e .
Catégorie B : Éducateur territorial des activités sportives et physiques	Concours externe sur épreuves.	Bac d'enseignement général. Titre ou diplôme de niveau IV. BEES 1 ^{er} degré.
Catégorie B : Animateur territorial	Titres avec épreuves. 3 ^e concours possible par VAE.	BEATEP => sans condition de diplôme.
Catégorie B : Rédacteur	Titres avec épreuves. 3 ^e concours possible par VAE.	Bac de l'enseignement secondaire ou titre homologué de niveau IV. => sans condition de diplôme.
Catégorie C : Opérateur territorial des activités physiques et sportives	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par VAE.	Titre ou diplôme homologué de niveau V. => sans condition de diplôme.
Catégorie C : Adjoint territorial d'animation	Titres avec épreuves. 3 ^e concours possible par VAE.	BAPAAT => sans condition de diplôme.
Catégorie C : Adjoint d'animation	Accès direct - pas de concours, pas de condition de diplôme.	
Catégorie C : Adjoint administratif	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par VAE.	Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Agent administratif	Accès direct - pas de concours, pas de condition de diplôme.	
Catégorie C : Agent technique	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par VAE.	Certificat attestant la poursuite des études jusqu'à la 3 ^e incluse ou titre ou diplôme homologué de niveau V. => sans condition de diplôme.

Thème II - Développement et professionnalisation des structures associatives

L'importance du rôle et de l'implication des structures associatives dans le programme a mis en évidence leur besoin fort de « compétences » dans le cadre des services qu'elles assurent et développent. L'observation des emplois des jeunes indique un positionnement de leur activité autour d'une finalité sociale que l'on pourrait intituler « développement et professionnalisation des structures associatives ».

L'analyse plus fine des activités réalisées par les jeunes et de la nature des emplois tenus laisse percevoir deux grands registres de services rendus :

- l'un concerne le développement de la structure elle-même ;
- l'autre concerne le développement des projets associatifs qui, dans la majorité des cas, se situent dans un espace territorial délimité.

1. Développement et vie de la structure associative

Dans ce premier registre les certifications disponibles établies en vue d'exercer les emplois repérés sont très nombreuses et de nature transversale. On citera, à titre d'exemple, l'ensemble des certifications liées aux spécialités du secrétariat, de la comptabilité, de la gestion, de la communication... Celles-ci attestent généralement les capacités des individus à réaliser un grand nombre de tâches administratives et à utiliser les nouvelles technologies (bureautique, télématique et communication) et les savoir-faire techniques qui ne sont pas spécifiques aux associations mais à l'ensemble des structures ayant des fonctions logistiques et de communication, que leur activité soit marchande ou non marchande. Jusqu'ici, la spécificité du « secteur » associatif n'a pas encore fait l'objet d'analyses particulières en vue de la mise en place de certifications ciblées sur lui.

2. Développement de projets associatifs se situant dans un espace territorial délimité

Dans ce second registre, les services rendus s'appliquent au développement des projets et activités des associations. Leur réalisation implique de la part des personnes qui les réalisent des profils où entrent en jeu des fonctions d'animation, de conception, de prospective, de mise en œuvre de partenariats supposant souvent des niveaux de formation III, voire au-delà. On se situe là dans le champ du développement local où de nombreuses certifications supérieures se sont développées ces dernières années. Elles allient généralement une « double compétence » : celle liée à la capacité de prospection et de synergie des partenariats et celle liée au développement des projets et activités qui imposent nécessairement la connaissance de l'environnement et du contenu spécifique de ces activités. De ce point de vue, certaines certifications (notamment celles de niveau III) décrites pour d'autres thèmes dans ce guide peuvent également concerner des jeunes exerçant des activités liées à celui-ci.

Certification, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	Niveau III BTS Assistant secrétaire trilingue BTS Comptabilité et gestion BTS Assistant de gestion de PME-PMI BTS Assistant de direction NIVEAU IV BP Administration des fonctions publiques BP Bureautique Bac professionnel Comptabilité Bac pro Secrétariat
--	---

Ministère en charge de l'éducation nationale	NIVEAU V BEP Métiers de la comptabilité BEP Métiers du secrétariat
Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité (secteur Emploi)	NIVEAU III TP Assistant(e) de direction bilingue et trilingue TP Technicien supérieur comptable et financier TP Technicien supérieur en gestion de PME-PMI NIVEAU IV TP Assistant(e) en comptabilité et gestion TP Secrétaire assistant(e) spécialisé(e) ressources humaines, commerciale, immobilier TP Secrétaire assistant(e) TP Secrétaire assistant(e) bilingue TP Secrétaire comptable TP Secrétaire médico-sociale NIVEAU V TP Agent d'accueil et de communication TP Agent administratif d'entreprise

Contenus des référentiels

Le contenu des référentiels des diplômes listés ci-dessus n'est pas spécifique aux fonctions associatives. Il est facilement accessible auprès des différents organismes ou sites Internet dispensant de l'information sur ces formations, notamment l'ONISEP et l'AFPA.

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau III		
BTS Assistant secrétaire trilingue BTS Comptabilité et gestion BTS Assistant de gestion de PME-PMI BTS Assistant de direction	<u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> : - être titulaire du baccalauréat, d'un titre ou diplôme homologué au niveau IV ou du diplôme d'accès aux études universitaires ; - ou avoir accompli la scolarité complète conduisant à l'un de ces diplômes ou titres. <u>Par la voie de la formation professionnelle continue</u> : aucune condition.	<u>Par la voie scolaire</u> : cycle de deux ans, de 32 heures hebdomadaires en règle générale, comportant un stage obligatoire de plusieurs semaines. <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : 1350 heures dans les conditions fixées par le code du travail. <u>Par la formation continue</u> , selon le diplôme du candidat à son entrée en formation : - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau III ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ou a une expérience professionnelle de 3 années, quelle qu'elle soit ; - 1500 h dans tous les autres cas. La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
TP Assistant(e) en comptabilité et gestion	17 ans minimum. Niveau 1 ^{re} — Terminale ou équivalent. Aptitudes requises : - rigueur, méthode, adaptation et organisation ; - goût des chiffres et de l'exactitude ; - discrétion ; - capacité relationnelle.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 4 semaines. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis Professionnels) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.
BP Administration des fonctions publiques BP Bureautique	<u>Par la voie de l'apprentissage et de la formation continue</u> : - justifier de 5 années d'expérience professionnelle dans le secteur concerné ; - ou de 2 années dans le secteur concerné et posséder un diplôme de niveau V ; (l'expérience professionnelle exigée peut prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage ou du contrat de qualification).	<u>Apprentissage</u> : au minimum 500 heures annuelles en centre de formation. <u>Formation continue</u> : au minimum 400 heures en centre de formation. La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.
Bac professionnel Comptabilité Bac pro Secrétariat	<u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> : ● être titulaire d'un CAP ou d'un BEP préparé après la classe de 3 ^e et en rapport avec la spécialité ; ● ou, sur décision du recteur : - être titulaire d'un CAP ou d'un BEP d'un autre domaine professionnel, - avoir accompli une scolarité complète d'une classe de 1 ^{re} , - ou justifier de 2 ans d'activités professionnelles, - ou avoir accompli une formation à l'étranger dont le niveau est au moins comparable au niveau V, - ou être titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau V. <u>Par la formation continue</u> : aucune condition.	● <u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires : - ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines ; - comprenant 16 semaines de formation en milieu professionnel. ● <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : au minimum 750 heures et au maximum 1350 heures - dans les conditions fixées par le code du travail. ● <u>Par la formation continue</u> , suivant le diplôme du candidat à son entrée en formation : - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau V ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1500 h dans tous les autres cas. La durée de formation peut être modifiée après positionnement.
TP Développeur informatique	17 ans minimum. Bac scientifique. Capacité au raisonnement logique. Aptitude relationnelle. Accès : test + entretien.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis de l'expérience) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
TP Secrétaire assistant(e) spécialisé(e) ressources humaines, commerciale, immobilier	17 ans minimum. Niveau 1 ^{re} - Terminale ou équivalent. Aptitudes requises : adaptation, organisation, bonne présentation, capacités relationnelles, facilité d'expression orale et écrite.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 6 semaines. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis de l'expérience) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.
TP Secrétaire assistant(e)	17 ans minimum. Niveau 1 ^{re} - Terminale ou équivalent. Aptitudes requises : adaptation, organisation, bonne présentation, capacités relationnelles, facilité d'expression orale et écrite.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 6 semaines. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis de l'expérience) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.
TP Secrétaire assistant(e) bilingue	17 ans minimum. Niveau 1 ^{re} - Terminale ou équivalent + maîtrise à l'oral et à l'écrit d'une langue étrangère (niveau 2,5 sur le référentiel européen des langues). Aptitudes requises : adaptation, organisation, bonne présentation, capacités relationnelles, facilité d'expression orale et écrite.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 6 semaines. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis de l'expérience) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.
TP Secrétaire comptable	17 ans minimum. Niveau 1 ^{re} - Terminale ou équivalent. Aptitudes requises : capacités à s'accommoder d'une grande variété d'activités (accueil, rédaction, mise en forme de documents, suivi et gestion de dossiers), adaptation, organisation, capacités relationnelles.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 4 semaines. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis de l'expérience) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.
TP Secrétaire médico-sociale	18 ans minimum. Bac ou niveau et avoir travaillé dans le milieu hospitalier. Aptitudes requises : dialogue pour le contact avec le public, goût de l'organisation.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 5 semaines.
Certifications de niveau V		
BEP Métiers de la comptabilité BEP Métiers du secrétariat	<u>Par la voie scolaire et la voie de l'apprentissage</u> : en règle générale après une classe de troisième de collège. <u>Par la voie de formation continue</u> : aucune condition.	<u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines. <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : contrat de 2 ans comportant au minimum 400 heures annuelles en centre de formation. <u>Par la formation continue</u> : aucune condition. Pour l'apprentissage et la formation continue, la durée de formation peut être modifiée après positionnement.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
TP Agent d'accueil et de communication	18 ans minimum. Public handicapé visuel, le braille n'est pas obligatoire. Niveau de 3 ^e ou équivalent.	Parcours en formation continue avec une période d'application en entreprise de 6 semaines. Parcours en alternance possible avec 12 semaines d'entreprise. Formation de 3 modules.
TP Agent administratif d'entreprise	17 ans minimum. Fin de 3 ^e ou équivalent. Aptitudes requises : rigueur et méthode, organisation, facilité d'expression écrite et orale, qualités relationnelles.	Parcours en formation continue comportant une période d'application en entreprise de 4 semaines. Prise en compte des acquis (Évaluation des Compétences et des Acquis de l'expérience) pour définir le parcours adapté aux formés. Formation modulaire avec possibilité d'attestations de fin de module.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
Certifications de niveau III		
BTS Assistant secrétaire trilingue BTS Comptabilité et gestion BTS Assistant de gestion de PME-PMI BTS Assistant de direction	Évaluation globale (examen final) pour tous les candidats. Évaluation progressive pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.	- Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
TP Assistant(e) de direction bilingue et trilingue	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé de : - 2 épreuves écrites ; - 1 épreuve orale pour le titre bilingue ; - 2 épreuves orales pour le titre trilingue ; - un entretien professionnel. <u>En projet</u> : 3 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP (titre professionnel).
TP Développeur informatique	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'une épreuve écrite + la soutenance d'un rapport de synthèse de projet + entretien avec le jury. <u>En projet</u> : 3 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.
TP Technicien supérieur comptable et financier	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. <u>En projet</u> : 3 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.

	Conditions d'accès à la formation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
TP Technicien supérieur en gestion de PME-PMI	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé de 3 épreuves + soutenance devant un jury professionnel. <u>En projet</u> : 7 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP (titre professionnel).
Certifications de niveau IV		
BP Administration des fonctions publiques BP Bureautique	<u>Par la voie de l'apprentissage et de la formation continue</u> : - justifier de 5 années d'expérience professionnelle dans le secteur concerné ; - ou de 2 années dans le secteur concerné et posséder un diplôme de niveau V ; (l'expérience professionnelle exigée peut prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage ou du contrat de qualification).	Apprentissage : au minimum 500 heures par an en centre de formation. Formation continue : au minimum 400 heures en centre de formation. La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.
Bac pro Comptabilité Bac pro Secrétariat	Épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves selon l'origine des candidats.	- Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
TP Assistant(e) en comptabilité et gestion	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. <u>En projet</u> : 5 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.
TP Secrétaire assistant(e) spécialisé(e) ressources humaines, commerciale, immobilier	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. <u>En projet</u> : 4 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.
TP Secrétaire assistant(e)	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. 3 CCP (certificats de compétences professionnelles).	Validation de l'expérience avec la délivrance de 3 CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.

	Conditions d'accès à la formation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
TTP Secrétaire assistant(e) bilingue	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. <u>En projet</u> : 3 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.
TP Secrétaire comptable	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. <u>En projet</u> : 5 CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.
TP Secrétaire médico-sociale	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury.	
Certifications de niveau V		
BEP Métiers de la comptabilité BEP Métiers du secrétariat	Évaluation ponctuelle, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves selon l'origine des candidats. Évaluation progressive pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.	- Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
TP Agent d'accueil et de communication	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury.	
TP Agent administratif d'entreprise	Examen de Validation des Compétences Professionnelles (EVCP) composé d'études de cas, (mises en situation de travail reconstituées) + entretien avec un jury. <u>En projet</u> : CCP (certificats de compétences professionnelles).	<u>En projet</u> : Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.

