

Rapport à M. Hervé Novelli

**SECRÉTAIRE D'ETAT CHARGÉ DU COMMERCE, DE L'ARTISANAT,
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES, DU TOURISME ET DES SERVICES**

Groupe de travail sur l'évolution des qualifications professionnelles liées aux métiers de l'artisanat

Présidé par Anne de Blignières-Légeraud

Docteur d'Etat en sciences de l'éducation
Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine
Présidente de l'Institut Supérieur des Métiers

Rapporteurs :

- Commission "*Compétences, qualifications et VAE*" :
George Asseraf, Président de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNPC).
- Commission "*Orientation, formation et apprentissage*" :
Jean-Fatrick Farrugia, directeur de la formation et de l'emploi de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (ACPM).
- Commission "*Nouveaux entrants, nouvelles voies d'accès aux métiers*" :
Bernard Legendre, directeur général adjoint de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI).

10 juin 2009

Membres du Groupe de travail :

ALLAL (Patrick), Chef du service des enseignements et des formations de la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire de l'Education Nationale (DGESCO)

ASSERAF (George), Président de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNPC)

BELLIER (Guy), Chef du service juridique et social de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

BETHFORT (Alain), Vice-président de l'Union Nationale de l'Aide, des soins et des Services à Domicile (UNA/CGPME)

BOURGOGNE (Sandrine), Adjointe au secrétaire général de la Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

BURBAN (Pierre), Secrétaire général de l'Union Professionnelle Artisanale (UPA)

CHARRAUD (Anne-Marie), Rapporteuse générale de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNPC)

COTTENCEAU (André), Vice-président de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

DAUNAY (Jean-Pierre), Directeur général du Centre de Formation des Apprentis de Pantin (CFA)

DUFRESNOY (Françoise), Sous-directrice des Affaires juridiques de la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS/Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi)

DUPLAT (Alain), Président de la Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD)

FARRUGIA (Jean-Patrick), Directeur de la formation et de l'emploi à l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (APCM)

FILLAUD (Isabelle), Chef du département des Affaires juridiques et européennes de la Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD)

GOVCIYAN (Alexis), Directeur de l'Institut Supérieur des Métiers (ISM)

GRISET (Alain), Président de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (APCM)

KIRSCH (Jean-Louis), Responsable des relations internationales du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

LAIR (Jacques), Conseiller du président de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)

LARDIN (Jean), Président de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

LEGENDRE (Bernard), Directeur général adjoint de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)

LOUIS (Jean-Robert), directeur de la politique des formations et des contrôles de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)

MALICOT (André), Directeur de la formation, des études et de la recherche de l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France (AOCDTF)

MALICOT (Maryannick), Chef du bureau du partenariat avec le monde professionnel de la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire de l'Education Nationale (DGESCO)

MARTIN (Pierre), Président de l'Union Professionnelle Artisanale (UPA)

NOWAK (Maria), Présidente de l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)

PEREZ (Pierre), Président de la Confédération Nationale de l'Artisanat, des Métiers et des Services (CNAMS)

QUERE (Michel), Directeur du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

RENAUD (Paul), chargé de mission à la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS/Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi)

RICHE (Renaud), Sous-directeur des chambres consulaires de la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS/Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi)

TOUNTEVICH (Pierre), Président du Conseil National de l'Artisanat de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)

VIAL (Jérôme), Secrétaire général du Conseil National de l'Artisanat de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)

Le secrétariat du Groupe de travail a été assuré par la Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions libérales (DCASPL), puis par la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS).

Rapport final du Groupe de travail

Par Anne de Blignières-Légeraud

10 juin 2009

Récapitulatif des préconisations du rapport	p. 4
--	------

Sommaire

☐ Objectifs et contexte de la mission.....	p. 6
☐ Méthode et déroulement des travaux.....	p. 8
☐ Le cadre législatif et réglementaire.....	p. 10

1^{ère} PARTIE : *Compétences et certification*..... p. 12

- Trois points d'accord sur les certifications de niveau V
- Un paysage de la qualification complexe, hétérogène et peu lisible
- Un référentiel commun à construire pour une définition opérationnelle de la compétence et une approche "entrepreneuriale" des métiers de l'artisanat
- *Cinq préconisations* pour asseoir les certifications sur le pivot de la compétence.

2^{ème} PARTIE : *Compétences et orientation*..... p. 23

- Etat des lieux : des constats qui font l'unanimité
- "Orienter" : à quel moment ? de quelle façon ? avec quelles médiations ?
- *Trois préconisations* pour faire de l'approche compétence le ressort principal des processus d'orientation

3^{ème} PARTIE : *Compétences et accompagnement*..... p. 31

- Qui sont les "nouveaux entrants" ?
- Que savons-nous des "auto-entrepreneurs" ?
- Trois chantiers à mettre en place pour les nouveaux profils : formation, validation, accompagnement
- *Trois préconisations* pour faire de l'approche compétence un levier transversal des processus d'accompagnement

☐ Annexes.....	p. 39
---------------------------------------	-------

☐ Remerciements.....	p. 47
---	-------

Récapitulatif des préconisations du rapport

La question des contenus implicites ou explicites véhiculés par le concept de *compétence* étant apparue comme déterminante dans toutes les questions examinées par le Groupe de travail, c'est elle qui fournit son fil directeur aux trois parties et aux trois volets de préconisations du présent rapport :

- Compétences et *certification*
- Compétences et *orientation*
- Compétences et *accompagnement*

A/ Sur la certification :

PRÉCONISATION 1. – *Conduire l'ensemble des partenaires à s'accorder sur une norme commune de la compétence* pour la construction des certifications professionnelles, intégrant de façon combinatoire les connaissances générales, les savoir-faire techniques et les capacités transversales.

PRÉCONISATION 2. – *Identifier sur cette base les compétences "cœur de métier"* du premier degré de certification (niveau V), celles qui sont absolument indispensables à la "bonne pratique" du métier...

PRÉCONISATION 3. – ... *et réviser les modalités de l'évaluation*, pour les mettre en cohérence avec cette approche combinatoire des compétences.

PRÉCONISATION 4. – *Elaborer une cartographie des métiers* par secteur pour assurer une meilleure visibilité de la réalité des activités et des emplois, et s'assurer d'une vue d'ensemble du champ préalable à la construction de nouvelles certifications professionnelles...

PRÉCONISATION 5. – ... *Parallèlement, mettre en place une cartographie des certifications* et des progressions, en utilisant l'approche compétences définie plus haut comme dénominateur commun pour favoriser la construction de passerelles entre certifications émanant d'un même organisme certificateur et entre certifications émanant de certificateurs différents.

B/ Sur l'orientation :

PRÉCONISATION 6. – *L'information sur les métiers* : Renforcer la lisibilité des certifications et des filières de formation correspondantes par la mise en œuvre de l'approche compétences, telle que définie dans les premières préconisations du présent rapport.

PRÉCONISATION 7. – *La concertation entre les acteurs* : Développer la mise en commun des informations entre les partenaires sur les évolutions des métiers, les besoins du marché du travail et l'offre de formation, pour :

- renforcer l'articulation entre formation et emploi ;
- répondre au plus près à la demande des différents publics ;
- éviter les concurrences entre les différentes offres de formation.

PRÉCONISATION 8. – *La participation des professionnels* : Associer beaucoup plus étroitement, dès le collège, les représentants des métiers au processus de "l'éducation à l'orientation".

C/ Sur l'accompagnement :

PRÉCONISATION 9. – Mettre à l'étude une révision des conditions d'accès et de financement du Stage de Préparation à l'Installation (SPI) sur deux points principaux :

- Elargir ces stages de préparation et d'accompagnement à la cible de ceux qui ne sont pas en situation immédiate de concrétiser leur projet.
- Revoir les conditions qui subordonnent le remboursement des frais de stage à l'immatriculation au Répertoire des Métiers.

PRÉCONISATION 10. – Mettre en place un dispositif d'expérimentation qui associe formation et accompagnement des candidats "nouveaux entrants" à la création ou à la reprise d'entreprises artisanales, sur des projets concrets, dans un ou plusieurs départements-pilotes.

PRÉCONISATION 11. – Cette phase d'expérimentation devrait faire l'objet d'un pilotage national, confié à une "*Mission sur l'accompagnement des nouveaux entrants*" investie d'un triple objectif :

- Identifier les besoins actuels et prévisionnels en matière de formation et d'accompagnement des "nouveaux entrants".
- Repérer et promouvoir les "bonnes pratiques" et les initiatives innovantes qui se développent déjà en réponse à ces nouveaux besoins.
- Assurer la coordination des acteurs et le suivi des projets.

Objectifs et contexte de la mission

Monsieur Hervé Novelli – Secrétaire d'Etat chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme et des services – a mis en place un Groupe de travail réunissant les organisations nationales représentatives de l'artisanat et des experts reconnus du secteur pour débattre de *"l'évolution des qualifications professionnelles attachées aux métiers"*.

L'objectif principal fixé au Groupe de travail, dans la lettre de mission du ministre du 24 juillet 2008, porte sur *"les actions à engager avec les professionnels en matière de formation et de qualification pour garantir l'avenir des métiers et des entreprises du secteur de l'artisanat"* (VOIR ANNEXE 1)

Cette mission s'inscrit dans l'esprit et le développement de la Loi de modernisation de l'économie (LME) promulguée le 5 août 2008, qui se donne pour objectifs principaux de *"lever les contraintes qui empêchent certains secteurs de se développer et de créer des emplois"*.

Elle s'inscrit également dans le contexte des débats suscités au sein des organisations professionnelles de l'artisanat par l'innovation du *"statut d'auto-entrepreneur"* – rendu opérationnel au 1^{er} janvier 2009 – débats qui ont focalisé sur les dérives potentielles du dispositif.

L'accent a été mis à cette occasion sur l'opposition entre réglementation et déréglementation, *activité* et *métier* : en libérant les conditions d'accès à l'activité indépendante, ne risque-t-on pas non seulement d'installer la précarité, mais aussi de fausser le jeu de la concurrence avec les entreprises de droit commun, au moment où l'ouverture du marché aux ressortissants des Etats-membres de la Communauté devrait conduire au contraire à établir des règles claires et partagées ?

Le Groupe de travail a donc engagé une réflexion globale sur les moyens de faire progresser l'adéquation des qualifications professionnelles aux besoins et aux évolutions des métiers de l'artisanat, dans un contexte marqué par quatre enjeux majeurs :

1. – L'enjeu économique

Longtemps méconnu, l'artisanat s'impose aujourd'hui comme "la première entreprise de France" avec plus de 950 000 immatriculations et près de trois millions d'actifs dans 514 activités différentes de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services. Cette entité apparaît bien désormais comme d'autant plus stratégique pour l'avenir de l'économie française que l'artisanat, malgré la crise, ou peut-être à cause d'elle, continue de susciter près de 100 000 vocations par an : donc de soutenir l'activité, et donc aussi de créer de l'emploi "non délocalisable", fortement ancré dans le tissu économique d'un territoire, à l'heure où les grands groupes ne cessent de multiplier les fermetures et les plans sociaux.

2. – L'enjeu de compétitivité

L'environnement technologique, concurrentiel et commercial de l'artisanat a profondément évolué. Les savoir-faire traditionnels de nombreux métiers, comme ceux du bâtiment, de la mécanique automobile ou de la chaîne graphique, ont dû s'adapter à la révolution complète du numérique et en domestiquer les outils. L'industrie et la grande distribution sont venues investir des marchés jusqu'alors réservés à l'artisanat (K par K, Speedy...). Parallèlement, les niveaux d'exigence de la clientèle, qui conditionnent ses décisions d'achat, ne cessent d'augmenter : personnalisation et clarté des offres, fiabilité des délais, qualité et authenticité des produits, sécurité de l'après-vente... Une réflexion sur l'évolution des qualifications liées aux métiers ne saurait faire l'économie de ce contexte de complexification des techniques et de durcissement des marchés, qui oblige à considérer l'entité artisanale comme *une entreprise à part entière*, confrontée à des défis d'innovation et de marketing permanents.

3. – L'enjeu démographique

Du fait du départ à la retraite des générations issues du baby-boom d'après guerre, avec un pic prévu entre 2010 et 2015, près d'un demi-million d'entreprises artisanales sont confrontées dès aujourd'hui à des problèmes de recrutement, de succession ou de reprise d'activité. Cette situation est d'autant plus préoccupante que la proportion des successions classiques de type familial a tendance à diminuer fortement, tandis que les recrutements eux-mêmes s'avèrent de plus en plus difficiles dans de nombreux secteurs d'activité. C'est ainsi que dans les métiers du bâtiment, où 180 000 actifs doivent partir à la retraite dans les 10 ans qui viennent, la CAPEB évalue à 19 000 le nombre d'offres d'emplois non satisfaites au cours du seul second semestre de l'année 2008.

