INFORMATIONS SUR LE DISPOSITIF DE CERTIFICATION

Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Afpa



La certification

Afpa

Le contexte de création et de mise en œuvre

La loi Rebsamen du 17 août 2015 indique :

- **d'établir une liste des compétences correspondantes à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ;**
- **d'intégrer ces compétences dans une certification inscrite auprès de la CNCP ;**
- **d'enregistrer cette certification en blocs de compétences permettant d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis , débouchant le cas échéant, sur l'obtention d'une autre certification.**

Reconnaitre les compétences mises en œuvre dans les mandats pour favoriser l'employabilité et la reconversion professionnelle des élus, est un enjeu important dans le contexte de la mise en place du CSE. Selon les confédérations syndicales, ce sont plusieurs milliers d'élus qui vont sortir de leurs mandats et pour lesquels il sera nécessaire de favoriser une transition professionnelle.

La finalité:
quels sont les objectifs recherchés ?



Valoriser les compétences avec une certification garantie par le Ministère du Travail

Valider les compétences avec une certification reconnue

- Garantir la pleine acquisition des compétences déclarées
- Chaque CCP inscrit au répertoire spécifique permettra une reconnaissance avec un CCP d'un Titre Professionnel

Réaliser un projet de transition professionnelle ou répondre à un besoin de reconversion

S'appuyer sur des compétences acquises au cours du mandat pour réaliser un projet professionnel

- Permettre le transfert de compétences acquises dans un mandat vers un domaine professionnel
- Favoriser une évolution professionnelle
- Reconnaitre une qualification
- Faciliter la transition vers un nouveau métier

Favoriser une demande de VAE ou accéder à une formation avec un parcours réduit

Utiliser cette certification pour obtenir une autre certification

- Renforcer une demande de recevabilité de VAE en valorisant des acquis à l'aide d'une certification reconnue
- Permettre des dispenses pour réduire un parcours de formation certifiant

Afpa

Les Certificats de Compétences Professionnels Transférables (CCPT) proposés en équivalence avec des CCP de TP du ministère du Travail

CERTIFICATION Relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical	**TITRE PROFESSIONNEL** **du Ministère de l'emploi**
CCPT « Encadrement et animation d'équipe »	**CCP « Animer une équipe »** **TP Responsable de petite et moyenne structure (niveau III)**
CCPT « Gestion et traitement de l'information »	**CCP « Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information »** **TP Assistant de direction - (niveau III)**
CCPT « Assistance dans la prise en charge d'un projet »	**CCP « Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet »** **TP Assistant de direction - (niveau III)**
CCPT « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale »	**CCP « Assurer un service de médiation sociale »** **TP Médiateur social accès aux droits et services (niveau IV)**
CCPT « Prospection et négociation commerciale »	**CCP « Prospecter, présenter et négocier une solution technique »** **TP Négociateur technico-commercial (niveau III)**
CCPT « Suivi de dossier social d'entreprise »	**CCP « Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise »** **TP Gestionnaire de paie (niveau III)**

Afpa



Les modalités de l'évaluation

Trois temps d'évaluation du jury

1. Etude pendant 1 heure du dossier de productions rédigé par le candidat en amont de la session d'examen et formulation des premières questions

2. Pour chaque production, analyse de l'exposé oral que fait le candidat pendant 10 min et formulation de questions complémentaires

3. Pour chaque production, questionnement du candidat pendant 15 à 20 min selon la production

Le temps d'épreuve du candidat devant le jury est de 1h15 *(exposés oraux et questionnements sur 3 productions)*

Le temps total d'évaluation du jury est de 2h15 par candidat

Afpa

Trois temps d'épreuve d'examen du candidat

1 En amont de la session le candidat rédige un dossier de productions

***Ce dossier contient 2 à 3 productions** en fonction du nombre de compétences.*
Chaque production comprend 3 chapitres :