Thème III - Prévention et sécurité du cadre de vie

Certification, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	Niveau IV BP Agent technique de prévention et de sécurité BP Agent technique de sécurité dans les transports Bac professionnel Métiers de la sécurité (option police nationale) NIVEAU V CAP Agent d'accueil et de conduite routière - Transports de voyageurs CAP Agent de prévention et de sécurité CAP Agent de prévention et de médiation CAP Gardien d'immeuble MC* Sûreté des espaces ouverts au public MC Sécurité civile et d'entreprise
Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité (secteur Emploi)	NIVEAU V TP Agent de Médiation, Information et Service TP Opérateur de station centrale de télésurveillance TP Agent de surveillance et d'intervention (en expérimentation)
Ministère en charge des sports	NIVEAU V BEATEP option Activités sociales - vie locale BEES (APT) 1 ^{er} degré (option Activités sportives pour tous) Actuellement l'ensemble du dispositif de certification et de formation du ministère est en rénovation, notamment avec la création d'un brevet professionnel de niveau IV.

* MC : Mention complémentaire

Contenu des référentiels

Le ministère en charge de l'éducation nationale et celui en charge de l'emploi et de la solidarité ont récemment institué des diplômes et des titres spécifiques à la prévention et à la sécurité du cadre de vie. Certains ciblent des espaces de vie particuliers (transports) ou institutionnels (police nationale) d'autres concernent plus largement l'ensemble du cadre de vie. Le ministère en charge de des sports s'appuie sur la relation d'animation pour développer également des fonctions de médiation allant dans le sens de la prévention et de la sécurité.

Une tendance générale s'affirme au fil de l'évolution des emplois dans ce champ. Elle montre une prise en compte de la mission de prévention et de sécurité associée à d'autres missions. Ceci est le cas par exemple du gardien d'immeuble. Il n'est pas rare que se développent des emplois impliquant une double qualification intégrant à la fois celle liée au thème observé et une compétence d'animation sportive (BEESAPT) ou d'autres plus techniques telle que la maintenance en bâtiment. C'est pourquoi il conviendra de prendre en compte les assemblages de compétences mises en œuvre dans les nouveaux services créés et de repérer des processus de professionnalisation pouvant aller éventuellement vers des validations externes à ce champ. À titre d'exemple on citera ici le CAP maintenance des bâtiments de collectivités, le CFP agent d'entretien du bâtiment ou le CFP agent d'entretien des terrains sportifs (en expérimentation).

Pour faciliter la lecture des objectifs de ces certifications a été réalisée une analyse sommaire des grandes fonctions des emplois qu'elles pourraient permettre. *L'identification de ces fonctions est à utiliser avec précaution car elle ne rend pas compte de la totalité des éléments certifiés (niveau d'exigence, savoirs associés, technologiques ou généraux...)*. Seule une lecture fine des référentiels mettra en évidence ce que chacune de ces certifications recouvre.

Identification des différentes fonctions relatives aux emplois visés au regard des certifications

	Observation préventive (veille)	Accompagnement des personnes	Gestion des conflits	Information et communication sur le service	Relation avec les partenaires et institutions	Animation	Relations commerciales
Certifications de niveau III							
Bac Pro métiers de la sécurité	*	*	*	*	*		
BP Agent technique prévention sécurité	*	*	*	*	*		
BP Agent technique Sécurité transports	*	*	*	*	*		*
BEATEP option activités sociales		*				*	
BEES (APT) 1 ^{er} degré		*				*	
Certifications de niveau V							
CAP Agent accueil et conduite routière. Transports voyageurs	*	*	*	*	*		*
CAP Agent de prévention et sécurité	*	*	*	*	*		
CAP Agent de prévention et médiation	*	*	*	*	*	*	
CAP Gardien immeubles	*	*	*	*	*		
MC Sûreté des espaces ouverts au public	*	*	*	*	*		
MC Sécurité civile et d'entreprise	*	*		*	*		
TP Agent de médiation, information et service	*	*	*	*	*		*
TP Opérateur de station centrale de télésurveillance	*						
TP Agent de surveillance et d'intervention (en expérimentation)	*		*				

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
BP Agent technique de prévention et de sécurité	<p><u>Par la voie de l'apprentissage et de la formation continue</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - justifier de 5 années d'expérience professionnelle en rapport avec la finalité du diplôme ; - ou de 2 années dans le secteur concerné et posséder un diplôme de niveau V (l'expérience professionnelle exigée peut prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage ou du contrat de qualification). 	<p><u>Apprentissage</u> : au minimum 500 heures par an en centre de formation.</p> <p><u>Formation continue</u> : 200 heures de formation.</p> <p>La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.</p>

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
BP Agent technique de sécurité dans les transports		Apprentissage : au minimum 500 heures par an en centre de formation. Formation continue : au minimum 400 heures en centre de formation. La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.
Bac professionnel Métiers de la sécurité (option police nationale)	<p><u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> :</p> <p>être titulaire d'un diplôme de niveau V ou sur décision du recruteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir accompli une scolarité complète d'une classe de 1^{re} ; - ou justifier de 2 ans d'activités professionnelles ; - ou avoir accompli une formation à l'étranger dont le niveau est au moins comparable au niveau V ; - ou être titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau V. <p><u>Par la formation continue</u> :</p> <p>aucune condition.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 ans de 30 heures hebdomadaires en règle générale comprenant des périodes de formation en milieu professionnel. ● <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : 1350 heures - dans les conditions fixées par le Code du travail. ● <u>Par la formation continue</u>, suivant le diplôme du candidat à son entrée en formation : <ul style="list-style-type: none"> - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau V ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1500 h dans tous les autres cas. <p>Quelle que soit la voie de formation, la durée de formation peut être modifiée après positionnement.</p>
BEATEP	<p>18 ans le 1^{er} janvier de l'année des épreuves et soit justifier de 2 ans d'expérience professionnelle, soit être titulaire du BAPAAT, BASE, BEES ou de tout diplôme de niveau V assorti d'une expérience de 60 jours d'animation bénévole ou professionnelle.</p> <p>Dispense de pré-requis pour les Emplois jeunes, + épreuve de sélection 3 h + entretien avec un jury.</p>	Formation de 650 heures minimum pour 3 unités de formation + stage pratique de 210 heures (2 mois temps plein ou 4 mois à temps partiel).
BEES 1 ^{er} degré	Attestation de formation aux premiers soins (AFPS).	<p>Formation en 2 parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{re} partie ou formation commune préparation personnelle ou formation modulaire en centre. Des dispenses peuvent être obtenues si l'on est titulaire de diplômes de professorat sportif, du DEUG STAPS, de tous Brevets d'État ; - 2^e partie ou formation spécifique - préparation personnelle + stages fédéraux, formation modulaire + stage en situation ou formation en contrôle continu + stage en situation.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau V		
CAP Agent de prévention et de sécurité CAP Agent de prévention et de médiation CAP Agent d'accueil et de conduite routière transport de voyageur CAP Gardien d'immeuble	<u>Par la voie scolaire et la voie de l'apprentissage</u> : en règle générale après une classe de troisième de collège. <u>Par la formation continue</u> : aucune condition.	<u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines. <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : contrat de 2 ans comportant au minimum 400 heures annuelles en centre de formation. <u>Par la formation continue</u> : aucune condition. La durée de formation peut être modifiée après positionnement de l'intéressé.
MC Sûreté des espaces ouverts au public	Soit être titulaire d'un titre de niveau V du secteur concerné, soit avoir 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur.	En une année scolaire. Environ 400 h de formation et alternance de l'ordre de 50 % du parcours.
MC Sécurité civile et d'entreprise TP Agent de médiation, information et service	Soit être titulaire d'un titre de niveau V, soit avoir 3 ans d'expérience professionnelle dans un emploi dont la finalité est en rapport avec la finalité du diplôme. Le CFAPSE ¹ est exigé pour la validation de l'unité « secours et assistance aux personnes ». 17 ans minimum, niveau de fin d'études de premier cycle. Motivations, aptitudes : bonne représentation du métier, équilibre et maturité, aptitudes relationnelles et sociales, aisance verbale, bonne forme physique. Accès : tests, épreuves, entretiens.	En une année scolaire. Au minimum 400 h. en centre de formation. Alternance de l'ordre de 50 % du parcours. ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.
TP Opérateur de station centrale de télésurveillance	+ 21 ans, niveau de fin d'études de premier cycle. Expérience professionnelle en informatique ou électronique + tests + entretien.	● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé.
TP Agent de surveillance et d'intervention	En expérimentation.	En expérimentation.

¹ CFAPSE : certificat de formation aux activités de premiers secours en équipe.

On notera par ailleurs que des initiatives ont été prises par le ministère en charge de l'intérieur pour la mise en place de formations spécifiques des agents locaux de médiation sociale (ALMS). Celles-ci ont fait l'objet de préconisations et d'un cahier des charges pour leur déroulement et leurs

contenus. Actuellement aucune reconnaissance des acquis n'a été instaurée à la fin de telles formations. Toutefois certains organismes de formation les articulent d'ores et déjà à des parcours menant au CAP Agent de prévention et de sécurité, au CFP Agent de médiation, information et service et éventuellement au BEATEP.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
CAP, MC et Bac professionnel	<p><u>CAP</u>, selon l'origine des candidats : évaluation par contrôle terminal, contrôle en cours de formation ou épreuves combinant les deux, en une ou plusieurs sessions.</p> <p><u>MC et Bac pro</u>, selon l'origine des candidats : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
TP Agent de médiation, information et service	<p>Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un entretien avec un jury.</p> <p>L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.</p>	<p>Possibilité de dispense de formation par positionnement</p> <p>Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au TP.</p>
TP Opérateur de station centrale de télésurveillance	<p>Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un entretien avec un jury.</p> <p>L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.</p>	<p>Possibilité de dispense de formation par positionnement .</p> <p>Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre, prévu ultérieurement.</p>
TP Agent de surveillance et d'intervention	En expérimentation.	En expérimentation.
BEES	Examen final oral et écrit ou pour partie spécifique CCC + pour 3 ^e degré mémoire « étude prospective ».	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
BEATEP	Contrôle des connaissances + compte-rendu de stage + entretien.	

Dispenses d'épreuves de certifications établies entre ministères ou institutions

Certifications	Conditions d'accès à la formation	Nature de la dispense
CAP Agent de prévention et de sécurité	Ministère en charge de l'intérieur.	Équivalence avec certification ERP1 ou IGH1.
MC Sûreté des espaces ouverts au public	Ministère en charge de l'intérieur.	Équivalence avec certification ERP1 ou IGH1.

ERP : Établissement recevant du public - IGH Immeuble de grande hauteur.

Activités réglementées

Pour l'exercice de certaines activités, existe une réglementation particulière qui suppose la possession de certifications spécifiques de la part de leurs prestataires. Ceci est le cas notamment pour les activités suivantes.

Champ d'application	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Personnels de police nationale	Concours nationaux (gardien de la paix, officier de police, commissaire...).	
Personnels de police municipale	Concours de la fonction publique spécifique aux collectivités territoriales.	
Personnels des services de sécurité incendie des ERP et des IGH	Certaines certifications sont obligatoires pour l'exercice de l'activité.	<ul style="list-style-type: none"> - Certification ERP1 ou IGH1 ou CAPAPS pour les agents de sécurité. - Certification ERP2 ou IGH 2 pour les chefs d'équipe ou BP Agent technique de prévention et sécurité. - Certification ERP3 et IGH 3 pour les chefs de service sécurité ou DUT Hygiène et sécurité publique.
Personnels de la gendarmerie	Sélection nationale sans condition de diplôme sur tests et entretiens pour : <ul style="list-style-type: none"> - Sous-officier de gendarmerie ; - Gendarme adjoint. 	

ERP : Établissement recevant du public - IGH Immeuble de grande hauteur.

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « Accès à la Fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque type d'emploi d'un arrêté spécifique très précis auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Capitaine de sapeur-pompier professionnel territorial	Concours externe sur épreuves.	Diplôme ou Titre homologué de niveau II. Diplôme d'ingénieur, diplôme d'architecte. Maîtrise ou titre homologué sanctionnant 4 ans d'études dans de nombreuses disciplines allant de la chimie à l'administration des entreprises.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Attaché option animation	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Diplôme national de 2 ^e cycle d'études supérieures ou diplôme homologué au niveau II. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Chef de service de police municipale	Concours externe sur épreuves.	Bac de l'enseignement secondaire ou diplôme de niveau IV.
Catégorie B : Animateur territorial	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	BEATEP Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Lieutenant de sapeur-pompier professionnel territorial 2 ^e classe	Concours externe sur épreuves.	DUT option Hygiène et sécurité publique DUT ou DEUST, BTS ou diplôme ou titre homologué de niveau III dans de nombreuses disciplines.
Catégorie C : Agent de police municipale Gardien Garde champêtre territorial	Concours externe sur épreuves.	Titre ou diplôme homologué de niveau V.
Catégorie B : Rédacteur	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Bac de l'enseignement secondaire ou diplôme homologué au niveau IV. Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Sapeur-pompier professionnel territorial 2 ^e classe	Concours externe sur épreuves.	Brevet des collèges. Titre ou diplôme homologué de niveau V. Sapeur pompier volontaire justifiant de 3 ans de services effectifs au moins en cette qualité et titulaire du brevet national des premiers secours et du certificat de formation aux activités des premiers secours.
Catégorie C : Gardien d'immeuble	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Qualification professionnelle niveau V, brevet, brevet des collèges ou titre ou diplôme niveau V. Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Agent d'entretien	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	
Catégorie C : Agent social	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	
Catégorie C : Adjoint administratif	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Pas de condition de diplôme.
Catégorie C : Agent administratif	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	

Thème IV - Accompagnement social et médico-social des personnes et des familles

Certification, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	<p>Niveau IV CAP Petite enfance M.C. Aide à domicile BEP Carrières sanitaires et sociales</p>
MEN + Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité (secteur Solidarité)	<p>Niveau III BTS Économie sociale et familiale Diplôme d'État d'éducateur spécialisé CAFETS - CAF d'éducateur technique spécialisé (future appellation : DE d'éducateur technique spécialisé) Niveau IV CAFME - CAF de moniteur éducateur</p>
Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité (secteur Affaires sociales)	<p>Niveau III Diplôme d'État d'assistante sociale Diplôme de conseiller en économie sociale familiale Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants DEFA Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation (en lien avec MJS) Niveau IV Diplôme de Technicien d'intervention sociale et familiale (ex CTF - certificat travailleuse familiale) Niveau V CAFAMP - CAF d'aide médico-psychologique CAFAS - CAF d'aide-soignante Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) - anciennement CAFAD</p>
Ministère en charge de l'agriculture et de la pêche	<p>Niveau III BTSA Services en espace rural (en expérimentation - ce BTS vise essentiellement la gestion et le montage de projets liés aux structures du intervenant dans le champ relatif à ce thème) Niveau V CAPA Employé(e) d'entreprise agricole et para-agricole BEPA Services, spécialité : services aux personnes CAPA Services en milieu rural</p>
Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité (secteur Emploi)	<p>Niveau IV TP Encadrant technique d'insertion (en expérimentation) Niveau V TP Assistant(e) de vie</p>

Contenu des référentiels

Si les professions sociales ne sont pas réglementées, à l'exception de la profession d'assistant de service social, la détention d'une certification répondant à la spécificité de l'intervention auprès de publics très variés et souvent en grande difficulté est nécessaire. En effet, au delà de compétences techniques, une maturité professionnelle et le respect d'une déontologie propre au travail social de par la fragilité des usagers s'impose. Cela exige une garantie des qualifications des intervenants. Les

formations sociales reposent sur l'alternance de périodes de stage en lien très étroit avec les enseignements dispensés en centre de formation. De plus, cette alternance dans les formations permet la prise en compte de la diversité des publics concernés par le travail social et des exigences de polyvalence des compétences.