4. – L'enjeu des "nouveaux entrants"

Depuis plusieurs années, on constate un attrait nouveau du secteur de l'artisanat sur les diplômés des filières technologiques et générales de l'enseignement. Parallèlement, un nombre grandissant de candidats d'un type nouveau, souvent issus de la population des cadres seniors de PMI-PME, s'intéresse à la création ou à la reprise d'entreprises artisanales, dans un contexte démographique dont la pression vient d'être rappelée. Les effets de cette évolution se font déjà sentir sur les formes juridiques et la taille moyenne des entreprises artisanales, dont le nombre de salariés tend à augmenter¹. Ce mouvement participe ainsi à la modernisation du secteur, avec une montée en puissance de *la dimension "entreprise"* qui entre ici *dans une association de compétences avec la dimension "métier"* (50% des entreprises artisanales créées aujourd'hui en Vendée s'inspirent de ce nouveau modèle.) Le profil de ces "nouveaux entrants" – en début de carrière ou en reconversion – n'invite-t-il pas à reconsidérer dans leur cas les conditions d'accès aux qualifications, et à revoir celle de l'accompagnement des dirigeants ?

¹ D'après les statistiques de l'INSEE, sur les sept dernières années connues (2000-2007), les entreprises artisanales en forme de SARL sont passées de 32% à 42% (+10%), tandis que les inscriptions sous le statut de travailleur indépendant diminuaient dans les mêmes proportions (-10%).

Méthode et déroulement des travaux

À la mission sur l'évolution des qualifications artisanales nous a conduit à mener en septembre 2008 une *consultation préliminaire* auprès des représentants de l'ensemble des acteurs directement concernés : ministères, partenaires sociaux, organisations professionnelles, chambres consulaires, organismes de formation et de certification, experts du champ de la formation professionnelle et du secteur des métiers. (VOIR ANNEXE 2)

L'objectif de cette consultation, en amont des réunions du groupe de travail, était de définir la nature exacte et le périmètre des questions posées, dans une optique de concertation préalable approfondie avec les principaux acteurs susceptibles de participer à cette réflexion et d'intervenir comme force de proposition, avant de formuler une proposition de cahier des charges pour le groupe de travail.

Les résultats de la phase de consultation ont donné lieu à un *Rapport préliminaire*, présenté en réunion plénière du groupe de travail le 19 novembre 2008 sous la présidence de M. Hervé Novelli. Ils ont permis d'identifier que la question de l'évolution des qualifications artisanales s'inscrit dans un panorama marqué par une très grande complexité, en raison de trois facteurs principaux :

- *Un cadre législatif et réglementaire peu lisible*, ou perçu comme tel, qui se complexifie avec la Directive européenne sur les qualifications ;
- *La répartition des responsabilités de certification* entre un grand nombre d'administrations et d'organismes professionnels ;
- *La coexistence de systèmes d'accompagnement et de formation* relevant de logiques différentes, voire concurrentes et contradictoires (Etat, régions, réseaux consulaires, branches professionnelles).

Cette situation rend difficile d'inscrire et de traiter dans une problématique d'ensemble toutes les composantes de la question soumise au Groupe de travail : certification, qualification, orientation, validation des acquis, diversification des profils et des parcours, etc.

Le Groupe de travail sur l'évolution des qualifications artisanales a donc privilégié une méthodologie adaptée au caractère *systémique* des problèmes posés, en s'efforçant de travailler conjointement sur l'ensemble des dimensions.

Cette première approche des questions soulevées par l'évolution des qualifications artisanales dans un environnement complexe, en pleine mutation, et des voies de progrès dont l'étude est suggérée par les principaux partenaires, s'est conclue par la mise en place de trois commissions :

1. Une commission "*Compétences, qualifications et VAE*", animée par M. George Asseraf, Président de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNPC).
2. Une commission "*Orientation, formation et apprentissage*", animée par M. Jean-Fatrick Farrugia, directeur de la formation et de l'emploi de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (ACPM).
3. Une commission "*Nouveaux entrants, nouvelles voies d'accès aux métiers*", animée par M. Bernard Legendre, directeur général adjoint de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI).

(VOIR LISTE DES MEMBRES EN ANNEXE 3)

Le cadre législatif et réglementaire

Selon la loi du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat (dite loi Raffarin), *"doivent être immatriculées au répertoire des métiers les personnes physiques et les personnes morales qui n'emploient pas plus de dix salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat."*

La loi Raffarin introduit aussi l'exigence d'une *qualification professionnelle préalable à l'installation* dans un certain nombre d'activités présentant un risque pour la sécurité ou la santé des consommateurs. Cette obligation s'applique à tous les métiers relevant de huit secteurs d'activités dont quatre sont particulièrement importants : l'entretien et la réparation des véhicules et des machines, les métiers du bâtiment, les métiers des réseaux et équipements d'eau, de gaz ou d'électricité, enfin les métiers de la préparation ou la fabrication de produits frais.

Le décret n° 98-246 du 2 avril 1998 spécifie le niveau des qualifications exigées pour ces activités réglementées. Il arrête un seul et même niveau pour l'ensemble des activités concernées, à savoir le CAP, le BEP, un diplôme ou titre homologué de même niveau délivré pour l'un des métiers réglementés ; à défaut, une expérience professionnelle de trois ans dans l'exercice de l'un des métiers réglementés, *"validée de plein droit dès lors que l'intéressé justifie par tout moyen qu'il remplit les conditions"*.

Le principe du *"contrôle effectif et permanent"*, qui ne concerne pas nécessairement la qualification du dirigeant lui-même, est posé par la loi afin de ne pas brider la création d'entreprise : toute personne qui le souhaite peut en effet exercer ces activités en recrutant une personne qualifiée.

La loi de 1996 constitue donc une voie moyenne par la mise en place de ce système de *"contrôle effectif et permanent"*, qui veut qu'une entreprise artisanale soit considérée comme qualifiée dès lors qu'une personne en son sein présente les garanties requises et que les autres intervenants travaillent sous son contrôle direct. Elle se présente ainsi comme une *simple norme de fonctionnement* des entreprises artisanales, qui ne fait pas obstacle au développement économique des activités dans les activités concernées par la réglementation.

Limites actuelles de la loi Raffarin

- Une *définition limitative par l'activité*, qui ne renvoie pas directement au métier, entendu comme *"un ensemble d'acquis, de connaissances et d'habiletés appliqué à la transformation d'un produit ou à la fourniture d'une prestation, et utilisé dans le cadre d'une technique dominante susceptible d'évoluer"* (Boyer, 2002). – La loi de juillet 1996 mobilise de fait une définition de l'artisanat placée sous le seul critère de *l'activité économique de l'entreprise* (les 514 activités recensées par décret).

- *Une contradiction apparente entre l'objectif visé et le niveau de qualification requis.* – Le décret d'application du 2 avril 1998 définit le *niveau V* comme qualification minimale requise pour l'exercice du "contrôle effectif et permanent" dans les professions réglementées. Or ce niveau est présenté par la nomenclature des niveaux de formation comme concernant principalement un travail "d'exécution". Le cadre législatif actuel positionne la qualification moins en considération de ses contenus réels et des garanties qu'elle apporte que comme une exigence réglementaire au niveau de l'installation.
- *Une fonction de contrôle qualité insuffisamment garantie.* – Dans la pratique, certaines Chambres de Métiers et de l'Artisanat (dont dépend l'inscription au Répertoire des Métiers) disent ne pas disposer des moyens nécessaires pour contrôler *a priori* que tous les candidats à l'installation justifient au sein de leur entreprise des qualifications requises... Sur ce point, les organisations professionnelles rencontrées revendiquent une clarification sur la possibilité effective d'exercer un meilleur contrôle. Certaines organisations professionnelles en tirent néanmoins des occasions de faire progresser la prévention des risques dans les prestations de leurs adhérents : c'est ainsi que la Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) a mis en place, en partenariat avec le ministère de l'Intérieur, un stage de trois jours obligatoire pour l'obtention du permis d'exploitation.

En subordonnant l'installation dans un certain nombre d'activités artisanales à la détention d'une qualification professionnelle attestée par un diplôme ou un titre homologué, la loi de 1996 crée un lien de fait entre qualification *de l'entreprise* et niveau de qualification professionnelle *des individus* qui y travaillent. Ces activités artisanales entrent par ce biais dans la catégorie des "activités réglementées", c'est-à-dire des prestations dont les conditions d'accès au marché du travail sont limitées par le législateur.

Face aux transformations profondes qui affectent ces métiers et leur environnement, on ne peut manquer de poser la question d'une révision des modes et critères de régulation. Plus précisément, si l'existence de cette loi n'a pas limité jusqu'ici le développement des entreprises dans les activités concernées, ne faut-il pas repenser et faire évoluer les règles qui organisent les chemins d'accès à l'activité, pour les rendre plus lisibles et plus cohérentes avec ces évolutions ?

PREMIÈRE PARTIE

COMPÉTENCES ET CERTIFICATION

Partant du contexte réglementaire que nous venons de rappeler, la principale question qui s'est posée au Groupe de travail sur l'évolution des qualifications liées aux métiers de l'artisanat est celle des certifications de niveau V et spécialement du CAP.

Deux interrogations ont été soulevées :

1. Le CAP constitue-t-il le bon niveau d'entrée pour l'insertion professionnelle dans l'entreprise artisanale ?
2. Comment définir ce niveau d'entrée : comme une véritable qualification correspondant aux compétences requises par un poste de travail dans l'entreprise artisanale, ou comme un socle de compétences de base pour entrer dans la vie professionnelle en s'initiant au "process" d'un métier ?

Trois points d'accord sur les certifications de niveau V

Sur ces deux questions, trois points d'accord ont été établis par le Groupe de travail :

□ La question du "bon niveau d'entrée":

Les membres du Groupe ont confirmé l'importance du niveau CAP comme *"voie incontournable pour l'entrée et l'insertion professionnelle dans l'entreprise"*. Il doit rester le socle de base sur lequel se fonde le métier, celui qui permet le *"savoir-faire"* et *"sans lequel il n'y a aucune progression valable, quel que soit le niveau d'entrée"*.

Le premier niveau de qualification professionnelle se trouve donc confirmé ici dans sa double finalité de formation et d'insertion :

- *Formation* comme premier niveau de diplôme professionnel.
- *Insertion* comme premier niveau de qualification reconnu dans le métier, couvrant les savoir-faire indispensables à son exercice, conformément à la définition de la Nomenclature française des niveaux de formation (1969) :

"Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes."

□ Le principe de co-construction des diplômes:

Le principe de co-construction des certifications, dans le cadre des Commissions professionnelles consultatives (CPC), est jugé essentiel par les membres du Groupe.

Rappelons que les diplômes professionnels des ministères certificateurs, et en premier lieu ceux du Ministère de l'Éducation nationale (plus de 700), sont élaborés au sein des CPC qui associent l'ensemble des partenaires sociaux à la création et à l'évolution des différents diplômes. L'ingénierie de ces certifications enregistrées de droit dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) comprend trois étapes :

1. L'étude d'opportunité de création ou de rénovation d'un diplôme;
2. La construction des référentiels, distinguant le référentiel *d'emploi*, le référentiel de *certification* et le règlement *d'examen*.
3. Le recueil de l'avis de la CPC et la publication au Journal officiel.

A noter que la construction des référentiels constitue ici l'étape-clé de l'ingénierie et de la co-construction de la certification : c'est cette étape qui permet la traduction des compétences professionnelles requises en objectifs de formation, et doit assurer la cohérence entre compétences professionnelles, objectifs de formation et modalités de validation des acquis.

□ Le constat d'un écart entre compétences définies et compétences constatées

Néanmoins, pour le Groupe de travail, l'écart reste sensible entre les compétences définies de manière exhaustive par les référentiels et les acquis réellement validés à l'issue de la formation.

Bien que, de l'avis des professionnels, les savoir-faire requis soient listés de façon globalement satisfaisante dans les référentiels d'activité, ceux-ci constatent sur le terrain une maîtrise insuffisante des compétences de base du métier.

Le problème posé relèverait donc de l'adéquation de la logique d'évaluation des acquis (qu'est-ce qui est évalué et selon quelles modalités) aux référentiels de certification.

Un paysage de la qualification complexe, hétérogène et peu lisible

La question de la nature du CAP comme "socle de compétences", et de sa capacité à ouvrir sur une progression au sein des métiers, ne peut être abordée sans un rappel du cadre de certification professionnelle existant.

En France, l'univers des certifications est très large : ce terme regroupe aussi bien des diplômes, des titres professionnels que des certificats de qualification professionnelle. Le Répertoire National des Certifications Professionnelles en cours de constitution donne déjà accès à 5 506 titres ou diplômes différents, dont 505 de niveau V (hors CQP), répartis entre un grand nombre de certificateurs publics ou privés : Chambres

de Métiers, Chambres de Commerce, organisations professionnelles, entreprises, organismes privés (VOIR ANNEXE 4)

Les types de certifications de niveau V sont extrêmement variés : CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), MC (Mention Complémentaire au CAP), BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles), BC et BCP (Brevet de Compagnon et Brevet de Compagnon Professionnel), sans compter un certain nombre de TP (Titres Professionnels) délivrés par les branches comme le CTM (Certificat Technique des Métiers)... et les CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) qui sont enregistrés sans niveau.

"Le concept de certification professionnelle s'est précisé à l'occasion de la création du Répertoire national des certifications professionnelles. Dans son acception la plus générale, il désigne toutes les formes de validations attestant de la capacité d'une personne à réaliser une activité professionnelle (...).

