

COPANEF

*Comité paritaire interprofessionnel national
pour l'emploi et la formation*

1

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

CAHIER DES CHARGES – APPEL A PROPOSITIONS

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris
secretariat@copanef.fr www.copanef.fr

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

CAHIER DES CHARGES

1. CONTEXTE

2

1.1 Les commanditaires

Le paysage de la formation professionnelle a été profondément modifié par l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 et par la loi du 05 mars 2014 relatifs à la formation professionnelle.

Les signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 (article 44) ont décidé d'une nouvelle « instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi » qui se substitue désormais au CPNFP : le Copanef.

Le Conseil Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (Copanef) a ainsi été mis en place pour assurer les missions prévues à l'article 44 de l'ANI précité et par l'article L 6123-5 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014 :

- définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation professionnelle et d'emploi ;
- assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- définir les politiques à mettre en œuvre par le FPSPP ;
- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au dernier alinéa des articles 18 et 21 de l'accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre du compte personnel de formation au plan quantitatif et qualitatif ;
- procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires et à la diffusion et promotion des travaux du Comité Observatoires et Certifications (COC).

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont mis en place une déclinaison territoriale au travers d'un Conseil Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (Coparef) selon les mêmes modalités que celles prévues pour le Copanef.

Les Coparef assurent – en application de l'article L. 6123-6 du code du travail - le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI (accords nationaux interprofessionnels) en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Ils établissent, après concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, les listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

L'article 44 de l'ANI du 14 décembre 2013 (faisant suite à l'art 160 de l'ANI du 5 octobre 2009) précise les missions du « Comité Observatoires et Certifications (COC) », instance technique du Copanef.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
Adresse postale : FPSPP 11, rue Scribe 75009 Paris
secretariat@copanef.fr www.copanef.fr

Il est chargé de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches (CQPI), la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

1.2 La commande

Les textes de référence précisent que le Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire et est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le compte personnel de formation (CPF).

Cette certification s'appuie sur un référentiel issu des travaux menés au sein du Copanef par le COC, en application de :

- l'article 160 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 indiquant que le « COC favorisera la définition d'un socle de compétences » ;
- l'annexe à l'article 12 de l'ANI sur la formation du 14 décembre 2013 précisant que « Le COC sera chargé de définir le socle de compétences professionnelles avant la fin du premier semestre 2014. Il est également chargé de préciser les modalités de délivrance d'une certification liée au socle de compétences professionnelles inscrite à l'inventaire » ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui stipule que « les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ».

Le référentiel élaboré par le COC a été validé par le Copanef. Il a été repris par le décret du 13 février 2015 qui précise, dans le nouvel article D.6113-1 du code du travail que « *le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de la personne* ». Le Socle fait l'objet d'une certification recensée à l'Inventaire.

Le Copanef, garant de la certification, permet la délivrance du Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles, par délégation, à des autorités légitimes que sont :

- les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE), instances au sein desquelles les partenaires sociaux débattent des orientations et des actions à définir en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés d'une branche professionnelle.
- les Commissions Paritaires Nationales en Application de l'Accord (CPNAA), instances nationales ayant pour mission de préciser les modalités d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle contenues dans les accords nationaux interprofessionnels pour le champ des entreprises ne relevant pas du champ d'application d'une branche professionnelle.
- les Comités Paritaires Interprofessionnels Régionaux de l'Emploi et de la Formation (Coparef) assurent le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation professionnelle et d'emploi, en particulier pour les demandeurs d'emploi.

Chaque délégataire peut adapter et contextualiser la certification au regard du métier occupé, de l'environnement professionnel. Toutefois, ce travail ne peut avoir pour conséquence de modifier en termes d'ajouts ou de retraits, la teneur du contenu.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSPP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Chaque instance qui décide ainsi de mettre en œuvre ce Socle, écrit au Copanef et demande de l'utiliser et de le délivrer. Elle détermine son processus opératoire, favorisant des parcours individualisés et modularisés pour chaque personne en mettant en place :

- les méthodes d'évaluation des acquis préalable permettant d'identifier le niveau de la personne,
- les outils de validation totale des acquis,
- le système d'habilitation, référencement des prestataires chargés de l'évaluation et de la formation,
- les modalités de délivrance paritaire de la certification : détermination de la procédure de validation paritaire finale (le jury, sur la base du dossier qui lui sera présenté doit pouvoir attester de la maîtrise de la totalité du contenu du Socle).
- le mode de suivi des flux des certificats délivrés.

Pour valider cette certification, l'ensemble des compétences des 7 domaines doit être totalement maîtrisé à terme (et non partiellement) par une personne quel que soit son métier ou son secteur professionnel :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Toute la démarche de certification s'articulera autour de ce référentiel et tous les documents seront construits en adéquation avec son contenu.

L'objectif pour les branches, secteurs interprofessionnels et régions est de s'en emparer et de mettre en place une démarche de mise en œuvre au bénéfice des personnes, à l'instar de nombres d'initiatives conduites avec le soutien financier du FPSP de 2010 à 2015 dans le cadre de l'appel à projets « **SOCLE**, Actions de formation contribuant à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences de base ».

1.3 Les travaux antérieurs

La thématique Socle de connaissances et de compétences professionnelles a fait l'objet depuis de nombreuses années de travaux réguliers ayant permis la mise en place de différentes démarches et expérimentations à destination à la fois des salariés et des demandeurs d'emploi.

On dénombre plusieurs travaux de référence comme :

- les huit «compétences clés» identifiées par le Parlement Européen et le Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- le socle commun de connaissances et de compétences (Education Nationale) inscrit dans la loi du 23 avril 2005, cadre de référence de la scolarité obligatoire qui distingue 7 compétences ;

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
 Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris
secretariat@copanef.fr www.copanef.fr

- le travail sur les compétences clés réalisé par la DGEFP ;
- le RCCSP de l'ANLCI.