Les diplômes et certificats d'État établis par le ministère en charge des affaires sociales (comme celui en charge de la santé) concernent des fonctions clairement identifiées pour des lieux d'exercice publics comme privés.

Pour faciliter la lecture des objectifs de ces certifications a été réalisé une analyse sommaire des grandes fonctions des emplois qu'elles pourraient permettre. L'identification de ces fonctions est à utiliser avec précaution car elle ne rend pas compte de la totalité des éléments certifiés (niveau d'exigence, savoirs associés, technologiques ou généraux...). Seule une lecture fine des référentiels mettra en évidence ce que chacune de ces certifications recouvre.

Identification des différentes fonctions relatives aux emplois visés au regard des certifications

	Entretien cadre de vie et repas	Maintien hygiène et confort des personnes	Animation accueil en structures collectives	Soutien psychologique	Animation soutiens socio-éducatifs	Conseil assistance sociale des personnes
Certifications de niveau III						
BTS Économie sociale et familiale	*	*	*			*
BTSA Serv. esp. rural			*		*	*
DE. Éducat. spécialisé			*	*	*	*
DE Éducat. jeunes enfants			*	*	*	*
DE Assist. serv. social			*	*	*	*
Dipl. Conseil en éco. sociale et familiale	*	*	*		*	
CAF Éducateur technique spécialisé	*		*	*	*	
Certifications de niveau IV						
TP Encadrant technique d'insertion			*	*	*	
Certifications de niveau V						
CAP Petite enfance	*	*	*			
BEP Car. san et soc.	*	*	*		*	
M.C. Aide à domicile	*	*	*	*		*
CAF Aide médico-psychologique		*		*		
CAF Aide soignant(e)	*	*				
DE Aux. vie sociale	*	*			*	*
CAPA Employé(e) familial(e) EEAP	*	*				
CAPA Services en milieu rural	*	*				*
BEPA Services aux personnes	*	*				
TP Assistant(e) de vie	*	*	*			*

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau III		
BTS Économie sociale et familiale	<p><u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être titulaire du baccalauréat, d'un titre ou diplôme homologué au niveau IV ou du diplôme d'accès aux études universitaires ; - ou avoir accompli la scolarité complète conduisant à l'un de ces diplômes ou titres. <p><u>Par la voie de la formation professionnelle continue</u> : aucune condition.</p>	<p>Par la voie scolaire : cycle de deux ans, de 32 heures hebdomadaires en règle générale, comportant un stage obligatoire de plusieurs semaines.</p> <p><u>Par la voie de l'apprentissage</u> : 1350 heures dans les conditions fixées par le Code du travail.</p> <p><u>Par la formation continue</u>, selon le diplôme du candidat à son entrée en formation† :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau III ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ou a une expérience professionnelle de 3 années, quelle qu'elle soit ; - 1500 h dans tous les autres cas. <p>La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.</p>
BTSA Service en espace rural (en expérimentation)	<p>Diplômes : conditions générales. Titulaires de bac S ou de bac ES ou du DAEU option B, De BTA ou de bac technologique STAE, STPA, STT, SMS.</p> <p>Dérogation pour titulaires d'autres diplômes. Ou deux ans minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation ou trois années minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation à distance.</p>	<p><u>Candidats par la voie scolaire</u> : cycle d'études de deux ans ou cycle d'études d'un an ou formation d'une durée totale d'au moins 1400 heures de cours en centre de formation.</p>
DE Assistant de service social	<ul style="list-style-type: none"> - Bac ou équivalent. - ou examen de niveau si 20 ans + 24 mois d'activité ou si 24 ans ou si diplôme d'A.S. hors UE. <p>+ épreuves de sélection organisées par les centres de formation.</p>	<p>Formation sur 3 ans :</p> <p>Théorique : 1400 heures - 6 UF. Pratique : 14 mois de stage (2184 h).</p> <p>Possibilité aménagement au-delà des 3 ans afin de la rendre compatible avec une activité sociale ou familiale.</p> <p>Dispense partielle de stage si expérience professionnelle.</p> <p>Allègement de formation pour les candidats justifiant de certifications universitaires ou d'expérience professionnelle antérieure.</p>

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
DE d'Éducateur de jeunes enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Bac ou équiv. ou diplôme du trav. social ou paramédical sanctionnant une formation prof. de 2 ans, ou certif. d'aux. de puériculture et 3 ans d'exercice prof. - Ou examen de niveau si 20 ans + 24 mois d'activité ou si 24 ans ou si diplôme AS hors UE. <p>+ épreuves de sélection.</p>	<p>Formation sur une durée de 27 mois : Théorie : 1200 h. Pratique : 9 mois de stage.</p> <p>Aménagement sur 3 ans si formation en cours d'emploi.</p> <p>Allègements de formation (de 1/3 à 2/3) en fonction des diplômes ou de l'expérience professionnelle.</p>
DE d'Éducateur spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> - Bac ou équiv. ou diplôme du trav. social ou paramédical sanctionnant une formation prof. de 2 ans, ou CAFAMP + 5 ans d'exp. dans l'emploi. - Ou examen de niveau si 20 ans + 24 mois d'activité ou si 24 ans ou si diplôme AS hors UE. <p>+ épreuves de sélection.</p> <p>(Expérimentation de formation par apprentissage dans certaines régions).</p>	<p>Formation sur 3 ans : Théorie : 1450 h en 8 UF. Pratique : 15 mois dont 7 à 9 à responsabilité éducative et 1 mois extérieur au champ de l'éducation spécialisée.</p> <p>Aménagement sur 4 ans si formation en cours d'emploi.</p> <p>Allègements de formation (de 1/3 à 2/3) pour candidats justifiant de diplômes et exp. prof.</p> <p>Dispense de stage de responsabilité pour les étudiants en situation d'emploi d'éd. spécialisé.</p> <p>950 h d'allègement de théorie et de 2 mois de stages pour les moniteurs éducateurs.</p>
Diplôme de Conseiller en économie sociale familiale	BTS économie sociale et familiale ou monitorat d'enseignement ménager familial.	<p>Formation sur 1 an : Théorique : 480 h. Pratique : 360 h de stage.</p> <p>Formation en cours d'emploi : 300 h d'ens. théorique et 160 h de stage.</p>
CAF Éducateur technique spécialisé	Bac de tech. ou brevet de tech. ou diplôme. ens. Techn. + 3 ans exp. prof. ou CAP, BEP + 5 ans exp. prof. + épreuves d'admission.	<p>Formation sur 3 ans dont théorie : + 1000 h en cours d'emploi uniquement.</p> <p>Allègements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 1/3 pour moniteurs éducateurs, AMP + 5 ans d'exp. prof. ; - jusqu'à 2/3 pour ES, EJE, DEFA, instituteurs, CÉSF, ME ayant 5 ans de pratique. <p>Dans tous les cas la durée de formation théorique ne peut être inférieure à 300 h.</p>
Certifications de niveau IV		
TP Encadrant technique d'insertion	En cours d'expérimentation.	En cours d'expérimentation.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
Diplôme de Technicien d'intervention sociale et familiale	<ul style="list-style-type: none"> - Si en cours d'emploi : pas de diplôme exigé mais niveau d'accès souhaité ; Bac ou BEP Car. san. et soc. Les candidats doivent être âgés de 20 ans au 31 déc. de l'année de l'examen. - Si par voie directe pas de diplôme exigé - 18 ans au moins + examen de sélection. Les titulaires du Bac et du BEP Car. san. et soc. peuvent être dispensés de l'épreuve écrite constituant cet examen. 	<p>Formation en cours d'emploi : 1 mois de pré-stage + 8 mois de formation (théorie : 665 h, pratique : 2 mois et demi de stage) + 1 année probatoire.</p> <p>Formation par voie directe : Théorie : 900 h, pratique : 8 mois de stage. Allègement possible (max 1/3) aux titulaires du CAFAS, CAFAMP, CAFAD, CAFME.</p>
CAF de Moniteur éducateur	<p>Examen de sélection organisé par le centre de formation comprenant une épreuve de niveau et des épreuves orales.</p> <p>Les candidats titulaires du Bac ou équiv, du BEP Car. san. et soc., du CAFAMP et du CTF sont dispensés de l'épreuve de niveau.</p> <p>(Expérimentation de formation par apprentissage à compter de septembre 2000 dans certaines régions).</p>	<p>Formation sur 2 ans : Théorie : 950 h - 6 UF. Pratique : 7 mois de stage dont au moins 2 stages d'au moins 2 mois.</p> <p>Allègements d'1/5 à 1/2 de la formation théorique selon les cas et dispense d'un des 2 stages de 2 mois pour les étudiants en situation d'emploi.</p>
Certifications de niveau V		
M.C. Aide à domicile	Posséder le BEP Carrières sanitaires et sociales.	Formation initiale (576 h en centre et 448 h en entreprise) et formation continue.
CAP Petite enfance BEP Carrières sanitaires et sociales	<p>Par la voie scolaire et la voie de l'apprentissage : en règle générale après une classe de troisième de collège.</p> <p>Par la voie de formation continue : aucune condition.</p>	<p><u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines.</p> <p><u>Par la voie de l'apprentissage</u> : contrat de 2 ans comportant au minimum 400 heures annuelles en centre de formation.</p> <p><u>Par la formation continue</u> : aucune condition.</p> <p>Pour l'apprentissage et la formation continue, la durée de formation peut être modifiée après positionnement.</p>
BEPA Services aux personnes CAPA Employé d'entreprises agricoles et para-agricoles EEAPA CAPA Services en milieu rural	3 ^e de collège ou titulaires d'un CAP ou d'un CAPA, ou ayant suivi une formation complète y conduisant, ou titulaires d'un diplôme obtenu à l'issue d'un cycle de détermination des lycées, ou justifiant d'un niveau de scolarité de seconde générale et technologique, ou un an minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation.	<p><u>Candidats par la voie scolaire</u> : cycle d'études de deux ans ou cyclé d'études d'un an dans une classe spécifique.</p> <p><u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : cycle de préparation d'au moins de 600 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage.</p> <p><u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 600 heures en centre de formation.</p> <p><u>Candidats de l'enseignement à distance</u> : qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.</p>

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	Entrée en formation : vérification des pré-requis (1 questionnaire d'actualité et 1 entretien avec le jury) sauf pour les titulaires de certains diplômes, certificats et titres + possibilité de dispenses de l'écrit ou de l'oral pour les titulaires de certains diplômes, certificats et titres. 18 ans au moins à la date d'entrée en formation.	Formation pouvant être suivie en voie directe ou en cours d'emploi. Théorie : 500 heures de formation. Pratique : 560 heures de stages (1 mois de stage de découverte et 4 mois de stages professionnels). Formation modulaire. Allègements de formation automatiques pour les titulaires de certains diplômes, certificats ou titres.
CAF d'aide médico-psychologique (AMP)	18 ans à la date d'entrée en formation + épreuves d'admission. Les titulaires des CAFAS, CAFAD, aux. de puer., BEP et BEPC sont dispensés d'épreuves d'admission.	Formation en cours d'emploi uniquement sur 2 ans : Théorie : 350 h. Pratique : 1 mois de stage (156 h). Allègement d'un tiers de la formation pour les titulaires du CAFAS.
TP Assistant(e) de vie	17 ans minimum - Pas de niveau exigé - Pas d'expérience professionnelle exigée. Tests + entretien + épreuves.	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre - lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
Certifications de niveau III		
BTS Économie sociale et familiale.	Évaluation globale (examen final) pour tous les candidats, évaluation progressive pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.	- Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
BTSA Service en espace rural	Examen en épreuves terminales et CCF.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
DE Assistant du service social	3 épreuves finales : épreuve de synthèse, présentation d'une situation sociale, présentation d'un mémoire.	Équivalence de formation pour les candidats justifiant de certifications universitaires ou d'expérience professionnelle antérieure.