- *le 1ER chapitre expose une situation représentative de l'expérience du candidat ;*
- *le 2eme chapitre expose l'analyse que le candidat fait entre son expérience ;*
- *le 3eme chapitre expose un argumentaire du candidat sur sa capacité à transférer ses acquis vers les compétences du CCP transférable.*

2 Au cours de la session le candidat présente oralement chaque production au jury

- *Le candidat présente au jury l'analyse de sa production écrite et expose tout point qu'il juge pertinent pour donner un éclairage complémentaire celle-ci.*

3 Au cours de la session le candidat est questionné par le jury sur chaque production

- *Le candidat argumente en quoi ses acquis lui permettront de transférer ses compétences dans une sphère professionnelle.*



Le jury

La composition du jury

Le jury est composé d'un binôme évaluateur

- Un professionnel du métier visé qui peut être déjà habilité sur un jury du titre professionnel mis en reconnaissance .
- Un membre d'une organisation syndicale ayant au moins l'expérience d'un mandat *(il est préconisé aux organisations syndicales de proposer des mandatés disposant d'une forte expérience).*

Ce qui est demandé au jury

Evaluer la capacité du candidat à transférer des compétences

- Formuler à travers l'étude du dossier de productions et l'analyse de la présentation orale un questionnement approprié permettant de juger les acquis du candidat .
- Evaluer à travers le questionnement, les capacités du candidat à transférer les compétences acquises au cours de son mandat dans le domaine professionnel visé par la certification.



L’ accompagnement des candidats

Qu'est ce qui est fait pour préparer les candidats à la certification ?



3 *Grandes étapes d'accompagnement*

Le positionnement sur un CCPT en fonction du projet

Réalisé avec un conseiller de l'Afpa qui connait les métiers visés par les CCPT et qui aide à prendre une décision

L'accompagnement à la préparation du dossier de productions servant à l'évaluation

Réalisé en ateliers collectifs avec un conseiller référent spécialiste de l'accompagnement à la rédaction de ce type de dossier

La préparation de l'entretien de questionnement avec le jury

Réalisé en ateliers collectifs ou en individuel pour aider à construire un argumentaire

Afpa

Aider à choisir un ou deux CCPT pour viser un titre professionnel



Le positionnement sur un CCPT en fonction de votre projet

Objectif : vérifier la faisabilité d'obtention du CCPT visé

- **Evaluer avec chaque candidat la pertinence du CCPT visé au regard de son expérience et de son projet de transition professionnel**
- **Mesurer les écarts entre les attendus du CCPT et les compétences acquises lors du mandat**
- **Considérer avec chaque candidat, comment combler les écarts constatés et se préparer au mieux pour réussir l'évaluation**

Afpa

Guider la rédaction du dossier de productions et la formulation des argumentaires

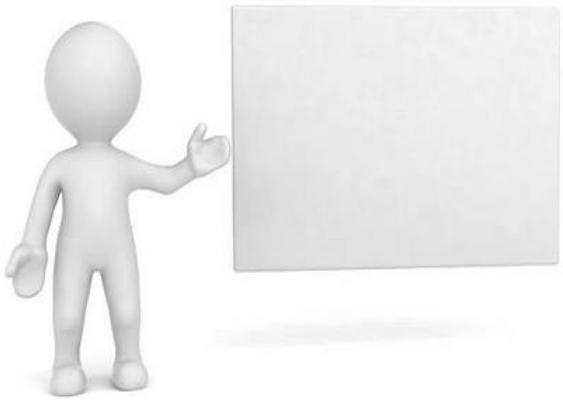


L'accompagnement à la rédaction du dossier de productions

Objectif : aider à analyser l' expérience, à décrire les activités, à construire les argumentaires ; aider à :

- **Formuler, montrer des cheminements possibles, fournir des indices et des repères, indiquer les obstacles éventuels …**
- **Analyser les spécificités des situations de mises en œuvre rencontrées dans l'activité de mandaté, examiner précisément ce qui a été fait**
- **Faire le lien avec les activités professionnelles du métier visé, se projeter**
- **Prendre de la distance par rapport aux différentes expériences et structurer, organiser sa pensée,.**