Ainsi certains acteurs, devenus incontournables, ont largement contribué à développer ces pratiques ayant permis de faire évoluer les mentalités et de casser les représentations stigmatisantes liées à la thématique.

L'Agence Nationale de Lutte Contre l'illettrisme (ANLCI) en est un parfait exemple. Autorité nationale reconnue pour son expertise dans la lutte contre l'illettrisme, elle a pour mission de produire ce qui manque et peut être utile à tous pour que la prévention et la lutte contre l'illettrisme changent d'échelle.

Elle produit des données, des repères et élabore des outils communs pour les acteurs dans le but de renforcer l'efficacité collective, de gagner du temps et de la cohérence. En d'autres termes, elle fournit ce que chacun ne pourrait produire seul, dans son propre champ d'intervention, et met à la disposition de tous, le fruit de ce travail construit en commun. L'action de l'ANLCI couvre trois domaines centraux : la mesure de l'illettrisme, l'organisation du partenariat, l'outillage.

Elle a, dans cette logique, réalisé de nombreux travaux depuis 2004, en étroite collaboration avec son réseau de partenaires, ayant impulsés de profonds changements dans la lutte contre l'illettrisme :

- mobilisation des Régions autour d'un plan d'actions régional,
- prévention dès le plus jeune âge,
- production de données statistiques et qualitatives,
- mobilisation des partenaires sociaux et des branches professionnelles,
- capitalisation et diffusion large des bonnes pratiques,
- expérimentations sociales sur des publics spécifiques comme les apprentis.

Fort de cette expertise, l'ANLCI a produit un Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle (RCCSP) dont la finalité est de mettre en évidence les compétences de base qui servent de fondement à l'activité professionnelle et qui constituent **un noyau dur de compétences transversales** d'un secteur d'activité à un autre, en désignant comment les compétences clés peuvent être utiles à **l'employabilité et à la sécurisation des parcours professionnels**.

Ce référentiel a d'ailleurs été soutenu et repris par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, comme cadre de référence pour le financement d'actions sur les thématiques Illettrisme et Socle de connaissances et de compétences.

1.4 Les autres dispositifs

Le FPSPP a par ailleurs contribué au travers de ses programmations 2010 – 2012 et 2013 – 2015, à l'appropriation de la thématique par les branches professionnelles et les OPCA notamment. Les différents appels à projets ont permis le financement de nombreux parcours de formation à destination des salariés et la mise en œuvre de différentes démarches et expérimentations (référentiels de branches, démarche Compétences Clés,...).

Toutes ces initiatives ont permis de capitaliser de nombreux leviers d'actions et la nécessité de renforcer et soutenir encore davantage le travail engagé ces dernières années. C'est ce qui a incité les partenaires sociaux à réfléchir et acter la mise en place d'une certification Socle de connaissances et de compétences professionnelles qui vient logiquement s'inscrire dans la continuité des travaux engagés.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
 Adresse postale : FPSPP 11, rue Scribe 75009 Paris
secretariat@copanef.fr www.copanef.fr

1.5 Enjeux et opportunités

Il s'agit de la première certification interprofessionnelle produite par les partenaires sociaux. Elle concerne donc la thématique Socle. Il y a de véritables enjeux pour toutes les parties prenantes.

En premier lieu, elle va permettre aux branches professionnelles, secteurs interprofessionnels et régions de donner du sens et une valorisation reconnue à leurs initiatives en termes de développement des compétences et qualifications, de développement de l'employabilité des personnes et de sécurisation de leurs parcours professionnels. Elle vient s'inscrire dans la continuité de la dynamique engagée via les travaux antérieurs.

Cette certification se veut être une certification « Clé en main » pour les personnes. Ils vont ainsi accéder à une démarche outillée et pilotée par un réseau d'acteurs pertinents dont le rôle et les missions seront clairement définis.

Les entreprises pourront être accompagnées dans une démarche globale au travers de l'identification des besoins en compétences et qualifications mais aussi sur le développement de celles-ci pour amener les salariés à l'obtention de ce Socle.

Pour les personnes, il s'agit de dépasser une image stigmatisante qu'est celle des difficultés rencontrées autour des savoirs fondamentaux et offrir une réelle reconnaissance au travers d'une implication dans une démarche volontaire. Les efforts déployés seront dorénavant rendus visibles au travers d'une certification reconnue par le monde professionnel. Ils bénéficieront d'un accompagnement outillé, contextualisé, pertinent et adapté.

1.6 Objectifs

Ce cahier des charges a pour ambition de dresser un cadre de référence sur la mise en œuvre opérationnelle de la certification Socle de connaissances et de compétences en envisageant toutes les modalités, les scénarios et les conditions optimales de déploiement. Il entend ainsi positionner les initiateurs du projet comme acteurs incontournables et précurseurs de la démarche de certification.

Au niveau technique, l'ensemble des conditions de réalisation détaillées dans ce cahier des charges vise à rendre homogènes les démarches déployées au niveau national comme territorial et garantir une qualité de mise en œuvre pour les bénéficiaires.

Enfin, cette démarche confère l'opportunité de continuer à mailler des prestataires de qualité autour d'un service de proximité adapté aux besoins des personnes (salariés ou demandeurs d'emploi) et entreprises.