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
Certifications de niveau III		
DE d'Éducateur de jeunes enfants	6 épreuves : 3 écrites, 3 orales (présentation et soutenance d'un mémoire, oral de pédagogie et entretien à partir du dossier de scolarité).	
DE d'Éducateur spécialisé	4 épreuves : - 2 écrites (pédagogie par questionnaire) ; - 2 orales (présentation et soutenance d'un mémoire, oral de pédagogie et entretien à partir du dossier de scolarité).	
Diplôme de Conseiller en économie sociale et familiale	3 épreuves : épreuve écrite sur documents, présentation et soutenance d'un mémoire et présentation et soutenance d'un rapport de stage.	
CAF d'Éducateur technique spécialisé	3 épreuves : - rapport à partir de l'étude d'un dossier ; - présentation d'une monographie ; - entretien avec le jury à partir du dossier de scolarité.	
Certifications de niveau IV		
TP Encadrant technique d'insertion	(en expérimentation).	(en expérimentation).
Diplôme de Technicien d'intervention sociale et familiale	3 épreuves : - une épreuve écrite ; - une épreuve orale ; - la rédaction d'une monographie rendant compte des activités exercées pendant les stages et des connaissances acquises en termes de méthodes d'intervention.	
Diplôme de Moniteur éducateur	3 épreuves : - questionnaire ; - entretien avec le jury sur la démarche éducative ; - entretien sur le dossier de scolarité et travaux écrits réalisés pendant la formation.	

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
Certifications de niveau V		
M.C. Aide à domicile CAP Petite enfance BEP Carrières sanitaires et sociales	CAP selon l'origine des candidats : - évaluation par contrôle terminal, contrôle en cours de formation ou épreuves combinant les deux ; - en une ou plusieurs sessions. MC et BEP : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves selon l'origine des candidats. Évaluation progressive pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.	- Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. - Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
CAPA Service en milieu rural	Examen final et CCF Unités capitalisables.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
CAPA EAAPA	Examen final.	
BEPA Service aux personnes	Examen final et/ou CCF.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale	- Une épreuve écrite. - Contrôle continu. - Évaluation de stage. - Entretien avec le jury.	Le diplôme peut être obtenu par validation des acquis de l'expérience. Dispenses automatiques d'épreuves et des parties de formation correspondantes pour les titulaires de certains diplômes, certificats ou titres. Équivalence avec la mention complémentaire aide à domicile et le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile. Attestation d'équivalence pour les titulaires du CAFAMP et du diplôme professionnel d'aide soignant sous réserve de 800 heures d'expérience dans l'aide à domicile sur au moins 6 mois et la validation de l'unité de formation 5 du DEAVS.
CAF d'Aide médico-psychologique	Contrôle continu pour chaque unité de formation + épreuves finales : - écrite comportant un questionnaire et une note de réflexion sur la pratique professionnelle ; - un entretien avec le jury à partir du carnet de stage, appréciation du livret de formation.	
TP Assistant(e) de vie	Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant, par capitalisation, l'accès au titre.

Dispenses d'épreuves de certifications établies entre ministères ou institutions

Certifications	Conditions d'accès à la formation	Nature de la dispense
DE Éducateur spécialisé	Ministère en charge de la justice.	La détention de ce diplôme permet une dispense d'une année de formation pour les candidats ayant réussi au concours d'accès à la formation d'éducateur spécialisé organisée par le ministère en charge de la justice.
BTS Économie sociale et familiale	Ministère en charge de la justice.	La détention de ce diplôme permet l'accès au concours de l'Administration pénitentiaire et de la Justice.
DE Assistante sociale	Ministère en charge de la justice.	La détention de ce diplôme permet l'accès au concours de l'Administration pénitentiaire et de la Justice.
Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale	Ministère en charge des affaires sociales. Ministère en charge de l'éducation nationale. Ministère en charge de l'agriculture. Branche des particuliers employeurs.	<ul style="list-style-type: none"> - Dispense d'une partie des épreuves et de formation du DEAVS pour les titulaires du diplôme d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture, du CAFAMP, du titre assistant de vie et ses CCP. - Allègements de formation pour les assistants maternels. - Dispense d'une partie des épreuves et de formation du DEAVS pour les titulaires du BEP carrières sanitaires et sociales et du CAP petite enfance. - Dispense d'une partie des épreuves et de formation du DEAVS pour les titulaires pour les CAPA et le BEPA services aux personnes. - Dispense d'une partie des épreuves et de formation du DEAVS pour les titulaires du BAPAAT. - Dispense d'une partie des épreuves et de formation du DEAVS pour les titulaires du titre employé familial polyvalent.
CAFAS	Ministère en charge de l'éducation nationale.	Le BEP Carrières sanitaires et sociales permet une dispense d'une partie des épreuves du concours d'entrée au CAFAS.
BEPA Services aux personne	Ministère en charge des affaires sociales.	La détention de ce diplôme permet l'accès aux formations de niveau V du ministère en charge des affaires sociales au même titre que le BEP préparant aux carrières sanitaires et sociales.

Activités réglementées

Pour l'exercice de certaines activités, existe une réglementation particulière qui suppose la détention de certifications spécifiques de la part de leurs prestataires. Ceci est le cas notamment pour les activités suivantes.

Type d'activité	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Assistant(e) social(e) quel que soit le type d'établissement.	Diplôme exigé.	DE Assistant(e) social(e).
Éducateur spécialisé dans les établissements de bienfaisance.	Concours (car corps d'État).	DE Éducateur spécialisé.
Conseiller technique dans les établissements de bienfaisance, DDASS, DRASS.	Concours.	DE Assistant(e) social(e) et DE Éducateur spécialisé.

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « Accès à la Fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque type d'emploi d'un arrêté spécifique auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Attaché option administration générale option animation	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Diplôme national de 2 ^e cycle d'études supérieures ou diplôme homologué au niveau II. Sans condition de diplôme.
Catégorie A : Psychologue	Concours externe sur épreuves.	Licence et maîtrise en psychologie ou licence en psychologie obtenue conformément à la réglementation antérieure au décret n° 66-412 du 22 juin 1966, ou diplôme spécifiquement listés.
Catégorie B : Moniteur éducateur territorial	Concours externe sur titres et épreuves.	Certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-éducateur.
Catégorie B : Éducateur territorial de jeunes enfants	Concours externe sur titres et épreuves.	D.E. d'Éducateur de jeunes enfants.
Catégorie B : Assistant territorial socio-éducatif	Concours externe sur titres et épreuves.	Spécialité assistant du service social : DE. Assistant du service social. Toute certification mentionnée à l'article 218 du Code de la famille et de l'aide sociale délivré dans un autre État membre de la Communauté européenne. Spécialité éducation spécialisée : DE Éducateur spécialisé. Spécialité Conseil en économie sociale et familiale : DE Conseiller en économie sociale et familiale.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie B : Rédacteur	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Bac de l'enseignement secondaire ou diplôme homologué au niveau IV. - Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Animateur territorial	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	BEATEP. - Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 2 ^e classe	Concours externe sur épreuves.	CAP petite enfance.
Catégorie C : Agent social territorial qualifié 2 ^e classe	Concours externe sur épreuves.	Diplôme ou titre homologué de niveau V. CAFAMP. Certificat de travailleuse familiale / DTISE. CAFAD / DEAVS.
Catégorie C : Auxiliaire de soins territorial	Concours externe sur épreuves.	CAFAD / DEAVS - CAFAMP. Diplôme ou titre homologué de niveau V à caractère médico social. Réussite à l'examen de passage de 1 ^{re} en 2 ^e année du DE d'infirmier (après 71).
Catégorie C : Agent social	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	

Thème V - Protection et valorisation de l'environnement

Depuis plusieurs années, les certifications établies par les institutions publiques dans le champ de l'environnement intègrent systématiquement un principe de protection des espaces et de prévention de risques de pollution. Toutefois pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre de certification actuellement accessible sa présentation est scindée selon deux registres de finalité (intitulés ici « filière ») :

- Prévention et traitement des pollutions ;
- Valorisation des espaces naturels et des espaces verts.

En effet, même si en termes de finalité les mêmes principes sont appliqués, il est fait appel à des profils de spécialités distincts dans leur technicité et des parcours permettant d'y accéder spécifiques dans leurs contenus via des filières de formation particulières.

1. Filière prévention et traitement des pollutions

Certifications, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	<p>Niveau III BTS Métiers de l'eau BTS Hygiène, propreté, environnement</p> <p>Niveau IV Bac professionnel Hygiène et environnement MC Métiers de l'eau</p> <p>Niveau V CAP Gestion des déchets et propreté urbaine CAP Agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux CAP Agent de la qualité de l'eau CAP Opérateur des industries de recyclage BEP Agent en assainissement radioactif BEP Industries chimiques et traitement des eaux</p>
Ministère en charge de l'agriculture et de la pêche	<p>Niveau III BTSA Gestion et maîtrise de l'eau - spécialités : - A - gestion des services d'eau et d'assainissement - B - études et projets d'aménagements hydrauliques urbains et agricoles - C - maîtrise de l'eau en agriculture et en aménagement CS Hydraulique agricole</p>
Ministère en charge des affaires sociales du travail et de la solidarité (secteur Emploi)	<p>Niveau IV TP Technicien de traitement des eaux</p> <p>Niveau V TP Agent d'assainissement et de décontamination option : nucléaire</p>

Contenus des référentiels

Les emplois-types visés pour les personnes titulaires de ces certifications concernent plusieurs types de fonctions allant de la réalisation de travaux et de chantiers jusqu'au conseil auprès des entreprises ou des personnes. Les compétences mises en œuvre dans ce type de « filière » suppose des savoirs et des savoir-faire spécifiques dans le domaine technique.

Pour faciliter la lecture des objectifs de certifications a été réalisée une analyse sommaire des grandes fonctions des emplois qu'elles pourraient permettre. *L'identification de ces fonctions est à utiliser avec précaution car elle ne rend pas compte de la totalité des éléments certifiés (niveau d'exigence, savoirs associés, technologiques ou généraux...)*. Seule une lecture fine des référentiels mettra en évidence ce que chacune de ces certifications recouvre.

Identification des différentes fonctions relatives aux emplois visés au regard des certifications

	Mesures contrôles qualité	Gestion unité de traitement première maintenance	Conseil	Accompagnement dans la gestion de projets	Animation Commercialisation	Réalisation travaux de chantiers
Certifications de niveau III						
BTS Métiers de l'eau	*	*	*	*	*	*
CS Hydraulique agricole	*		*	*	*	*
BTSA Gestion et maîtrise de l'eau	*	*	*	*	*	*
BTS Hygiène, propreté, environnement	*	*	*	*	*	*
Certifications de niveau IV						
Bac pro Hygiène et environnement	*	*	*			*
MC Métiers de l'eau	*	*	*		*	*
TP Technicien de traitement des eaux	*	*				*
Certifications de niveau V						
CAP Gestion des déchets et propreté urbaine	*	*				*
CAP Agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	*	*				*
CAP Agent de la qualité de l'eau	*	*				*
CAP Opérateur des industries de recyclage	*	*				*
BEP Agent d'assainissement radioactif	*	*				*
BEP des Métiers des industries chimiques, des bio-industries et du traitement des eaux	*	*				*
TP Agent en assainissement et de décontamination : option nucléaire	*					*

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau III		
BTS Hygiène propreté, environnement BTS Métiers de l'eau	<p><u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être titulaire du baccalauréat, d'un titre ou diplôme homologué au niveau IV ou du diplôme d'accès aux études universitaires ; - ou avoir accompli la scolarité complète conduisant à l'un de ces diplômes ou titres. <p><u>Par la voie de la formation professionnelle continue</u> : aucune condition.</p>	<p><u>Par la voie scolaire</u> : cycle de deux ans, de 32 heures hebdomadaires en règle générale, comportant un stage obligatoire de plusieurs semaines.</p> <p><u>Par la voie de l'apprentissage</u> : 1350 heures dans les conditions fixées par le Code du travail.</p> <p><u>Par la formation continue</u>, selon le diplôme du candidat à son entrée en formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau III ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ou a une expérience professionnelle de 3 années, quelle qu'elle soit ; - 1500 h dans tous les autres cas. <p>La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.</p>
CS Hydraulique agricole	<p>Titulaire d'un diplôme de base de niveau III ou :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un an d'activité professionnelle en rapport avec le CS ; - deux ans d'activité professionnelle dans un autre secteur. 	400 à 560 h complétées par un stage en entreprise.
BTSA Gestion et maîtrise de l'eau	<p>Diplômes : conditions générales titulaires de bac S ou du DAEU option B, de BTA ou de bac technologique STAE, STPA ou de bac pro agroéquipements, ou de bac techno STI, ou de bac pro maintenance et exploitation des matériels.</p> <p>Dérogation pour titulaires d'autres diplômes, ou deux ans minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation ou trois années minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation à distance.</p>	<p><u>Candidats par la voie scolaire</u> : cycle d'études de deux ans ou cycle d'études d'un an ou formation d'une durée totale d'au moins 1400 heures de cours en centre de formation.</p> <p><u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : formation d'au moins 800 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage.</p> <p><u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 800 heures en centre de formation.</p> <p><u>Candidats de l'enseignement à distance</u> : qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.</p> <p><u>Candidature libre</u> : emploi de niveau de technicien dans le secteur professionnel correspondant pendant au moins trois années d'activités à temps plein.</p>