"La loi de 2002 a renforcé les enjeux de pouvoir autour de la certification professionnelle, tant pour les organismes de formation (tous voudraient pouvoir délivrer leurs certifications) que pour les professions (qui sont plus conscientes du rôle que peuvent jouer les diplômes et les titres dans l'accès à l'exercice de leur activité) et rendu, de ce fait, encore plus nécessaire une régulation collective." ²

Pour approfondir cette problématique sur des bases concrètes et objectives, le Groupe de travail a procédé à un sondage sur un échantillon de certifications de niveau V enregistrées au Répertoire National des Certifications professionnelles (RNCP). Les spécialités étudiées relèvent des codes 200 de la Nomenclature des spécialités de formation (NSF) dans deux domaines technico-professionnels de la production : *bâtiment* (code 232 : construction et couverture) et *métiers de bouche* (code 221 : agroalimentaire, alimentation, cuisine).

Le sondage a porté sur le volet "*résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétences acquis*" des fiches-répertoire, ainsi que sur un certain nombre de référentiels publiés par le ministère de l'Education nationale et par le ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi. Il a permis d'identifier plusieurs points importants :

- *Le nombre de certifications en jeu pour un même niveau : 32 certifications de niveau V pour l'alimentation et la cuisine, avec une forte représentation de la boulangerie qui cumule à elle seule 8 certifications ; 19 certifications de niveau V pour la construction et la couverture... (Si ces certifications sont justifiées par l'existence de spécialités différentes à l'intérieur d'un même secteur d'activités, la question reste posée des dénominateurs communs.)*
- *Un champ occupé dans les mêmes métiers ou les mêmes filières professionnelles par des certificateurs différents : 2 certificateurs pour les métiers de charcutier, traiteur, salaisonier (Education nationale et Chambre de Métiers); 6 certificateurs pour les métiers du bâtiment (Education nationale, ministère de l'Emploi, Chambre de Métiers, et trois organismes privés).*
- *Des modes de structuration des référentiels hétérogènes : par grandes fonctions, par activités, par déroulé du processus de production, ce qui rend difficile le repérage des composantes communes des certifications.*

² Vincent MERLE: *Rapport à M. Laurent Wauquiez du Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience*, décembre 2008.

- *Des vocabulaires peu stabilisés* : selon le certificateur, on parlera de "compétences" ou de "capacités", "d'activités" ou de "fonctions", chacune d'entre elles renvoyant soit à des contenus identiques, soit au contraire à des dimensions ou à des degrés différents de maîtrise des capacités visées.
- *Les compétences de base qui relèvent de la production structurent la plupart des certifications concernées* : elles sont très liées à la maîtrise du geste professionnel et à la maîtrise de l'outil comme prolongation de ces gestes, donc peu transférables. Les compétences qu'on pourrait qualifier de "périphériques" ou "transversales" restent peu développées, voire absentes du plus grand nombre des certifications de niveau V. (VOIR ANNEXE 5)

Il en ressort un paysage de la qualification complexe, hétérogène et peu lisible, marqué par trois caractères principaux :

1. *Les certifications renvoient à des logiques et des priorités distinctes selon les certificateurs* : une priorité *sociale* visant principalement à favoriser l'insertion (Ministère de Travail) ; une priorité *académique* pour élever le niveau de formation générale (Education Nationale) ; une priorité "*métiers*" davantage orientée vers l'insertion dans l'entreprise (organismes professionnels).
2. *Chaque métier est traité individuellement avec ses particularités*, sans mettre suffisamment l'accent sur les points communs entre les compétences constitutives des différents métiers au sein d'une même branche, ni a fortiori sur le socle de compétences qu'il est possible d'établir entre plusieurs métiers. En conséquence, la lisibilité, l'identification et la transférabilité des savoir-faire et des compétences professionnelles s'avèrent particulièrement difficiles. En ce qui concerne l'Education nationale, ces points communs se résument aux enseignements généraux, c'est-à-dire à ce qui relève de la dimension formation.
3. *Le juste équilibre entre compétences techniques et connaissances générales reste problématique*. – C'est ainsi que les référentiels de l'Education nationale, qui reste le principal organisme certificateur, sont organisés selon deux champs: celui des savoirs et savoir-faire professionnels, et celui des connaissances de base dans les matières générales. Sur ce sujet, la question de l'équilibre entre les compétences professionnelles et les connaissances générales continue de faire débat : les professionnels insistent pour que les référentiels de compétences des CAP renforcent la partie des savoir-faire et connaissances jugés indispensables à l'exercice du métier, et qui leur semble avoir été "rognée" au détriment des enseignements généraux. Cette préoccupation est ravivée par la rénovation de la voie professionnelle qui inscrit le BEP (et indirectement le CAP) comme étape intermédiaire dans un parcours ayant vocation à conduire au bac professionnel. La crainte émise par plusieurs membres du Groupe de travail est que cette élévation du niveau des connaissances générales ne conduise à renforcer les mécanismes d'exclusion, en dissuadant de nombreux jeunes en situation d'échec scolaire, alors que ceux-ci pourraient trouver dans la voie professionnelle une occasion de s'insérer.

Ces éléments d'analyse peuvent se résumer aux deux points suivants :

- D'une part, *une appréhension différente de la réalité des activités professionnelles et des compétences requises*, fortement marquée par la logique des certificateurs.
- D'autre part, *une insuffisante intégration des éléments de compétence qui ne relèvent pas des savoir-faire techniques*, avec le conflit toujours sous-jacent du dosage entre les connaissances générales et les savoirs ou savoir-faire professionnels.

Cette divergence des approches ne permet pas une lecture transversale des certifications, puisque les repères, les périmètres et les vocabulaires sont différents d'un certificateur à l'autre, en dépit des travaux communs qui sont conduits dans certains domaines d'activité. Elle rend particulièrement difficile de définir des dénominateurs même partiellement communs à plusieurs métiers.

Un référentiel commun à construire

La logique "compétences" est loin d'avoir produit ses effets :

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, la thématique et le vocabulaire de la compétence ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle initiale et continue, en faisant de l'activité du sujet en situation professionnelle le point de départ et l'aboutissement des processus de qualification.

La logique "compétences" est loin toutefois d'avoir été jusqu'au bout de ses promesses, par l'instauration d'un lien de cohérence fort entre les activités professionnelles (référentiel *d'emploi*), les compétences requises (référentiel de *certification*) et les modes d'évaluation de ces compétences (référentiel *d'évaluation*).

L'entrée par les compétences, qui aurait dû opérer une modification en profondeur des ingénieries de certification et de formation, s'est trouvée dans de nombreux cas limitée dans ses effets :

- par des définitions variables et peu stabilisées de la compétence ;
- par des écarts non maîtrisés entre compétences visées et compétences validées ;
- par l'absence de consensus sur les éléments constitutifs de la compétence, qui varient d'un certificateur à l'autre et d'une branche professionnelle à l'autre.

Dans "l'économie de la connaissance", où la compétence des individus et leur capacité à progresser constitue le ressort principal de la compétitivité des entreprises, l'avenir et le développement du secteur de l'artisanat passe par un consensus fort sur les compétences requises dans l'exercice des métiers. En s'appuyant sur une conception renouvelée et opérationnelle de la compétence professionnelle, ce consensus peut et doit devenir le levier d'une vision partagée du "socle de compétences" indispensables à l'entrée dans les métiers.

Deux préalables à l'établissement de ce consensus :

A/ Une définition opérationnelle de la compétence professionnelle,

qui s'ordonne selon quatre registres complémentaires :

1. Les compétences sont *combinatoires*, comme ensembles de savoirs et savoir-faire qui constituent autant de ressources mobilisées pour agir de manière adéquate dans des situations professionnelles.
2. Les compétences *s'évaluent dans l'action* : elles ne s'observent pas indépendamment du sujet qui les mobilise.
3. Les compétences *ne sont pas divisibles* : si, pour les besoins de la construction des certifications et des parcours de formation, il reste inévitable de procéder à des découpages, l'évaluation finale doit garantir la capacité à mettre en œuvre la totalité des compétences visées par la formation.
4. Les compétences sont *analysables* : les savoirs de base qui relèvent des fondamentaux, les capacités d'organisation, les capacités sociales doivent être prises en compte au même titre que les connaissances et savoir-faire techniques. C'est leur apprentissage et leur mise en œuvre associée qui génère la compétence finale, entendue comme capacité à agir de manière adaptée (du "savoir en acte", ou un "savoir-pouvoir-agir").

Autrement dit : les référentiels de certification doivent valoriser une approche de la compétence qui ne dissocie pas les connaissances générales et les savoir-faire techniques, mais évolue au contraire vers une intégration de plus en plus grande de la partie générale dans la compétence professionnelle visée.

Notons ici également que *la prise en compte des dimensions transversales dans la définition des compétences professionnelles constitue un préalable à une approche dynamique des métiers* : parce qu'elle intègre dans la définition-même des compétences requises celles qui présentent le plus large potentiel de transférabilité, et parce qu'elle constitue la clé des progressions professionnelles au sein des métiers d'une même filière, aussi bien que des mobilités entre métiers différents.

*"Cette approche met l'accent sur une conception dynamique de la compétence, qui invite à un recentrage sur les processus d'apprentissage de la personne plutôt que sur les contenus d'apprentissage, et sur la nécessaire synergie entre l'acquisition de connaissances, le développement de capacités ou d'habiletés et l'adoption d'attitudes."*³

La valeur ajoutée de cette approche de la compétence est illustrée par les travaux que conduit l'Allemagne dans le cadre communautaire pour mettre en place un "*cadre de qualification professionnelle pour la formation tout au long de la vie*". La notion de compétence y est entendue comme une combinatoire de quatre éléments complémentaires : connaissances techniques et générales, savoir-faire professionnels, compé-

³ Mohamed Bayad : *La professionnalisation et la démarche de référencement des compétences en gestion et managériales du chef d'entreprise artisanale*, 4^o Rencontre Nationale du Réseau Artisanat-Université, ISM, mai 2009.

tences sociales et compétences individuelles. Les certifications sont décrites en termes de compétences à mettre en œuvre en situation de travail, dans une approche où la compétence professionnelle n'est pas une somme de savoirs, savoir-faire et savoir-être, mais la combinatoire de plusieurs apprentissages qui ne peuvent s'évaluer séparément. Contrairement à ce qui prévaut aujourd'hui en France pour les CAP et les BP, dans ce modèle, les méthodes d'évaluation ne reposent pas sur une succession d'épreuves correspondant à l'évaluation de connaissances et de savoir-faire séparés, mais sur un projet à réaliser par le candidat, mobilisant en situation l'ensemble des acquis de la formation.

A noter que cette typologie de la compétence est très proche de celle que la CNCP met en œuvre pour les certifications enregistrées sur demande.

B/Une approche "entrepreneuriale" des métiers de l'artisanat

L'approche traditionnelle qui domine la réglementation consacre l'entrée dans les métiers de l'artisanat par la nature des *activités* : le Répertoire des Métiers renvoie à 514 activités ; la loi Raffarin réglemente l'accès à 8 secteurs d'activités ; etc.

Par ailleurs, la construction de l'offre de certification procède elle-même sur un mode *cumulatif* : autour du noyau dur des connaissances et compétences du premier niveau, elle s'est progressivement développée en réservant aux niveaux suivants l'acquisition des compétences transversales de gestion, d'information, d'organisation et de communication.

Cette vision de la progression dans les niveaux de certification professionnelle est de plus en plus remise en cause par les conditions concrètes d'exercice de l'activité artisanale, ainsi que par les évolutions des métiers et de leur environnement.

□ Le couple indissociable "entrepreneur-artisan"

D'après les dernières statistiques de l'INSEE, 47% des entreprises artisanales françaises sont individuelles (0 salarié), tandis que 31% d'entre elles comptent 1 à 3 salariés. Dans près de huit cas sur dix (78%), l'activité artisanale met donc en présence d'un "entrepreneur artisan" isolé, qui devra gérer seul ou avec une toute petite équipe tous les ingrédients de son activité : la veille technologique et environnementale ; la qualité et l'adaptation de l'offre aux attentes de sa clientèle (toujours plus de service, d'écoute, de maintenance, de proximité, de réactivité) ; la relation aux fournisseurs, au comptable, au banquier, etc...

La définition traditionnelle du "métier" de l'artisan par son savoir-faire spécifique (le geste professionnel) est donc ici insuffisante, voire inopérante, pour rendre compte de son activité, où les qualités relationnelles et les compétences de gestion font partie intégrante du quotidien :

"Le métier d'artisan nécessite de passer de plus en plus de temps à la gestion de l'entreprise. Les artisans se définissent comme des "entrepreneurs de l'artisanat" : conscients "qu'être sur le terrain" leur est indispensable pour manager leurs em-

ployés, innover, être reconnu comme artisans par les clients, montrer leur proximité avec ces derniers, la gestion est selon eux une condition de survie de l'entreprise.”⁴

□ Les défis de l'environnement viennent bousculer la définition des métiers

Le parcours d'apprentissage de l'entrepreneur-artisan est loin d'être entièrement bouclé par sa formation d'origine. Qu'il soit garagiste ou charpentier, imprimeur ou boulanger, les évolutions de la technologie informatique et numérique l'obligent pour conserver son marché – et plus encore pour le développer – à adopter de nouveaux outils de production et de communication. Par ailleurs, l'entrepreneur-artisan est confronté aujourd'hui à de nouvelles formes de concurrence sur des marchés qui lui étaient traditionnellement réservés, comme le commerce du pneu dans le domaine automobile ou le "sur-mesure" industriel dans celui de la menuiserie.