1.7 Points de vigilance

Pour la bonne mise en œuvre de la démarche et garantir le succès de celle-ci, il est important de fixer les conditions de réussite et les points de vigilance suivants :

- s'assurer de la bonne compréhension des enjeux, des objectifs, des finalités de la démarche ainsi que des rôles et missions de chacun ;
- garantir la cohérence et la conformité au mode opératoire qui a été défini par les partenaires sociaux ;
- s'assurer de la bonne appropriation du référentiel produit par les partenaires sociaux qui servira de base à toute la démarche de certification, en particulier par les prestataires qui interviendront pour évaluer les salariés et pourront les former ;
- veiller à une adhésion et une appropriation du cahier des charges par les différentes parties prenantes à cette démarche ;
- assurer un rôle d'ensemblier au travers d'une offre d'accompagnement sur mesure ;

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

- promouvoir la certification auprès des salariés ;
- prendre en compte les attentes et contraintes des salariés ;
- s'assurer que le salarié ou l'entreprise aura une offre de proximité et le choix du prestataire parmi ceux sélectionnés.
- veiller à une qualité de mise en œuvre des intervenants en définissant clairement le périmètre, les indicateurs et livrables attendus
- respecter les obligations de publicité et la mise en concurrence lors de la sélection d'intervenants ou prestataires externes.

2. OBJET DU CAHIER DES CHARGES

2.1 Le référentiel

Le Socle défini par les partenaires sociaux, est élaboré avec un référentiel structuré en :

- 7 domaines,
- 28 sous-domaines
- 108 critères d'évaluation

Il convient de respecter cette structuration, en particulier lors de la restitution des résultats des personnes et de la valorisation de leurs acquis.

Les **7 domaines** sont les suivant :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les 7 domaines sont eux-mêmes détaillés en **28 sous domaines** (que l'on peut assimiler à des unités de connaissances et de compétences).

Illustration avec le domaine 1 :

Domaine 1 : Communiquer en français

- Les 5 sous domaines :
- Ecouter et comprendre
 - S'exprimer à l'oral
 - Lire
 - Ecrire
 - Décrire - formuler

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
 Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris
secretariat@copanef.fr www.copanef.fr

Ces 28 unités de connaissances et de compétences sont appréciées grâce à **108 critères d'évaluation**.

Exemple pour le domaine 1 « Communiquer en français », le sous-domaine « Ecouter et comprendre » s'apprécie selon les critères d'évaluation suivants :

- Les propos écoutés sont reformulés correctement (sans répéter mot à mot)
- La question posée contient des informations complémentaires utiles à une meilleure compréhension

Les 7 domaines sont articulés mais peuvent être indépendants. Bien qu'il soit global et générique, une modularisation du référentiel peut être envisagée dans la mise en œuvre afin de construire des parcours de formation individualisés et pertinents, favorisant une évolution progressive et par étape de la personne dans son parcours en fonction du niveau d'acquisition de ses connaissances et compétences, l'objectif étant bien l'acquisition du Socle dans son entièreté donc sa certification.

Par ailleurs, le référentiel se veut suffisamment large pour **permettre**, sans en modifier la teneur, ni le contenu (ni ajout, ni retrait), de l'adapter et de le contextualiser au métier occupé ou à l'environnement de la personne.

A l'instar du RCCSP de l'ANLCl, il ne comporte pas de degrés, toutefois, une concordance peut être faite avec le niveau « transposition » du RCCSP. Ainsi, au regard du référentiel Socle de connaissances et de compétences professionnelles, une compétence sera acquise lorsque la personne sera capable de la transposer.

2.2 La démarche de certification

Le Copanef définit le processus opératoire envisagé devant favoriser des parcours individualisés et modularisés pour chaque personne et devant donc respecter à ce titre les conditions suivantes :

- un dispositif d'évaluation préalable des acquis,
- des méthodologies et outils de validation des acquis,
- un système d'habilitation mis en place vis à vis des organismes chargés de l'évaluation et de la formation,
- le mode de suivi des flux des certificats délivrés,
- les modalités d'attribution paritaire de la certification.

a. L'Évaluation préalable des acquis

Il s'agit, en mobilisant les dispositifs nécessaires, d'évaluer les acquis de la personne à l'entrée dans sa démarche de certification :

- retracer l'historique des diplômes ou certifications déjà obtenues, en évaluer les équivalences acquises au regard du référentiel ;
- capitaliser les acquis de formations réalisées ces dernières années par la personne en lien avec le Socle ;
- réaliser une évaluation préalable des acquis via des outils et méthodes pédagogiques déterminés par l'évaluateur.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

La consolidation de toutes ces données aboutit à l'évaluation du niveau de la personne donnant lieu à deux hypothèses :

- La maîtrise des connaissances et des compétences nécessaires à la validation directe du Socle

↳ Proposition de délivrance de la certification

- Le constat d'écart entre le niveau de la personne et le niveau attendu pour valider le Socle

Dans ce cas, doivent être identifiées explicitement les connaissances et compétences acquises et non acquises.

Les compétences éventuellement acquises sont alors validées par l'organisme évaluateur. Cette évaluation préalable des acquis devra s'appuyer sur une méthode particulièrement rigoureuse. En effet, en cas de validation de certaines connaissances ou de compétences, cette validation devra être étayée par des éléments de preuve qui pourront, in fine, être portés à la connaissance du jury de validation.

Sera alors préconisé un parcours de formation décliné en objectifs pédagogiques clairs et associé à un calendrier.

En tout état de cause, la restitution de cette évaluation préalable des acquis s'effectue sur la base d'une matrice faisant apparaître les résultats par domaine et sous-domaine. Elle fera également état des résultats de l'appréciation de l'ensemble des critères.

b. L'évaluation finale

L'évaluation finale doit permettre d'attester la maîtrise des connaissances et compétences requises pour la validation du Socle à l'issue d'un parcours de formation suivi et selon les modalités déterminées.

S'il y a eu parcours de formation, les supports, outils de contrôle en cours de formation de chaque module de formation seront capitalisés et joints au dossier de la personne.¹

L'évaluation finale interviendra en fin de parcours lorsque tous les modules de formation auront été suivis. Elle permet de vérifier, attester de l'acquisition de l'ensemble des connaissances et compétences requises pour la validation du Socle et l'obtention de la certification.