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau III		
Bac Pro Hygiène et environnement	<p><u>Par la voie scolaire et l'apprentissage</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● être titulaire d'un CAP ou d'un BEP préparés après la classe de 3^e et en rapport avec la spécialité ; ● ou, sur décision du recteur : <ul style="list-style-type: none"> - être titulaire d'un CAP ou d'un BEP d'un autre domaine professionnel, - avoir accompli une scolarité complète d'une classe de 1^{re}, - ou justifier de 2 ans d'activités professionnelles, - ou avoir accompli une formation à l'étranger dont le niveau est au moins comparable au niveau V, - ou être titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau V. <p><u>Par la formation continue</u> : aucune condition.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires : <ul style="list-style-type: none"> - ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines ; - comprenant 18 semaines de formation en milieu professionnel. ● <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : au minimum 750 heures et au maximum 1350 heures - dans les conditions fixées par le Code du travail. ● <u>Par la formation continue</u>, suivant le diplôme du candidat à son entrée en formation : <ul style="list-style-type: none"> - 600 h si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau IV ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1100 h si le candidat est titulaire d'un titre ou diplôme homologué de niveau V ou s'il a suivi une scolarité complète y conduisant ; - 1500 h dans tous les autres cas. <p>La durée de la formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.</p>
MC Métiers de l'eau	<p>Selon l'origine des candidats : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves.</p>	<p>En une année scolaire.</p> <p>Au minimum 400 heures en centre de formation. Période de formation en entreprise de 17 semaines.</p>
TP Technicien de traitement des eaux	<p>Niveau terminale ou Cap / Bep / Cfp de conducteur de l'industrie chimique ou d'électromécanique demandé + tests + entretien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.
Certifications de niveau V		
<p>CAP Gestion des déchets, propreté, environnement</p> <p>CAP Agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux</p> <p>CAP Agent de la qualité de l'eau</p>	<p><u>Par la voie scolaire et la voie de l'apprentissage</u> : en règle générale après une classe de troisième de collège.</p> <p><u>Par la voie de formation continue</u> : aucune condition.</p>	<p><u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines.</p> <p><u>Par la voie de l'apprentissage</u> : contrat de 2 ans comportant au minimum 400 heures annuelles en centre de formation.</p> <p><u>Par la formation continue</u> : aucune condition.</p> <p>La durée de formation peut être réduite après positionnement de l'intéressé.</p>

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Agent en assainissement radioactif BEP des Métiers des industries chimiques, des bio-industries et du traitement des eaux	<u>Par la voie scolaire et la voie de l'apprentissage</u> : en règle générale après une classe de troisième de collège. <u>Par la voie de formation continue</u> : aucune condition.	<u>Par la voie scolaire</u> : cycle de 2 années scolaires ne devant pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaines. <u>Par la voie de l'apprentissage</u> : contrat de 2 ans comportant au minimum 400 heures annuelles en centre de formation. <u>Par la formation continue</u> : aucune condition. Pour l'apprentissage et la formation continue, la durée de formation peut être modifiée après positionnement.
TP Agent d'assainissement et de décontamination option nucléaire	+ 18 ans Niveau V + tests + entretien.	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
CS Hydraulique agricole	Unité capitalisable.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
BTSA Gestion et maîtrise de l'eau	Examen en épreuves terminales et CCF.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle. Positionnement.
Bac pro, MC, BTS	Bac pro : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves selon l'origine des candidats. MC : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves selon l'origine des candidats. BTS : évaluation globale ponctuelle pour tous les candidats. Évaluation progressive pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.	Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience et possibilités de capitalisation
CAP, BEP	<p><u>CAP</u> selon l'origine des candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - évaluation par contrôle terminal, contrôle en cours de formation ou épreuves combinant les deux ; - en une ou plusieurs sessions. <p><u>BEP</u> : épreuves ponctuelles, contrôle en cours de formation ou combinaison des deux types d'épreuves selon l'origine des candidats.</p> <p>Évaluation progressive pour les candidats de la formation continue qui le souhaitent.</p>	Unités acquises et dispenses valides pendant 5 ans. Validation diplômante des acquis de l'expérience si la personne peut justifier de 3 ans d'activités professionnelles dans le champ du diplôme.
TP Technicien de traitement des eaux	Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre, prévu en 2003.
TP Agent d'assainissement et de décontamination option nucléaire	Examen de validation des compétences professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre, prévu ultérieurement.

Dispenses d'épreuves de certifications établies entre ministères ou institutions

Certifications	Ministères concernés	Nature de la dispense
Néant		

Activités réglementées

Pour l'exercice de certaines activités, existe une réglementation particulière qui suppose la possession de certifications spécifiques de la part de leurs prestataires.

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « Accès à la Fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque type d'emploi d'un arrêté spécifique très précis auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Ingénieur territorial : - Subdivisionnaire - En chef de 1 ^{re} catégorie	Concours externe sur épreuves.	Diplôme d'ingénieur habilité par l'État (après avis de la Commission des titres d'ingénieurs), diplôme d'architecte, diplôme de géomètre-expert, DESS ou DEA obtenu dans un domaine scientifique ou technique.
Catégorie B : Technicien territorial Contrôleur territorial de travaux	Concours externe sur épreuves.	Bac d'enseignement général. Titre ou diplôme de niveau IV.
Catégorie C : Agent de maîtrise	Concours externe sur épreuves.	Titre ou diplôme homologué au niveau V.
Catégorie C : Agent technique	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Certificat attestant la poursuite des études jusqu'à la classe de 5 ^e incluse. Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Agent d'entretien	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	Examen d'aptitude pour effectuer les fonctions d'agent de désinfection.
Catégorie C : Agent territorial de salubrité	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	

2. Filière Valorisation des espaces naturels et des espaces verts

Certifications, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'agriculture et de la pêche	<p>Niveau III BTSA Aménagements paysagers BTSA Gestion et protection de la nature Spécialités : - animation nature - gestion des espaces naturels CS Collaborateur du concepteur paysagiste CS Gestion des arbres d'ornement</p> <p>Niveau IV Bac professionnel Travaux paysagers BP Travaux paysagers (UC)</p> <p>Niveau V BEPA Aménagement de l'espace Spécialités : - travaux paysagers - entretien de l'espace rural CAPA-BEPA Travaux paysagers CAPA Entretien de l'espace rural (UC) BPA Chef d'entreprise ou OHQ en jardins et espaces verts BPA en certificats « horticulture ». Spécialité : jardin et espace verts (JEV) CS Taille et soins des arbres</p>
Ministère en charge des affaires sociales du travail et de la solidarité (secteur Emploi)	<p>Niveau V TP ouvrier du paysage</p>

Contenus des référentiels

Pour faciliter la lecture des objectifs de ces certifications a été réalisée une analyse sommaire des grandes fonctions des emplois qu'elles pourraient permettre. *L'identification de ces fonctions est à utiliser avec précaution car elle ne rend pas compte de la totalité des éléments certifiés (niveau d'exigence, savoirs associés, technologiques ou généraux...)*. Seule une lecture fine des référentiels mettra en évidence ce que chacune de ces certifications recouvre.

Identification des différentes fonctions relatives aux emplois visés au regard des certifications

	Entretien et réalisation de travaux	Animation	Conduite de chantier	Encadrement d'équipe	Communication	Conception de projets
Certifications de niveau III						
BTSA Aménagements paysagers	*		*	*		*
CS Collaborateur du concepteur paysagiste CS Gestion des arbres d'ornement	*		*	*		*

	Entretien et réalisation de travaux	Animation	Conduite de chantier	Encadrement d'équipe	Communication	Conception de projets
BTSA Gestion et protection de la nature	*	*	*	*	*	*
Certifications de niveau IV						
Bac Pro BP Travaux paysagers	*		*	*		
Certifications de niveau V						
BEPA Aménagement de l'espace	*					
BPA Horticulture «JEV»	*		*			
BPA Chef d'entreprise / OHQ en JEV	*			*		
CAPA-BEPA Travaux paysagers	*					
CAPA-BEPA entretien espace rural	*					
CS Taille des arbres	*		*			
TP Ouvrier du paysage	*					

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau III		
BTSA Aménagements paysagers BTSA Gestion et protection de la nature CS Collaborateur du concepteur Paysagiste CS Gestion des arbres d'ornement	<p>Diplômes (conditions générales) : titulaires de BTA ou de bac technologique STAE, STPA ou de bac S ou du DAEU option B ou bac pro productions horticoles, ou bac pro travaux paysagers.</p> <p>Dérogation pour titulaires d'autres diplômes, ou deux ans minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation, ou trois années minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation à distance.</p> <p>Titulaire d'un diplôme de niveau III ou :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un an d'activité professionnelle en rapport avec le CS ; - deux ans d'activité professionnelle dans un autre secteur. 	<p><u>Candidats par la voie scolaire</u> : cycle d'études de deux ans ou cycle d'études d'un an ou formation d'une durée totale d'au moins 1400 heures de cours en centre de formation.</p> <p><u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : formation d'au moins 800 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage.</p> <p><u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 800 heures en centre de formation.</p> <p><u>Candidats de l'enseignement à distance</u> : qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.</p> <p><u>Candidature libre</u> : emploi de niveau de technicien dans le secteur professionnel correspondant pendant au moins trois années d'activités à temps plein.</p> <p>400 à 500 heures + stage en entreprise.</p>

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
Bac Pro Travaux paysagers	Candidats titulaires d'un BEPA ou CAPA relevant d'un secteur professionnel en rapport avec la finalité de ce diplôme.	Formation initiale et formation continue : 870 heures en lycée professionnel en 1 ^{re} année + 620 heures en 2 ^e année et 20 semaines en entreprise sur 2 ans.
BP Travaux paysagers	Être âgé de plus de 18 ans, 2 ans d'activité professionnelle effective à la date de la dernière évaluation permettant de délivrer le brevet professionnel. À l'entrée en formation : - soit possession d'un CAP ou diplôme de même niveau ou suivi d'un cycle BEP complet ou scolarité complète de classes de seconde ; - soit de 2 à 5 ans d'activité professionnelle.	Apprentissage ou formation continue (y compris enseignement à distance). Formation de 1200 heures en centre de formation qui peut être réduite après un positionnement.
Certifications de niveau V		
BPA Chef d'entreprise ou OHQ en Jardins Espaces Verts BPA Horticulture « JEV » CS Taille des arbres	Plus de 18 ans, au moins 1 an d'expérience professionnelle (1 an à l'issue de la formation pour les contrats de qualification), hors stages pratiques en cours de formation.	Apprentissage et formation continue. Durée : 800 h en moyenne en centre, minimum 680 h, maximum 920 h.
CAPA-BEPA Travaux paysagers	3 ^e de collège, ou titulaires d'un CAP, ou d'un CAPA, ou ayant suivi une formation complète y conduisant, ou titulaires d'un diplôme obtenu à l'issue d'un cycle de détermination des lycées ou justifiant d'un niveau de scolarité de seconde générale et technologique, ou un an minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation. Pour les candidats libres : 2 années d'activité professionnelle à temps plein comme ouvrier à la date du début des épreuves.	<u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : cycle de préparation d'au moins de 600 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage. Durée du contrat au moins égale à celle du cycle de formation, pouvant varier entre 1 et 3 ans et être adaptée en fonction des résultats de l'évaluation des compétences de l'apprenti. <u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 800 heures en centre de formation. Durée réduite à 400 h pour les candidats justifiant de l'équivalent d'un an d'activité professionnelle à temps plein, en rapport avec l'option ou la spécialité préparée à l'entrée en formation, ou justifiant d'un niveau initial de formation de fin de cycle de détermination des lycées. Possibilité de réduire la durée de formation après une décision de positionnement. <u>Candidats de l'enseignement à distance</u> qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
CAPA-BEPA Entretien de l'espace rural	<p>3^e de collège, ou titulaires d'un CAP, ou d'un CAPA, ou ayant suivi une formation complète y conduisant, ou titulaires d'un diplôme obtenu à l'issue d'un cycle de détermination des lycées, ou justifiant d'un niveau de scolarité de seconde générale et technologique, ou un an minimum d'activité professionnelle à temps plein à l'entrée en formation.</p> <p>Pour les candidats libres : 2 années d'activités professionnelles à temps plein comme ouvrier à la date du début des épreuves.</p>	<p><u>Candidats par la voie d'apprentissage</u> : cycle de préparation d'au moins de 600 heures en CFA ou en section d'apprentissage ou en unité de formation par apprentissage. Durée du contrat au moins égale à celle du cycle de formation, peut varier entre 1 et 3 ans et être adaptée en fonction des résultats de l'évaluation des compétences de l'apprenti.</p> <p><u>Candidats de la formation continue</u> : cycle de préparation d'au moins 800 heures en centre de formation. Durée réduite à 400 h pour les candidats justifiant de l'équivalent d'un an d'activité professionnelle à temps plein, en rapport avec l'option ou la spécialité préparée à l'entrée en formation ou justifiant d'un niveau initial de formation de fin de cycle de détermination des lycées. Possibilité de réduire la durée de formation après une décision de positionnement.</p> <p><u>Candidats de l'enseignement à distance</u> qui ont suivi la formation selon les modalités prévues.</p>
TP Ouvrier du paysage	<p>Niveau 5^e. Questionnaire de candidature. Test + entretien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. ● Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. ● Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience
Certifications de niveau III		
BTSA CS Collaborateur du concepteur paysagiste CS Gestion des arbres d'ornement	<p>Examen en épreuves terminales et CCF.</p> <p>Unités capitalisables.</p>	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
Certifications de niveau IV		
Bac Pro Travaux paysagers	Examen en épreuves terminales et CCF.	VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
BP Travaux paysagers	Unités capitalisables ou épreuves terminales.	Capitalisation sur 5 ans. Possibilité de VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience
Certifications de niveau V		
BEPA Travaux paysagers Entretien de l'espace rural	Examen en épreuves terminales et CCF.	Possibilité de VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
CAPA Travaux paysagers Entretien de l'espace rural	Examen en épreuves terminales et CCF. Délivré aussi en UC.	Capitalisation sur 5 ans pour les UC. Possibilité de VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
BPA Chef d'entreprise ou OHQ en JEV BPA Horticulture JEV CS Taille et soins des arbres	UC ou épreuves terminales.	Capitalisation sur 5 ans. Possibilité de VAE si 3 ans d'expérience professionnelle.
TP Ouvrier du paysage	Examen de Validation des Compétences Professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre.