Pour faire face à ces évolutions de l'environnement, l'artisan est donc conduit à *faire évoluer son produit* (le photographe formé à l'argentique adapte ses machines et son offre aux demandes générées par la révolution du numérique), voire à *changer de métier* (le cordonnier de ville fait face à la concurrence des marques en renonçant à son savoir-faire initial de chausseur pour proposer du "talon minute", de la "clé minute" et de la "carte visite minute" aux clients. Dans le commerce alimentaire, la stratégie de survie ou de conquête commerciale passera souvent par une *démarche de diversification* (le boulanger de zone rurale se fait "boulanger-pâtissier-traiteur-point journaux-point Poste" pour retrouver du trafic dans son magasin).

"Dans ce contexte, l'artisan qui avait tendance à privilégier une forme de développement naturelle, que l'on nommera "Croissance Interne horizontale", se contentant ainsi de trouver de nouveaux clients pour ses produits/services actuels adopte aujourd'hui, ou est contraint d'adopter, d'autres modalités de développement. Celles-ci aboutissent soit à un éloignement du métier d'origine (cas de l'intégration verticale ou de la diversification) soit au recours à des stratégies plutôt réservées à des entreprises de taille plus importante (croissance externe et/ou croissance conjointe, c'est-à-dire collaborations avec d'autres organisations).”⁵

Dans tous les cas, les *compétences transversales* d'écoute, de veille, de réactivité, d'innovation ou d'adaptabilité et de savoir-apprendre tout au long du parcours professionnel caractérisent l'activité artisanale au XXI^{ème} siècle tout autant que les compétences techniques.

Concrètement, cela revient à intégrer de façon systématique dans le "socle de compétences de base" de chacun des métiers les composantes qui relèvent de capacités transversales comme :

- savoir rechercher, décoder et utiliser de l'information ;
- savoir communiquer en amont et en aval dans son environnement professionnel ;
- savoir situer et faire évoluer son action dans une perspective de relation client (interne ou externe).

⁴ François Aballea et Florence Cognie: *La « méthode artisanale » d'analyse du marché et de prise de décision*, Annales 2007-2008 du Réseau Artisanat-Université.

⁵ Catherine Thevenard-Puthod et Christian Picard: *Identités et stratégies de développement dans l'artisanat*, Annales 2007-2008 du Réseau Artisanat-Université.

Ces capacités sont stratégiques : leur apprentissage, qui relève tout autant des enseignements professionnels que des enseignements généraux, *doit être présent dès le premier niveau de qualification*, quel que soit l'organisme certificateur impliqué, ce qui n'est pas le cas de la majorité des référentiels de niveau V que nous avons consultés.

❑ *Des parcours non prédictibles, irréductibles à une "technicité"*

Préparer aux "métiers" revient ainsi à préparer des parcours non intégralement prédictibles d'entrepreneurs-artisans. Il paraît d'autant plus essentiel d'inclure cette dimension dans la problématique d'évolution des qualifications liées aux métiers que *la majorité des dirigeants de l'artisanat sont issus du CAP ou d'un diplôme équivalent de niveau V*. C'est ainsi que la moitié des 170 000 apprentis formés chaque année au sein de l'artisanat s'installent à leur compte et deviennent chefs d'entreprise dans les dix ans qui suivent leur entrée dans la vie active.

L'évolution des matériaux, des technologies, et de façon plus générale de l'environnement économique et concurrentiel de l'artisanat, impose d'inscrire le processus de qualification dans la perspective de la formation tout au long de la vie : en cinq ans, on l'a vu, le métier et ses conditions d'exercice se seront transformés, tandis que le jeune diplômé lui-même aura pu réorienter son parcours professionnel vers un autre métier.

La vocation du CAP comme premier niveau de formation professionnelle semble donc bien être, ainsi que son nom le suggère ("certificat d'aptitude professionnelle"), de promouvoir des *aptitudes* dans le double sens de *savoir-agir*, comme de *savoir apprendre* et progresser dans l'action, en fonction des évolutions de l'environnement.

CINQ PRÉCONISATIONS

POUR ASSEOIR LES CERTIFICATIONS SUR LE PIVOT DE LA COMPÉTENCE

PRÉCONISATION 1. – *Conduire l'ensemble des partenaires à s'accorder sur une norme commune de la compétence pour la construction des certifications professionnelles, intégrant de façon combinatoire les connaissances générales, les savoir-faire techniques et les capacités transversales.*

La définition de cette norme commune impose de ne pas juxtaposer – ni encore moins d'opposer – les composantes *générales*, *techniques* et *transversales* dans la construction des référentiels et des parcours de formation correspondants. Elle offre une "sortie vers le haut" à la compétition des logiques éducatives dont nous avons parlé, en soulignant l'importance de leur association positive face aux réalités et aux évolutions actuelles de l'activité artisanale : agir en inter-relation permanente avec d'autres, sur et dans un environnement technologique et commercial en constance évolution.

PRÉCONISATION 2. – *Identifier sur cette base les compétences "cœur de métier" du premier degré de certification (niveau V), celles qui sont absolument indispensables à la "bonne pratique" du métier...*

PRÉCONISATION 3. – *... et réviser les modalités de l'évaluation, pour les mettre en cohérence avec cette approche combinatoire des compétences.*

Il ne s'agit pas ici de réduire le "cœur de métier" à la seule maîtrise du geste professionnel correspondant aux tâches d'exécution du niveau V ; nous proposons au contraire de mobiliser cette approche renouvelée de la compétence pour :

- mettre en regard les situations-clés de l'activité professionnelle et la combinaison de compétences requises ;
- garantir que l'évaluation atteste bien de la maîtrise de l'ensemble des compétences "cœur de métier".

Cette démarche constitue également une voie privilégiée de la mobilité professionnelle au sein des entreprises et des métiers de l'artisanat, de la même façon qu'elle contribue à valoriser la reconnaissance des métiers et des compétences qui s'y rattachent.

PRÉCONISATION 4. – *Elaborer une cartographie des métiers par secteur pour assurer une meilleure visibilité de la réalité des activités et des emplois, et s'assurer d'une vue d'ensemble du champ préalable à la construction de nouvelles certifications professionnelles...*

PRÉCONISATION 5. – ... *Parallèlement, mettre en place une cartographie des certifications et des progressions, en utilisant l'approche compétences définie plus haut comme dénominateur commun pour favoriser la construction de passerelles entre certifications émanant d'un même organisme certificateur et entre certifications émanant de certificateurs différents.*

Autrement dit : **repositionner les différents diplômes dans une échelle commune de la certification professionnelle**, quels que soient la branche et le certificateur impliqués. A un an de l'entrée en vigueur du Cadre Européen de Certification (CEC ⁶), cette "échelle commune" constitue une étape incontournable – au niveau national – pour contribuer à la transparence des compétences et des qualifications, et accroître la mobilité dans le secteur de l'artisanat.

Cette préconisation rejoint également une analyse du Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience présidé par Vincent Merle : *"La lisibilité des certifications n'est pas seulement tributaire de leur nombre, mais surtout de la cohérence de leur ingénierie et de leur architecture : la solution ne se trouve donc pas dans une réduction a priori du nombre des diplômes mais dans la construction de repères, de passerelles, permettant de s'y retrouver et de suivre des parcours. C'est un chantier à long terme qui impose probablement de renforcer la concertation entre les différentes instances qui élaborent les certifications."* ⁷

Bénéfices attendus :

- ☐ **Renforcer la lisibilité et donc aussi l'attractivité des qualifications artisanales pour l'ensemble des parties prenantes : sujets en formation, enseignants, parents, tuteurs et employeurs.**
- ☐ **Faciliter la mobilité inter-métiers et inter-branches, comme l'accès aux certifications des filières artisanales aux publics en reconversion, par une meilleure lecture des dénominateurs communs des compétences professionnelles.**
- ☐ **Conduire tous les acteurs contribuant à l'élaboration des certifications à se mettre davantage en prise avec la réalité des compétences professionnelles concernées.**

⁶ Le CEC repose sur huit niveaux de référence décrivant le savoir, les aptitudes et les compétences d'un apprenant – ses "acquis de formation et d'éducation", qui vont du niveau de base (niveau 1) au niveau avancé (niveau 8). Il permet d'établir une comparaison entre les certifications nationales, impliquant que les individus n'auront pas à répéter un apprentissage en cas d'installation dans un autre pays. Le CEC s'applique à tous les types d'éducation, de formation et de certification, incluant la formation professionnelle. Il s'affranchit des limites de l'approche traditionnelle qui mesure les "apports d'apprentissage" sur la base de la durée des formations et des types d'établissement. Il encourage également l'éducation et la formation tout au long de la vie en favorisant la validation de l'apprentissage non formel et informel.

⁷ Vincent MERLE: *Rapport à M. Laurent Wauquiez du Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience*, décembre 2008.

DEUXIÈME PARTIE

COMPÉTENCES ET ORIENTATION

L'apprentissage de la *capacité à s'orienter* est devenu essentiel face à la multiplication des transitions auxquelles les individus sont confrontés tout au long de leur vie, particulièrement dans le passage décisif de la formation à l'emploi.

La Résolution de l'Union Européenne du 21 novembre 2008, prise dans le cadre de la présidence française sous le titre *"Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation"*, inscrit cet objectif dans un champ très large, qui ne limite pas son approche aux temps et aux lieux formels de l'éducation et de la formation.

La Résolution définit en effet l'orientation comme *"un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière."*

L'enjeu défini sous ce large spectre est celui d'une *"capacité à s'orienter tout au long de la vie"*, c'est-à-dire à *"s'auto-évaluer, se connaître soi-même et être capable de décrire les compétences acquises"*, capacité dont l'acquisition relève de la responsabilité conjointe de l'individu et des ressources mises à disposition par son environnement.

Etat des lieux : des constats qui font l'unanimité

□ La sélection par l'échec

En dépit de leurs atouts reconnus en termes d'intégration professionnelle et sociale, comme des problèmes de recrutement auxquels ils se heurtent aujourd'hui, les métiers de l'artisanat restent insuffisamment valorisés dans les dispositifs d'orientation et les filières de formation du système français. Les choix continuent de s'opérer ici trop souvent de manière passive, comme sanction d'un échec scolaire ou d'un défaut d'aptitude aux matières générales de l'enseignement :

"Notre enseignement privilégie les savoirs abstraits et l'intelligence déductive. La réussite ou l'échec des élèves sont jugés en fonction de leurs seuls résultats dans les disciplines auxquelles sont associés ces savoirs et qui sont souvent désignées sous le terme de "matières principales". L'éventail des choix ouverts aux jeunes qui réussissent le mieux dans ces disciplines et ces savoirs est sans commune mesure avec celui qui est offert aux élèves qui n'y réussissent pas.

*"Les élèves qui ont rencontré des difficultés scolaires dans le primaire présentent des faiblesses dans ces disciplines, ou y échouent, alors que leurs talents pourraient s'exprimer dans des domaines où une intelligence plus inductive ou pratique est requise. En fin de troisième, ou plus tôt en cas de pré-orientation, ils sont écartés de la seconde générale et technologique. Pour eux, l'orientation est fondée sur l'échec dans les apprentissages où dominent les capacités déductives, sans que, par ailleurs, on ait vraiment cherché à détecter leurs aptitudes à réussir dans des apprentissages propres à la voie professionnelle et à ses spécialités, apprentissages qui partent du concret et privilégient une approche plus expérimentale."*⁸

❑ Les sorties sans diplôme ni qualification

Le Haut Conseil pour l'Éducation fait observer dans le même rapport que le système français actuel d'orientation entérine très largement *"une répartition hiérarchisée des élèves déterminée dès l'école élémentaire"* : sur un panel d'élèves entrés ensemble en sixième, on retrouve dans les mêmes proportions, à l'issue du primaire et à l'issue du secondaire, le groupe de ceux qui présentaient des résultats acceptables ou satisfaisants et qui obtiennent un baccalauréat (60-64%), le groupe des élèves aux "acquis fragiles" qui sortent avec un diplôme de niveau CAP-BEP (20-25%), enfin le groupe des élèves en difficultés sévères qui quittent le système éducatif sans diplôme ni qualification (15-17%).

Près de 60 000 jeunes abandonnent en effet prématurément chaque année le cycle d'études secondaires avant d'avoir atteint l'année terminale de CAP-BEP ou la classe de seconde, tandis qu'environ 140 000 (17% d'une génération) sortent sans diplôme de l'enseignement secondaire, après un échec au CAP, au BEP ou au baccalauréat.⁹

*"Les sorties sans qualification, commente Françoise Guégot, sont particulièrement importantes au sein de l'enseignement professionnel : un peu plus de la moitié seulement des élèves des lycées professionnels sortent diplômés, alors même que ces établissements font désormais de la lutte contre les sorties sans qualification un objectif essentiel de leur action. Pourtant, dans notre société où le diplôme est roi, le niveau de sortie d'une formation initiale – qui n'est actuellement que très peu corrigé par une formation continue ultérieure – constitue le vecteur principal de l'entrée sur le marché du travail et détermine le niveau des revenus."*¹⁰

⁸ HAUT CONSEIL DE L'ÉDUCATION : *L'orientation scolaire, bilan des résultats de l'Ecole – 2008*, La Documentation Française, juillet 2008.