Néanmoins, la personne pourra en milieu du parcours de formation demander au certificateur une attestation de validation partielle des acquis. Ainsi une évaluation intermédiaire pourrait permettre d'attester de cette validation partielle des compétences, ceci favorisant pour les personnes la sécurisation de leurs parcours, en particulier pour les plus éloignés du niveau requis et dont le parcours peut s'avérer long. Il s'agit de renforcer leur confiance, de les encourager à poursuivre par une réussite intermédiaire valorisée.

La personne sera évaluée à l'issue du parcours complet de formation pour valider de l'acquisition totale des compétences nécessaires à la délivrance de la certification.

¹ Il s'agit ici d'un contrôle en cours de formation à visée de simple validation de l'acquisition des compétences et connaissances et non pas de certification. Pour éviter tout contresens, la notion de contrôle en cours de formation n'est pas ici appréhendée au sens du Ministère de l'Éducation Nationale (cf. CCF), mais comme modalité d'évaluation certificative adaptée aux spécificités de la voie professionnelle.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

c. Habilitation des prestataires intervenant dans le processus de mise en œuvre

L'habilitation de prestataires chargés de l'évaluation (en amont et en aval de l'action de formation) et chargés de la formation feront l'objet d'une procédure d'appels à propositions distincts.

Les prestataires devront justifier de la bonne compréhension et de la bonne appropriation des critères du présent cahier des charges. Ils devront notamment prouver que leurs outils et méthodes pédagogiques sont bien adaptés au référentiel produit par les partenaires sociaux publié par décret.

Les prestataires ont la possibilité de se positionner sur les deux appels à propositions mais devront impérativement distinguer les personnels chargés de l'évaluation des personnels chargés de la formation. Ainsi, la personne chargée de l'évaluation (évaluation préalable des acquis comme l'évaluation finale) sera distincte de la personne(ou les personnes) chargée(s) de dispenser la formation. L'évaluation « in itinere » au sens du suivi des acquisitions au cours du parcours de formation sera assurée par le formateur. L'évaluateur sera informé des résultats des évaluations réalisées par les formateurs.

10

La sélection des prestataires chargés de l'évaluation : les organismes évaluateurs

Diffusé nationalement, l'appel à propositions vise à sélectionner des prestataires chargés de produire les évaluations préalables des acquis du niveau de la personne qui permettra :

- de valider directement le Socle ou d'identifier des écarts entre les acquis détenus par la personne et les acquis nécessaires pour valider le Socle
- de préconiser un parcours de formation décliné en objectifs pédagogiques
- de constater l'acquisition du Socle suite à un parcours de formation.

Les prestataires devront préciser leur implantation géographique. Ils devront justifier d'une antériorité conséquente et cohérente sur la thématique du Socle de Connaissances et de Compétences professionnelles.

Les prestataires seront sélectionnés nationalement.

Ils devront apporter tous les outils d'évaluation permettant de couvrir l'entièreté du Socle.

La sélection des prestataires chargés de la formation : les organismes de formation

La consultation vise à sélectionner des prestataires de formation chargés de mettre en œuvre des parcours de formation individualisés et sur mesure permettant de combler les écarts de compétences identifiés lors de l'évaluation évaluation préalable des acquis.

- Les parcours sont individualisés et peuvent être contextualisés à l'environnement professionnel de la personne.
- Ils sont construits à partir des préconisations réalisées par l'évaluateur, et en adéquation totale avec le référentiel Socle de connaissances et de compétences professionnelles.
- Les modules de formation sont validés par le formateur au cours du parcours.
- Le formateur met en œuvre les outils et modalités pédagogiques innovantes et optimales pour l'acquisition des compétences.

Les organismes seront principalement sélectionnés territorialement par domaine ou sous-domaine en appréciation avec les besoins liés au territoire (couverture géographique, estimations du nombre de certifications...).

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

d. Le suivi

La certification étant envisagée comme une démarche « clé en main » mobilisant un grand nombre d'acteurs et de compétences, il est primordial d'assurer un suivi rigoureux à chaque étape de la mise en œuvre du parcours des personnes. Ainsi, il doit être mis en place une plateforme informatique qui permettra de capitaliser les documents et contenus, suivre la progression des personnes dans le parcours de certification.

La plateforme se veut être un outil de dématérialisation, véritable interface entre les différentes parties prenantes de la démarche, elle constituera le fil rouge de la certification permettant de capitaliser les différents livrables et le parcours de la personne jusqu'à la délivrance de la certification par les autorités paritaires légitimes déléguées (branches, interprofessionnel, régions).

Les prestataires sélectionnés devront impérativement prévoir une connexion entre leurs outils propres et la plateforme de suivi. Ils seront chargés d'y enregistrer l'intégralité des livrables attendus.

e. Procédure de validation finale de la certification

Chaque certificateur a ses modalités de fonctionnement. La certification sera validée paritairement par un jury dont les membres ne seront pas liés aux prestataires intervenant dans le processus d'évaluation ou de formation, ceci pour garantir la neutralité et l'indépendance du jury.

Le certificateur, garant de la démarche et de la procédure, signe le certificat et en assure la traçabilité et l'envoi dans un délai raisonnable.

2.3 Les bénéficiaires

Peuvent se positionner au regard de la certification Socle de Connaissances et de Compétences professionnelles toutes les personnes, qu'elles soient salariées ou demandeuses d'emploi puisqu'il s'agit d'une certification interprofessionnelle.

Les personnes dites fragilisées, peu qualifiées, n'ayant aucune certification professionnelle et ayant besoin de sécuriser leurs parcours professionnels, ou encore développer leur employabilité sont particulièrement visées par cette certification.

Elle est accessible à toute personne et éligible de droit aux dispositifs de formation professionnelle.