Dispenses d'épreuves de certifications établies entre ministères ou institutions

Certifications	Ministères concernés	Nature de la dispense
Néant		

Activités réglementées

Pour l'exercice de certaines activités, existe une réglementation particulière qui suppose la détention de certifications spécifiques de la part de leurs prestataires. Ceci est le cas notamment pour les activités suivantes.

Types d'activités	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Distribution et application par des prestataires de services des produits anti-parasitaires à usage agricole et des produits assimilés.	Possession du certificat pour les distributeurs et applicateurs de produits anti-parasitaires à usage agricole et produits assimilés (DAPA).	Certificat accordé pour une période de 5 ans, renouvelable à la demande de l'intéressé aux conditions suivantes : - soit être titulaire d'un diplôme figurant sur une liste arrêtée ; - soit avoir 5 ans d'expérience professionnelle validée ; - soit justifier de la réussite aux épreuves prévues pour l'obtention des UC du certificat.

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « Accès à la Fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque type d'emploi d'un arrêté spécifique très précis auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Ingénieur territorial : En chef de 1 ^{re} catégorie Subdivisionnaire	Concours externe sur épreuves.	Diplôme d'ingénieur habilité par l'État (après avis de la Commission des titres d'ingénieurs), diplôme d'architecte, diplôme de géomètre-expert, DESS ou DEA obtenu dans un domaine scientifique ou technique.
Catégorie B : Technicien territorial	Concours externe sur épreuves.	Bac d'enseignement général. Titre ou diplôme de niveau IV.
Catégorie B : Animateur territorial	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	BEATEP. Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Agent technique	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Certificat attestant la poursuite des études jusqu'à la classe de 5 ^e incluse ou diplôme homologué de niveau V bis. Sans condition de diplôme.
Catégorie C : Agent d'entretien	Accès direct (pas de concours, ni de condition de diplôme).	

Thème VI - Développement local de la culture et de « l'éducation » (dont l'éducation populaire)

L'appellation générique « éducation » recouvre le concept d'« éducation populaire », notamment dans le contexte du ministère en charge des sports.

Les certifications concernées par ce thème touchent à des champs professionnels extrêmement divers et relativement hétérogènes comme la mise en valeur du patrimoine et sa réhabilitation, la production audiovisuelle, l'usage des médias. Le développement des technologies de l'information et de la communication permet un élargissement très important des objets éducatifs et culturels à partir desquels de nouvelles activités pourraient se développer.

Les certifications actuelles valorisent essentiellement les dimensions techniques des activités et pourraient évoluer si l'environnement socio-économique dans lequel elles sont exercées était pris en compte. En l'état actuel des choses, la cartographie des certifications susceptibles de servir d'appui à une validation des activités exercées dans le cadre du programme « Nouveaux services-emplois jeunes » se superpose, dans certains champs, avec celle du thème 1 pour ce qui concerne les loisirs et le tourisme. L'approche des ministères certificateurs est relativement cloisonnée alors que les activités exercées sont transversales. De plus leur niveau est généralement celui de l'enseignement supérieur dont les diplômes n'ont pu être recensés ici.

Compte tenu des lacunes et imprécisions, on trouvera, ci-après, une liste de diplômes qui est loin de couvrir le champ des possibilités de certification des activités concernées.

Certifications, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	Niveau III DSAA Arts et techniques de la communication DSAA Arts et techniques de la communication option : création typographique DSAA Illustrateur médicale et scientifique DSAA Créateur concepteur option communication visuelle NIVEAU III BTS Plasticien de l'environnement architectural BTS Expression visuelle option : espace de communication BTS communication visuelle NIVEAU V CAP Dessinateur d'exécution en communication graphique
Ministère en charge des sports	NIVEAU IV BEATEP Médiateur du Livre

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « Accès à la Fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque type d'emploi d'un arrêté spécifique auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Attaché de conservation du patrimoine	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Diplôme national, ou reconnu ou visé par l'État sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à trois années d'études supérieures après le bac ou titre ou diplôme homologué au moins au niveau I des titres et diplômes de l'enseignement technologique. Sans condition de diplôme.
Catégorie A : Bibliothécaire	Concours externe sur épreuves.	Diplôme national ou reconnu, ou visé par l'État sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à trois années d'études supérieures après le bac , ou titre, ou diplôme homologué au moins au niveau II des titres et diplômes de l'enseignement technologique.
Catégorie A : Attaché option administration	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Diplôme national de 2 ^e cycle d'études supérieures ou diplôme homologué au niveau II. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Bac ou diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle dans l'une des spécialités ou diplôme de premier cycle d'études supérieures. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Bac de l'enseignement générale ou diplôme homologué au niveau IV. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Rédacteur	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Bac de l'enseignement générale ou diplôme homologué au niveau IV. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Animateur territorial	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	BEATEP. Sans condition de diplôme.

Thème VII - Développement d'autres services

Ce dernier thème rassemble les autres services rendus aux individus et aux entreprises dont les finalités viennent en fait se situer en extension ou en relais de politiques publiques ou de services publics. Celles-ci pourraient se distribuer selon deux grands registres de services :

- des services mettant en jeu plus spécifiquement les techniques informatiques (maintenance, gestion de réseaux, mise en place de sites Web, etc.) dans le cadre d'entreprises ou de collectivités ;
- des services plus diversifiés visant le développement économique ou social des espaces territoriaux.

1. Services mettant en jeu les techniques informatiques dans le cadre des entreprises ou des collectivités

Certifications, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge de l'éducation nationale	Niveau III BTS informatique de gestion option : développeur d'application BTS informatique de gestion option : administrateur de réseaux locaux d'entreprises
Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité	NIVEAU III TP Technicien supérieur en informatique de gestion-études et développement (développeur informatique) NIVEAU IV TP animateur des technologies de l'informatique et de la communication TP Technicien de réseaux câblés de communication

Conditions d'accès aux emplois des collectivités territoriales

Attention : Le concours de 3^e voie est soumis à des conditions spécifiques ; se reporter au chapitre « Accès à la Fonction publique territoriale » ci-dessus. Les conditions d'accès aux autres concours varient selon l'emploi postulé et font l'objet pour chaque type d'emploi d'un arrêté spécifique auquel il convient de se référer pour en connaître les détails.

Types d'emplois	Conditions d'accès à l'emploi	Certifications nécessaires
Catégorie A : Attaché	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Diplôme national de 2 ^e cycle d'études supérieures ou diplôme homologué au niveau II. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Rédacteur	Concours externe sur épreuves. 3 ^e concours possible par validation de l'expérience.	Bac de l'enseignement secondaire ou diplôme homologué au niveau IV. Sans condition de diplôme.
Catégorie B : Technicien territorial Contrôleur territorial de travaux	Concours externe sur épreuves.	Bac d'enseignement général. Titre ou diplôme de niveau IV.

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
Certifications de niveau IV		
TP Technicien de réseaux câblés de communication		<ul style="list-style-type: none"> - Parcours en formation continue comportant des périodes d'alternance (centre-lieu d'activité professionnelle) accessible sans condition de diplôme. - Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé. - Formations modulaires en alternance avec possibilité d'attestations de fin de module.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience
Certifications de niveau III		
TP Technicien de réseaux câblés de communication	<p>Examen de Validation des Compétences Professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury.</p> <p>L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.</p>	<p>Possibilité de dispense de formation par positionnement.</p> <p>Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre.</p>

2. Services visant le développement économique ou social d'un espace territorial

Les initiatives prises concernent au moins les trois axes suivants :

- **Le développement de l'emploi dans un espace territorial ou sectoriel défini.** Il s'agit là d'activités particulières visant à accentuer les relations offres et demandes d'emploi en articulation avec des structures publiques ou parapubliques.
- **Le soutien au développement de petites et très petites entreprises.** Dans ce registre, les activités réalisées pourraient se rapprocher en partie de celles évoquées pour la professionnalisation des structures associatives.
- **Le développement territorial mettant en synergie des initiatives multiples** et des acteurs diversifiés touchant à des domaines très différents touchant à l'économie, l'environnement, la culture, le social, etc.

D'une façon générale, il apparaît que la réalisation de tels services suppose de la part des personnes qui les rendent des niveaux de formation relativement élevés dépassant généralement le niveau III et des certifications relevant pour une large part de l'enseignement universitaire. Ceci nécessiterait un inventaire spécifique.

Certifications, titres et diplômes relatifs à ces activités

Ministère en charge des affaires sociales, du travail et de la solidarité	Niveau III TP Conseiller en insertion professionnelle NIVEAU IV TP Encadrant(e) technique d'insertion
---	--

Identification des différentes fonctions relatives aux emplois visés au regard des certifications

	Accueillir des personnes en difficulté d'insertion	Accompagner des personnes en difficulté d'insertion	Mettre en œuvre des relations avec des employeurs	Participer au montage et à la conduite de projets	Organiser et animer des activités de production	Faire acquérir des pratiques et des règles professionnelles en situation de travail
Certifications de niveau III						
TP Conseiller en insertion professionnelle	*	*	*	*		
Certifications de niveau IV						
TP Encadrant Technique d'insertion		*			*	*

Parcours de formation permettant d'y accéder

	Conditions d'accès à la formation	Organisation des formations
BTP Conseiller en insertion professionnelle	1 an d'expérience dans le champ de l'insertion. 25 ans souhaitable. Accès : test + entretien.	- Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé.
TP Encadrant(e) technique d'insertion	Accès : test + entretien.	- Prise en compte des acquis par positionnement (ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels) pour définir le parcours adapté au formé.

Modalités de certification

	Modalités de validation	Prise en compte de l'expérience
TP Conseiller en insertion professionnelle TP Encadrant(e) technique d'insertion	Examen de Validation des Compétences Professionnelles en fin de formation (EVCP) composé d'études de cas, de mises en situation et d'un oral devant un jury. L'accès à l'EVCP suppose le suivi d'un module de synthèse.	Possibilité de dispense de formation par positionnement. Possibilité de validation de l'expérience avec la délivrance de CCP permettant par capitalisation l'accès au titre, prévu en 2003.

Annexes

Présentation de l'Attestation d'activités

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une démarche *initiée par la Cellule nationale de professionnalisation mise en place dans le cadre du programme « Nouveaux services-emplois jeunes »*, pour expliciter, formaliser et valoriser l'expérience. Elle peut constituer un cadre utile pour :

- une recherche d'orientation et la construction d'un projet professionnel ;
- l'établissement d'un parcours de validation des acquis ;
- une négociation entre un employeur et son salarié ;
- la mise en évidence d'une identité professionnelle ;
- la constitution de référentiels pour des institutions ou des organisations professionnelles.

Quel est l'enjeu d'une telle attestation ?

Il s'agit d'un travail de réflexion, d'explicitation et de dialogue qui constitue :

- un **préalable à l'accès aux dispositifs de validation d'acquis de l'expérience**, sans pour autant dispenser d'une inscription dans les procédures spécifiques mises en place par chaque « valideur » ;
- un **support pour établir un projet professionnel**, un parcours de formation voire un projet de demande d'embauche.

Elle concerne toute personne exerçant une activité professionnelle qu'elle soit salariée ou non.

Par souci de lisibilité dans ce texte, il sera entendu par « salarié » tout bénéficiaire de l'attestation, quel que soit son statut, et par « employeur » toute structure dans laquelle les activités auront été exercées.

Quelles sont ses spécificités ?

- L'attestation est élaborée **conjointement** par le salarié et l'employeur (ou l'encadrant le plus proche).
 - Son élaboration peut intervenir à **différents moments** correspondant à des points d'étapes, ou des moments de construction de l'emploi, voire des moments de rupture en vue d'une recherche de mobilité. Il est possible d'établir plusieurs attestations au fil des expériences vécues.
 - L'attestation **décrit** une ou plusieurs activités réalisées par le salarié. Il s'agit de la **description d'activités réellement exercées**, observables et contextualisées et *non d'une évaluation de compétences*.
 - L'attestation prend en compte le **contexte** dans lequel sont exercées les activités, sachant que la mission de la structure employeur, l'importance de la structure, la place de l'emploi dans la structure... influent sur la nature des activités.
 - Elle peut faire l'objet d'un **accompagnement**. Les plates-formes régionales de professionnalisation au titre des EJ, sont notamment des lieux ressources et de référence pour l'organisation de cet accompagnement.
- Cette démarche peut être mise en œuvre dans **TOUT** contexte d'activités.
 - Cette démarche requiert sur le **volontariat** des acteurs concernés (salarié - employeur).

La composition de l'attestation d'activités :

- la première partie situe *le contexte de l'emploi* : elle comprend des informations générales concernant la structure employeur, l'emploi et ses finalités ;
- la deuxième partie contient *les descriptions des activités* retenues conjointement par le salarié et l'employeur (ou l'encadrant le plus proche). Chaque activité est décrite à travers plusieurs indicateurs : publics bénéficiaires, objectifs de l'activité, méthodes, contacts ;
- la troisième partie *synthétise* les descriptifs précédents et porte mention des *coordonnées* du bénéficiaire de l'attestation (salarié), de l'employeur et de l'accompagnateur le cas échéant.

Mode d'emploi pour l'établissement d'une attestation d'activités

Afin de faciliter l'élaboration de l'attestation, il sera fait référence ici à deux exemples concernant l'attestation d'activités de personnes travaillant dans le cadre d'une collectivité territoriale (A) et d'une association (B).