⁹ Source : *Rapport du groupe de travail multipartite (Etat, Régions, partenaires sociaux) sur la formation professionnelle présidé par Pierre Ferracci*, juillet 2008.

¹⁰ GUÉGOT, FRANÇOISE : *Rapport d'information de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale sur la formation tout au long de la vie*, décembre 2008.

□ Le signal du "taux de désajustement"

La question de l'orientation est d'autant plus importante qu'on observe une grande volatilité des jeunes au niveau de leurs premiers emplois, signe d'un déficit d'orientation ou d'une orientation professionnelle prématurée. Actuellement, le "taux de désajustement" est élevé : tous secteurs et tous niveaux de formation confondus, 40% de jeunes qui ont obtenu un diplôme dans un domaine déterminé bifurquent vers une autre activité professionnelle dans un autre domaine d'activité.

En ce qui concerne les formations de niveau V, selon l'enquête "Génération" du Cereq, 57% des jeunes ayant obtenu un CAP ou un BEP en 2004 avait changé d'employeur durant les trois premières années de leur vie active : une fois pour 31% d'entre eux et deux fois ou plus pour 26% d'entre eux.¹¹

Une autre source indique que cette mobilité des jeunes n'est pas seulement géographique ou inter-entreprises, mais bien professionnelle. Entre 1998 et 2003, 33% des titulaires de CAP ou de BEP avaient "changé de métier" : 10% dans le même domaine d'activité, et 23% dans un secteur professionnel différent.¹²

"Orienter" : à quel moment ? de quelle façon ? avec quelles médiations ?

Le Groupe de travail a organisé son propre questionnement sur l'orientation, comme vecteur de qualification et de formation tout au long de la vie, autour de trois axes principaux :

- *A quel moment* : ne faudrait-il pas promouvoir une information vivante et complète sur la vie des métiers beaucoup plus en amont qu'il n'est fait aujourd'hui ?
- *De quelle façon* : quelle est la bonne approche des métiers ? Non dans une perspective du "tout ou rien" mais comme voie ouverte à des progressions et des parcours professionnels réussis.
- *Avec quelles médiations* : l'orientation ne suppose-t-elle pas de s'inscrire dans une relation renforcée et interactive entre le marché du travail, l'offre de formation et la demande des jeunes ?

Les avis émis ou recueillis sur ces thèmes ont permis de confirmer un certain nombre de constats :

- Une logique "excluante". – L'orientation n'est pas évoquée comme une difficulté pour la majorité des élèves qui poursuivent un parcours scolaire traditionnel au sein des collèges et des lycées. Elle ne devient problématique que pour les élèves qui ne peuvent ou ne souhaitent pas progresser dans les voies

¹¹ CEREQ : *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004*, 3ème trimestre 2008.

¹² DARES : *La mobilité entre métiers*, Premières Synthèses, janvier 2009.

générales. Pour ceux-là, le processus d'orientation ne traduit pas une adhésion personnelle, mais un choix subi, imposé par défaut : on "oriente" les élèves en fonction d'une logique excluante, par appréciation des niveaux.

- Des choix nécessairement prématurés. – Telle que l'orientation est pratiquée aujourd'hui, elle impose donc aux élèves qui sont le plus en difficulté dans la voie générale, et les moins à l'aise dans l'institution scolaire, de faire le choix professionnel le plus précoce, sur la base d'une représentation des métiers, de capacités personnelles et d'aspirations qui ne sont pas stabilisées.
- Le problème de la gestion des flux et de la domination par l'offre. – La question de l'orientation elle-même reste liée à la gestion des flux d'effectifs entre les différentes filières de formation. Chaque Région en effet est amenée à conduire des négociations avec l'Académie sur l'ouverture ou la fermeture des sections dans les lycées professionnels dont elle partage la responsabilité avec l'Education nationale. Les enjeux sont d'ailleurs très forts pour l'ensemble des acteurs, sous l'effet conjugué de la décentralisation et de la démographie qui a créé les conditions d'une concurrence entre les appareils de formation, chacun cherchant à optimiser ses effectifs et ses sources de financement. Les auditions menées par le Groupe de travail ont souligné à cet égard la contradiction qui s'installe, à tous les niveaux (national, régional, local), entre l'objectif d'une orientation basée sur le "choix éclairé" (s'orienter vers) et les contraintes de gestion d'un appareil qui conduisent à transformer les décisions d'affectation en variables d'ajustement.
- Une vision insuffisante et non prospective de l'univers des métiers. – Le Groupe de Travail s'est également exprimé sur la difficulté, pour les acteurs de l'orientation, de disposer de représentations adéquates sur la pratique des métiers, et de la réalité économique et sociale de l'artisanat. Ce à quoi s'ajoute l'absence d'outils ou d'informations qui anticipent sur l'évolution du marché du travail. Certains métiers qui ont pris ce problème de visibilité à bras le corps (bâtiment, coiffure et certains métiers de bouche par exemple), commencent à recueillir des résultats en termes d'attractivité et donc de recrutement de jeunes apprentis.
- Une occasion de "remettre l'établissement scolaire dans le jeu". – Le Groupe de Travail souligne enfin l'importance d'associer les représentants des métiers à l'élaboration et à la mise en œuvre du cahier des charges académiques du "Parcours de découverte des métiers et des formations" prévu par l'Education nationale ¹³. Ce dispositif, qui doit être généralisé dès la rentrée de septembre 2009, se donne pour objectif de permettre aux élèves "d'appréhender des métiers différents à tous les niveaux de qualification, de découvrir les différentes fonctions des entreprises et des administrations, de connaître l'ensemble des voies de formation". Le parcours se développe en trois temps au collège :
 1. des séances consacrées à la découverte des *métiers* en classe de 5^{ème} ;
 2. des séances consacrées à la découverte des *formations* en classe de 4^{ème} ;
 3. des séances consacrées à la préparation des *choix d'orientation*, incluant des séquences d'observation en milieu professionnel, qui interviennent en classe de 3^{ème}.

¹³ Circulaire N° 2008-092 du 11-7-2008, parue au Bulletin Officiel N° 29 du 17 juillet 2008.

La problématique du "continuum"

Un objectif fait consensus : *ne pas limiter l'orientation à des choix éducatifs immédiats*. Il convient de l'inscrire dans une démarche plus large, qui prenne en compte les réalités du marché du travail, et accompagne les individus dans leur capacité à gérer leur propre parcours.

Dans cette perspective "d'éducation au choix", où la découverte des métiers se fait sur un mode positif et progressif plutôt que subi, l'orientation scolaire doit nécessairement s'inscrire comme la première "page" d'un continuum.

L'orientation renvoie ici à la nécessité d'une médiation entre le sujet et le système – autrement dit, à l'interface d'une ingénierie qui se développe dans la durée, sur quatre phases successives :

1. *Une phase d'information* sur les métiers, leurs perspectives d'emploi à court et moyen terme et les filières de formation correspondantes.
2. *Une phase de conseil*, pour l'aide à l'élaboration d'un projet personnel qui tienne compte à la fois des aspirations et des capacités du sujet, comme des réalités du marché.
3. *Une phase de choix et d'affectation* dans telle ou telle filière de formation.
4. *Une phase de suivi et d'accompagnement* du parcours de formation.

C'est cette conception de l'orientation qui inspire la création du "*Parcours de découverte des métiers et des formations*". C'est elle aussi qui inspire les préconisations qui ont pu être formulées par le Groupe de travail pour inscrire l'orientation dans une dynamique positive vis-à-vis des métiers de l'artisanat ? Plus précisément :

- Quels processus mettre en œuvre ?
- Quels acteurs mobiliser ?
- Sur quelle définition des métiers ?

TROIS PRÉCONISATIONS

POUR FAIRE DE L'APPROCHE COMPÉTENCE

LE RESSORT PRINCIPAL DES PROCESSUS D'ORIENTATION

PRÉCONISATION 6. – *L'information sur les métiers* : Renforcer la lisibilité des certifications et des filières de formation correspondantes par la mise en œuvre de l'approche compétences, telle que définie dans les premières préconisations du présent rapport (p. 17-18).

Cette approche doit s'opérer métier par métier et entre différents métiers, pour faire apparaître les compétences spécifiques et les capacités transférables. Elle constitue un préalable à une "éducation au choix" d'orientation professionnelle, sur des critères élargis, moins descriptifs et plus intériorisables dans le registre des valeurs implicites ou explicites du jeune, qui tiennent une si grande place dans ses motivations.

Elle devra également s'appuyer sur l'identification de passerelles entre métiers, pour faire reculer l'appréhension du "tout ou rien" et ouvrir la voie à des progressions ou des reconversions professionnelles réussies.

PRÉCONISATION 7. – *La concertation entre les acteurs* : Développer la mise en commun des informations entre les partenaires sur les évolutions des métiers, les besoins du marché du travail et l'offre de formation, pour :

- **renforcer l'articulation entre formation et emploi ;**
- **répondre au plus près à la demande des différents publics ;**
- **éviter les concurrences entre les différentes offres de formation.**

Cette préconisation rejoint celle du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, qui part du constat suivant :

"Aujourd'hui, en l'absence d'un cadre institutionnel, la concertation entre les différents acteurs de l'orientation dépend avant tout de relations personnelles que les uns et les autres peuvent entretenir. En particulier, la coopération des acteurs du service public de l'emploi et de l'Education nationale est souvent limitée aux forums sur l'emploi. Par ailleurs, les initiatives des chambres de commerce et d'industrie sont peu relayées dans les établissements scolaires et les missions locales. De même, les entreprises sont sollicitées sans coordination par les différents acteurs de l'orientation pour ce qui est de l'accueil des stagiaires, de la mise en œuvre des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, de l'information sur les métiers et l'emploi, de l'appui au recrutement, etc.

"Les outils de coordination peuvent être variés (partage des fichiers, des informations sur les opportunités que les entreprises offrent au niveau territorial, formations communes, projets communs, etc.). Le but de cette coordination doit être :

- le développement de l'information et de l'analyse sur la formation, l'emploi, la certification et l'orientation ;*
- l'appui aux projets et dispositifs d'orientation favorisant l'innovation et la coopération ;*
- la promotion d'une professionnalisation et d'une culture partagée des réseaux d'orientation."*¹⁴

Le bon niveau de cette concertation, comme l'illustre plusieurs expériences-pilotes, est celui de la Région.¹⁵

PRÉCONISATION 8. – La participation des professionnels : Associer beaucoup plus étroitement, dès le collège, les représentants des métiers au processus de "l'éducation à l'orientation".

Les modalités de cette participation pourraient être définies et testées dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre du cahier des charges du *"Parcours de découverte des métiers et des formations"* prévu par la circulaire du 17 juillet 2008.

Elles devront porter sur trois composantes :

1. Contenus et modalités de la contribution des professionnels dès la classe de cinquième, en accord avec le principe d'une lecture des compétences professionnelles qui met en avant les véritables ressorts de l'action. (*Voir préconisations des pages 17 et 18.*)
2. Complémentarité des rôles respectifs des membres de l'équipe éducative : professeur principal, équipe enseignante, conseillers d'orientation, représentants des métiers.
3. Participation active des professionnels au processus de décision du conseil de classe.

Nous renvoyons sur ce point aux travaux engagés depuis 1998 sur l'approche des activités professionnelles par des collégiens, dans l'hypothèse que *"la découverte des*

¹⁴ Conseil d'Orientation pour l'Emploi : *L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes*, 20 janvier 2009.

¹⁵ *Exemple* : Il y a plus de 3.000 « décrochés » du système scolaire en région Centre, qui a mis en place un dispositif « Etoile » pour mutualiser les expériences et contenus de l'information et des métiers. Ce site est hébergé par le GIP ALFACENTRE et totalise déjà plus d'un million de consultations. Les publics visés sont ceux de 16 à 25 ans. La région Centre a adopté ainsi une démarche très structurée, avec la participation à des salons et forums dont le coût est de l'ordre de 5 millions d'euros par an. Ces actions d'information des jeunes se font en partenariat avec les CAD et les CIO. On remarque que les jeunes ont souvent des projets bien identifiés, notamment pour l'apprentissage. La région Centre met en place des offres d'emploi ainsi que du suivi des jeunes. Parmi les actions d'information et d'orientation, la région Centre a coordonné une action collective « *Assure ta rentrée* » en partenariat avec les CIO, CAD, AFPA et les lycées professionnels... Cette action vise à repérer les jeunes en situation de décrochage, ceux qui n'ont pas de solutions à la rentrée ; il concerne environ 2 000 jeunes chaque année. Outre les actions sur le terrain, la région Centre consacre également des moyens importants de communication par voie de presse ou de publication (guide de l'apprentissage, fiches métiers à partir des vécus, olympiades des métiers)...

obstacles, des contraintes et des imprévus rencontrés par les professionnels dans leur travail révèle la dimension subjective de celui-ci et peut faire écho aux préoccupations des adolescents en leur permettant d'y trouver des ressources qui donnent du sens aux activités de connaissances de la réalité du monde du travail et, en retour, à leur propre activité scolaire (...) La prise de risques est finalement présentée de manière positive, effet de cette liaison entre le concept quotidien issu de l'expérience vécue dans toute sa complexité et le concept enseigné travaillé dans l'argumentation. L'activité des élèves et l'activité des professionnels se trouvent ainsi étroitement liées, le travail faisant alors écho aux préoccupations des adolescents pour donner du sens à leur activité scolaire." ¹⁶

Ces préconisations, centrées sur l'orientation scolaire, ont vocation à s'inscrire dans un cadre plus large, incluant l'orientation des publics en situation de chômage ou de reconversion, abordée dans la troisième partie du présent rapport. Sous l'angle de "l'éducation au choix", *orientation* et *validation* des compétences restent indissociables : *savoir/pouvoir/s'orienter*, c'est aussi et avant tout *savoir/pouvoir/évaluer* ses acquis et ses potentiels dans toutes leurs dimensions.

Par ailleurs, l'ensemble de ces propositions ne peuvent être concrètement pilotées que sur une base territoriale, en partenariat avec les Conseils Régionaux et de manière progressive, en s'appuyant sur les expériences et les ressources existantes, pour déboucher sur des schémas régionaux.

La mise en œuvre du cahier des charges académiques du "*Parcours de découverte des métiers et des formations*" offre une opportunité immédiate d'entamer des négociations sur cet enjeu majeur de la place des métiers dans l'orientation.

¹⁶ Catherine Remermier, Pierre Verillon et Christiane Werthe : *Prendre des risques, du travail à l'école*, Education Permanente N° 171, juin 2007.

TROISIÈME PARTIE

COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNEMENT

Depuis plusieurs années, on constate un attrait des métiers de l'artisanat sur un nombre grandissant de candidats d'un type nouveau, qui s'intéressent à la création ou à la reprise d'activités artisanales dans un contexte démographique particulier: près d'un demi-million de dirigeants d'entreprises artisanales sont confrontés dès aujourd'hui à des problèmes de succession, avec un pic de départs à la retraite prévu entre 2010 et 2012.

Qui sont les "nouveaux entrants" de la création ou de la reprise d'activité artisanale ?

Trois enquêtes qualitatives menées en 2007 et 2008 par l'Institut Supérieur des Métiers (ISM) sur la base des créateurs de 2002, dans le secteur du bâtiment, de l'alimentation et de la coiffure ¹⁷, confirment l'émergence de ces *nouveaux profils* à côté du modèle traditionnel d'installation : celui des jeunes issus de l'apprentissage qui reprennent l'entreprise familiale ou s'installent à leur compte après une dizaine d'années d'expérience dans le métier (environ 50% des cas).

Selon les résultats de ces études, les nouveaux créateurs ou repreneurs d'activités artisanales sont :

- soit dépourvus de tout diplôme ;¹⁸
- soit pourvus d'un diplôme étranger ou d'une expérience à l'étranger;
- soit titulaires d'un diplôme professionnel de niveau V ou IV différent de la spécialité envisagée pour leur activité artisanale (dans un peu plus de la moitié des cas);
- soit encore techniciens ou cadres anciens diplômés d'une école de commerce qui ont voulu démarrer une nouvelle aventure personnelle dans l'artisanat. (15% des créateurs d'entreprises sont diplômés de l'enseignement supérieur dans le secteur alimentaire et dans celui du bâtiment ; chez les repreneurs, la proportion s'élève à 20%.)

¹⁷ Catherine Elie : *Les entrepreneurs-artisans : évolution des profils et caractéristiques*, 4^e Rencontre Nationale du Réseau Artisanat-Université, ISM, mai 2008.

¹⁸ L'ADIE chiffre à 24%, dans son Rapport annuel 2008, le nombre de ses clients créateurs de micro-entreprises "sachant à peine "lire, écrire et compter".

Ils ont aussi des aspirations parfois différentes de la TPE artisanale classique : de la plus "solitaire" (auto-emploi strict) à la plus "commerciale" (organisation en réseau, visée de croissance et de gain rapide, lien moins passionné au métier).

On doit ajouter ici d'autres publics qui ne se retrouvent pas forcément dans ces enquêtes car ils hésitent à déposer un projet formel d'installation, préférant par exemple des activités de type commercial ou de services, c'est-à-dire les publics issus du chômage et de la précarité, suivis notamment par l'ADIE.

Ces publics, qui recouvrent ainsi un très large échantillon de profils différents par l'âge, l'expérience et le niveau de formation, présentent toutefois un point commun : ils partagent l'objectif d'une *activité professionnelle indépendante*, à temps plein pour eux-mêmes, et souvent génératrice d'emplois dans leur environnement.

La synthèse conduite par l'ISM indique que leurs besoins d'accompagnement sont forts, sur tous les registres du processus d'installation :

"Le dirigeant est relativement isolé dans son processus d'installation, et la prise de risque peu encadrée :

- *Le choix de l'emplacement – essentiel dans l'artisanat commercial – se fait principalement par rapport à la proximité du domicile, à un coup de cœur ou à la présence d'une opportunité.*
- *L'évaluation du potentiel économique de l'affaire est approximative : rares sont les études de marché préalables (30 à 40% des nouvelles entreprises dans l'artisanat commercial – elles sont souvent déclenchées par le dépôt de demandes d'aides publiques).*
- *En cas de reprise, moins d'un repreneur sur deux procède à une expertise financière et technique de l'affaire.*

"Les organismes d'appuis sont peu mobilisés par les dirigeants :

- *La recherche d'informations se fait essentiellement dans l'entourage personnel du dirigeant et par le bouche-à-oreille.*
- *Les prestations des réseaux d'accompagnement sont peu identifiées et mobilisées au cours du processus d'installation.*
- *L'expert comptable est souvent l'interlocuteur unique du dirigeant pendant la phase d'installation."*¹⁹

Que savons-nous des "auto-entrepreneurs" ?

Il convient d'établir ici une distinction très nette entre deux catégories "d'auto-entrepreneurs" :

- **Le public des étudiants, des retraités ou des salariés** qui cherchent à générer *des ressources d'appoint ou un revenu complémentaire* sans passer par les contraintes de la création d'entreprise ou de l'installation dans une activité de travailleur indépendant. Le statut "d'auto-entrepreneur" mis en place depuis janvier 2009 a porté une réponse complète à l'attente de cette catégorie : d'après la seule statistique actuellement disponible²⁰, le pourcentage de salariés et de retraités, parmi ceux qui ont voulu profiter immédiatement du dispositif, s'élève à 44% (7% de retraités et 37% de salariés).

¹⁹ Catherine Elie, op. cit., loc. cit.

²⁰ Premières statistiques sur le profil des auto-entrepreneurs, publiées le 14 avril 2009 par www.planete-auto-entrepreneur.com sur la base des déclarations des deux premiers mois de l'année 2009.

- **Le public des "auto-entrepreneurs" à temps plein, incluant 31% de chômeurs et 25% de "non salariés – non retraités".** Pour cette deuxième catégorie, l'enjeu économique reste beaucoup plus fort : il s'agit de se mettre "à leur compte" dans l'objectif de *lancer (et tester) une activité professionnelle à temps plein*, sans renoncer à l'intégralité des apports de leur protection sociale dans le cas des chômeurs, ni prendre le risque d'affronter prématurément toutes les contraintes d'une installation traditionnelle. Le formidable succès du statut "d'auto-entrepreneur" atteste, pour plus de la moitié des candidats (56%), que cette fonction de *banc d'essai d'un projet personnel* et de *marchepied pour la création d'activité indépendante exercée à titre principal* correspond à un véritable besoin.

Si l'objectif de 200 000 "auto-entrepreneurs" d'ici la fin de l'année 2009 se trouvait confirmé, c'est un gisement nouveau de 112 000 créateurs et développeurs potentiels qui aura été ainsi mis à jour, mais non identifié dans ses caractéristiques de compétences, d'expériences professionnelles et de niveau de formation.

Des profils encore peu connus

Ces deux catégories de publics – les "nouveaux entrants" et les "auto-entrepreneurs" à plein temps – sont encore peu connues.

La première a fait l'objet d'études sectorielles qui demandent à être complétées, approfondies et synthétisées pour en tirer des analyses et des préconisations utiles au niveau national sur la question stratégique des besoins de formation complémentaire et d'accompagnement.

La seconde vient d'être mise à l'étude par la création, en avril 2009, d'un "*Groupe de travail sur l'impact du régime de l'auto-entrepreneur sur les métiers de l'artisanat*". Ce groupe est composé de représentants de l'État et de représentants de l'artisanat.

Les renseignements volontairement très sommaires qui sont recueillis par la procédure d'inscription au statut "d'auto-entrepreneur" ne permettent pas de déterminer le niveau de formation et de qualification professionnelle des candidats. Il pourrait être extrêmement intéressant d'organiser un sondage sur un échantillon suffisamment large des 56% "d'auto-entrepreneurs" qui ne sont ni salariés ni retraités, pour en tirer des priorités sur les actions de formation et d'accompagnement les plus à même de soutenir leurs projets.

Trois chantiers à ouvrir d'urgence pour les nouveaux profils : formation, validation, accompagnement

La montée en force de ces nouveaux profils d'entrants oblige à réexaminer les conditions d'accès à la qualification, afin que cette contrainte s'inscrive dans une dynamique positive pour le développement des métiers de l'artisanat.

Le Groupe de travail a orienté ici ses travaux sur trois thèmes principaux :

- *Diversification des parcours d'accès aux certifications* : la multiplication des candidats "atypiques", non issus de la voie traditionnelle, ne plaide-t-elle pas

en faveur d'une approche modulaire des qualifications, avec mise en place de parcours de formation raccourcis, dans une logique de capitalisation et de transférabilité ?

- *Accompagnement dans la durée des créateurs et des repreneurs* : n'est-il pas nécessaire de revoir les conditions de l'accompagnement des nouveaux entrants, sur l'ensemble des dimensions de la professionnalisation ?
- *Mobilisation et mutualisation des ressources au niveau local* : comment renforcer la concertation entre les différents acteurs publics et privés qui interviennent dans les dispositifs de formation et d'accompagnement ?

Les actions de formation ou d'accompagnement mises en place pour les nouveaux publics sont déjà nombreuses. Le Groupe de travail a souhaité se concentrer ici sur l'examen des "bonnes pratiques". Dans ce cadre, un inventaire des dispositifs existants a été confié à l'Institut Supérieur des Métiers.

Cette étude concernait exclusivement les "nouveaux entrants" du secteur des métiers, qui ne relèvent pas des filières et du modèle traditionnels d'installation.

Les résultats de l'enquête font apparaître quatre modes d'intervention mis en place par les organisations professionnelles et les Chambres de Métiers :

1. Des *parcours de formation professionnelle* : les parcours individualisés de formation (PIF) permettant la remise à niveau et la préparation à un diplôme ou à un titre professionnel, incluant le certificat de qualification professionnelle (CQP).²¹
2. Le conseil dans le choix du diplôme, l'accompagnement dans la formulation du projet et la constitution du dossier, dans le cadre de la *validation des acquis de l'expérience* (VAE).
3. Des *formations à la gestion* pour les porteurs de projets en création ou en reprise d'entreprise artisanale, qui vont du stage court à la formation diplômante (titre professionnel de niveau III, diplôme universitaire ou licence professionnelle).
4. Le *stage obligatoire de préparation à l'installation* (SPI), rendu obligatoire depuis la loi du 23 décembre 1982 pour tout créateur d'entreprise artisanale sollicitant son immatriculation au Répertoire des Métiers.²²

²¹ Les CQP sont élaborés et délivrés par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) des branches professionnelles ; les CQP peuvent, à la demande des branches dont ils relèvent, être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ils n'y sont pas classés par niveau, contrairement aux titres ou aux diplômes (article R335-12 du Code de l'Éducation). Il existe environ 600 CQP, dont 63 sont enregistrés au RNCP au 31 décembre 2008. Le certificat de qualification professionnelle ou CQP permet de reconnaître les qualifications d'un individu en privilégiant les savoir-faire directement utiles à la production et aux besoins propres à la branche. Dans quelques cas, les CQP peuvent être reconnus par plusieurs branches.

²² Le SPI dure généralement 30 heures, réparties sur 4 ou 5 jours. En règle générale, chaque journée de formation correspond à un module particulier : sensibilisation au métier de chef d'entreprise, commercial, gestion prévisionnelle, cadre fiscal et organisation comptable.

Les deux dernières catégories se situent hors du champ de réglementation du décret de 1998.

Dans le cadre des questions posées au Groupe de travail, on peut rattacher ces modes d'intervention à trois catégories : *formation qualifiante* (PIF et CQP), *validation des acquis* et *accompagnement*.

Sur les formations qualifiantes, plusieurs problèmes ont été soulevés :

- *Les CQP ne sont pas associés à un niveau* : si ce certificat valide les compétences requises pour exercer un métier, la rédaction actuelle de l'article 1^{er} du Décret N° 98-246, qui fait référence à un niveau, exclut les titulaires du CQP du bénéfice de la reconnaissance de la qualification professionnelle (un diplôme ou titre "d'un niveau égal ou supérieur" à celui du CAP est en effet requis). Le contexte communautaire, et en particulier la Directive 2005/36/CE relative aux qualifications professionnelles, renforce l'actualité de cette question, en permettant aux ressortissants européens de faire valoir en France une formation du même type au titre de la reconnaissance de leur propre qualification.
- *Les inégalités de prise en charge financière des formations* en fonction du statut des individus : salarié, travailleur indépendant, chômeur inscrit aux Pôle Emploi.
- *Le manque de souplesse du cadre actuel de conventionnement* : l'obligation de convention annuelle entre les organismes dispensateurs de formation et les conseils régionaux, convention qui arrête un volume d'heures global pour toute l'année et des seuils d'effectifs à atteindre, limite d'autant les possibilités d'adaptation aux besoins.
- *L'insuffisance des outils de communication* mis à disposition des publics pour faire le lien entre l'offre et la demande de formation. Les Chambres des Métiers et de l'Artisanat devraient pouvoir exercer ici une fonction de relais sur l'ensemble des dispositifs existants.

Sur la validation des acquis :

Le processus de validation des acquis (VAE) constitue une voie d'accès à la qualification. Dans le dispositif actuel, il est jugé cependant inadapté : une procédure trop complexe, trop longue, faisant appel à de multiples intervenants (régions, organismes certificateurs, services publics de l'emploi). Paradoxalement, les publics visés prioritairement par la VAE, c'est-à-dire les actifs les moins diplômés, en bénéficient rarement. (*"Une loi à revoir pour la rendre plus accessible aux métiers."*)

La VAE, si elle est bien pensée et permet à chacun de reconstituer sa situation professionnelle en prenant en compte ses acquis personnels, pourrait aider à la "graduation" dans les compétences.

"Dans les secteurs dont l'activité est encadrée par des règles faisant appel à la détention de diplômes (...), le développement de la VAE est essentiel car il permet à des personnes en cours de carrière d'obtenir la certification exigée et évite ainsi le retour dans des formations longues. Cela réduirait aussi dans certains cas les freins au développement de l'activité liés au nombre insuffisant de diplômés en

formation initiale. Comme cela s'est fait pour les métiers du travail social, il importe que ces secteurs se dotent d'une véritable ingénierie en matière de VAE et encouragent l'accès aux diplômes par cette voie. Il importe également que les pouvoirs publics fixent clairement leur position dans ce domaine entre une volonté de « dérèglementation des professions » et le souci de protection de l'exercice de certaines activités à travers la création de diplômes spécifiques. Cela implique qu'un travail d'analyse soit préalablement effectué sur l'ensemble des professions concernées et sur l'incidence de leur régulation à travers les certifications professionnelles.”²³

Compte-tenu de l'importance des enjeux soulevés par cette question, en termes d'accès à l'activité, il faudrait mettre rapidement à l'étude un plan d'action qui opère sur trois registres complémentaires :

1. *La refonte plus cohérente et plus homogène des référentiels de certification en termes de compétences* : compétences finales visées, paliers de compétences, socle de compétences (voir pages 17-18.)
2. *La révision des conditions d'accès à la VAE*, en y intégrant notamment une des préconisations de l'ADIE, qui demande d'inclure dans la durée d'expérience requise les stages et périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.
3. *La révision des procédures d'évaluation de la VAE*, dans le sens d'un allègement des étapes et d'une meilleure accessibilité du "dossier de preuves" aux candidats peu familiarisés avec l'écrit.

Sur l'accompagnement :

A partir de la disposition réglementaire du Stage Préalable à l'Installation (SPI), limité à 30 heures, les organisations professionnelles et les Chambres de Métiers et de l'Artisanat ont développé une offre riche et diversifiée de dispositifs d'accompagnement.

C'est ainsi qu'à la CMA de Vendée, le "*Passeport pour Entreprendre*" se décline en deux parties :

- La première partie, qui correspond au SPI court et classique, coûte 152 €, pris en charge par le Pôle Emploi.
- La seconde partie du dispositif propose au porteur de projet une étude prévisionnelle sous forme d'entretien individuel. Le coût de cette étude est de 308 €, pris en charge pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du NACRE, pour les salariés dans le cas du DIF.

Le taux de survie à trois ans des projets accompagnés par ce dispositif passe de 65% à 80%, très au-dessus de la moyenne nationale.

A la Fédération Française du Bâtiment (FFB), on estime que le SPI ne prépare pas au métier de chef d'entreprise dans ce secteur d'activité, qui exige beaucoup de qualifications spécifiques, à la fois techniques et managériales. C'est la raison pour laquelle la

²³ Vincent Merle : *Rapport à M. Laurent Wauquiez sur la validation des acquis de l'expérience*, décembre 2008.

FFB accompagne le jeune chef d'entreprise pendant un an après son inscription au répertoire des métiers. Cet accompagnement, qui peut prendre la forme d'un tutorat, permet – selon la FFB – d'éviter un grand nombre de défaillances précoces.

Dans le même sens, la CMA d'Alsace a mis en place un "*Stage d'installation de qualité*" d'une durée de 105 heures qui peut se substituer au SPI et présente une ambition beaucoup plus complète : permettre à l'artisan de bénéficier d'un diagnostic et d'une élaboration de son projet professionnel avec l'appui d'experts et de conseils sur tous les registres de l'installation (juridique, financier, commercial et marketing).

Ce "*Stage d'installation de qualité*" coûte 840 euros. Son financement est pris en charge par la Région et le Fonds Social Européen (FSE), sous condition d'installation effective du bénéficiaire.

Le taux de survie des entreprises bénéficiant du "*Stage d'installation de qualité*" est de 75 % sur 5 ans.

Ces trois initiatives attestent d'une vision dynamique la qualification "d'entrepreneur-artisan" qui se construit et se valide dans le temps ; il y a là une voie majeure de réponse aux questions posées. Elles montrent aussi la richesse des actions entreprises et la nécessité d'en établir un bilan plus complet, au moment où les directives européennes remettent en cause les principes de fonctionnement actuels du SPI.

L'émergence des profils et des parcours atypiques oblige toutefois à revoir le schéma traditionnel d'accès à la création ou reprise d'entreprise, où le détenteur d'une qualification vient, dans un deuxième temps, se faire accompagner sur le volet gestion-organisation. Dans le cas des "nouveaux entrants", la construction du projet économique et l'acquisition de tout ou partie de la qualification requise *vont de pair et se conditionnent l'une l'autre sans se dissocier dans le temps*. Souvent aussi, le projet est moins mûr, moins explicite que dans le cas des parcours classiques d'installation.

TROIS PRÉCONISATIONS

POUR FAIRE DE L'APPROCHE COMPÉTENCE

UN LEVIER TRANSVERSAL DES PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT

PRÉCONISATION 9. – Mettre à l'étude une révision des conditions d'accès et de financement du Stage de Préparation à l'Installation (SPI) sur deux points-clés :

- **Elargir ces stages de préparation et d'accompagnement à la cible de ceux qui ne sont pas en situation immédiate de concrétiser leur projet.**
- **Revoir les conditions qui subordonnent le remboursement des frais de stage à l'immatriculation au Répertoire des Métiers.**

Parallèlement, il conviendrait d'approfondir la question du contrôle de la qualification pour en garantir l'efficacité et mettre en accord ses modalités avec la dynamique de l'approche compétences (production du diplôme ou du titre, attestation d'expérience, entretien individuel, portefeuille de compétences, parcours individualisé de formation).

PRÉCONISATION 10. – Mettre en place un dispositif d'expérimentation qui associe formation et accompagnement des candidats "nouveaux entrants" à la création ou à la reprise d'entreprises artisanales, sur des projets concrets, dans un ou plusieurs départements-pilotes.

La maîtrise d'œuvre de ce dispositif pourrait être assurée par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, qui offrent la meilleure interface entre l'offre et la demande, non seulement en termes de formation professionnelle, mais aussi en termes de création et de reprise.

PRÉCONISATION 11. – Cette phase d'expérimentation devrait faire l'objet d'un pilotage national, confié à une "Mission sur l'accompagnement des nouveaux entrants" investie d'un triple objectif :

- **Identifier les besoins actuels et prévisionnels en matière de formation et d'accompagnement des "nouveaux entrants".**
- **Repérer et promouvoir les "bonnes pratiques" et les initiatives innovantes qui se développent déjà en réponse à ces nouveaux besoins.**
- **Assurer la coordination des acteurs et le suivi des projets.**

Annexes

- Annexe 1* : Lettre de mission du "Groupe de travail sur l'évolution des qualifications professionnelles liées aux métiers de l'artisanat"
- Annexe 2* : Liste des organismes rencontrés dans la consultation préliminaire de septembre 2008
- Annexe 3* : Composition des trois commissions du Groupe travail
- Annexe 4* : Récapitulatif des certifications professionnelles enregistrées au RNPC (à fin 2008)
- Annexe 5* : Les "compétences transversales" dans la formation au métier de menuisier (niveau V)
- Annexe 6* : Principaux rapports et études consultés

ANNEXE 1 : Lettre de mission

Paris, le 24 juillet 2008

Mme Anne de Blignières
Présidente de l'Institut Supérieur des Métiers
28-30 rue des Peupliers, 75013 Paris

Madame la Présidente,

Je souhaite constituer un groupe de travail avec les organisations professionnelles nationales représentatives de l'artisanat et des experts reconnus du secteur pour débattre de l'évolution des qualifications professionnelles attachées aux métiers.

Vous avez accepté d'en être la présidente et je vous en remercie. Je vous propose d'inscrire votre mission et celle du groupe de travail dans une réflexion plus globale sur la formation et la mobilité des apprentis, et leur adéquation aux besoins des métiers de l'artisanat. Cette thématique s'inscrit d'une part dans les réflexions actuelles sur la formation professionnelle et d'autre part dans le cadre des déclarations du Président de la République sur un "Erasmus" des apprentis.

Votre expertise du sujet me conduit à vous demander de rencontrer dans un premier temps, et en préalable aux travaux du groupe de travail, les Présidents des organisations professionnelles afin de recueillir leurs analyses et leurs propositions sur la formation initiale et continue dans le secteur de l'artisanat.

A l'issue de ces entretiens, et au plus tard le 30 septembre, vous présenterez un rapport préliminaire, qui me sera remis ainsi qu'aux membres du groupe de travail.

Avec le groupe de travail, vous pourrez auditionner ensuite les organisations professionnelles sectorielles, recueillant ainsi les points de vue de chacun des métiers qui souhaiteront s'exprimer.

Enfin, vous formulerez vos propositions quant aux actions à engager avec les professionnels en matière de formation et de qualification pour garantir l'avenir des métiers et des entreprises du secteur de l'artisanat.

Le groupe commencera ses travaux d'ici la fin du mois de septembre et vous remettrez un rapport intermédiaire de conclusions et de préconisations d'ici la fin de cette année.

Pour vous aider dans ces travaux vous pourrez bénéficier du concours des services concernés du Ministère, et notamment ceux de la DCASPL. Vous veillerez à l'articulation de cette mission avec les autres travaux interministériels décidés par le Gouvernement sur les sujets de formation professionnelle et de mobilité.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de ma considération distinguée.

Hervé NOVELLI

SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DU COMMERCE, DE L'ARTISANAT,
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES, DU TOURISME ET DES SERVICES

ANNEXE 2 : Liste des organismes rencontrés dans la consultation préliminaire

- 2 septembre 2008. – **Union Professionnelle Artisanale (UPA)** : MM. Pierre MARTIN (Président) et Pierre BURBAN (secrétaire général).
- 3 septembre 2008. – **Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD)**: MM. Alain DUPLAT (Président) et Dominique PERROT (secrétaire général).
- 3 septembre 2008. – **Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)** : MM. Jean GAEREMYNCK (Délégué Général) et Jean-Robert LOUIS (Directeur de la politique de formation et des contrôles).
- 4 septembre 2008. – **Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)** : M. Jean LARDIN (Président).
- 4 septembre 2008. – **Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)**: M. André DAGUIN (Président).
- 8 septembre 2008. – **Centre de Formation des Apprentis de Pantin** : M. Jean-Pierre DAUNAY (Directeur CFA de Pantin et directeur de la formation et de la coopération internationale à la CMA de Seine-Saint-Denis).
- 10 septembre 2008. – **Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNPC)**: Georges ASSERAF (Président).
- 11 septembre : **Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)** : M. Bernard LEGENDRE (Directeur Général adjoint en charge de la formation).
- 16 septembre 2008. – **Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Vendée (CMA 85)** : M. FAVENNEC (Président), Mme Nathalie SEGUIN (chargée de mission "qualité et innovation du réseau" et des relations extérieures).
- 16 septembre 2008. – **Fédération Française du Bâtiment (FFB)** : Mme Elisabeth DETRY (vice-présidente de la FFB nationale et présidente de la CMA Nord-Seine et Marne), M. Jérôme VIAL (secrétaire général de la FFB) et M. PESCREMINOZ (FFB Savoie, direction "formation").
- 17 septembre 2008. – **Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Alsace (CMA 67)** : MM. STALTER (Président), REICHARDT (secrétaire général) et FLADENMULLER (maître plâtrier).
- 17 septembre 2008. – **Direction générale de l'enseignement scolaire à l'Education Nationale (DGESCO)** : Mme ARNOLD (sous-directrice des formations professionnelles).
- 18 septembre 2008. – **Confédération Nationale de l'Artisanat, des Métiers et des Services (CNAMS)** : M. Pierre PEREZ (Président).
- 23 septembre 2008. – **Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)** : M. CHESNAUD (vice-président), Mme BOURGOGNE (adjointe au secrétaire général), M. BETHFORT (président de la CMA de la Somme, membre de la FFB) et M. DISSIDI (président de la FNMAC et vice-président de l'AGEFOS-PME d'Ile-de-France).
- 23 septembre 2008. – **Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France (AOCDTF)**: M. André MALICOT (directeur de la formation, des études et de la recherche à l'association).

- 24 septembre 2008. – **Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (APCM)** : MM. Alain GRISET (Président) et Jean-Patrick FARRUGIA (directeur de la formation et de l'emploi).
- 24 septembre 2008. – **Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)** : MM QUERE (directeur) et KIRSCH (chargé de mission).
- 24 septembre 2008. – **Centre National des Professionnels de l'Automobile (CNPA)**: MM. BAILLY (Président), DAVOUST (agents indépendants), TRENTI (vice-président) et HORENT (secrétaire général).
- 29 septembre 2008. – **Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD)** : M. Jérôme BEDIER (Président).
- 1^{er} octobre 2008. – **Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)** : M. Bernard FALK (Directeur Education et Formation).

La commission "*Orientation, formation et apprentissage*" du Groupe de Travail sur l'évolution des qualifications professionnelles liées aux métiers de l'artisanat a auditionné par la suite sept autres personnes dans le cadre de ses réunions :

- M. Patrick CHAUVET et Mme Isabelle HAVET
(**Direction générale de l'enseignement scolaire à l'Education Nationale**).
- MM. Vincent GUILLON et M. ADAMUS
(**Association Nationale des Directeurs de CIO**).
- M. Dominique GAUTHIER (**Conseil Régional du Centre**).
- Mmes Isabelle BONNE et Sophie CARRE
(**Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Côte d'Or**).

ANNEXE 3 : Composition des trois commissions du Groupe de travail

MEMBRES DE LA COMMISSION 1 : "Compétences, qualifications et VAE",
animée par M. George Asseraf, Président de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNPC) :

• ASSERAF GEORGE	CNCP
• CARTRON FRANÇOIS	CGAD UPA
• DELAVEAU KARINE	UPA
• DISSIDI JEAN-MARIE	CGPME
• DUMAS BRIGITTE	CNCP
• LEVY JOELLE	DGCIS CC3
• SERFATY ELISABETH	DGEFP
• TROSSEILLE VIOLAINE	CGAD
• WEBER OLIVIER	CAPEB

MEMBRES DE LA COMMISSION 2 : "Orientation, formation et apprentissage",
animée par M. Jean-Fatrick Farrugia, directeur de la formation et de l'emploi
de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (ACPM) :

• BALMER LAURENT	DGEFP
• BETHFORT ALAIN	CGPME FFB
• BONIFACE HERVE	DGCIS CC3
• BRICARD ISABELLE	CGAD
• CHAUVET PATRICK	MEN DGESCO
• CROUZET DELPHINE	DGEFP
• DELAVEAU KARINE	UPA
• DREANO MICHEL	APCM
• DU PELOUX ALISE	FFB
• FARRUGIA JEAN-PATRICK	APCM
• NAVET ISABELLE	MEN DGESCO
• NOWAK MARIA	ADIE
• PERFETTI PHILIPPE	APCM
• REBEYROLLE GILBERT	APCM
• SAMAMA-PATTE M.V.	MEN DGESCO
• THOURON PHILIPPE	UPA CNAMS
• TROSSEILLE VIOLAINE	CGAD
• WEBER OLIVIER	CAPEB

MEMBRES DE LA COMMISSION 3 :
"Nouveaux entrants, nouvelles voies d'accès aux métiers",
animée par M. Bernard Legendre, directeur général adjoint de l'Assemblée
des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI) :

• BELLIER GUY	CAPEB
• FILLAUD ISABELLE	CGAD
• GOVCIYAN ALEXIS	ISM
• LATAPIE DIDIER	CGPME
• LEGENDRE BERNARD	ACFCI
• LEMBERG MICHEL	MEN DGESCO
• MAHIEUX JACQUELINE	DGEFP
• NISSEN CECILE	DGCIS

ANNEXE 4 : Récapitulatif des certifications professionnelles enregistrées au RNCP (à fin 2008)

Selon le *Rapport d'activité 2008* de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNPC), on relève en France 5 506 diplômes ou titres professionnels de tous niveaux, qui se répartissent en deux catégories :

- 3625 certifications enregistrées *de droit* au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), qui regroupent les diplômes ou titres délivrés par 7 ministères certificateurs : Education nationale, Enseignement supérieur, Emploi, Agriculture, Jeunesse & Sports, Affaires sociales, Santé.
- 1881 certifications enregistrées *sur demande* au RNCP, regroupant les diplômes ou titres délivrés par les organisations consulaires et les branches professionnelles : Chambres de Métiers, Chambres de Commerce, organisations professionnelles, entreprises, organismes privés.

Education nationale et Emploi restent ici les principaux acteurs, notamment pour le niveau V, avec 85% du total des certifications "de droit", saisies directement en ligne par les ministères concernés. Le *Rapport d'activité 2008* de la CNPC signale toutefois que l'année 2008 a connu *"une hausse substantielle des demandes d'enregistrement relatives aux certificats de qualification professionnelle des branches, marquant ainsi l'intérêt soutenu des partenaires sociaux pour une démarche visant à un surcroît de lisibilité sur le champ professionnel."*

A noter que le RNCP, depuis sa création en 2002, reflète également un cycle global de création, de renouvellement et de disparition des certifications professionnelles qui aboutit fin 2008 à la répartition suivante :

- 4171 fiches-répertoire sont actives ;
- 913 fiches-répertoire, pour lesquelles il n'existe plus d'enregistrement valide, sont inactives.

"Parmi les certifications actives, 27 % (1135) sont enregistrées sur demande et 73 % (soit 3036) sont enregistrées de droit avec une place prépondérante des certifications relevant de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur." (Rapport d'activité 2008)

On trouvera ci-dessous la statistique d'ensemble de la CNPC sur les diplômes ou titres professionnels, répertoriés par organisme certificateur au 31 décembre 2008 :

ENTITÉS (<i>organismes certificateurs</i>)	FICHES		FICHES 2008		TOTAL
ANNÉE	2006	2007	En cours	Publiées	2008
Secrétariat National (certifications sur demande)	1441	1816	14	1867	1881
Agriculture	196	199	0	210	210
Direction générale de l'action sociale	14	15	0	15	15
Direction générale de l'enseignement supérieur	859	1179	297	1417	1714
Direction générale des enseignements scolaires	613	640	0	891*	891
Emploi	291	313	0	338	338
Jeunesse et Sports	130	145	0	149	149
Santé	3	10	0	10	10
Titres d'ingénieurs (CTI)	97	184	111	187	298
TOTAL	3644	4498	422	5084	5506

*Dont 199 certifications "Meilleur Ouvrier de France" désormais identifiées comme un diplôme à part entière de niveau III depuis 2006.

ANNEXE 5 : Les "compétences transversales" dans la formation au métier de menuisier (niveau V)

D'après les fiches-répertoires de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNPC), il existe en France six certifications professionnelles distinctes de niveau V au métier de menuisier, délivrées par deux ministères et une Chambre de Métiers :

1. *TP Menuisier(ère) de fabrication bâtiment ameublement*
(organisme certificateur : Ministère chargé de l'Emploi).
2. *TP Menuisier d'agencement*
(organisme certificateur : Ministère chargé de l'Emploi).
3. *TP Menuisier aluminium*
(organisme certificateur : Ministère chargé de l'Emploi).
4. *CAP Menuisier Fabricant de Menuiserie, Mobilier et Agencement*
(organisme certificateur : Ministère de L'Education nationale).
5. *CAP Menuisier Installateur*
(organisme certificateur : Ministère de L'Education nationale).
6. *BCP Menuisier agenceur*
(organisme certificateur : Chambre de Métiers d'Alsace).

Le "référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquises" au terme de ces formations, présenté dans les fiches-répertoire de la CNPC, détaille avec beaucoup de précision l'ensemble des gestes professionnels correspondants à chacune de ces spécialités, qu'il s'agisse de travail en atelier, sur un chantier extérieur ou au contact direct d'une clientèle. Une seule de ces six formations, celle de la Chambre de Métiers d'Alsace, évoque en ces termes un "domaine de compétences transversales" :

<i>Etre capable de :</i>
• <i>Communiquer avec des clients</i> : expliquer un ouvrage. • <i>Se mobiliser sur les objectifs de production</i> : analyser une situation et proposer des solutions. • <i>S'adapter au groupe et aux méthodes de travail</i> : connaître les mécanismes de base d'une entreprise et les méthodes de travail d'une entreprise, remplir les documents internes. • <i>Animer une petite équipe de travail</i> : organiser la production d'une équipe et veiller au respect de l'hygiène et de la sécurité. • <i>Organiser son travail dans l'espace et dans le temps</i> en fonction des différentes situations des chantiers. • <i>Connaître et gérer le temps des travaux entrepris et la valeur des matières d'œuvre utilisées couramment pratiquée</i> : établir la relation entre les temps et les coûts, gérer son temps de fabrication.

La relation avec le "client interne" (l'équipe de production, les autres corps de métier, le chef de chantier) ou avec le "client final" des prestations techniques n'est évoquée dans aucune autre des cinq formations.

On notera enfin que cette dimension des compétences transversales est très peu présente également au sein des deux formations de niveau IV recensées dans le répertoire de la CNPC pour le même métier – *BP Menuisier* et *BAC PRO Technicien Menuisier Agenceur* (organisme certificateur : Ministère de L'Education nationale), où il est fait seulement mention de la "capacité à intégrer une équipe de travail ou à l'animer".

ANNEXE 6 : Principaux rapports et études consultés

ABALLEA, FRANÇOIS et COGNIE, FLORENCE : *La "méthode artisanale" d'analyse du marché et de prise de décision*, Annales 2007-2008 du Réseau Artisanat-Université (ISM).

BAYAD, MOHAMED et COLLET, LUCETTE : *La professionnalisation et la démarche de référencement des compétences en gestion et managériales du chef d'entreprise artisanale*, 4^e Rencontre Nationale du Réseau Artisanat-Université, ISM, mai 2008.

BAYAD, MOHAMED et SCHMITT, CHRISTOPHE : *Paroles d'artisans. L'artisan face au changement*, Presses Universitaires de Nancy, février 2008.

BESSON, ERIC : *L'employabilité des jeunes issus de l'enseignement professionnel initial du second degré*, Secrétariat d'Etat Chargé de la Prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, juillet 2008.

CAHUC, PIERRE et ZYLBERGERG, ANDRÉ : *La formation professionnelle des adultes: un système à la dérive*, étude pour la CCIP, juillet 2006.

CEREQ : *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004*, 3^eme trimestre 2008.

COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : *Rapport d'activité 2008*.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI : *L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes*, 20 janvier 2009.

COUR DES COMPTES : *La formation professionnelle tout au long de la vie*, rapport public thématique d'octobre 2008.

DARES : *La mobilité entre métiers*, Premières Synthèses, janvier 2009.

DARES : *Les métiers en 2015: l'impact du départ des générations du baby-boom*, Premières Synthèses, décembre 2005.

ELIE, CATHERINE : *Les entrepreneurs-artisans: évolution des profils et caractéristiques*, 4^e Rencontre Nationale du Réseau Artisanat-Université, ISM, mai 2009.

GODET, MICHEL et MOUSLI, MARC : *Vieillesse, activités et territoires à l'horizon 2030*, La Documentation Française, 2006.

GUÉGOT, FRANÇOISE : *Rapport d'information de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale sur la formation tout au long de la vie*, décembre 2008.

HAUT CONSEIL DE L'EDUCATION : *L'orientation scolaire, bilan des résultats de l'Ecole – 2008*, La Documentation Française, juillet 2008.

HUREL, FRANÇOIS : *Rapport à M. Hervé Novelli en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant*, janvier 2008.

MERLE, VINCENT : *Rapport à M. Laurent Wauquiez sur la validation des acquis de l'expérience*, décembre 2008.

THEVENARD-PUTHOD, CATHERINE et PICARD, CHRISTIAN : *Identités et stratégies de développement dans l'artisanat*, Annales 2007-2008 du Réseau Artisanat-Université (ISM).

Remerciements

Plus de cinquante personnes ont bien voulu s'associer d'une manière ou d'une autre aux travaux de cette "Mission sur l'évolution des qualifications professionnelles liées aux métiers de l'artisanat" : en nous recevant pour les entretiens de l'étude liminaire (*voir Annexe 2*), en intégrant le Groupe de travail (*voir page 2*), enfin en participant à ses commissions (*voir Annexe 3*).

Ces personnes représentent l'ensemble des acteurs publics ou privés directement concernés par notre sujet : ministères, partenaires sociaux, organisations professionnelles, chambres consulaires, organismes de formation et de certification, experts du champ de la formation professionnelle et du secteur des métiers.

Leur expertise reconnue, comme le soin et le temps qu'elles ont consacré à répondre aux questions posées, ont été extrêmement précieux pour nous aider à y voir plus clair dans cette problématique complexe de la qualification artisanale, assortie d'enjeux majeurs pour l'avenir du pays.

Qu'elles veuillent bien trouver ici l'expression de nos plus vifs remerciements.