Les salariés peuvent accéder à cette certification sur leur temps de travail en accord avec leur employeur ou, même dans certains cas, sans cet accord de l'employeur (cf. dispositions spécifiques à la mobilisation du CPF sur temps de travail quand la formation concernée vise le présent socle, art. L. 6323-17 du code du travail) ou en dehors de leur temps de travail ; ils peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation.

Les demandeurs d'emploi peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation.

En tout état de cause, les demandeurs d'emploi et les salariés pourront trouver un appui utile dans le cadre du « Conseil en Evolution Professionnelle ».

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

3. ROLE ET MISSIONS DES PARTIES PRENANTES

3.1 Maitre d'ouvrage

La maîtrise d'ouvrage est assurée par le Copanef. Il a créé le référentiel et a défini les modalités de délivrance. Il est garant de cette nouvelle certification professionnelle et de sa mise en œuvre.

Il permet la délivrance du Socle, par délégation. Il assure le suivi du dispositif; il peut demander au Comité Observatoire et Certification (COC) un état des lieux des demandes de certification, de l'évaluation préalable jusqu'à leur délivrance. Le COC assure pour le compte du Copanef l'instruction et le suivi des demandes des maitres d'œuvres paritaires (branches, interpro, Coparef).

3.2 Maître d'œuvre

Chaque CPNE ou CPNAA qui décide de mettre en œuvre ce Socle, écrit au Copanef et demande de l'utiliser et de le délivrer en fournissant un schéma de mise en œuvre envisagé.

Chaque CPNE ou CPNAA détermine son processus opératoire, favorisant des parcours individualisés et modularisés pour chaque salarié relevant de son périmètre.

Les Coparef s'emparent également de la mise en œuvre du Socle pour toute personne ne relevant pas des branches qui mettent en œuvre et de l'interprofessionnel, en particulier des demandeurs d'emploi.

3.3 Organismes relais

L'organisme relai a pour mission d'assurer l'interface entre les différents acteurs : commanditaires et prestataires.

Pour les branches et l'interprofessionnel, l'OPCA pourrait être mandaté pour assurer ce rôle.

Pour les régions, il pourrait être, pour tout ou partie, le conseiller régional ANLCI, le Service Public de l'Emploi, le Conseil Régional ou tout autre acteur régional (à déterminer), un CARIF-OREF voire un OPCA.

3.4 Prestataires

Une partie importante de l'opérationnalité est confiée à des prestataires externes, à savoir l'évaluation et la formation des personnes. Il est important de préciser leur rôle, leur mission, leur périmètre d'action et les attendus pour assurer un déroulé cohérent de la certification.

Le prestataire évaluateur

Il intervient pour évaluer (en amont et in fine) les connaissances et compétences, acquises par les personnes. Avec l'évaluation préalable des acquis (évaluation du niveau et identification des besoins éventuels de formation) et lors de l'évaluation finale (validation des acquis), il pourra donc être amené à intervenir à plusieurs reprises.

Il s'engage à fournir et à mobiliser des outils objectifs d'évaluation au regard de la totalité du référentiel Socle de connaissances et de compétences professionnelles. L'évaluation conduite pourra être contextualisée selon les modalités de l'évaluation choisie en particulier pour celles organisée et coordonnée par les entreprises sur le temps de travail des salariés.

Il devra mettre à disposition du personnel formé, maîtrisant le périmètre de ce référentiel et en capacité de justifier cette expertise pour réaliser cette prestation (évaluation des acquis de la personne au regard de ce référentiel).

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Il devra expliquer, remettre à la personne les résultats de son évaluation préalable des acquis au travers d'un support de restitution clair et lisible.

Les résultats de l'évaluation préalable des acquis ainsi que la préconisation du parcours de formation nécessaire devront être mis à disposition des organismes de formation intervenant et composeront le dossier de la personne remis au certificateur.

Il s'engage à respecter le cahier des charges du projet et produire ainsi que mettre à disposition tous documents nécessaires au suivi et au bon déroulé de l'action.

Prestataire de formation

Il est chargé de proposer et mettre en œuvre un parcours de formation individualisé, adapté au niveau de la personne, des éventuels écarts identifiés au regard des exigences posées par la certification.

Le formateur ne peut être l'évaluateur, ce sont deux personnes distinctes mais pouvant appartenir à un même organisme.

Il doit s'approprier les résultats de l'évaluation du candidat réalisée préalablement ; en aucun cas le formateur ne doit réaliser une deuxième évaluation de la personne mais il peut valider les connaissances et compétences acquises, dans le cadre de la progression pédagogique.

Il adaptera le matériel et les modalités pédagogiques de formation au périmètre du référentiel Socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Il devra mettre à disposition du personnel formé, maîtrisant le périmètre de ce référentiel et en capacité de justifier cette expertise pour réaliser la ou les actions de formation sur lesquelles il s'est positionné.

Il est également garant du bon déroulé de la formation en s'assurant régulièrement de la bonne acquisition des connaissances au travers de la mise en place d'un contrôle en cours de formation formalisé et mis à disposition dans le dossier de la personne remis à l'évaluateur.

Il est à l'écoute et disponible pour de la personne et adaptera le parcours de formation à la capacité d'apprentissage de la personne.

4. MISE EN ŒUVRE DE LA CERTIFICATION

4.1 Habilitation des prestataires chargés de l'évaluation

Opérationnalité

Les prestataires souhaitant être habilités pour l'évaluation des candidats à la certification devront se positionner sur un appel à propositions.

Cet appel à propositions privilégie une démarche nationale pour permettre la sélection de prestataires permettant de couvrir le plus largement possible le territoire et de mobiliser les meilleures expertises.

Ces prestataires nationaux présenteront leur démarche d'évaluation, tous les outils construits et la démarche de mise en œuvre. La méthode de calcul et d'affichage des résultats sera présentée (questions – exercices ; scénarios de réponses ; méthode de calcul ; cotation ; résultats).