Le contexte de la structure qui emploie le jeune

Information concernant l'employeur

Désignation de l'employeur : indiquer la raison sociale de la structure et son statut. Par statut on entend des appellations telles que : établissement public, collectivité territoriale, association, société d'économie mixte, groupement d'employeurs, etc.

Exemple A : Ville de F. Collectivité territoriale.

Exemple B : Mas de C - Association Loi 1901.

Domaine d'intervention ou mission de la structure employeur : indiquer quelle est l'activité principale de la structure ou l'objectif global, voire les différents objectifs poursuivis par la production ou les services qu'elle assure dans son environnement.

Exemple A : activité principale : administration et gestion des affaires communales.

Exemple B : accueil, hébergement et préparation à l'insertion de publics en difficulté.

Nombre de salariés concernés par la structure : préciser s'il s'agit de CDI ou CDD, indiquer également si des bénévoles sont impliqués dans la structure.

Exemple A : 1700 personnes dont 1200 titulaires.

Exemple B : 9 + 1 directeur + accueillis en nombre variable certains en CES.

Informations concernant le service d'affectation du salarié

Cette case ne concerne que les plus grandes structures. Lorsqu'il s'agit par exemple d'une association ou d'une structure de quelques employés, voire d'un seul, il n'est pas utile de remplir cette case.

Exemple A : service d'accueil : Police municipale ayant pour finalité de maintenir et développer la sécurité dans la ville.

Exemple B : atelier maraîchage ayant pour finalité de redonner le goût de vivre à travers le maraîchage et l'arboriculture, nourrir les accueillis et vendre les surplus.

Informations concernant l'emploi occupé par le titulaire de l'emploi

Indiquer l'intitulé de l'emploi.

On rappellera ici que l'intitulé « emploi jeune » n'est pas un intitulé d'emploi.

Exemple A : intitulé de l'emploi : Agent de vie quotidienne.

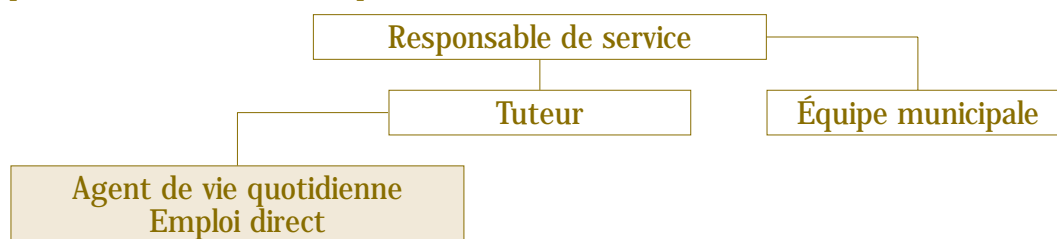
Finalité globale : améliorer les réponses apportées aux demandes des usagers

Exemple B : intitulé de l'emploi : arboriculteur.

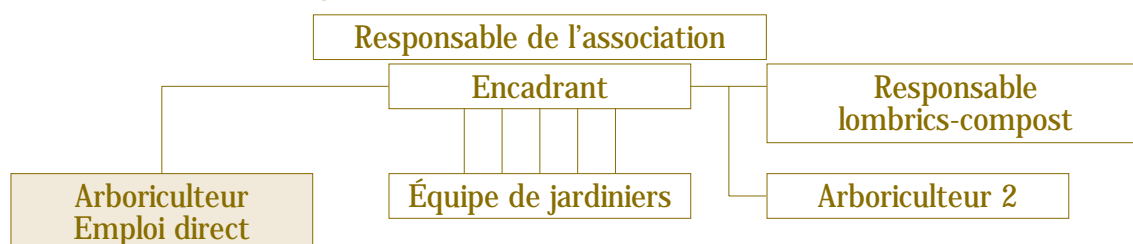
Finalité globale : entretenir et gérer un verger et aider au jardin si nécessaire.

Cette information est à compléter par un organigramme. Celui-ci devra faire apparaître les fonctions tenues par l'ensemble des personnes employées dans le service. Les noms des titulaires ne sont pas nécessaires ici.

Exemple A : filière Police municipale



Exemple B : atelier maraîchage



Liste des activités principales réalisées dans le cadre de cet emploi

L'activité désigne un ensemble d'actions organisées selon un processus logique et observable. Elle s'exprime en termes de verbe d'action. Sa description suppose d'en préciser les objectifs, les bénéficiaires, les outils, les méthodes et conditions de son exercice. Il s'agit ici d'identifier les activités estimées par les deux parties comme les plus importantes à décrire. Les critères d'importance sont décidés en commun. Ils peuvent concerner le temps passé, le degré de responsabilité ou tout autre critère que l'on veut valoriser. Le nombre d'activités à définir a été donné ici à titre indicatif.

Exemple A : le critère choisi concerne les activités où le titulaire de l'emploi se sent le plus assuré.

Les activités pourraient être, par exemple, les suivantes :

- recueillir l'information auprès des habitants, commerçants, partenaires ;
- diagnostiquer la situation (nature de la demande, urgence, réponses) ;
- transmettre du matériel d'informations produits par la mairie ;
- orienter le public vers le service de la mairie *ad hoc* ;
- transmettre des informations aux habitants, aux partenaires, aux collègues.

Exemple B : le critère choisi concerne les activités les plus fréquemment réalisées.

Les activités pourraient être, par exemple, les suivantes :

- entretenir le verger, désherber ;
- tailler les arbres, les éclaircir et les traiter ;
- assurer les récoltes des fruits ;
- livrer les fruits aux personnes des cuisines de l'association ;
- assurer la vente des fruits dans le cadre de l'association et en dehors.

Description des activités assurées par le titulaire de l'emploi

Pour chaque activité principale repérée il convient de rédiger une fiche particulière. Le cadre proposé est un fil conducteur visant à faciliter la rédaction afin d'obtenir une description la plus complète et précise possible. La colonne de gauche indique les éléments à décrire. La colonne de droite est à remplir en suivant l'ordre de ces éléments.

<p>Exemple A</p> <p>Pour quels publics ?.....</p> <p>Avec quels objectifs ?..... (Quantitatifs-qualitatifs)</p> <p>Avec quels outils, méthodes, démarches, données de base ?.....</p> <p>Seul ou en équipe ?.....</p> <p>Sur quelles consignes de base ?...</p> <p>Avec quelle marge d'initiative personnelle ?.....</p> <p>Quels contacts sont nécessaires ? En interne En externe</p> <p>Quelles, difficultés résolues ? Quelles solutions apportées ?</p>	<p>Dans cet exemple, l'activité décrite est l'activité : Recueillir l'information</p> <p>auprès des habitants, commerçants, partenaires dans un quartier . Informers sur les nouveaux services rendus par la mairie et les initiatives récentes, recueillir les plaintes et demandes des habitants.</p> <p>Par des visites rendues aux commerçants, discussions avec les habitants dans la rue, lors de rondes quotidiennes.</p> <p>Seul.</p> <p>Sur la base de la désignation d'un espace d'intervention prescrit.</p> <p>Rend compte et informe des éléments recueillis au tuteur qui lui a été assigné. Coordonne son activité et prend les décisions au fur et à mesure des problèmes rencontrés.</p> <p>Est en contact avec les différents services internes de la mairie. Est en relation avec les services de l'OPAC, certaines associations de quartiers, les animateurs de rue.</p>
<p><i>Commentaires</i></p>	<p><i>Le cadre fourni ici a pour fonction d'apporter des commentaires et des illustrations des activités décrites à travers d'exemples</i></p>
<p>Exemple B</p> <p>Pour quels publics ?.....</p> <p>Avec quels objectifs ?..... (Quantitatifs-qualitatifs)</p> <p>Avec quels outils, méthodes, démarches, données de base ?.....</p> <p>Seul ou en équipe ?.....</p> <p>Sur quelles consignes de base ?...</p> <p>Avec quelle marge d'initiative personnelle ?.....</p> <p>Quels contacts sont nécessaires ? En interne ?..... En externe ?.....</p> <p>Quelles, difficultés résolues ? Quelles solutions apportées ?</p>	<p>Dans cet exemple l'activité décrite est l'activité Assurer la récolte des fruits du verger</p> <p>Pour la consommation des résidents du mas et la vente lors de surplus. La récolte doit s'effectuer selon les règles de maturité et de qualité des fruits et selon les règles de cueillette spécifiques à chaque fruit.</p> <p>À la main et en utilisant un chevalet et des paniers de cueillette.</p> <p>En équipe.</p> <p>Sur les consignes de l'encadrant de l'atelier.</p> <p>Avec une marge totale d'initiative pour déterminer le moment de la cueillette. En fonction de la qualité et la maturité des fruits.</p> <p>Les contacts à établir en interne se situent avec l'encadrant et les personnels des cuisines du mas. En externe avec les clients qui viennent au mas pour acheter les fruits en surplus.</p>

<i>Commentaires</i>	<i>Le verger qu'il faut entretenir et gérer comprend actuellement 4 cerisiers, 8 abricotiers et 10 pruniers. Chaque année, la récolte s'élève à 500 kg de fruits.</i>
---------------------	---

Les auteurs de l'établissement de l'attestation

La rubrique concernant l'indication de la personne « ayant collaboré » à l'établissement de l'attestation doit figurer dans le cadre ainsi que sa qualité.

Exemple A : M. B. en qualité d'accompagnateur externe retenu par l'association pour établir l'attestation.

Exemple B : M. N. en qualité d'encadrant du verger.

L'attestation doit être signée, à la fois, par le titulaire de l'emploi, bénéficiaire de l'attestation et par l'employeur ou un représentant, lui-même employé dans sa structure, s'il en a désigné un. Si ceci n'est pas le cas, l'attestation devient alors un **relevé** d'activité.

Cadre pour l'établissement d'une attestation d'un relevé d'activités

Attestation remise à M. Date :
<i>Informations concernant l'employeur</i> Désignation de l'employeur : (Raison sociale, statut) Adresse : : Tél. : Domaine(s) d'intervention ou mission(s) de la structure employeur : Date de création de la structure employeur : Nombre de salariés concernés par la structure :
<i>Informations concernant le service dans lequel se trouve l'emploi</i> (dans la mesure où la structure employeur est elle-même suffisamment importante pour que son activité se répartisse en services) Définition de la mission du service où se situe l'emploi : Date de création du service où se situe l'emploi : Nombre de salariés concernés par le service :
<i>Informations concernant l'emploi</i> Intitulé de l'emploi occupé : Date de création de l'emploi (éventuellement date de signature de la convention pour certains cas) : Date d'embauche dans cet emploi :
Finalité globale de l'emploi (quel rôle dans le processus de production, pour qui, pour quoi ?)

Place de cet emploi dans la structure employeur

(Organigramme fonctionnel de la structure ou du service permettant de situer l'emploi occupé par rapport au processus de réalisation du service)

Liste des activités principales réalisées dans le cadre de cet emploi

Activité 1

Activité 2

Activité 3

Activité 4

Activité 5

Informations sur l'activité 1

M.

A réalisé quoi dans son emploi ?

Pour quels publics ?

Avec quels objectifs ?

Avec quels outils, informations
méthodes ou démarches ?

Seul ou en équipe ?

Sur la base de consignes ou non ?

Avec une marge d'initiative
personnelle ou non ?

Quels contacts sont nécessaires ?
En interne ?
En externe ?

Quelles difficultés résolues ?

Quelles solutions apportées ?

*Commentaires ou illustrations de cette activité par un ou
plusieurs exemples*

Informations concernant l'établissement de l'attestation

Cette attestation a été établie avec la collaboration de M. :

En qualité de :

Cette attestation est la propriété exclusive de son bénéficiaire. Elle est faite pour valoir ce que de droit. Elle ne peut être utilisée que dans les conditions et objectifs admis par lui.

Elle rend compte de l'exercice des activités suivantes :

Activité 1 :

Activité 2 :

Activité 3 :

Activité 4 :

Activité 5 :

Réalisées dans le cadre de (nom de la structure employeur) :

En qualité de (intitulé de l'emploi) :

Lieu et date de l'établissement de l'attestation :

Bénéficiaire de l'attestation	Pour la structure employeur Nom et qualité
-------------------------------	---

Glossaire

La plupart des définitions proposées reprennent des éléments en provenance de sources très diverses. Ce glossaire vise la constitution d'un langage commun entre acteurs impliqués dans la certification et la validation des acquis.

Acquis

Ensemble des savoirs et capacités dont un individu manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation.

Attestation de formation

Document correspondant à la preuve écrite qu'un individu a suivi une formation. Elle peut être délivrée par un organisme de formation ou d'autres instances compétentes et n'atteste pas des acquis.

Bilan de compétences

Opération qui permet à une personne d'identifier et d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de déterminer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Capacité

Disposition ou faculté innée, acquise ou développée permettant à une personne d'accomplir une activité physique, intellectuelle ou professionnelle donnée.

Classification

Hiérarchie des emplois et, en règle générale, des postes, établie le plus souvent en référence à une grille construite à priori. Les classifications sont définies par une convention collective.

Certificat

Document apportant la preuve écrite de l'authenticité des éléments qu'il décrit. Ce terme est souvent employé dans le libellé des certifications.

Certification

(dans le contexte de la formation et de validation des acquis individuels)

Opération ou document qui authentifie les compétences et savoir-faire d'un individu par rapport à une norme formalisée par le référentiel. Lorsque cette norme concerne une qualification professionnelle, la certification renvoie à un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Ceci confère au document délivré sa dimension juridique.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Certification délivrée par une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de branche et reconnue dans la classification des conventions collectives de la branche.