Aider à la présentation des acquis et à l'argumentation sur les capacités à transférer des compétences

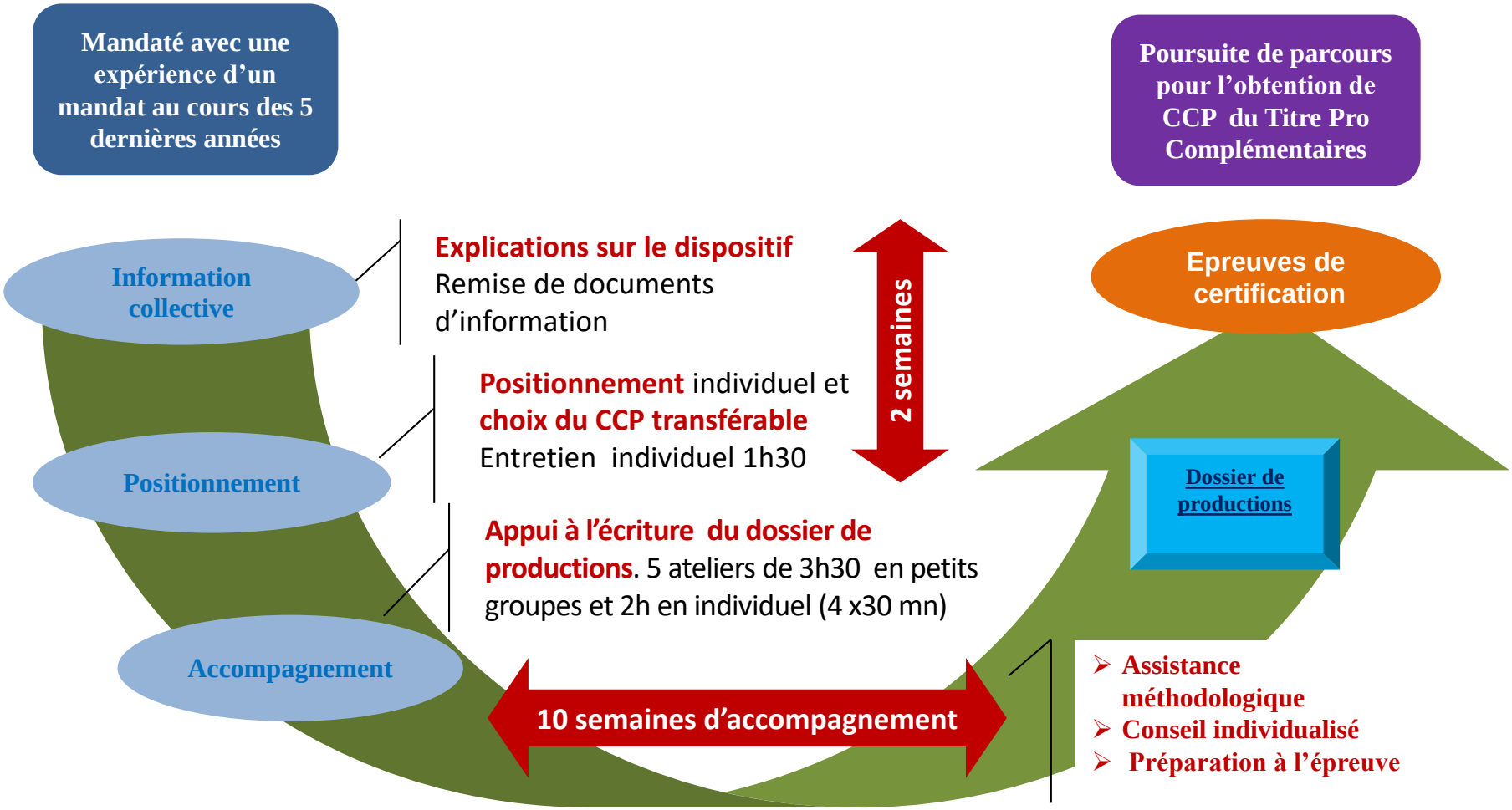


La préparation de l'entretien de questionnement avec le jury

Objectif : permettre un entraînement à la présentation orale et à l'argumentation des éléments constitutifs du dossier de productions