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSPP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Tout intervenant qui leur sera rattaché devra respecter les modalités d'intervention définies dans la proposition ; pour cela le prestataire définira la manière dont il entend suivre, animer et contrôler la mise en œuvre.

Les actions d'évaluation doivent être adaptées et proportionnées à la durée totale du parcours de la personne, à sa capacité d'endurance aussi. Elles n'excéderont pas que ce soit en continu ou en discontinu 7 heures. Il peut être envisagé d'organiser l'évaluation finale en deux temps n'excédant néanmoins les 7 heures. Les tests, outils d'évaluation mobilisés pourront croiser plusieurs domaines de compétences pour garantir la cohérence du modèle d'évaluation envisagé.

En matière d'évaluation, deux interventions peuvent être distinguées :

- Une évaluation préalable des acquis, qui détermine les acquis du candidat vis-à-vis du socle et peut le déclarer admissible (niveau requis atteint), mais qui peut aussi aboutir à la préconisation d'un parcours de formation. Elle détermine les domaines et sous-domaines pouvant déjà être validés.
- Une évaluation finale qui, à la suite d'un parcours de formation, portera spécifiquement sur les compétences jugées non acquises au regard de l'évaluation préalable des acquis. Elle vise à valider que tous les modules sont acquis pour obtenir la certification. Il est cependant possible pour la personne de demander une attestation de validation partielle, une évaluation intermédiaire peut alors être envisagée à hauteur de la moitié de la durée du plafond liée à la prestation d'évaluation finale soit 3,5 heures au maximum.

Le prestataire évaluateur présentera :

- sa démarche
- les modalités d'accompagnement de la personne,
- ses outils d'évaluation pour couvrir entièrement le référentiel du Socle, ses cotations, règles de mesure envisagées.

Une étape de test à blanc - entraînement en autonomie - est suggérée. Elle sera mise à disposition gratuitement des personnes.

La restitution des résultats respectera la structuration du référentiel (domaine, sous-domaine, résultats attendus).

Le prestataire évaluateur doit prévoir l'éventualité d'intervenir pour présenter les dossiers des personnes qu'il a évalué devant le certificateur.

Les actions d'évaluation s'inscriront par ailleurs dans le cadre des règles de prises en charge des différents dispositifs existants.

Il est envisagé d'instaurer un plafond forfaitaire dont le montant reste à déterminer. Les organismes candidats à l'habilitation sont invités à indiquer un montant qui leur semblerait justifié.

Les principaux critères de sélection sont :

- le critère géographique : dimension nationale,
- l'expérience de la thématique Socle de connaissances et de compétences professionnelles,
- l'expertise dans la conception et l'utilisation d'outils et de méthodes d'évaluation contextualisées, innovantes,
- l'expérience et le statut des « évaluateurs » proposés (CV à fournir),
- le suivi, l'accompagnement, le contrôle des intervenants,
- la démarche, les outils et modalités d'évaluation proposés permettant la couverture totale du référentiel de certification,

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

- le modèle de restitution des résultats (identifier précisément ce qui est acquis ou non acquis et l'expliquer ainsi que les préconisations de formation si besoin).

Livrable attendu

Une réponse argumentée avec les pièces justificatives demandées dans l'appel à propositions reprenant notamment :

- la couverture géographique ;
- des références antérieures de l'organisme ou de ses équipes, d'actions sur la thématique ou sur une certification ;
- des exemples de démarches et d'outils d'évaluation ;
- les CV et statuts des évaluateurs ;
- les outils d'évaluation couvrant le référentiel.

4.1.1 L'Évaluation préalable des acquis

C'est une étape cruciale qui va déterminer le reste du parcours pour aboutir à la certification. Elle permet d'évaluer les acquis de la personne avant l'entrée en formation et ainsi de valider les compétences déjà maîtrisées qui permettront de valider des modules ou sous modules obligatoires pour l'obtention du Socle. **Elle est aussi importante que l'évaluation finale et nécessite la même rigueur et le même sérieux que l'évaluation finale.**

Ainsi pour qu'elle soit la plus pertinente possible, différentes étapes devront être réalisées sans excéder 7 heures au total.

a. Capitalisation du cursus de formation de la personne

Il est attendu de l'évaluateur qu'il capitalise tous les documents, diplômes et attestations permettant de recenser l'historique de formation de la personne, qu'il s'agisse de formations diplômantes ou professionnelles, initiales ou continues, VAE, qui ont un lien avec les compétences attendues dans le référentiel. L'évaluateur appréciera les acquis qui pourront permettre de valider des compétences en amont des tests d'évaluation. (Ancienneté de la formation suivie, pertinence du contenu avec les attentes actuelles, lien avec l'environnement professionnel actuel,...).

Les équivalences avec les diplômes obtenus et les formations suivies antérieurement n'ont aucun caractère d'automatisme. En effet, l'évaluation des acquis est confiée à l'évaluateur qui devra identifier les compétences déjà détenues grâce à cet historique de cursus. Ainsi il pourra valider les compétences acquises, voire des domaines ou sous-domaines en adéquation avec celles attendues dans le référentiel et qui ne nécessiteront donc pas de suivre un parcours de formation complémentaire.

b. L'évaluation préalable des acquis

L'évaluateur réalise l'évaluation préalable des acquis qui permet de définir les acquis de la personne au regard du référentiel Socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Ainsi l'évaluateur mobilise tous les outils et toutes les modalités pédagogiques nécessaires au bon déroulement de l'évaluation. Celle-ci pourra être présentielle, distancielle, informatisée ou non sous condition qu'elle soit adaptée à la personne et justifiée (endurance, autonomie, capacité d'acquisition...)

Une attention particulière est portée à la qualité de la démarche, au caractère innovant, original et adapté des techniques, outils et modalités utilisées.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSPP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Livrable attendu

A l'issue de ces étapes, l'évaluation préalable des acquis de la personne au regard du référentiel du Socle permet de connaître :

- le niveau de la personne dans le référentiel selon les critères d'évaluation définis (note et/ou moyenne) au regard de la maille de restitution définie (domaine et/ou sous-domaine et/ou, critères d'évaluation) ;
- les connaissances et compétences acquises ;
- les domaines et sous domaines validés ;
- les connaissances et compétences non acquises justifiées par les écarts constatés entre le niveau évalué et le niveau attendu ;
- la préconisation d'un parcours de formation décliné en objectifs pédagogiques en lien avec les écarts constatés.

4.1.2. L'évaluation finale

L'évaluation finale ne pouvant dépasser 7 heures peut être scindée en deux temps dans le cas d'une demande de validation partielle des acquis des compétences nécessaires pour valider la certification.

L'évaluation finale a pour but d'attester de l'acquisition des compétences selon le niveau de restitution attendu au regard du référentiel Socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Elle porte exclusivement sur les domaines et sous-domaines pour lesquels l'évaluation préalable des acquis a mis en exergue des connaissances et compétences non acquises.

L'évaluateur aura connaissance de la validation des modules de formation au fur et à mesure de l'avancée dans le parcours.

Une attention particulière sera portée au niveau de restitution attendu, à l'adéquation au référentiel Socle, aux méthodes d'évaluation utilisées.

Livrable attendu

Le dossier d'évaluation finale précisant les résultats détaillés de la personne.

4.2 Habilitation des prestataires chargés de la formation

Opérationnalité

Les prestataires souhaitant être habilités pour la formation des candidats à la certification devront se positionner sur l'appel à propositions diffusé.

Cette consultation privilégie une diffusion au niveau régional, ceci pour garantir une qualité de service de proximité aux personnes. En effet, des relations de confiance et des partenariats forts existants déjà au niveau territorial, les équipes locales sont les plus à même de connaître et de répondre aux besoins et attentes des personnes mais aussi d'apprécier la qualité des prestations dispensées sur le territoire. Il est primordial de maintenir ces liens existants pour assurer l'adhésion générale et fiable dans le temps des bénéficiaires.

Une coordination nationale veille à l'harmonisation de l'appropriation de la démarche, des pratiques et de la communication diffusée pour garantir une homogénéité dans le déploiement.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Le prestataire doit expliquer la démarche envisagée (intégration, suivi, méthodologie, modularité, outils,...), l'adaptation des matériaux pédagogiques, son implantation territoriale, ses compétences thématiques.

Livrable attendu

Une réponse argumentée avec les pièces justificatives demandées dans l'appel à propositions reprenant notamment :

- la couverture géographique territoriale
- des références antérieures de l'organisme ou des intervenants mobilisés, d'actions sur la thématique
- des exemples de parcours de formation illustrés avec les outils et modalités pédagogiques préconisées
- les CV et statuts des formateurs
- les justificatifs de couverture des contenus pédagogiques avec le référentiel de certification.

La référence à des contenus pédagogiques et méthodologiques connus et reconnus sera appréciée.

Le parcours de formation

Le parcours de formation sera construit à partir des préconisations réalisées par l'évaluateur. Les contenus pédagogiques utilisés permettront l'acquisition du contenu du référentiel. La formation pourra être modularisée au regard des besoins identifiés pour valider le Socle.

Dans le cas d'une évaluation mettant en évidence l'acquisition par la personne d'une partie du socle, les modules seront définis selon les besoins de la personne. Le Socle devant être maîtrisé intégralement et non partiellement, la personne sera invitée à poursuivre son parcours de formation à la suite de l'évaluation afin de valider toutes les compétences nécessaires pour l'obtention de la certification, dans une période globale de 5 ans.

Le formateur est chargé du contrôle en cours de formation de l'acquisition des différents modules de formation. Il veillera à ce que l'apprentissage en formation permette une réelle progression des connaissances, des compétences, des habiletés, des attitudes. La mesure en continue des acquis par la formation s'effectuera par l'utilisation de tests ou d'examens.

Ce contrôle en cours de formation n'a pas vocation à se substituer à l'évaluation finale, il n'a pas de valeur certifiante, il permet d'apprécier la progression de la personne tout au long du parcours de formation.

Par ailleurs une évaluation des enseignements par les apprenants sera mise en place, considérant que pour qu'une formation soit efficace, celle-ci doit provoquer des réactions favorables de la part des personnes.

Une attention particulière sera portée aux modalités pédagogiques utilisées qui permettront le bon déroulement de la formation et l'adhésion de la personne. Le parcours est individualisé et adapté à la personne. Il respecte le rythme et la capacité d'acquisition de chacun.

Livrable attendu

- Le plan de formation validé avec le bénéficiaire précisant les modules de formation, la durée, les modalités pédagogiques, les modalités d'évaluation.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

4.3 Suivi et capitalisation

Tous les documents en lien avec le parcours de la personne dans le cadre de la certification seront capitalisés sur une **plateforme de suivi**. Elle nécessitera d'identifier un administrateur en charge de la cohérence du suivi et de la bonne appropriation par les différents acteurs, qui pourrait être un des organismes relais.

Cette plateforme serait dotée d'un espace pour chacune des parties prenantes :

➤ L'évaluateur

Il dépose les livrables attendus sur la plateforme (résultats des évaluations préalable des acquis et évaluations finales, préconisations de plan de formation)

Il a connaissance des modules validés en cours de formation.

➤ La personne

Il a accès à l'ensemble des documents liés à son parcours de certification - de l'évaluation aux contenus pédagogiques - et peut apprécier sa progression au cours de la formation.

➤ Le formateur

Il a accès aux livrables de l'évaluation préalable des acquis.