Compétence

Ensemble de savoir-faire, de comportements et de connaissances mobilisées dans une action et adapté aux exigences d'une situation. La compétence est une capacité mise en œuvre dans une situation donnée.

Connaissances (= savoirs)

Informations générales ou spécialisées qu'un individu détient en propre.

Diplôme

Pièce, matérielle ou non, établissant un privilège ou un droit ayant une dimension juridique ; il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Cette appellation est réservée aux titres délivrés par et sous le contrôle du ministère en charge de l'éducation nationale (diplômes nationaux d'État ou diplômes délivrés par des établissements privés ou consulaires et revêtus d'un « visa » ministériel en application de l'arrêté du 15 février 1921 de la loi sur l'Enseignement professionnel) ou d'un autre ministère. La notion de « diplôme national » est fixée par l'article 17 de la Loi de 1984. Enfin existent des diplômes d'établissements (article 17 précité) et des diplômes d'ingénieurs (Loi du 10 juillet 1934).

Dispense

Ce principe s'applique aux pré-requis à l'entrée dans une formation, à une partie du parcours de formation voire, aux épreuves permettant l'octroi d'un diplôme ou d'un titre. Ceci suppose que la nature de la dispense ainsi accordée fasse l'objet d'un texte réglementaire officiel, de type arrêté cosigné par les ministères concernés.

Équivalence (dans le champ de la certification)

Octroi d'une valeur égale entre deux certifications et l'accès aux mêmes droits. Dans le cas de certifications ministérielles il s'agit d'une reconnaissance mutuelle pour attribuer une valeur identique à la totalité ou à une partie des diplômes ou titres qu'ils délivrent. Ceci suppose que la nature de cette reconnaissance mutuelle fasse l'objet d'un texte réglementaire officiel, de type arrêté cosigné par les ministères concernés, ou liste officielle établie par le ministère ou l'institution qui « reconnaît ». L'usage des « équivalences » se situe notamment dans le champ d'une inscription dans une formation lors d'un changement de filière.

Évaluation des acquis

Appréciation des compétences et des connaissances maîtrisées par un individu à un moment donné. Les instruments (critères, normes...) et les supports de l'appréciation (épreuves, tests) sont variables (voir ci-après les typologies et modalités d'évaluation les plus courantes).

Évaluer

Confronter un référent à un référé ou un ensemble d'informations à un ensemble de critères.

Jury de délivrance de diplôme

Instance désignée par les textes officiels en vigueur qui est seule habilitée à délivrer un diplôme professionnel ou technologique.

Jury de validation

Instance désignée par les textes officiels en vigueur pour la validation des acquis professionnels. Elle est seule habilitée à octroyer des dispenses d'unités ou d'épreuves constitutives d'un diplôme donné, à la suite de l'analyse des acquis issus de l'expérience d'une personne.

Modalités de validation

Procédures permettant la délivrance des certifications.

Portefeuille de compétences (appelé porto-folio par ses créateurs nord-américains)

Dossier personnel, documenté et systématique, constitué pour reconnaître personnellement les acquis ou pour les faire reconnaître sur le plan institutionnel.

Positionnement

Opération consistant à effectuer une comparaison entre les capacités et les niveaux de performance atteints par la personne et ceux qui sont énoncés dans le référentiel du diplôme ou de l'activité professionnelle. Pour l'Éducation nationale, comme pour la plupart des ministères, le positionnement n'a pas valeur de validation.

Qualification

La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : l'emploi ou l'individu. Ici on entend par qualification la reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et compétences nécessaires à la tenue d'un emploi.

Reconnaissance des acquis

Prise en compte du capital de formation et d'expériences qu'un individu peut prouver pour lui-même et pour autrui. La reconnaissance des acquis n'a pas valeur de validation.

Référentiel des activités professionnelles

Document descriptif du contenu et du mode de réalisation des tâches et des activités, des conditions d'exercice, des buts, objectifs ou finalités visés. Pour l'Éducation nationale, cette description relève de l'emploi-type, dans la mesure où elle regroupe l'analyse de situations professionnelles suffisamment proches pour constituer une entité, un emploi ou un métier générique d'un ou plusieurs secteurs professionnels. Ce référentiel décrit un emploi et non des compétences.

Référentiel de diplôme

Document qui fait, avec précision, l'inventaire des capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention du diplôme visé. Il indique les situations dans lesquelles celles-ci peuvent être appréciées, les niveaux à atteindre, les critères de réussite, qui permettent de déterminer le niveau atteint ou de situer la performance du formé. Ce référentiel n'est pas un programme mais un instrument de mesure. Il indique ce qu'il faut évaluer, la manière et les mesures de l'évaluation.

Savoir

Ensemble d'informations détenues en propre, par un individu. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances, savoir-faire, savoir-être.

Titres homologués

L'homologation d'un titre consiste en l'attribution d'un niveau (dans l'échelle des niveaux de qualification) et d'un groupe de spécialités de formation. Elle fait l'objet d'une publication au Journal Officiel sous la signature du Ministre en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, par délégation du Premier ministre. Ces décisions sont établies après un avis émis par la Commission technique d'homologation. Cet avis se fonde sur un dossier et un audit réalisé par un rapporteur expert nommé par la commission. Les diplômes de l'Éducation nationale et les titres d'ingénieurs diplômés sont homologués de droit, car soumis à des procédures d'habilitation préalable rendant compte des niveaux et des spécialités correspondantes.

Unité de contrôle capitalisable

Dans un domaine donné constitutif d'un diplôme, c'est l'ensemble des compétences et des savoirs caractéristiques d'un niveau d'exigence donné. Dans chaque domaine il existe un ensemble d'unités de contrôle, soit hiérarchisées, soit indépendantes. Ces unités définissent le minimum exigible ouvrant droit à la délivrance d'éléments de diplômes et ne limitent en rien le champ nécessairement plus large propre à la formation.

Validation des acquis

Opération visant à attribuer une valeur aux acquis d'un individu par rapport à une norme préalablement définie et selon des moyens codifiés à l'avance. Cette opération est finalisée par l'attestation de cette valeur, établie par une autorité compétente habilitée par l'État. Elle aboutit à la délivrance de certifications.

Validation des acquis professionnels

Modalité spécifique de délivrance de diplômes professionnels ou technologiques par l'octroi de dispenses d'épreuves ou d'unités constitutives du diplôme, selon la démarche de déduction des connaissances et des compétences, à partir de l'analyse de la description écrite et/ou orale de l'activité de travail. Un diplôme ne peut être obtenu uniquement par cette seule modalité.

Typologies d'évaluation

Cet acte pédagogique est généralement décrit¹ en quatre registres selon les objectifs visés.

- **L'évaluation diagnostic** qui précède la formation afin d'élaborer le projet de formation en l'ajustant au mieux au besoin du formé. Ce type d'évaluation s'apparente ici à la démarche conseil et bilan de compétences en vue d'une élaboration d'un projet de formation et d'un positionnement dans un parcours.
- **L'évaluation formative** qui permet, tout au long de la formation, d'aider le formé à analyser des difficultés, à dégager des points de repère et d'appui pour consolider ses acquisitions et à formuler des demandes de formation. Elle permet au tuteur et au formateur d'ajuster la formation. Ce type d'évaluation sous-entend une démarche de contrôle permanent permettant de vérifier l'acquisition des connaissances et des savoirs transmis au cours du processus pédagogique.
- **L'évaluation sommative** qui fait le bilan des acquis à un moment donné de la formation ou à la fin de celle-ci ; elle ne transforme pas ou peu la programmation de formation. Ce type d'évaluation se différencie de la précédente par sa dimension ponctuelle à un moment du processus et tend à rechercher des écarts sur des ensembles de connaissances plus importants.
- **L'évaluation certificative** qui sert à évaluer les acquis en vue de la délivrance du titre ou du diplôme visé dans des situations prévues par l'examen. Elle relève alors de la reconnaissance ou de la validation d'acquis. Cette définition superpose trois concepts qui effectivement peuvent l'être dans le cadre d'une évaluation des candidats à l'obtention d'un diplôme national. En effet, dans ce seul cas il s'agit de la même instance officielle (ministère en charge de l'éducation nationale par délégation de la DESCO) qui organise les épreuves de vérification des acquis à travers ses services d'examens et qui en garantit, de fait, d'une part la fiabilité par le contrôle du déroulement des épreuves et d'autre part la validité en conformité avec les référents qui déterminent les connaissances à acquérir. La reconnaissance est acquise également de fait puisque c'est également cette instance qui est à l'origine des outils de mesure comme des indicateurs et normes déterminant la valeur de cette mesure.

Les modalités de l'évaluation des acquis

On ne peut envisager d'établir, ici, la liste des modalités d'évaluation existantes avec exhaustivité, ni d'énumérer les instruments. La vérification de l'acquisition de savoirs, de compétences, de capacités... s'appuie sur des tests, des examens, des entretiens individuels, des épreuves, la production d'un mémoire, d'un objet, d'un projet... Les jugements sont exprimés par des « jurys » qui appliquent des indicateurs d'appréciation sous forme de critères et de notations (barème, coefficients...) préalablement définis.

Parmi les pratiques les plus courantes, les types de contrôle effectués concernent :

- **Le contrôle final**, sanctionnant un parcours formalisé de formation. Il s'agit du contrôle le plus utilisé jusqu'ici. Il consiste en examens, écrits, oraux voire pratiques, qui visent à vérifier l'appropriation de l'ensemble des éléments inscrits dans le programme de formation.
- **Le contrôle continu** correspond à une évaluation qui, à l'initiative du formateur, s'appuie sur une évaluation formative. Les résultats de cette évaluation formative sont pris en compte, par exemple, pour l'attribution des CAP et BEP pour les candidats issus d'établissements habilités par le Recteur ou le DRAF (Directeur régional de l'agriculture et de la forêt).
- **Le contrôle en cours de formation** est un mode d'évaluation des connaissances et compétences attendues des candidats à un diplôme ou un titre. Sa mise en œuvre est règlementée et porte soit sur l'ensemble du diplôme ou du titre, soit sur une partie, l'autre est évaluée par des épreuves terminales. Il repose sur les formateurs qui, au terme de la formation proposent une note et une appréciation au jury, à qui il appartient de décider de l'attribution du diplôme.
- Dans le cadre de la formation continue, en dehors de la mise en place du principe de la **capitalisation des acquis** (par unités ou modules).
- L'évaluation « **en différé** » permet d'apprécier dans quelle mesure les capacités acquises en formation sont traduites en comportements professionnels dans les situations réelles de travail. Dans ce cas la vérification des compétences s'effectue sur le poste de travail². Celle-ci est généralement utilisée dans le cadre de professions à haut risque pour lesquels les acquis de formation constituent des capacités potentielles dont il convient de s'assurer d'une réelle mise en œuvre. Elle est systématique à la fin de la plupart des formations de l'armée de l'air. La certification (titre) est délivrée après la formation suite à une période d'au moins 6 mois d'expérience *in situ*.

¹ Validation des acquis quelques définitions - MEN/DLC - Groupe sur la validation 1993.

² Guy Le Boterf, *L'ingénierie et l'évaluation de la formation*, éditions de l'Organisation, 1991.

● L'« auto-évaluation » apporte une réponse à un double besoin : celui d'une attente personnalisée d'individus qui assument leur propre mesure et réitèrent à leur rythme le processus d'apprentissage jusqu'au succès et celui d'une souplesse d'utilisation pour des organisateurs (entreprises comme organismes de formation) à la recherche permanente de gains de temps ou de finances. Cette pratique peut facilement se réaliser avec des outils multimédia, surtout informatiques, et donc supporter des formes de standardisation pour un grand nombre. Ces formules connaissent d'ailleurs un vif succès actuellement et donnent lieu à de multiples expérimentations dans un domaine riche en perspectives de développement.

La nature des épreuves d'évaluation

Elles sont d'une grande diversité et l'application des nouvelles technologies d'information et communication laissent percevoir des perspectives de développement très importantes dans le domaine de l'évaluation.

Les situations d'épreuves classiques visent à interroger le candidat par « sondage » à travers des tests, questionnaires à choix multiples, questionnaires à questions ouvertes ou fermées des exercices reprenant des questions de cours, des études de cas, des situations problèmes, etc., permettant de contrôler la maîtrise du candidat sur une palette large des savoirs décrits dans les référentiels.

La démultiplication des lieux d'apprentissage a entraîné le développement d'une ingénierie impliquant la prise en compte de « situations épreuves » visant à vérifier les savoirs et capacités mis en œuvre dans tout ou partie d'une situation de travail. Le principe d'évaluation en situation de travail est de toute évidence le plus approprié pour répondre à cet objectif. Toutefois les difficultés et les coûts de sa mise en application obligent à n'envisager que des évaluations par simulation, plus faciles à réaliser sur un nombre important de candidats. Il n'est pas rare de faire appel à des comédiens surtout lorsqu'il s'agit de vérifier des compétences mises en œuvre dans le cadre de services rendus à des personnes.

L'analyse d'expériences et de curricula constitue désormais une modalité d'évaluation à part entière dans la procédure de « validation des acquis » telle qu'elle est mise en place par le Ministère en charge de l'éducation nationale et telle qu'elle est proposée pour les universités. La décision de validation est prise par un jury spécialisé sur l'examen de dossiers constitués par les candidats. Cette analyse peut s'appuyer parfois également sur des entretiens individualisés complémentaires. Ces dossiers sont normés pour le secondaire et comportent, comme pour les universités, un descriptif contextualisé des activités professionnelles. Cette pratique suppose pour les membres de ce jury des capacités d'expertise du travail afin d'établir des correspondances entre les contenus des acquis expérimentiels et des savoirs tels qu'ils sont décrits dans les référentiels des diplômes.