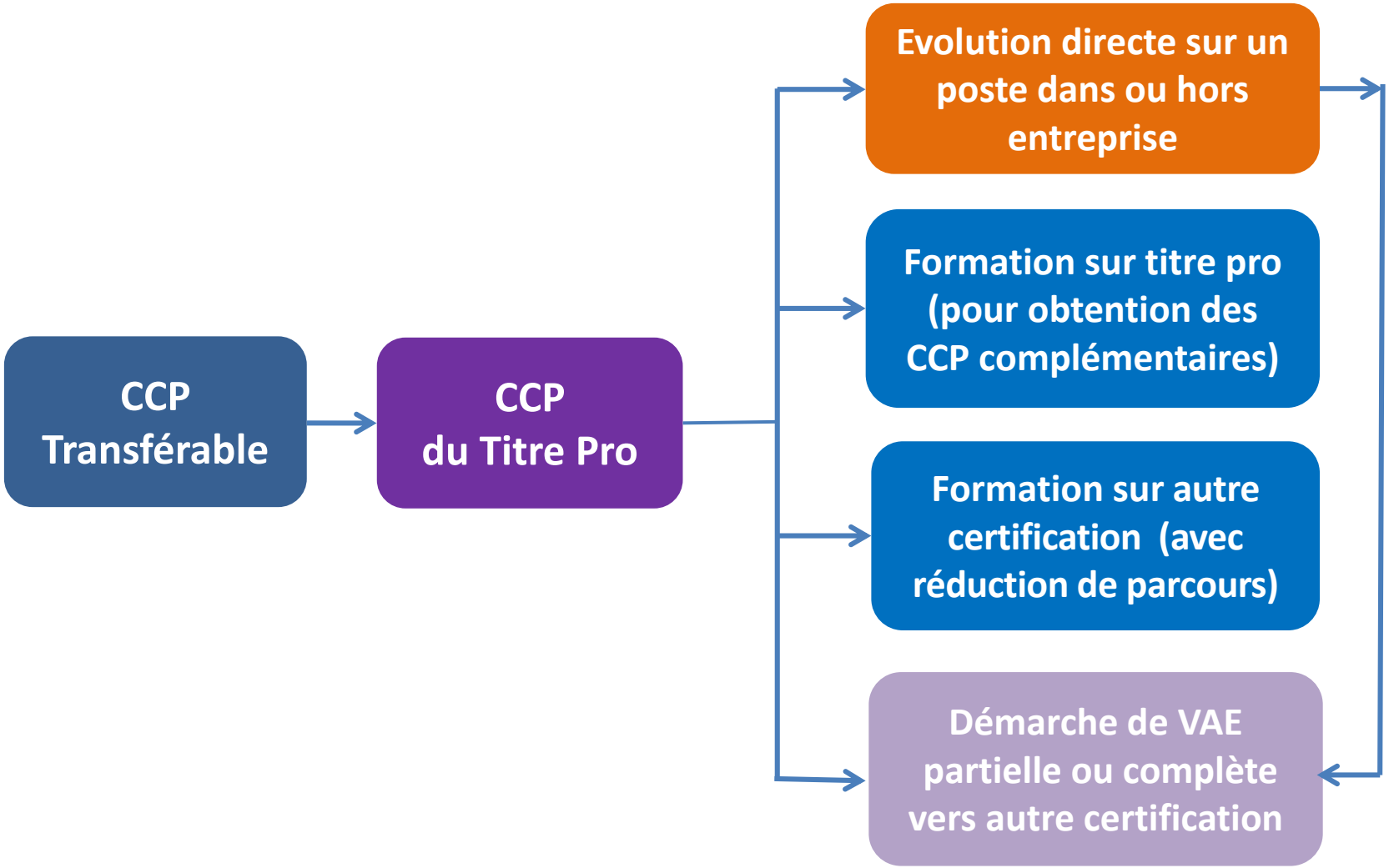
- **Préparation des réponses aux questionnements du jury en argumentant sur les compétences acquises**
- **Démonstration de sa capacité à transférer ses compétences acquises vers les situations professionnelles du métier visé**
- **Elargissement de la réflexion sur le métier visé et ses conditions d'exercice, sur la connaissance du secteur professionnel**
- **…**