Il dépose l'ensemble des documents liés au parcours de formation.

Si le parcours nécessite plusieurs formateurs, chacun a accès au module de formation dont il assure l'animation. Il valide les modules de formation acquis par la personne.

➤ L'administrateur

Il est le garant de la cohérence du suivi et de la coordination des échanges entre les différents acteurs.

Il pourra également capitaliser des données statistiques dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue en particulier pour rendre compte aux commanditaires.

4.4 Certification

Les modalités de certification sont décrites dans le présent cahier des charges.

Le certificateur – CPNE et Coparef, par mandat du Copanef - organisera des jurys de validation composés de représentants d'employeurs et de représentants de salariés.

Il se réunit paritairment en tant que de besoin plusieurs fois par an pour examiner les dossiers admissibles des personnes.

Livrable attendu

Le gabarit créé par le Copanef sera électronique, fourni aux certificateurs et devra être exclusivement utilisé. Chaque certificateur pourra y voir accès, le télécharger pour le remplir informatiquement.

4.5 Confidentialité

La certification Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles mobilise des organismes prestataires sélectionnés, et plus particulièrement du personnel désigné et habilité pour intervenir sur l'évaluation et/ou la formation.

Les outils, supports, réalisations, informations relatives à la démarche, sont couverts par l'obligation de confidentialité absolue à laquelle les prestataires souscrivent par le biais d'une convention cadre. Ils s'engagent à la faire respecter par leurs salariés, préposés et subrogés.

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Les organismes prestataires s'engagent à respecter leurs obligations légales au regard :

- du traitement des informations nominatives qu'ils auront à gérer,
- de la déclaration des fichiers numériques,
- de la désignation d'un correspondant informatique et liberté.

Ils sont également tenus à une absolue discrétion sur les méthodes, outils mobilisés, et tiennent pour confidentielles toutes les informations échangées dans le cadre de la démarche de certification Socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les acteurs intervenants s'engagent à ne pas fournir, vendre, transférer, publier, céder, communiquer, divulguer ou mettre à disposition d'une façon quelconque les informations individuelles recueillies auprès des bénéficiaires tout au long de la démarche.

Toutefois, les commanditaires pourront analyser les données consolidées, anonymisées, recueillies dans le cadre de la certification.

Par ailleurs, les commanditaires se réservent la possibilité d'avoir recours à des témoignages de bénéficiaires pour sa communication sur la démarche. Ceci se fera toujours avec l'autorisation expresse de l'intéressé.

5. MODALITES FINANCIERES

Le Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles est éligible au Compte Personnel de Formation et à la Période de Professionnalisation.

Selon les cas, il peut également faire l'objet de financement de diverses natures : plan de formation de l'entreprise, conseils régionaux...

La prise en charge couvre les frais liés à l'évaluation et au parcours de formation nécessaire et à la certification.

La prise en charge financière est un levier important pour les personnes. Il est ainsi préconisé aux différents acteurs de déterminer les conditions de prise en charge totale des coûts engagés dans ce cadre.

Des critères de prise en charge doivent être définis ; pour l'évaluation, un principe de forfaitisation est recommandé.

6. CALENDRIER

➤ **Cadrement de la mise en œuvre opérationnelle**

Rédaction du cahier des charges et des appels à propositions des acteurs de la mise en œuvre, en avril 2015

➤ **Appel à propositions : « Evaluation des personnes »**

Il est envisageable de le diffuser et de collecter les réponses entre la fin du mois d'avril 2015 et le mois de mai

➤ **Appel à propositions « Formation des personnes »**

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Adresse postale : FPSPP 11, rue Scribe 75009 Paris

secretariat@copanef.fr

www.copanef.fr

Il est envisageable de le diffuser et de collecter les réponses entre la fin du mois d'avril 2015 et le mois de mai

➤ **Modalités de suivi**

D'une part, chaque Coparef et CPNE devra avoir déterminé ses modalités de suivi et de mise en œuvre, en s'appuyant, en tant que de besoin, sur un organisme relais.

D'autre part, parallèlement, au niveau du Copanef, devra être mise en place une plateforme pouvant intégrer l'ensemble des résultats.

Objectif : fin premier semestre.

➤ **Déploiement**

Le déploiement est envisagé dès que la mise en œuvre aura été organisée avec les acteurs chargés de réaliser les évaluations et les formations pour le compte des commanditaires.

➤ **Premières délivrances des certifications**

Elles peuvent intervenir dès l'opérationnalité de la démarche pour les personnes validant directement les compétences et les connaissances du Socle, soit dès le second semestre 2015.

COPANEF

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

APPEL A PROPOSITIONS

21

Le présent appel à projets vise à favoriser, au sein des branches professionnelles et de l'interprofessionnel, la mise en place de la certification « Socle de connaissances et de compétences » sur la base de méthodologies rigoureuses en sélectionnant les prestataires chargés de l'évaluation et de la formation des candidats.

A ce titre, les organismes se positionnant, préciseront explicitement le périmètre de leur candidature.

Toutes les informations relatives aux contenus, attentes, rôles, livrables et critères de sélection sont répertoriés dans le cahier des charges Socle de connaissances et de compétences disponible sur le site Internet du Copanef.

- **Le présent Appel à propositions est ouvert sur le site www.copanef.fr à partir du 22 avril 2015.**
- **Pour les premières auditions qui auront lieu le 07 mai 2015, les réponses sont attendues avant le 30 avril 2015.**
- **L'appel à propositions est ouvert jusqu'au 29 mai 2015 inclus**

**A l'attention du président du COPANEF
par un envoi électronique à l'adresse suivante :**

secretariat@copanef.fr

COPANEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
Adresse postale : FPSP 11, rue Scribe 75009 Paris
secretariat@copanef.fr www.copanef.fr