Un premier parcours des candidats sur 12 semaines



Afpa

Les suites de parcours possibles



Afpa

Une page d'information dédiée sur le site du Ministère du travail



https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/certification-mandates



Des questionnements au moment de la conception

Afpa

Quelques questions essentielles

1. *L'activité militante peut-elle se formaliser dans un référentiel de compétences professionnelles ? Si oui avec quelles limites ?*

2. *Sur quelle conception se fonder pour définir une compétence transférable ?*

3. *Le transfert des compétences peut il être anticipé à partir de l'analyse des référentiels ? Si oui dans quelles conditions ?*

4. *Comment analyser et valider les potentialités de transférer des compétences, de situations non professionnelles vers des situations professionnelles ?*

5. *En dernier ressort qu'est ce qui fait que certaines personnes transfèrent leurs compétences et d'autres rencontrent plus de difficultés ?*

Afpa

1 *Des référentiels pour formaliser l'activité syndicale ?*

- *L'activité syndicale n'est pas un métier mais un engagement à défendre des causes. Elles s'exerce dans un cadre complexe avec des environnements très variés.*

- *Un mandaté gère des dilemmes à travers son activité qui induisent des potentialités, des capacités, difficiles à formaliser dans un référentiel de compétences ou de certification professionnelle.*

- *La finalité d'un référentiel de compétences professionnelles est de disposer d'une référence partagée tributaire des usages que l'on en fait dans un métier, une fonction, un secteur professionnel. Le rapprochement des capacités, aptitudes, potentialités développées dans l'activité syndicale génère donc des écarts.*

2 *Le choix d'une définition de la compétence transférable*

- *Les compétences transférables sont des compétences attachées à une situation professionnelle donnée mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel.*

- *Elles peuvent comprendre des compétences acquises dans des activités professionnelles ou en dehors des activités professionnelles.*

- *Une compétence transférable n'est pas une compétence transversale en ce sens qu'elle n'est partagée que par un ensemble réduit de métiers.*

3 *Transfert de compétences et analyse de référentiel*

- *Les constats doivent être établis à partir de l'analyse de l'activité qui va au delà du travail prescrit dans les référentiels.*

- *Les référentiels établis doivent permettre de repérer à partir des situations de références rencontrées dans les deux environnements (mandaté et professionnel), d'une part les compétences qui peuvent être rapprochées et d'autre part, les écarts existants.*

4 *Comment valider une capacité à transférer ?*

- *Pour qu'il y ait évaluation du transfert (plus précisément anticipation sur les capacités à transférer), d'une situation à une autre, il doit y avoir de la part de la personne qui doit transférer et de celle qui évalue ce transfert, une analyse précise des deux situations.*

- *Cette analyse réclame une confrontation directe entre les expériences vécues dans les deux situations (confrontation qui n'est pas modélisable).*

5 *Qu'est ce qui fait la réussite du transfert ?*

- *Ce sont les individus qui sont à l'initiative du transfert : Il est important de dépasser le seul cadre du référentiel. Pour qu'un encrage vers les situations objets du transfert se réalise, il faut partir de la personne avec toutes ses potentialités.*

- *Le projet personnel, professionnel qui permet à la personne de réinvestir ses capacités, ses potentialités acquises dans un mandat vers un domaine professionnel est donc essentiel.*



Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes