Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Ministère de la Santé et des Sports

Rapport Mars 2010

Les CQP de la branche sport :

Analyse diagnostique
Et Propositions

Rapport adopté par la branche professionnelle
en séance plénière de la CPNEF Sport décembre 2011.

Laurence BOYER COLLAS
Chargée de missions ONMAS

Jean-Louis GOUJU
Secrétaire général de l'ONMAS

SOMMAIRE

Introduction

I. LES DIFFERENTES ETAPES DE CE TRAVAIL 4

II. DIAGNOSTIC DE SITUATION 6

A. UNE MULTIPLICITE DE PARAMETRES HETEROGENES OU CONTRADICTOIRES.... 6

1. Les appellations 6

2. Le niveau d'autonomie 6

3. Prérogatives, conditions et limites d'exercice 7

4. Le maintien et l'articulation des brevets fédéraux à la création du CQP . 8

5. Une conception fondée sur la certification et non la qualification 8

6. Les exigences techniques préalables. 9

7. Le statut de la formation et du candidat CQP 10

8. Les conditions de VAE 11

9. Les organismes de formation 11

10. L'organisation et les procédures des jurys (Evaluation et délibération) 12

11. Le recyclage 12

12. La mise en place de passerelles et d'allègement avec les certifications d'Etat 12

13. Les modalités de suivi des certifiés 13

B. DES OBSTACLES A LA PROCEDURE DE CREATION 13

1. Formalisation des qualifications professionnelles 13

2. Un manque de ressources humaines dédiées 14

3. Une multiplicité d'étapes évaluatives et non coordonnées 14

C. UNE ADEQUATION A DES BESOINS PROFESSIONNELS 15

D. UN CONTEXTE DE PREVENTION DES ACTEURS 15

III. PROPOSITIONS. 16

A. DEMARCHE THEORIQUE D'ELABORATION DES CQP 16

1. Caractériser les besoins et la situation professionnelle spécifiques 17

2. Structurer les réponses en formats de postes de travail 18

3. Décliner les postes en activités et compétences clés 18

4. Se servir des travaux et outils européens 18

B. DES POSITIONNEMENTS SPECIFIQUES AUX CQP DE LA BRANCHE SPORT 20

1. Spécificité du secteur du sport : la transition 20

2. La question du métier de référence en face à face pédagogique 20

3. La question de l'emploi. 21

4. La question de la qualification 22

5. La question de la certification et de la validation 22

a) Apprentissage formel 22

b) Apprentissage informel 22

c) Apprentissage non formel 23

6. La notion d'effort de formation 23

7. Des formats de postes de travail 24

C. DES OUTILS SPECIFIQUES AUX CQP DE LA BRANCHE SPORT 26

1. Des outils génériques d'aide à la conception et à l'évaluation 26

a) Typologie de postes de travail 26
b) Description des missions de chacun des postes types de travail 26
c) Analyse des activités clés correspondant aux missions du poste. 28
2. Le référentiel de compétences. 33
3. Des blocs de compétences à leur mobilité 34
4. La méthodologie spécifique de certification 36
5. L'inscription d'un CQP dans une démarche de formation tout au long de la vie 38
D. UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE CREATION ET DE RENOUVELLEMENT DES CQP. 40
E. DES OUTILS COMPLEMENTAIRES 42
1. Tableau d'analyse des dispositifs de formation 42
2. Tableau d'analyse de l'emploi 42
3. Tableau de situation du CQP vis à vis des autres certifications 42
4. Grille de référence pour les garanties de sécurité des pratiquants et des tiers 43

IV. SYNTHESE CONCLUSION 46

V. ANNEXES 48

ONMAS

Introduction

Dans le cadre des travaux de préfiguration du GIP OFEMAS (observatoire des formations, de l'emploi et des métiers de l'animation et du sport), et suite à l'accord signé entre les partenaires sociaux et le CNOSF et l'appui du secrétariat des sports, nous avons été saisis au mois de septembre 2009 d'une étude diagnostique et prospective des CQP sport. Cette étude est motivée par la volonté de trouver les voies et moyens de développer la possibilité de création de CQP comme réponse adaptée aux besoins spécifiques du secteur, particulièrement fédéral. Elle a été réalisée par la structure actuelle de l'ONMAS, c'est-à-dire avec les ressources humaines et financières et sous la responsabilité des ministères de tutelle (Ministère de la santé et des sports et ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche).

Moins d'une année après la validation des recommandations du rapport du cabinet ESSKA, certains éléments nouveaux sont venus renforcer cette problématique de développement des CQP. Ils relèvent en premier lieu des différentes actions ou positions du mouvement sportif depuis 2008. Les motions votées en assemblée générale du CNOSF de mai 2008 et les propositions du groupe Urgence formation comportaient l'idée d'une autre place et responsabilité du mouvement sportif dans les formations et certifications aux métiers de l'encadrement sportif. Les difficultés rencontrées par les fédérations sportives lors de la création de CQP ont ainsi généré des débats sur le maintien de l'opportunité d'usage d'un outil qui n'était mis en œuvre que trop difficilement. La voie des titres à finalité professionnelle fut notamment évoquée.

La problématique des CQP était ainsi à ré-analyser non pas seulement du point de vue des paramètres énoncés dans les rapports précédents, mais surtout en tant qu'outil possible pour répondre à des besoins du mouvement sportif perçus de façon plus accrue et avec une urgence plus importante de mise en oeuvre. La conclusion d'un accord politique entre le CNOSF et les partenaires sociaux (nov 2009) vient en aboutissement de cette évolution et justifie une réflexion en partie renouvelée sur cette problématique.

Ce document n'est qu'une synthèse des aspects essentiels de notre diagnostic et de nos propositions. Nous avons en effet estimé que beaucoup d'aspects historiques et réglementaires n'étaient pas à réexposer dans la mesure où certains travaux récents (rapport ESSKA par exemple) les décrivaient fort bien. Par contre, nous avons mené un travail conforme à notre positionnement et à nos méthodologies, partant des données les plus actuelles et surtout construit sur le principe de l'observation participante. Ceci consiste notamment à s'immerger dans l'ensemble des travaux menés au sein de différentes instances et avec leur accord, pour mieux comprendre quels sont les paramètres clés de cette problématique ainsi que les pistes possibles. Nos résultats ne sont ainsi que des hypothèses de travail poussées jusqu'à des analyses de réception par les acteurs et de validité. Chaque acteur ou instance décisionnelle pourra s'approprier ce travail s'il le souhaite.

I. Les différentes étapes de ce travail

Nous sommes partis d'une démarche d'information et de collecte des données nous permettant de comprendre successivement ce que sont les CQP sur un plan générique (recherche interne ONMAS), sur la façon dont la branche sport s'en est emparée (compte rendus de la sous commission CQP, notes d'opportunités) sur les problèmes posés ainsi que les recommandations effectuées (rapport ESSKA, 2008).

Notre seconde étape fut consacrée à l'analyse des projets de création de CQP, note d'opportunités, plans de formations…) ainsi que tous les documents accessibles auprès des fédérations ayant créé des CQP (cf liste en annexe)

La troisième étape fut consacrée à **l'observation participante** (liste des participations et entretiens en annexe). Grâce à une forte volonté de collaboration du CNOSF, nous avons participé à plusieurs entretiens menés avec les responsables des fédérations porteuses de projets en phase de création et de renouvellement (Fédérations françaises, de ski nautique, de motonautique, de squash, roller skating, hockey sur glace, EPGV, EPPMM, Basket-ball). Cette phase a été complétée par une étude de cas qui a été choisie en accord avec les partenaires sociaux (binôme instructeur). Il s'agit du renouvellement du CQP Savate, que nous avons suivi précisément dans ses différentes étapes actuelles.

Nous avons ensuite procédé à une synthèse de tous ces éléments avec l'ambition d'apporter une contribution aux travaux de relance engagés par les acteurs. Nous avons donc réalisé quelques projections qui à ce stade n'ont qu'une valeur interne à notre structure, mais qui reprennent les démarches d'analyse qui sont actuellement développées, y compris au plan européen, dans une perspective de lisibilité et de compréhension du dispositif et de son intégration dans un ensemble plus vaste que celui des CQP.

Nous souhaitons insister sur le format de nos propositions. En effet, nous avons combiné différentes méthodologies, mais nos propositions n'ont pas une vocation de mise en œuvre directe. Ils visent beaucoup plus l'établissement de formats- cadres, de prototypes de référentiels ou encore d'exemples de traitement. Nous espérons par là fournir des outils de compréhension et de travail pour les débats et les accords entre les différents acteurs et de facilitation pour les travaux de création des CQP.

La dernière étape de cette démarche a été la rencontre avec les acteurs, futurs acteurs ou décideurs de la branche, de façon à mesurer la réception de différentes propositions, ajustées ou corrigées selon les différents moments de rencontre.

II. Diagnostic de situation

Ce diagnostic est organisé selon les questions que se posent les acteurs. Il ne vise donc pas l'exhaustivité mais l'adéquation à des questionnements très actuels et devant déboucher le plus rapidement possible sur des hypothèses d'action.

A. Une multiplicité de paramètres hétérogènes ou contradictoires….

Le premier constat tient à l'extrême hétérogénéité des CQP habilités. Les CQP sport se caractérisent par un ensemble de paramètres sur lesquels les acteurs des projets de création (fédération, branche, Etat pour la sécurité) ont été amenés au fur et à mesure à se positionner et à faire des choix déterminants (prérogatives, compétences attendues, appellations…). Ces choix se traduisent par une variété de situations qui peut poser problème dans la construction, l'instruction et la validation des projets. Cette hétérogénéité participe au sentiment d'absence de définition de ce qu'est « un CQP au sein de la branche sport ».

L'identification de ces paramètres s'appuie essentiellement sur l'analyse comparée des dossiers de CQP et la rencontre avec différents porteurs de projets. (un tableau comparatif de ces paramètres est en usage à l'ONMAS)

1. Les appellations

Cette question renvoie à la façon dont est nommé le CQP. L'analyse montre qu'il s'est agit à plusieurs reprise de s'assurer d'une non concurrence avec les certifications d'Etat. Des choix ont donc été faits privilégiant des appellations consensuelles au détriment parfois de la réalité des usages de terrain voire du périmètre d'activité visé par le CQP.

Les appellations utilisées sont les suivantes :

- **Animateur** de loisirs sportifs, d'activités gymniques, de tir à l'arc, de Savate : sur ces 4 CQP nous avons au regard du référentiel d'activité, des profils différents d'initiateur, de moniteur et d'animateur. Cette appellation d'animateur renvoie pourtant directement au BPJEPS.
- **Assistant moniteur/instructeur** de tennis, voile, motonautique, char à voile, arts martiaux : cette appellation intègre la question de l'autonomie. Cela renvoie au métier de moniteur ou éducateur utilisé couramment pour le BEES 1 mais sans autonomie.
- **Technicien sportif** régional de basket : il s'agit d'un entraîneur aux conditions d'exercice bien définies et évoque ainsi l'intitulé également utilisé pour le DE JEPS,
- Le terme **d'éducateur** (grimpe d'arbres) qui fait référence au métier de moniteur en autonomie.
- Enfin des profils plus techniques de **pisteur** (VTT) et de **guide** (VTM Quad) sont également employés sur des activités ne relevant pas du face à face pédagogique.

2. Le niveau d'autonomie

Il semble que ce point soit l'un des points majeurs de l'évolution des décisions au fil des créations de CQP. Tous les CQP créés voient leurs titulaires exercer en autonomie à l'exception des « assistants-moniteurs » qui exercent sous la supervision d'un diplômé de niveau IV.

Ce paramètre est complexe à appréhender car il peut faire référence à deux notions distinctes, d'une part la responsabilité du CQP ou de son superviseur en cas d'accident et d'autre part les conditions d'exercice du professionnel : seul, en présence physique d'un niveau IV, sous la seule coordination pédagogique d'un niveau IV, qui est lui-même salarié ou non de la structure, membre ou non de la structure. C'est un paramètre très sensible et peu lisible qui explique la variété des positions des acteurs et les débats qui s'en suivent.

3. Prérogatives, conditions et limites d'exercice

Le diagnostic de situation mené sur les CQP créés ou en cours de création a soulevé la question de la définition même des termes de « conditions, prérogatives et limites d'exercice » et de leur usage en fonction des différents acteurs qui y font référence.

La création d'un CQP passe par une phase de rédaction de son « règlement et de ses annexes » qui permet de décrire la certification au regard de la situation professionnelle visée et d'en fixer les modalités d'obtention. Il constitue donc la base de rédaction et de définition de l'exercice professionnel.

D'une part, les prérogatives d'exercice de chaque CQP sont définies par un avenant à la CCNS au regard de la classification (et donc de la rémunération). Ceci fait l'objet d'un arrêté du ministre du travail.

D'autre part, les conditions d'exercice sont définies par un arrêté modificatif de l'annexe II-1 du code du sport au regard des compétences en matière de sécurité.

Lorsque le contenu de ces deux textes n'est pas le même, sachant que le vocabulaire employé peut différer et que la portée juridique des deux textes n'est pas de même nature, cela peut poser des problèmes en cas de litige et ne contribue pas à une bonne lisibilité du CQP.

Par ailleurs, le classement des CQP à la CCNS va du groupe 2 (Assistant moniteur voile) à 4 (Assistant professeur d'arts martiaux) mais l'essentiel des CQP est classé au groupe 3 sachant que certains montent d'un groupe lorsqu'ils dépassent ou sortent des limites d'exercice indiquées à l'avenant (Tennis, voile, motonautique).

Enfin, certains CQP sont limités au regard des critères suivants :

- périodes scolaires ou non,
- volume horaire de travail
- exclusion de certains territoires,
- exclusion de certains publics,
- exclusion de modalités ou de niveau d'intervention (cours individuels ou collectifs, initiation, niveau fédéral des pratiquants, force du vent…),
- temps scolaire contraint ou non,
- nombre limité de pratiquants ou d'équipes à encadrer,
- caractère secondaire de l'activité,
- taille des structures…

Cette tendance de limitation de l'exercice professionnel du CQP par crainte d'un usage excessif des CQP par les structures employeurs au détriment d'autres certifications, est un des facteurs de la difficulté de sa création. Le périmètre de certains CQP finissant par en rendre son usage très limité au regard des besoins identifiés.

4. Le maintien et l'articulation des brevets fédéraux à la création du CQP

Le CQP s'appuie le plus souvent sur la préexistence de brevets fédéraux (BF). La question se pose de l'articulation BF et CQP et du maintien du (ou des) BF. Le CQP répond à un besoin de professionnalisation et vise notamment à développer l'emploi salarié et à diminuer l'encadrement « indemnisé » voire dissimulé. Cependant l'encadrement bénévole reste une contribution déterminante pour la vie des clubs et certaines fédérations privilégient le maintien des brevets fédéraux avec une possibilité de glissement facilité vers le CQP. Certains fusionnent BF et CQP tant au niveau des contenus et modalités de certification que de l'effort de formation. En d'autres termes, la confusion entre un CQP obtenu par quelqu'un qui en fait un usage de BF, c'est-à-dire à titre de bénévole, et un CQP « de salarié » introduit un biais très important, y compris dans le calcul des effectifs et des emplois.

5. Une conception fondée sur la certification et non la qualification

L'ensemble des analyses entendues lors de cette étude laisse à penser que le dispositif du CQP est appréhendé en tant que métier. Ceci amène de nombreuses difficultés, voire des obstacles. Les CQP répondent en effet à des besoins très précis de qualification immédiatement opérationnelle. Ils ne peuvent être conçus comme des certifications validatrices d'un parcours formel de formation, débouchant sur un métier à part entière.
L'une des conséquences de ce positionnement est la concurrence avec les certifications d'Etat. En effet, l'analyse de certains d'entre eux montre une concurrence possible avec des certifications d'Etat, en contradiction avec la déclaration du 15 avril 2005.

Nous avons analysé ce positionnement. L'hypothèse est que la confrontation avec les besoins engendrés dans les situations concrètes et spécifiques repose des questions de qualification et non de diplômes. En d'autres termes, les réflexions liées aux CQP ne répondent plus seulement à l'absence d'un diplôme d'Etat, mais au sentiment d'une absence de réponse aux besoins d'un secteur ou d'une fédération, qu'il existe un diplôme d'Etat ou pas sur ce secteur.

Si nous confirmons l'absolue nécessité d'une cohérence de l'offre de certification et de formation aux métiers de la branche, il semble que la question d'exclusivité n'est peut être pas bien positionnée quand elle ne traite que des certifications ou des métiers. Nous confirmons ici certaines conclusions du rapport ESSKA. Il semble que la cohérence nécessaire (et donc les articulations possibles) ait à s'explorer et se traiter sur des paramètres plus étroits et plus fins, tels que les qualifications ou les contextes spécifiques. Ceci est confirmé à la fois dans les différents paramètres pris en compte dans les déclarations ou accords pour traiter des définitions de CQP, mais aussi au sein des entretiens réalisés avec les acteurs.

6. Les exigences techniques préalables.

Cette question porte essentiellement sur la pertinence d'exiger à l'entrée en formation ou à la certification des niveaux techniques attestés par la fédération.

Historiquement les premiers CQP créés mentionnaient des pré-requis du type AFPS/PSC1, nombre d'années de pratique dans l'activité, nombre d'années d'encadrement dans l'activité, niveau technique sportif minimum attesté ou non par la possession d'un grade technique fédéral minimum, âge minimum de 18 ans.

La diversité de ce qui est considéré comme pré-requis introduit des diversités de conception. En effet, si le CQP peut être considéré comme une forme de reconnaissance de qualification professionnelle, il serait logique que les pré- requis soient réellement en relation avec les domaines de compétences exigées.

Deux approches ont été identifiées au cours du travail de diagnostic :

- soit l'on considère que le fait de posséder un grade fédéral/un niveau de compétition, une antériorité dans l'encadrement ou la pratique… n'est pas un pré-requis mais qu'il permet de valider automatiquement la compétence correspondante attendue dans le référentiel. Si le candidat ne le possède pas on met en place des tests en référence au niveau initial exigé (par le grade fédéral, le classement…) pour vérifier le niveau du candidat et lui valider ou pas la compétence.

- Soit l'on considère que les exigences citées précédemment sont un préalable à la formation ou à la certification, et seuls les candidats titulaires de ces exigences peuvent entrer en formation ou se présenter à la certification. Cette vision fait référence à un CQP très ancré dans la logique de reconnaissance de compétences existantes préalablement, liées en grande partie à l'histoire dans la pratique, dans l'encadrement bénévole…. Cette conception se base sur l'idée d'un CQP au faible effort de formation dans lequel on apporte le complément de compétences dont doit disposer le professionnel pour exercer au regard des activités à mener. Elle pose également la question de l'intégration de candidats qui ne seraient pas passés par la voie fédérale et qui pour autant disposeraient du niveau requis. Afin d'éviter ce blocage, des tests sont proposés avant l'accès à la formation au regard du niveau attendu (référence au niveau fédéral par exemple).

Nous constatons que cela présente des dérives possibles. Les exigences préalables à l'entrée peuvent masquer des formes de préférence ou bien de réduction très importante de l'effort de qualification. Mais elles peuvent aussi servir d'obstacles quand les compétences sont présentes, mais non attestées ou alors sous des formes ou par des institutions différentes.

Par ailleurs, certaines confusions entre des niveaux de pratiquants et des compétences d'intervenants subsistent parfois dans les conceptions des CQP.

Enfin, la question d'une véritable formation initiale est posée par certaines fédérations. Le CQP représente pour ces dernières une opportunité de former et recruter des personnels nouveaux dans une filière qui en manque (cas de fédérations de type FFEPGV). Il faut donc veiller à ce que des éléments apparemment logiques ne viennent pas contredire la volonté d'une conception des CQP comme premières marches vers l'emploi.

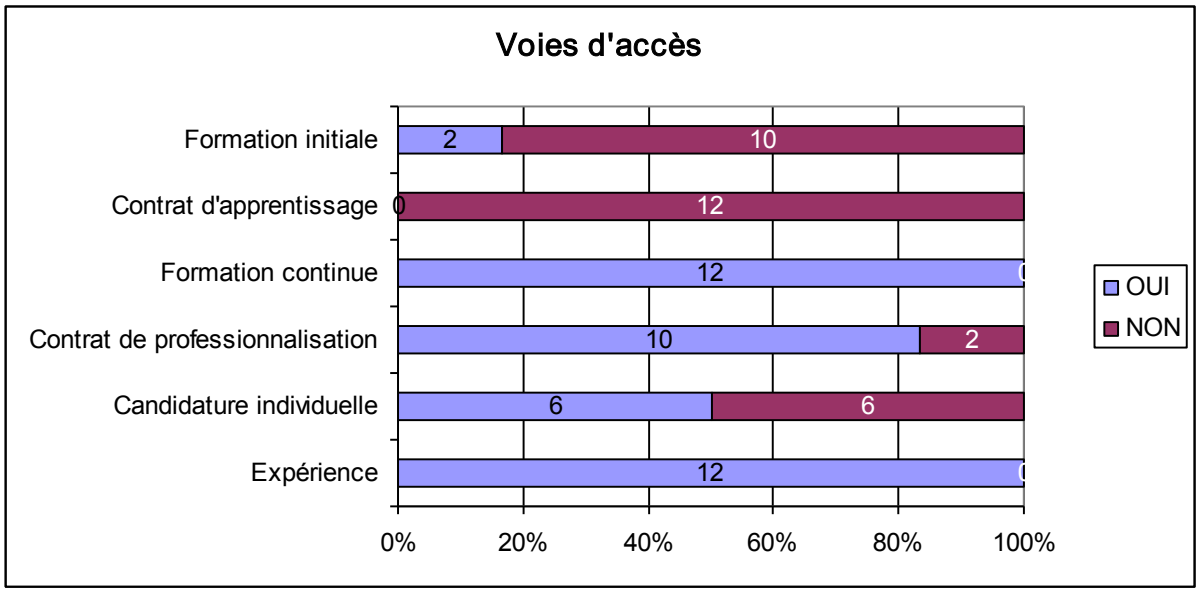
7. Le statut de la formation et du candidat CQP

Le CQP n'a pas été conçu dans la logique d'une formation initiale par la voie de l'apprentissage mais positionné initialement au sein d'un contrat de qualification qui est devenu ensuite le contrat de professionnalisation. (Néanmoins, dans certaines branches professionnelles, des CQP ont été mis en place par la voie de l'apprentissage.)

La fiche RNCP mentionne les voies d'accès possibles pour chaque certification selon les modalités suivantes :

- Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant
- En contrat d'apprentissage
- Après un parcours de formation continue
- En contrat de professionnalisation
- Par candidature individuelle
- Par expérience

A ce jour, voici comment se répartissent les CQP créés (hors Arts martiaux et Char à voile dont les fiches RNCP ne sont pas encore publiées) :



Ce paramètre fait l'objet de positions très contradictoires entre les acteurs, y compris appartenant aux mêmes institutions.

Les deux questions essentielles (et qui n'en font souvent qu'une) sont la formation en alternance et le financement. Il ne nous appartient pas de rentrer dans ce débat si ce n'est pour souligner la nécessité d'un positionnement clair, au-delà des arguties juridiques. Cependant, sous forme continu ou initial, l'effort est bien celui d'une formation professionnelle directement opérationnelle, ce qui contraint largement son organisation.

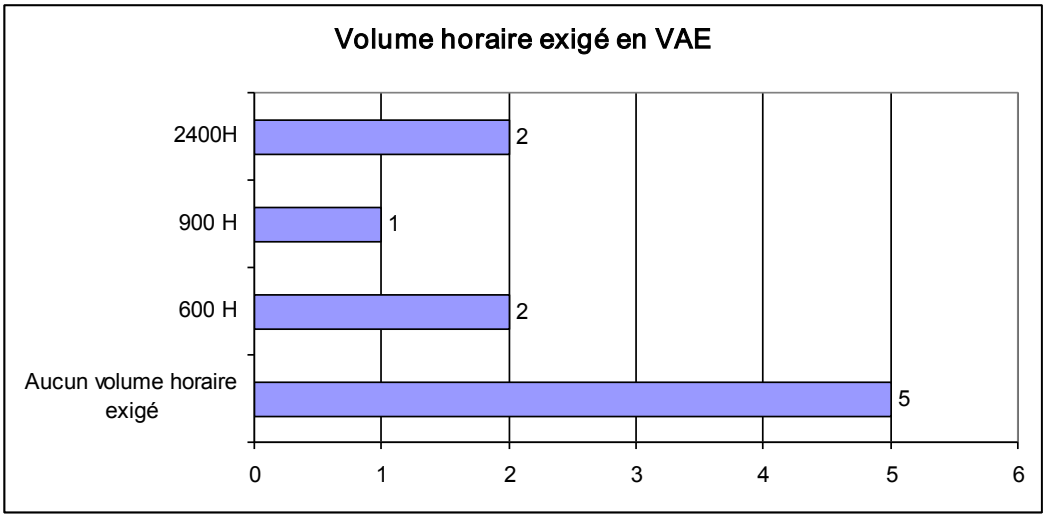
Un point de questionnement lié à ce paramètre est celui de la rémunération des candidats pendant leur période de formation. L'article R212-4 du code du sport prévoie que les candidats CQP puissent être rémunérés tout comme ceux préparant les diplômes ou titres à finalité professionnelle. Pour ce faire, deux conditions sont à respecter et à inscrire dans le règlement du CQP : satisfaire aux exigences préalables à leur mise en situation pédagogique ; être placé sous l'autorité d'un tuteur.

Le règlement des CQP actuels ne fait pas référence à ces exigences préalables et ne définit pas clairement le niveau de responsabilité du tuteur. Les rencontres effectuées avec les différentes fédérations ont mis cette question en évidence pour certains CQP, ce qui justifie un positionnement et une prise en compte dans la construction des dossiers.

8. Les conditions de VAE

Tous les CQP sont harmonisés sur une période de 3 ans minimum d'activité/d'expérience/d'encadrement dans le domaine visé (en dehors d'éducateur de grimpe d'arbres).

Concernant les volumes horaires exigés les situations sont très variables



L'analyse de ce tableau montre clairement des disparités qui sont trop importantes pour ne pas relever de conceptions très éloignées. Ce constat renvoie à celui des conditions préalables pour indiquer le besoin d'une plus grande homogénéité dans la conception de ce qu'est l'expérience pour sa validation au sein d'un CQP.

9. Les organismes de formation

Les fédérations, par délégation de la branche professionnelle ont pour la plus grande part, fait appel à leurs ligues régionales pour mettre en œuvre la formation CQP. Un dispositif d'agrément peut être mis en place pour autoriser d'autres structures à préparer au CQP. La question de la mise en œuvre de la formation professionnelle soulève des enjeux économiques non négligeables que doivent maitriser les porteurs de projet CQP.

Deux aspects sont apparus des rencontres menées avec les acteurs :

- d'une part le rôle de la fédération dans la mise en œuvre de la formation CQP ; est-ce la fédération qui est identifiée comme prestataire de formation (n° d'enregistrement de déclaration) ou bien chaque ligue en son nom propre ?
- d'autre part quel est le niveau de contrôle des formations dans le cas d'agrément d'organismes extérieurs ?

10. L'organisation et les procédures des jurys (Evaluation et délibération)

Tous les CQP distinguent dans les faits

- une phase d'évaluation intermédiaire : jury intermédiaire qui évalue les candidats au regard des différentes modalités d'évaluation certificatives du référentiel (mise en situation, entretien, épreuve écrite, grille d'observation au poste…)
- d'une phase de jury final de certification (validation de la certification pour délivrance du CQP par le jury défini au regard de l'accord de branche du 6 mars 2003).

Dans les dossiers il n'est fait référence qu'au jury final ce qui est peu représentatif de la réalité de la pratique d'évaluation de chaque CQP.

Les procédures d'évaluation représentent elles également un facteur très important d'hétérogénéité, en relation avec la conception des CQP. Il semble que la volonté d'une rigueur d'évaluation amène des procédures parfois complexes et des objets d'évaluation peu en rapport avec les compétences recherchées. Certaines procédures renvoient clairement à des dispositifs formels de formation et s'adressent ainsi à des connaissances souvent décontextualisées, ce qui est à l'opposé des conceptions affichées en préambule. Le lien est souvent fait avec des contenus de brevets fédéraux, plus qu'avec des compétences professionnelles. Les procédures d'évaluation attestent alors d'une distance difficile entre ce que est évalué et attendu d'un encadrant technique bénévole et d'un salarié sous contrat de travail.

11. Le recyclage

Certains CQP prévoient un recyclage dont la périodicité varie de 1 à 5 ans afin de maintenir un niveau technique ou de mettre à jour les connaissances spécifiques liées à l'évolution du « métier ». Cette question du recyclage, qui ne devrait renvoyer qu'aux seules exigences sécuritaires, se confond parfois avec celle du besoin de formation continue de tout professionnel. Si certaines exigences de recyclage vont au delà de la question de sécurité, cela pose la question d'une conception où l'expérience professionnelle détériore la compétence à un point tel qu'il faille rendre obligatoire un recyclage et non offrir les conditions d'une formation continue.

Quelques points techniques ont fait l'objet de débat au sein des instances notamment concernant la périodicité de recyclage ou de FC qui doit être portée à 5 ans pour tous les CQP (décision prise au sein de la CPNEF sport du 14/02/2008) au regard des autres contraintes temporelles et dans un souci d'harmonisation.
Il semble donc important que la question du recyclage ne fasse pas l'objet de conception et propositions très éloignées au sein de la branche, sous peine de référence à des qualifications de nature et de fonctions très distinctes. Les questions de sécurité doivent bien être spécifiées.

12. La mise en place de passerelles et d'allègement avec les certifications d'Etat

Les acteurs partagent la volonté que les CQP puissent constituer une première marche vers l'emploi et l'accès possible aux certifications d'Etat. Les passerelles et la reconnaissance des compétences validées par le CQP sont donc prévues par certaines fédérations mais pas par toutes.
Ce point renvoie souvent à un regard vertical vers les certifications de niveau IV. Parfois, la question « horizontale » est évoquée des autres qualifications de même nature afin de

compléter un portefeuille de qualifications. Ceci pose question en terme de développement professionnel.
Enfin, cette question donne lieu à des guidages par « l'après ». Il s'agit notamment de prévoir le CQP au regard des attentes ou dispositions des BP JEPS. Il s'en suit des propositions qui ne sont pas en rapport avec les besoins de la situation professionnelle mais avec celle d'une filière de qualification. Si ceci ne doit pas être pensé en termes contradictoires, la question de la cohérence du seul CQP ne doit pas en être négligée pour autant.

13. Les modalités de suivi des certifiés

Cette question de méthode dépasse la seule question des CQP car elle porte sur l'observation de l'emploi et des métiers. Peu de fédérations disposent aujourd'hui d'outils, de compétences et de moyens dédiés à cette mission qui constitue cependant un enjeu important de la professionnalisation et de la prise en compte des évolutions. Les porteurs de projet sont tenus d'argumenter en opportunité le projet de création du CQP, mais également de justifier l'adéquation du CQP au regard de l'évolution des besoins au moment du renouvellement. Une réflexion doit être menée sur les attendus, les critères et les objectifs de l'observation pour répondre aux attentes de la branche mais également sur les méthodes et outils communs à partager dans ce domaine. On peut également s'interroger sur le rôle et la position des acteurs dans le domaine de l'observation dans le cadre de ce type de certification (Observatoire de branche, OFEMAS, fédérations…).

Là encore, il semble nécessaire d'harmoniser la façon dont sont effectués les travaux d'opportunité, au risque de voir survenir des écarts très importants que nous soulignons à d'autres endroits de ce rapport.

Cette revue atteste d'un premier diagnostic. Tout se passe comme si les paramètres pris en compte par la CPNEF étaient trop divers, trop nombreux et parfois contradictoires et qu'en conséquence, les réponses apportées ne pouvaient convenir que pour des contextes très limités. Une réflexion doit alors être menée pour établir des positions harmonisées et que les CQP possèdent un niveau d'homogénéité requis afin de faciliter les créations qui s'en suivent.

B. Des obstacles à la procédure de création

1. Formalisation des qualifications professionnelles

L'analyse des dossiers et avis portés sur les dossiers de demande de création nous amène à souligner la difficulté manifeste des porteurs de projet pour appréhender et formaliser les exigences d'une qualification professionnelle. C'est ici l'ensemble d'un secteur qui souffre de la jeunesse de sa professionnalisation, de ses fondements d'intervention bénévole, de la place des brevets fédéraux dans les dispositifs.
Nous voulons signifier ici que les exigences concernant les qualifications professionnelles sont souvent mal identifiées. Que ce soit du point de vue des valeurs ou de la culture associative, les porteurs de projet connaissent des difficultés de représentation de ces exigences dans leur univers, que ce soit en termes d'activités ou de compétences. Le changement de regard vers la professionnalisation et l'usage même des concepts permettant de formaliser les attentes ou les compétences sont autant de facteurs qui expliquent la difficulté de constituer des dossiers correspondant aux attentes. Ceci

dépasse largement la question de la compétence des personnes ou de leur formation pour exécuter ces missions.

2. Un manque de ressources humaines dédiées

Une conséquence directe de ce constat est le déficit de ressources humaines. On ne peut formaliser l'emploi, les activités, les compétences ou les qualifications sans certaines ressources humaines très spécifiques d'un point de vue qualitatif ou quantitatif. Cela pose la question de l'accompagnement des personnes dans la formalisation de leurs besoins, attentes et objectifs. Il s'agit bien là d'une compétence et d'un engagement des décideurs qui n'ont pas été suffisamment présents jusqu'ici.

Cette remarque semble valable pour les binômes d'instructeurs constitués par la sous commission CQP. Ces binômes issus des rangs des partenaires sociaux sont experts dans le positionnement et dans l'évaluation. Mais fonctionnellement (charge d'emploi du temps), ils ne peuvent accompagner les porteurs de projet. Les instructeurs peuvent évaluer et auditer les dossiers, mais ils ne peuvent consacrer le temps nécessaire à un accompagnement réel de tous les dossiers.

Nous relevons une ambiguïté forte sur le concept d'instruction et son usage. Il s'en suit des allers retours ou des dossiers refusés, ce qui a allongé considérablement le temps écoulé pour l'ensemble de la démarche. Cela se traduit enfin par des dossiers d'une qualité insuffisante au plan de la maîtrise des cadres conceptuels et qui ne sont habilités par la CNCP que pour deux ans par exemple.

Il manque par conséquent des ressources humaines significatives pour accompagner les porteurs de projet. Un certain nombre d'outils d'aide à la conception et à l'instruction des CQP ont été réalisés (ESSKA). Ils ne peuvent suffire en l'absence d'accompagnement humain. Nous insistons sur le fait que ces porteurs sont les seuls décideurs, mais ils ne peuvent mener à bien ces missions complexes sans disposer de l'appui nécessaire sur ces domaines assez complexes et finalement peu usités (les concepts des qualifications professionnelles ne sont pas ceux des brevets fédéraux). Cet appui ne pouvant se trouver au niveau des fédérations elles mêmes, le CNOSF semble l'instance la plus adaptée pour le proposer. Mais le CNOSF n'est pas la CPNEF et les partenaires sociaux doivent par conséquent disposer également des ressources nécessaires d'un point de vue technique et opérationnel. Au cours des entretiens, certains ont proposé l'externalisation de ces tâches, d'autres le recrutement d'un chargé de mission et d'un secrétariat dédiés. Mais, si nous confirmons le diagnostic de manque de ressources, l'externalisation peut poser des problèmes vis à vis de la nécessaire homogénéité que nous avons indiquée plus haut.

3. Une multiplicité d'étapes évaluatives et non coordonnées

Cette analyse est à la fois confirmée et redoublée par le constat de la multiplicité des étapes et des instances qui analysent, évaluent ou formulent des recommandations aux porteurs. Chaque étape est tout d'abord assez longue car les personnes en charge ne sont pas dédiées à ces tâches. Elles sont ensuite souvent contradictoires entre elles dans la mesure où le niveau de consensus est faible entre les différents acteurs et qu'il n'existe pas un format homogène de CQP. Il s'en suit des phénomènes assez paradoxaux de recommandations diverses qui donnent un sentiment de complexité et de dédale aux porteurs de projet. Par exemple, nous avons été frappés par la justesse de certaines recommandations qui ne pouvaient être suivies d'effet car aucune ressource compétente ne pouvait réellement les prendre en compte. D'ou des renvois incessants aux responsabilités des uns et des autres.

Il nous semble donc qu'une réflexion qui viserait à diminuer ou intégrer certaines étapes du parcours de création ainsi que la prise en compte d'un accompagnement responsable soient nécessaires. Les dossiers de création de CQP sont beaucoup plus audités qu'appuyés et accompagnés. L'idée d'un dossier qui serait « porté » collectivement et non « évalué » est probablement à développer.

Il semble que l'accélération de la fréquence des différentes instances soit de nature à aider la mise en place des CQP, au moins sur les deux années à venir.

C. Une adéquation à des besoins professionnels

L'analyse des CQP, que ce soit dans leurs caractéristiques génériques ou dans les spécificités sport, nous permet quelques diagnostics sur l'opportunité de cet outil de qualification. Les besoins énoncés (et repris dans le point 3 de cette étude) sont en effet satisfaits potentiellement par ce type de qualification. Ce diagnostic est porté au regard d'une analyse de :

- La spécificité du secteur sport
- La question des métiers de référence
- La question de l'emploi et employabilité
- La question de la qualification
- La question de la certification
- La question de la formation

Sur ces critères, nous pouvons conclure à l'adéquation entre les besoins exprimés et les potentialités des CQP. Ceci signifie que nous n'avons repéré aucun élément qui fasse que les CQP ne puissent correspondre aux attentes. Ajoutons immédiatement que nous n'avons pas traité des CQP comme une qualification ou un dispositif fermé et figé, mais comme d'un outil permettant certaines adaptations selon les secteurs professionnels.
En d'autres termes, les CQP sont une réponse correcte, mais qui demande certaines prises de position techniques ou opérationnelles indispensables pour conserver ce caractère d'adéquation. Ces réponses ne sont pas toutes apportées et nous en explorons certaines. D'autres réponses nécessitent un délai supplémentaire au regard de l'évolution législative (loi sur la formation professionnelle).

D. Un contexte de prévention des acteurs

Nous avons été frappés par le fait que l'ensemble des acteurs concernés par la création des CQP ont débuté et débutent encore leurs propos ou travaux par des préalables au sujet des risques potentiels et des limites à considérer.

Nous ne remettons pas en cause les préventions contre les abus possibles, mais l'adoption de cet outil devrait bénéficier d'une démarche en premier lieu positive pour mieux appréhender les obstacles dans un processus de création restant de fait délicat.

Il est probable qu'un étage ait manqué dans le dispositif ouvrant à une vision claire des perspectives règles et enjeux, discutés et partagés par les tous les acteurs. En l'absence d'une telle étape, les débats reviennent souvent sur les risques avant de traiter des bénéfices en termes de réponse aux besoins.

Ceci peut également expliquer le fait que les porteurs de projet soient confrontés à des positionnements parfois divergents selon les instances, rendant le processus de création d'un CQP particulièrement complexe. Enfin cela participe au maintien d'un certain nombre de zones d'ombre ou d'incertitudes qui se découvrent au fur et à mesure de l'avancée des dossiers.

En résumé, il ressort que si les CQP sont des outils potentiellement bien adaptés aux besoins de la branche sport, leur mise en œuvre concrète est freinée par des facteurs d'origine souvent différente mais qui se combinent pour constituer des obstacles. Ces points relèvent à la fois de la définition même de l'objet CQP que du processus de création ou encore des moyens nécessaires à la réussite de l'entreprise de création.

Les points dont nous traitons dans nos propositions sont donc de nature très différente selon les éléments du diagnostic ci dessus. Certains aspects relèvent clairement d'un débat politique et stratégique de définition et de positionnement, d'autres relèvent de décisions de mise à disposition de ressources importantes pour garantir la réussite. D'autres enfin, tiennent plus prosaïquement à des questions pures d'ingénierie de l'analyse du travail et des qualifications.

III. Propositions.

Nous avons, suite à ce diagnostic, exploré certaines voies innovantes sous forme de propositions. Nous les avons développées autant que possible, de façon à ce que les décideurs puissent prendre position en toute connaissance de cause.

Cela concerne :

- L'élaboration théorique d'un CQP, depuis l'analyse du travail jusqu'aux repères de certification et de validation permettant la mobilité.
- Des positionnements de CQP spécifiques pour la branche sport
- Des outils génériques d'aide à la conception et à l'évaluation
- Des outils complémentaires nécessaires à l'opportunité et au suivi tels que les tableaux d'analyse de l'emploi, d'analyse des dispositifs de formation potentiels, de repérage de la sécurité ou encore tableau de situation du CQP vis à vis des autres certifications.
- Le processus de collaboration des acteurs pour que les CQP puissent être créés dans les temps les plus courts et dans les conditions les meilleures.

Nous présentons notre synthèse sous forme générique qui devrait ensuite pouvoir être mobilisée pour l'ensemble des CQP possibles. Ce positionnement vise à ne pas se substituer aux porteurs de projets et diverses autorités responsables. Ce n'est pas non plus une vérité scientifique ou objectivement indépendante, mais une synthèse des éléments les plus pertinents et cohérents émergeant à la fois des analyses disponibles et de l'avis des acteurs consultés. La visée reste avant tout que l'ensemble des acteurs concernés puissent travailler ensemble et que ceci débouche sur une mise en œuvre rapide au service de tous (au premier rang desquels figurent les candidats au CQP et donc au marché du travail).

A. Démarche théorique d'élaboration des CQP

Le premier élément de cette synthèse est la démarche théorique d'élaboration des CQP. Elle fait l'objet d'analyses très différentes selon les modèles d'analyses du travail. Nous proposons ici quelques points qui sont autant de choix vérifiés dans cette étude.

1. Caractériser les besoins et la situation professionnelle spécifiques

L'ensemble des acteurs valide le fait de démarrer l'analyse prioritairement par les besoins en emploi et employabilité. Nous considérons ici que ces besoins s'expriment au regard de certains exercices professionnels. Par exemple, certaines situations de saisonnalité. Le CQP est alors la réponse à une « situation professionnelle spécifique», nécessitant ce type de qualification pour répondre à des exigences particulières. Ce n'est pas un métier au premier sens du terme, mais la combinaison d'un métier avec un contexte requérant une qualification. Le métier est une référence. Mais ceci n'est pas suffisant. Il s'agit d'analyser le plus finement possible l'impossibilité de réponse à ce besoin spécifique par les certifications existantes, bien au-delà de la question des appellations génériques.

2. Structurer les réponses en formats de postes de travail

Une situation professionnelle spécifique s'analyse en poste de travail. Un poste de travail exprime non seulement les compétences attendues pour une qualification, mais caractérise également certains aspects contextuels précis. Nous avons synthétisé l'ensemble des propositions pour déterminer de grands formats communs qui correspondent tous à quelques postes de travail clairement identifiables, qui sont extrêmement proches malgré les différences disciplinaires. Il semble alors pertinent de construire une certaine homogénéité et cahier des charges autour de ces formats de postes de travail plus tout en respectant la relation avec les spécificités disciplinaires. Ceci implique deux phases de travail :

- Une première phase commune de définition du cadre de la certification permettant de faciliter le travail de conception des porteurs de projet mais également celui des instances chargées de l'instruction du dossier.

- Une seconde phase d'adaptation à « l'entreprise », correspondant à la prise en compte de la spécificité de la qualification au regard du contexte professionnel.

3. Décliner les postes en activités et compétences clés

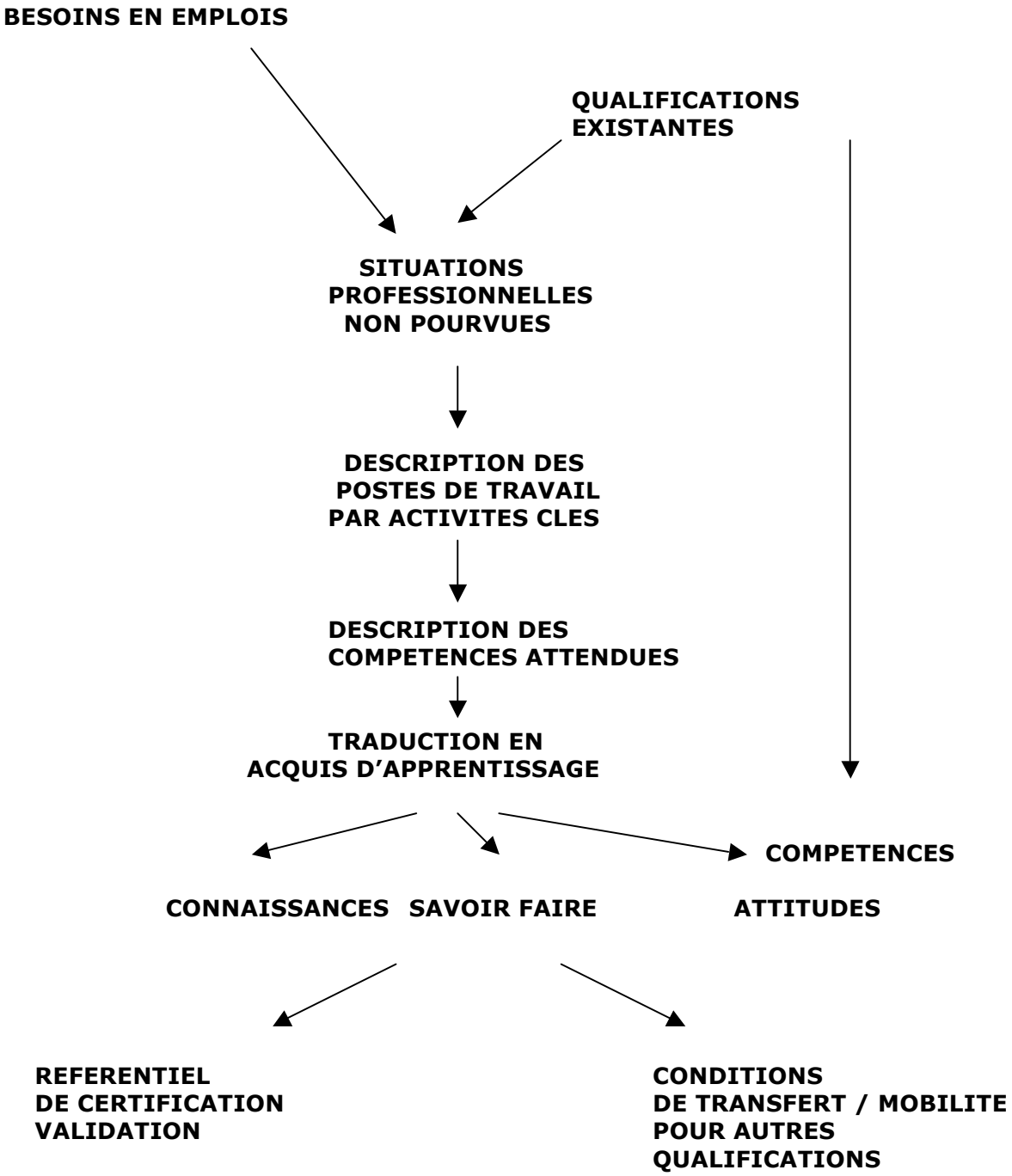
Nous décrivons les postes de travail du point de vue des exigences qu'ils comportent. Elles déterminent des activités menées par des personnes.
Nous décrivons les activités les plus déterminantes (activités clés) pour répondre aux exigences. La conduite positive de ces activités nécessite la mise en œuvre de compétences elles même jugées indispensables (compétences clés)

Les compétences indispensables sont considérées comme les résultantes d'acquis, issus soit d'un apprentissage formel soit d'une expérience, mais ayant à ce niveau un caractère fort d'immédiate opérationnalité. C'est au niveau de cette validation d'immédiate opérationnalité que les formats sont spécifiques au plan disciplinaire.

4. Se servir des travaux et outils européens

Nous avons intégré les travaux européens permettant une structuration en unités d'acquis d'apprentissage et en ECVET. Cela sert d'indicateur utile pour l'évaluation certificative, mais aussi la mobilité ou encore d'articulation avec les autres certifications. Cela n'a pas de rapport avec la question de l'absence de positionnement des CQP sur la grille française de qualification. Il s'agit plus de repérer comment des réflexions menées au titre de la mobilité et de transfert peuvent nous éclairer sur le cas des CQP.

Ces différents points clés sont résumés dans le schéma suivant :



B. Des positionnements spécifiques aux CQP de la branche sport

Le tableau synthétique de la démarche ne permet pas de situer clairement tous les choix. C'est pourquoi nous développons ici les positionnements sur lesquels des choix sont proposés.

1. Spécificité du secteur du sport : la transition

La situation dans le domaine du sport est très spécifique compte tenu de la jeunesse de son développement et de sa démarche de professionnalisation. On peut donc difficilement appliquer sans risque des références adoptées en matière de définition des CQP par d'autres secteurs professionnels historiquement plus engagés et davantage stabilisés.
Il faut en conséquence bien situer le CQP au regard de la spécificité et de la dynamique d'évolution du secteur sport. C'est pour cette raison que nous utiliserons la notion de **situation professionnelle** comme base de référence pour bien indiquer que le besoin de CQP n'existe qu'au regard de cette situation justifiée dans un contexte et à un moment donné de l'évolution du secteur sport. Ces analyses devront donc nécessairement suivre les transformations qui continueront de s'opérer dans le secteur et ajuster les dispositifs en conséquence.

Les aspects essentiels de cette spécificité sont
- une organisation majoritairement associative,
- une forte implication des bénévoles
- un ancrage par la culture disciplinaire
- une très petite taille des structures qui répondent aux besoins.

A ce stade de l'étude, il nous semble que l'on ne peut dissocier la question des CQP de celle du caractère très évolutif de la branche. La réponse constituée par les CQP ne peut donc s'envisager que dans un cadre transitoire lié tant à la spécificité de la branche, qu'à celle de ses salariés et de ses structures.

2. La question du métier de référence en face à face pédagogique

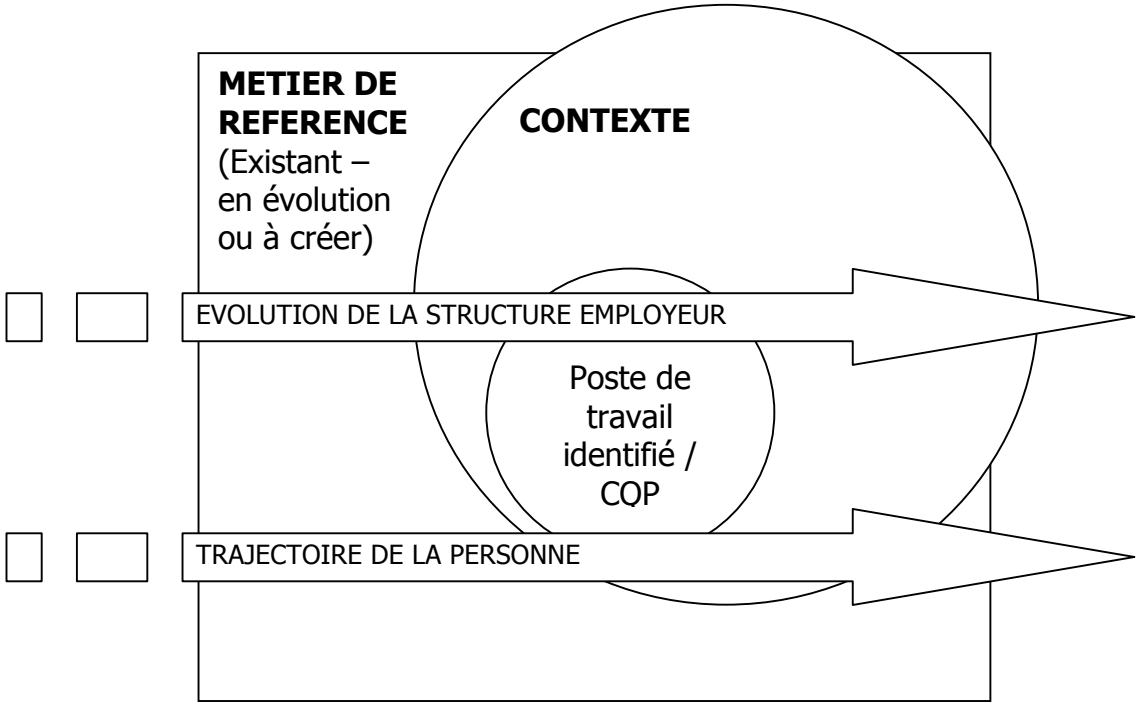
Les CQP se définissent au regard d'une situation professionnelle mais également en référence à des métiers. Le CQP n'est pas positionné en tant que tel selon un niveau de qualification mais le métier auquel il se réfère peut l'être. En effet le premier niveau des métiers « du face à face pédagogique » est classé au niveau 4. Les CQP existants d'animateur, d'assistant-moniteur, d'éducateur apparaissent en lien sans devoir se confondre et c'est là un enjeu fondamental pour toute la branche.

Nous ne pouvons donc définir le CQP comme une qualification correspondant à un métier plein mais bien comme une qualification nécessitée par une situation professionnelle particulière de l'exercice de tout ou partie d'un métier. Cela doit rester transitoire au titre du développement du secteur sport qui doit permettre de tendre vers des temps plein de façon réaliste, c'est-à-dire qui ne génère pas en retour des dispositions illégales de travail parce que les demandes seraient trop exigeantes. Ce type de qualification se définit ainsi avant tout comme une étape possible vers ce type de métier.

Cela doit rester transitoire pour une structure. Le recours au CQP doit s'inscrire dans une démarche de professionnalisation avec des visées précises dans le temps.

Cela doit rester transitoire pour une personne pour qui cela est, soit une première marche vers un métier plein, soit une situation de découverte ou préalable à d'autres orientations.

Il est alors beaucoup plus heuristique de considérer la situation ou le poste de travail, c'est à dire ce qui fonde cette qualification dans une référence à un métier, un contexte et la trajectoire professionnelle d'une personne ou d'une structure.



La question doit ainsi déboucher sur une typologie des postes de travail possibles et de leur situation. Selon les cas, cela implique un traitement spécifique de l'autonomie et de la responsabilité.

3. La question de l'emploi.

Nous devons traiter prioritairement de cette question en termes d'emplois et de marché de l'emploi. Les besoins du marché sont ici souvent très spécifiques

Il y a plusieurs cas :

- la concentration des demandes de pratique sur une saison
- la superposition de besoins d'intervention à des moments identiques de la semaine.
- La petite taille des associations ou des structures qui ne permet pas l'emploi temps plein en dehors des dispositifs de mutualisation de l'emploi (Profession Sport ; Groupement d'employeurs)
- L'insuffisance de personnes certifiées dans les qualifications existantes au regard des besoins

Ces caractéristiques se rejoignent pour bien signifier que le recours à un CQP dans le secteur sport n'a pas vocation à couvrir des emplois temps plein au sein d'une même structure.

Nous devons ici prendre en compte une caractéristique forte, puisque les contraintes d'emploi sont souvent telles qu'elles débouchent sur des emplois masqués par des personnels non diplômés mais réputés néanmoins compétents pour exercer ces missions.

Mieux définir l'espace d'emploi et la façon dont on y répond est une priorité si l'on veut lutter contre des formes de travail dissimulé et également intégrer ces personnes à la professionnalisation. Le CQP doit donc aussi être considéré comme structurant pour le secteur lui-même.

4. La question de la qualification

Ces besoins présentent souvent une forte dimension technique ou disciplinaire selon le contexte dans lequel ils s'exercent.

La référence est très clairement historique puisque ces qualifications correspondent souvent à l'exercice des missions des titulaires de brevets fédéraux non professionnels. Cette question doit être traitée en qualification au sens d'une compétence immédiatement opérationnelle. Ceci est à relier à la place qu'occupe la culture disciplinaire dans le secteur sport, qui est un fait, même si cela peut constituer parfois une dérive ou une limite pour les aspects professionnels.

Du point de vue réglementaire nous sommes dans le cadre de l'exercice réglementé (L212-1 du code du sport) donc en correspondance avec l'inscription au RNCP et l'exigence en termes de sécurité des pratiquants et des tiers. Il y a là une caractéristique non négligeable en termes de sécurité notamment, mais aussi en termes de procédures de création. En outre, le titulaire d'un CQP ne peut intervenir en environnement spécifique.

Enfin, la caractéristique de cette qualification est l'immédiate opérationnalité. Ceci signifie que le CQP n'est pas le pur produit d'une formation avec ce que cela sous tend d'adaptation, mais plus souvent la reconnaissance d'une compétence au poste de travail concerné. C'est pourquoi l'observation en situation de travail est une condition particulièrement adaptée pour l'évaluation. C'est également la raison pour laquelle les CQP doivent faire l'objet de constructions spécifiques.

5. La question de la certification et de la validation

Le CQP étant par essence une qualification de la branche professionnelle, la CPNEF est l'autorité responsable de la certification.

La certification passe par la validation des compétences attendues figurant dans le référentiel. Cela pose la question des modalités d'acquisition de ces compétences et donc de leur reconnaissance. Il est donc nécessaire de prendre en compte les aspects formels, non formels et informels de l'apprentissage (au sens de la construction des compétences de la personne), mais également la façon dont le CQP peut se calibrer du point de vue d'un effort de formation et se situer dans un parcours de formation tout au long de la vie. Le contexte d'un CQP reste ainsi dirigé en premier lieu par un ensemble d'acquis antérieurs.

a) Apprentissage formel

Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (en établissement d'enseignement/ de formation ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la certification.

b) Apprentissage informel

Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non

intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification.

c) Apprentissage non formel

Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part importante d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche habituellement pas sur la certification.

6. La notion d'effort de formation

L'effort de formation doit être cohérent et proportionné au CQP créé et à son positionnement. Les éléments à prendre en compte pour définir cet effort de formation sont notamment le poste de travail visé, les acquis antérieurs exigés, le niveau d'autonomie et les prérogatives d'exercice.

Effort de formation des CQP créés (dont stage en entreprise)

NOM CQP	Temps de formation
Animateur de loisir sportif	160 H
Animateur des activités gymniques	125H Petite enfance 165H Acrobatie 195H Expression et entretien
Animateur de Savate	105H
Animateur tir à l'arc	120H
Assistant moniteur de tennis	85H
Assistant moniteur de voile	160H
Educateur grimpe d'arbres	455H
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option quad	245H
Pisteur VTT	120H
Technicien sportif régional de basket-ball	475 H
Assistant Professeur Arts martiaux	165H
Assistant Moniteur Char à voile	175H

Si l'effort de formation excède 150 heures, il est souhaitable que des dispositifs soient mobilisés en relais périphérie/complément, mais en dehors de la formation directe au CQP.
Ce dispositif nous semble déterminant pour permettre une harmonisation des CQP entre eux. Nous constatons ici que cette harmonisation n'est pas celle d'un contenu ou d'un niveau, mais la façon le rapport entre la situation d'une personne et un niveau d'opérationnalité immédiate.

Les conséquences d'un tel choix sont fortes sur le plan des financements, ce qui doit être étudié dans un document séparé.

7. Des formats de postes de travail

Le fait de déterminer une situation professionnelle spécifique nous donne les moyens de répondre aux besoins sans confusion avec les situations proches que sont, d'un coté, le bénévolat, de l'autre les certifications d'Etat. Définir cette situation est également une façon de mieux régler les relations avec ces situations proches, par exemple en traitant des questions de reconnaissance d'acquis.

Les caractéristiques de cette situation professionnelle impliquent la définition non d'un véritable emploi ou métier mais plus de **postes de travail correspondant à des caractéristiques propres**.

Le repérage de ces situations professionnelles, justifiant la création de CQP, soulève maintenant la question du niveau d'harmonisation possible au sein de la branche sport. La démarche retenue jusqu'à présent pour la mise en place des CQP visait à construire un CQP par discipline ou groupe de disciplines. Ce choix semble participer à la difficulté d'aboutir à la mise en œuvre effective des CQP dans le secteur compte tenu de la complexité de la procédure de création pour chacun des porteurs de projet. Nous pensons ainsi que ce qui est structurant est le poste de travail et non la discipline sportive seulement. Cela nous permet de considérer différemment les différentes hypothèses de création d'un CQP.

D'autres branches professionnelles on fait le choix de recentrer le nombre de CQP en identifiant un CQP par métier / qualification visé. Cette approche est en cohérence avec l'esprit même du CQP qui se veut une qualification reconnue par l'ensemble de la branche et des entreprises qui la composent. Cela se traduit d'ailleurs par la mise en place de CQPI (CQP Inter secteurs ; inter branches ; inter entreprises…).

Au regard de l'analyse des référentiels des CQP « sport » existants, il apparaît que la qualification visée fait souvent référence à des activités et des compétences communes y compris dans le domaine de la sécurité. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de spécificités disciplinaires mais qu'il nous semble qu'il y a plus de points communs que de divergences et que la réalité de l'exercice professionnel procède concrètement d'activités très proches sinon communes.

La distinction entre des aspects génériques et de aspects contextualisés se joue probablement sur deux niveaux différents ; celui d'un référentiel professionnel au sens générique, et celui d'un référentiel de certification pour les aspects contextualisés (par exemple, les activités liées à l'accueil du public peuvent s'écrire en termes génériques et s'évaluer en contexte, ce qui permet de bien prendre en compte que cet accueil possède des caractéristiques particulières selon les lieux ou les disciplines concernées)

Au regard de l'analyse des CQP existants ou en cours de création, nous proposons les postes de travail types suivants :

- Le poste de travail **de moniteur/initiateur sportif**
- Le poste de travail **de technicien sportif occasionnel**
- Le poste de travail d'**accompagnateur**
- Le poste **d'agent d'appui**

Compte tenu de la spécificité du secteur et de son contexte évolutif, il est important de considérer cette liste de postes de travail comme non limitative et ouverte. Ces postes reposent sur des besoins identifiés aujourd'hui et sont susceptibles de changement. De même il n'est pas à exclure l'apparition de besoins nouveaux davantage en rapport avec les évolutions de la demande (pratique et pratiquants) certes plus complexe à appréhender mais nécessaire au développement du secteur et à son intégration dans les problématiques sociales et territoriales.

C. Des outils spécifiques aux CQP de la branche sport

1. Des outils génériques d'aide à la conception et à l'évaluation

a) Typologie de postes de travail

La mise en évidence de ce besoin non couvert et de la correspondance avec un poste de travail identifiable est un préalable au projet de création d'un CQP.

Ces postes de travail correspondent à :

- Une mission spécifique
- Un positionnement vis à vis des certifications existantes
- Des prérogatives d'exercice
- Un profil de personnes

Ces diverses caractéristiques engageront :

- Des objectifs
- Une caractéristique en termes d'autonomie et d'initiative
- Une responsabilité
- Un contexte relationnel
- Des ressources utilisées
- Des performances exigées

b) Description des missions de chacun des postes types de travail

Pour chaque poste de travail nous définissons une typologie des missions. Ces missions peuvent se différencier selon les postes, dans un cadre général du CQP. Il est important de noter que cette définition des missions n'est pas forcément limitative mais en constitue un « cœur » au sens d'une mission première et centrale, porteuse de l'identité de ce poste.

(1) Les missions du moniteur sportif

Finalité du poste de travail : Le moniteur sportif à vocation à faire découvrir et à accompagner les pratiquants dans la poursuite de leur activité tout en veillant à leur sécurité et à celle des tiers.

- Faire découvrir l'activité et susciter l'envie de poursuivre en établissant une relation positive avec la pratique
- Transmettre une technicité minimum indispensable au premier niveau de l'autonomie et en adéquation avec le niveau du public visé
- Garantir aux pratiquants et aux tiers des conditions de pratique sécuritaires dans l'environnement concerné

Références actuelles : CQP Animateur tir à l'arc, CQP assistant moniteur de voile

Situation par rapport aux autres certifications

Ce moniteur exerce en autonomie ou sous la responsabilité d'un titulaire de niveau 4 selon le domaine d'intervention sportif (assistant-moniteur).

Son poste correspond à des besoins liés au surcroît d'activité d'une structure à des moments précis.

Il est concerné par un public débutant, loisirs ou de premier niveau de compétition.

Il n'exerce aucune tâche liée au développement et à la gestion de la structure

(2) Les missions de technicien sportif occasionnel

Finalité du poste de travail : Le technicien sportif a vocation à prendre en charge un groupe de compétiteurs et contribuer à la performance sportive du club et à son développement dans des conditions rendant impossible le recours à une certification d'Etat.

- Programmer et planifier des entraînements au regard des caractéristiques des sportifs et des objectifs déterminés
- Transmettre une technicité en vue d'améliorer la performance individuelle ou collective
- Assurer le suivi des compétitions des personnes en charge
- Garantir des conditions de pratique sécuritaire et propre à préserver la santé des pratiquants

Références actuelles ; CQP Technicien sportif régional de basket-ball

Situation par rapport aux autres certifications :
Le technicien intervient sur la dimension entraînement, n'assure aucune tâche liée directement à la gestion ou au développement de la structure. Son emploi n'est justifié que par l'impossibilité d'un exercice à plein temps de cette activité, soit au titre de sa personne, soit au titre de la situation de la structure (géographie, économie, absence de mutualisation possible….)

(3) Les missions de l'accompagnateur

Finalité du poste de travail : L'accompagnateur a vocation à permettre l'évolution en sécurité des pratiquants sur des espaces naturels ou artificiels en respectant les attentes des différents publics.

- Préparer un site, espace ou itinéraire de pratique répondant aux besoins technique, récréatif, environnemental et sécuritaire des pratiquants
- Accueillir les pratiquants et organiser leur accès sur le site
- Guider ou accompagner des pratiquants dans leur activité
- Assurer les interventions techniques sur le matériel et les premiers secours aux personnes en cas d'accident

Références actuelles ; CQP : Certificat de qualification professionnelle Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option quad

Situation par rapport aux autres certifications :

L'accompagnateur permet un accès sécurisé et facilité aux espaces de pratiques naturels ou aménagés mais n'a pas pour mission l'encadrement pédagogique de pratiquants.

(4) Les missions de l'agent d'appui

Finalité du poste de travail : L'agent d'appui a vocation à intervenir sur les dimensions périphériques de l'activité dans ses aspects techniques, sécuritaires, relationnels.

- responsabilité des aspects matériels périphériques indispensables à l'exercice de l'encadrement sportif
- Démarche d'accueil des publics en relation avec la pratique
- Mise en sécurité et suivi des ces éléments pendant la pratique

Références actuelles : Projet CQP Stadier ; CQP Animateur soigneur assistant équestre (sous certains aspects)

Le modèle proposé ici permet de situer la très grande majorité des CQP existants.

Cette typologie reste ouverte à d'autres configurations qui ne se sont pas manifestées jusqu'alors. Par exemple, un ensemble de missions liées à la communication ou la qualité des aspects non liés directement au face à face pédagogique.

Ceci confirme un « espace professionnel spécifique » sur lequel peuvent s'exercer désormais une analyse de la demande et une quantification des besoins de formation et/ou de qualifications.

c) Analyse des activités clés correspondant aux missions du poste.

Il s'agit ici de définir les activités concernées par ce poste de travail. Nous définissons les activités comme l'ensemble des tâches potentiellement exigibles et réalisables dans un contexte déterminé, possédant une unité de sens au regard d'une mission ou d'un moment d'engagement professionnel. Nous considérons que ces activités peuvent être mesurées en poids ou importance relative par rapport à l'ensemble des activités concernées par le poste de travail. C'est la raison pour laquelle nous évoquons le concept d'activités clés pour décrire les activités structurantes et caractéristiques d'une mission ou d'un poste de travail sans lesquelles ce poste changerait de définition. Des activités annexes sont toujours présentes et peuvent être décrites, mais elles ne sont pas structurantes.

La description des activités ne peut s'effectuer qu'avec les professionnels concernés. C'est la raison pour laquelle les activités décrites sont toutes issues de notes d'opportunités écrites par des porteurs de projet, de l'analyse des CQP existants et des entretiens menés avec les fédérations. Elles ne sont pas toutes proposées en termes hiérarchiques, mais sont souvent structurées par le temps physique du travail.

Une activité sollicite à la fois

- la mise en œuvre d'un certain nombre de procédures jugées efficaces par la profession,
- l'usage d'un certain nombre d'informations destinées à la compréhension et la conduite des actions
- des qualités transversales éthiques, humaines et relationnelles

et une expérience concrète construite en contexte spécifique

Aucune activité ne peut se mener en dehors de la mobilisation d'un certain nombre de ressources constitutives d'acquis, formels, informels ou non formels. Ces ressources ne sont isolables qu'à des fins analytiques, voire évaluatives quand le contexte d'évaluation l'impose, c'est pourquoi les activités sont en gras dans les documents suivants. Les informations des autres cadres ne sont pas en relation directe, mais fournies à titre d'exemple.

Ces éléments composent indissociablement la compétence. L'expérience renvoie aux modalités spécifiques de construction des compétences recherchées au niveau d'un CQP

Poste de Moniteur sportif

Mission : Faire découvrir l'activité et accompagner le pratiquant dans la poursuite de l'activité au sein du club (fidélisation)
Au travers de conduites de séances d'apprentissages adaptées aux besoins d'un public

Quel cœur d'activité(s) ?	Les procédures et techniques qu'il doit maitriser ?	Liste des informations dont il doit disposer pour agir avec efficacité ?	Les qualités attendues au regard des missions ?
1 Procéder à l'accueil des publics (enfants, parents, adultes) ? **2 Encadrement de séances en s'appuyant sur les références fédérales, en respectant la sécurité et en privilégiant la qualité de la relation** **3 Dynamisation dans et autour de l'activité** **4 Intégration de l'activité dans le fonctionnement de la structure** **5 Protection des personnes en situation d'incident ou d'accident**	Exemples : Démonstration des exercices et gestes techniques Organisation des situations dans le temps et l'espace y compris les procédures ludiques Mise en œuvre du passage des premiers grades dans le respect des usages	Exemples : Fondamentaux techniques de la discipline Règlements disciplinaires Règles de sécurité Dispositifs ludiques adaptés	Exemples : Écoute active des publics Prise de recul Dynamisme Contrôle de soi (calme) Ethique en relation avec le public concerné

Exemple d'expérience spécifique (adaptation au contexte et spécificités de l'exercice de ce poste)

Poste Technicien sportif occasionnel

Mission : Entrainer dans la discipline et encadrer les pratiquants en compétition

Quel cœur d'activité(s) ?	Les procédures et techniques qu'il doit maitriser ?	Lister les informations dont le technicien sportif doit disposer pour agir avec efficacité ?	Les qualités attendues au regard des missions ?
1 Concevoir et planifier un programme d'entraînement **2 Mettre en œuvre les séances d'entrainement des sportifs en vue d'optimiser leur performance** **3 Manager les sportifs lors des échéances compétitives**	Programmation de l'entraînement Techniques de récupération	Exemples : Capacités techniques, physiques, psychologiques des sportifs Facteurs de la performance dans la discipline Règlement techniques, de compétitions et d'arbitrage Niveau de performances des adversaires Fondamentaux de la discipline	Ethique Recul critique Dynamisme

Poste Accompagnateur

Mission : Permettre à des pratiquants d'accéder à des sites et d'y pratiquer une activité en sécurité, dans le respect de l'environnement

Quel cœur d'activité(s) ?	Les procédures et techniques qu'il doit maîtriser ?	Liste des informations dont il doit disposer pour agir avec efficacité ?	Les qualités attendues au regard des missions ?
1 Préparer un site, espace ou itinéraire de pratique répondant aux besoins technique, récréatif, environnemental et sécuritaire des pratiquants **2 Procéder à l'Accueil les pratiquants et organiser leur accès sur le site** **3 Accompagner des pratiquants dans leur activité** **4 Assurer les interventions techniques sur le matériel et les premiers secours aux personnes en cas d'accident**	Exemples : Démonstration de l'usage des matériels Procédures de réparation des matériels sur site Usage des dispositifs d'alerte	Exemples : Règlements liés à l'usage d'un site Connaissance des informations annexes à titre touristique ou environnemental	Exemples : écoute active des publics Calme Ethique du rapport à l'environnement Souci actif de la sécurité

2. Le référentiel de compétences.

Une activité nécessite un ensemble de compétences mobilisables. Une présentation globale des activités dans leur relation aux compétences permet d'éviter une forme strictement littéraire de présentation des compétences consistant à reprendre l'expression de l'activité concernée précédée de la mention « capacité à ou maîtrise de ».

Cela ne signifie pas pour autant que les activités et les compétences sont confondues. En effet, certaines compétences se retrouvent dans plusieurs activités et faire l'inventaire des compétences à acquérir ne revient donc pas à faire celui des activités. Cependant, l'examen des CQP montre que dans ce cas spécifique, ces formes de recouvrement paraissent assez légères et permettent ainsi de travailler directement sur les activités puisque les postes de travail sont assez peu complexes. Nous proposons donc de déterminer ce que nous nommons des blocs de compétences en lien avec chaque activité Le terme de bloc renvoie à une articulation intrinsèque de différents aspects tels que des connaissances ou des attitudes. Mais c'est aussi une façon de bien considérer le lien entre les compétences et les activités. « Bloc » signifie également une forme d'indécomposabilité, d'unité qui confère la capacité de relier un ensemble de compétences à l'activité qu'il permet de mener

Il est enfin nécessaire de bien souligner que les compétences sont acquises et non innées. Elles sont donc le produit d'une acquisition et la véritable interface entre les situations de travail et celles du monde de la formation. Pouvoir rédiger les compétences en termes d'acquis est ici un enjeu très important. Cela permet de ne pas rester prisonnier de la seule valeur sociale conférée par la fonction exercée et son degré de responsabilité, mais de préciser de quoi se constitue la compétence. (Ces compétences reconnues se traduisent, notamment au plan européen, par un certain degré d'autonomie et de responsabilité dans une activité, mais ceci n'est pas leur seule caractéristique de composition)

Proposition de référentiel d'activités et de compétence du Moniteur sportif

REFERENTIEL D'ACTIVITES		REFERENTIEL DE CERTIFICATION
ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION	**COMPETENCES ASSOCIEES AUX ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION**	**COMPETENCES OU CAPACITES QUI SERONT EVALUEES**
2 Encadrement de séances en s'appuyant sur les références fédérales, en respectant la sécurité des pratiquants et des tiers et la réglementation fédérale	**1** Organiser des situations dans le temps et l'espace adaptées aux spécificités et attentes des publics	**1** S'appuyer sur la démarche pédagogique fédérale déjà existante **2** Composer des situations d'apprentissage en lien avec les publics, les ressources et l'espace disponibles
	2 Adapter son intervention - au regard de la séance - au regard du cycle de séances	**1** Suivre ou modifier son plan de séance en fonction des objectifs et des pratiquants **2** Proposer d'autres exercices ou séances
	3 Démontrer les exercices et gestes techniques	**1** Posséder un niveau technique personnel compatible **2** Mettre en place ou/et expliciter les procédures d'acquisition **3** Conseiller les pratiquants pour favoriser leur évolution et le goût de la pratique
	4 Développer l'éthique et les valeurs de l'activité	**1** S'assurer et favoriser le respect d'autrui pendant avant et après l'activité (intervenant, autre pratiquant…) **2** Communiquer les comportements et attitudes de l'activité
	5 Respecter la règlementation fédérale (reglement technique - arbitrage)	**1** Maitrise et transmet les éléments de réglementation technique et d'arbitrage fédérale de l'activité
	6 Vérifier la sécurité des pratiquants pendant la pratique au regard des critères établis	**1** Vérifier la qualité et le bon usage des équipements et du matériel
		2 Respecter les principes de la sécurité physique et psychologique des pratiquants sur tous les moments de leur prise en charge

3. Des blocs de compétences à leur mobilité

Nous avons insisté dès le début de notre travail sur le caractère transitoire de la réponse « CQP ». Cela signifie que la qualification CQP est toujours conçue comme un marche pied pour une personne ou une structure. Il est alors déterminant de préparer la façon dont ces blocs de compétence seront mobilisés ultérieurement, éventuellement dans d'autres contextes.
Un bloc de compétence est donc une unité d'un parcours de formation tout au long de la vie. Cela signifie qu'il doit pouvoir prendre place dans différents parcours d'apprentissage ultérieurs (il possède un sens en dehors de ce parcours lui même) et dans différents exercices professionnels. Au niveau européen, nous disposons là d'une référence intéressante appelée ECVET, unités d'acquis d'apprentissage de formation professionnelle.

La notion d'acquis d'apprentissage doit ici être comprise comme la résultante d'un parcours d'acquisitions, dans des contextes formels (ceux d'un centre de formation) mais aussi informels (l'expérience de la vie) ou non formels (apprentissages incidents) . Ceci correspond

particulièrement bien à la philosophie des CQP conçus comme des qualifications permettant l'immédiate opérationnalité.

Comment penser la mobilité de ces blocs de compétence ou ECVET ?
L'idée majeure est de savoir ce qui va être « porté » tout au long de la vie. Les réponses sont différentes de celles des ECTS universitaires.
Nous considérons que chaque ECVET possède une valeur intrinsèque, liée à l'activité considérée (il y a une valeur intrinsèque au bloc de compétence « mettre en place une procédure d'accueil » qui dit rien de son temps d'acquisition ni de son contexte) ; et une valeur extrinsèque, (liée à une contextualisation au sein d'un système de formation et de certification ou bien à un exercice professionnel particulier (par exemple, accueillir un public de personnes adultes…) La valeur extrinsèque est donc un poids relatif en temps de formation ou en importance dans un métier ou un emploi considéré. Certains travaux actuels traduisent d'ailleurs ces valeurs en points de crédits de formation professionnelle.

L'idée sous tendue ici consiste à rendre mobile uniquement des valeurs intrinsèques. Concrètement, l'acquisition d'un bloc de compétence (ECVET) en permet le transfert à titre intrinsèque et qualitatif, mais non extrinsèque (une durée d'apprentissage ou un nombre de points). C'est de la compétence qui s'accumule et non de la valeur point ou de l'équivalent temps de formation.

La durée ou les points relatifs sont ceux du dispositif au sein duquel on le considère. Attention, ceci les rend très différents des ECTS, crédits de transfert d'apprentissage utilisés dans les systèmes LMD.
Par exemple, une activité représentant la moitié d'un exercice considéré peut devenir plus annexe au sein d'un autre exercice. Une activité représentant 30% de la valeur d'une formation (20 points ECVET pour une formation d'un an) peut, en cas de transfert, n'être valorisée que pour 10% d'une nouvelle formation (6 points ECVET). Cela signifie que ce sont bien des compétences qui sont mobiles et constitue un acquis tout au long de la vie et non des points ou des durées.

Dernier aspect de cette détermination, cela permet de positionner une activité en langage EQF et de la combiner avec une autre activité située à un autre niveau au sein du même poste de travail. Par exemple, une licence professionnelle peut permettre l'acquisition de blocs de compétences réputés de niveaux 4 et 6, si cela traduit une réalité professionnelle à venir.

REFERENTIEL D'ACTIVITES				
ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION	**COMPETENCES ASSOCIEES AUX ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION**	**Procédures (Savoir-faire)**	**Informations (Connaissance)**	**Qualités (Attitude)**
Accueil	Procéder à l'accueil des publics (enfants / parents / adultes)	**Information préalable à l'inscription**	Support de communication du club	Sens de l'écoute Amabilité Rigueur Méthode Convivialité
			Activités et politique du club	
			Contacts utiles et modalités d'information	
		Inscription administrative	Dossier d'inscription	
			Modalités d'inscription	
		Prise en charge avant la séance	Consignes et règles à respecter	
			Equipement et matériel à attribuer ou à vérifier	
		Prise en charge après la séance (pour les enfants)	Modalités de prise en charge Coordonnées parents…	

Le tableau ci-dessus n'est donné qu'à titre d'exemple.

4. La méthodologie spécifique de certification

La démarche de certification des candidats au CQP repose sur la validation des compétences identifiées dans le référentiel d'activité et de compétence. Il s'agit d'évaluer et d'attester de la qualification du candidat au regard des attendus professionnels.

Pour ce faire, il est nécessaire de définir des modalités d'évaluation pertinentes et adaptées au type de compétences attendues, aux modes spécifiques d'acquisition de ces compétences (apprentissage formel – non formel – informel) ; et à ce qui les constitue : Informations (Connaissances) – Procédures et techniques (Savoir-faire) – Qualités (Aptitudes).

Les modalités d'évaluation sont les situations dans lesquelles placer le candidat pour vérifier la maîtrise de la compétence (nature de la situation, conditions de mise en œuvre, éléments fournis…).

Les différentes modalités d'évaluation mobilisables sont les suivantes :

- Observation au poste de travail sur la base d'une grille d'observation
- Epreuve écrite
- Mise en situation pédagogique
- QCM de situations professionnelles
- Entretien oral
- Rapport d'activité
- Epreuve technique…

Il est essentiel de revenir à la définition de ce qu'est un CQP en tant que qualification immédiatement opérationnelle. Cela signifie bien que nous ne sommes pas face à une évaluation centrée sur un potentiel, mais bien sur la recherche d'une compétence située au regard du poste à occuper.

Deux modalités sont ainsi à rechercher :

- D'une part, l'appui sur des éléments antérieurement acquis permettant de valider automatiquement des compétences.
- D'autre part, la capacité d'évaluer par observation au poste de travail qui reste la forme la plus proche de la qualification immédiatement opérationnelle.

Au regard des différentes modalités d'évaluation, le référentiel de certification définit également des critères d'évaluation. Ces critères d'évaluation doivent permettent de dire que la compétence est maitrisée, de spécifier ce que l'on veut vérifier et le niveau d'exigence attendu. Les critères peuvent porter sur des résultats directs de l'activité (Exemple Identification d'une caractéristique ou d'un besoin d'un pratiquant pendant la séance) ; sur la façon de procéder dans la réalisation de l'activité (Exemple Utilisation adéquate du matériel pédagogique disponible) et sur la compréhension/explicitation de l'action menée « je sais expliquer pourquoi j'opère de cette façon » (Exemple le candidat explicite sa démarche d'analyse des causes d'une difficulté identifiée chez un enfant)

Il faut cependant distinguer la notion d'indicateur d'évaluation de celle des critères. L'indicateur est une variable qui permet à l'évaluateur, au jury de mesurer et d'apprécier le

niveau d'atteinte du critère. Ces indicateurs sont des signes visibles que l'évaluateur va observer. Cela pose la question du niveau d'exigence et du seuil qui va déclencher ou non le fait de valider la compétence. Ces indicateurs peuvent être qualitatifs (pertinence, exactitude, fiabilité…) ou quantitatifs.

Ces deux éléments doivent se combiner pour un référentiel de certification qui reste souple et réaliste. Un tel référentiel ne peut être décrit ici puisqu'il reprend les éléments situés et contextualisés. L'exigence de la CNCP dans ce domaine est de décrire les compétences ou capacités à évaluer dans la certification, les modalités d'évaluation et les critères appliqués.

L'analyse des dossiers de CQP existants et les échanges avec les porteurs de projet montrent la difficulté à concevoir le CQP en se détachant de la dimension formation. Cela s'explique notamment par l'existence préalable de brevets fédéraux sur lesquels s'appuient certaines fédérations mais également par l'approche assez nouvelle et difficile à appréhender de la certification centrée sur la qualification professionnelle.
Dans le cadre des dossiers de renouvellement de CQP nous avons été amenés à travailler sur ce référentiel de certification spécifique et non générique. Ce travail peut permettre de comprendre les attendus de ce référentiel même s'il ne peut s'agir d'un modèle type.

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE CERTIFICATION		
ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION	**COMPETENCES OU CAPACITES QUI SERONT EVALUEES**	**MODALITES D'EVALUATION**	**CRITERES D'EVALUATION**
2 Encadrement de séances de Savate en s'appuyant sur les références fédérales, en respectant la sécurité des pratiquants et des tiers et la réglementation fédérale	**1** S'appuyer sur la démarche pédagogique fédérale déjà existante **2** Composer des situations d'apprentissage en lien avec les publics, les ressources et l'espace disponibles	Les compétences liées à l'activité d'encadrement seront évaluées principalement sur la présentation et la **conduite d'une séance pédagogique**. **Mise en situation** La préparation individuelle de séance d'une durée de 45' se déroulera en salle de cours, sans document, sous surveillance. Un sujet sera donné à l'ouverture de l'épreuve. Ce plan de séance écrit servira de support au jury pour le déroulement de la conduite de la séance et l'entretien correspondant. Le candidat dispose d'une durée de 20' pour la conduite de séance. Les autres candidats pourront servir de public pour la prestation pédagogique. Les principes de sécurité pourront être appréciés au cours de cette épreuve ainsi que certaines compétences liées à la dimension relationnelle notamment de l'accueil ou de la dynamisation de l'activité.	Utilisation correcte de "la progression technique fédérale" Les caractéristiques des publics ont été identifiées de façon pertinentes Adaptation du message au public Opportunité et pertinence de l'utilisation des ressources et de l'espace Adéquation du thème et de la séance
	1 Suivre ou modifier son plan de séance en fonction des objectifs et des pratiquants **2** Proposer d'autres exercices ou séances		Conduite de séance adaptée Variété et cohérence des propositions
	1 Posséder un niveau technique personnel compatible (Gant jaune) **2** Mettre en place ou/et expliciter les procédures d'acquisition **3** Conseiller les pratiquants pour favoriser leur évolution et le goût de la pratique		Clarté, concision et pertinence des apports Pertinence des choix et informations communiquées
	1 S'assurer et favoriser le respect d'autrui pendant avant et après l'activité (intervenant, autre pratiquant…) **2** Communiquer les comportements et attitudes de l'activité		Avoir un comportement exemplaire Esthétique et efficacité des gestes
	1 Maitrise et transmet les éléments de réglementation technique et d'arbitrage fédérale de l'activité		La réglementation fédérale est respectée
	1 Vérifier la qualité et le bon usage des équipements et du matériel		Identification pertinente des risques liés au matériel (Sol, gants, casques, chaussures…) Prise en compte des risques identifiés pour sécuriser la pratique
	2 Respecter les principes de la sécurité physique et psychologique des pratiquants sur tous les moments de leur prise en charge		Mobilise des techniques adaptées aux conditions de sécurité Propose et anime des situations propices à un climat relationnel positif Explicite le périmètre de responsabilité qui lui incombe sur tous les moments de prise en charge

5. L'inscription d'un CQP dans une démarche de formation tout au long de la vie

Nous avons déjà souligné que le CQP n'était là qu'à titre transitoire pour une personne ou une structure. C'est bien souvent une première marche vers l'emploi.

Il est donc essentiel que le CQP soit a priori conçu pour favoriser l'avancée vers d'autres certifications, quelles qu'elles soient.

Ceci ne doit pas cependant pré contraindre l'organisation des contenus ou de la certification. En effet, nous aurions des effets contraires qui seraient non pas l'ouverture pour le titulaire, mais plus un balisage obligé vers certaines certifications.

Ce positionnement prend alors la forme d'un ensemble de possibilités au sein desquelles s'insère le CQP selon les personnes et les expériences. Le CQP peut alors être une

marche vers un BP JEPS, vers un DEJEPS mais aussi un prérequis pour un supplément au diplôme de l'enseignement supérieur. Toutes ces possibilités sont à examiner pour que la reprise de formation ne soit pas l'objet d'une démarche individuelle mais l'exercice d'un parcours balisé, voire contractualisé. Le mettre comme une possibilité et non comme un passage obligé

D. Un dispositif d'accompagnement de création et de renouvellement des CQP.

Nous avons indiqué l'existence de multiples étapes de création d'un CQP non intégrées et non coordonnées. Nous proposons ici une démarche visant la levée de cet obstacle. Il s'agit de constituer pour chaque CQP un groupe d'appui qui évalue dans un premier temps l'opportunité de création, et qui ensuite accompagne le porteur sur toutes les étapes. L'objectif est de créer une unité de regard sur le dossier et que l'ensemble des acteurs concernés soit coordonné dans le regard, l'évaluation et les demandes. Ce groupe peut consulter et s'entourer des avis nécessaires. Il peut consulter l'instructeur de la CNCP et préparer les étapes évaluatives. En tout état de cause, la branche reste le seul interlocuteur pour la conduite du dossier de création.

Phase 1 : Faisabilité du projet

Objet : Validation du lancement du projet au regard des critères de recevabilité définis en concertation avec la branche professionnelle

Impact : Passage en phase 2 =>
- Mise en place du groupe d'appui
- Constitution du binôme de la branche

Porteur de projet

Fédération

Syndicat

Entretien à l'aide d'une **grille commune**

Réalisé par le **CNOSF**

Conjointement avec les partenaires sociaux

Critères :

Repérage de **poste(s) de travail ciblé(s)** correspondant à un **besoin non couvert par les qualifications existantes**

Phase 2 : Conception du projet et formalisation de la note d'opportunité

PROJET CQP

Stratégie

Fédération
Syndicat
Mouvement sportif

Porteur de projet CQP

Emploi – Droit social et du travail

Partenaires Sociaux

Groupe d'appui

CNOSF Branche Professionnelle

Observation - Analyse du travail

OFEMAS
Observatoires de branche…

Sécurité

Ministère compétent

Phase 3 : Validation

Validation par les instances

CPNEF

CMP

CPC

CNCP

C Q P

E. Des outils complémentaires

1. Tableau d'analyse des dispositifs de formation

Il est important d'évaluer l'outil CQP en tant que qualification, mais il semble nécessaire de la situer dans un contexte de formation et de validation. Ceci ne peut s'opérer qu'au sein de dispositifs répertoriés et constamment mis à jour.

De tels dispositifs sont caractérisés par des compétences, des ressources humaines et par une géographie d'implantation sur le territoire.

Cette disposition n'est pas qu'une disposition destinée à la transparence et la visibilité de la mise en œuvre, elle est également un outil de pilotage déterminant, y compris au moment du renouvellement.

2. Tableau d'analyse de l'emploi

Ce point a semblé poser de très nombreux problèmes aux porteurs de projet. En effet, en tant que démarche de développement, les bases d'opportunité en termes d'emploi relèvent plus de la prospective que d'un recensement de l'existant.

Il s'agit donc de bien distinguer le potentiel de développement de l'emploi au moyen du CQP visé. Par exemple, cela impose de régler la question de l'usage des CQP avec le statut d'un brevet fédéral pour l'encadrement bénévole.

Il s'agit également de bien distinguer, les critères de l'emploi, du point de vue des heures effectives travaillées et rémunérées (part d'emploi…) mais aussi du point de vue des périodes de travail quand celles-ci sont saisonnières par exemple.

Enfin, ce tableau de l'emploi devrait comporter la prospective pour leur propre développement. En d'autres termes, les CQP ne sont pas des visées de carrières pour des personnes, ce ne sont que des marches vers un développement professionnel éventuel. Leur évolution et leur transformation sont donc des éléments importants devant figurer dans ces analyses et servir à termes d'indicateurs de réussite de la professionnalisation pour les personnes, les structures, la fédération ou le syndicat et enfin la branche sport.

3. Tableau de situation du CQP vis à vis des autres certifications

De la même façon que le positionnement en termes d'emplois, les CQP doivent se situer dans une perspective de relation avec d'autres certifications. Ces perspectives sont verticales et il s'agit là d'une visée de filière, mais elles peuvent être horizontales et la perspective est ici une perspective de développement d'une situation professionnelle. Par exemple, les métiers de l'encadrement des sports de nature nécessitent des développements bien souvent horizontaux par adjonction de qualifications différentes en termes d'encadrement, mais également en termes de gestion ou techniques.

Ce schéma est donc nécessaire pour que les titulaires d'un CQP soient immédiatement situés dans un contexte ouvert et que la formation tout au long de la vie ne soit pas le résultat d'une démarche uniquement personnelle mais bien anticipée, et promue par les acteurs du projet.

4. Grille de référence pour les garanties de sécurité des pratiquants et des tiers

La vérification des compétences liées à la sécurité des usagers et des tiers relève directement de l'Etat. Elle fait l'objet d'un passage en CPC de l'animation et du sport qui est consultée.
Nous avons été confronté à quelques questions de divers ordres sur ce point.

Là première est la question du périmètre de compétence d'un CQP en matière de sécurité. Le niveau d'exigence est ici directement lié à la responsabilité exercée par le titulaire ainsi que de l'autonomie dont il dispose. Les CQP que nous avons étudiés ont le plus souvent une responsabilité restreinte au moment de face à face pédagogique et sans que ceci porte sur la conception de ce face à face ni à la décision de son « ouverture » ou pas. Ces différents aspects relèvent le plus souvent du BE ou du BP qui sont les référents des structures. Les références en termes de sécurité sont donc directement liées aux activités menées. Par exemple, l'ouverture d'un plan d'eau et la vérification des aspects météorologiques ne relèvent pas de la responsabilité de l'assistant moniteur de voile.

La seconde question est le lien entre les compétences techniques et les compétences en matière de sécurité. C'est une question délicate qui renvoie dans les textes et les jurisprudences à celle des usages professionnels admis en tant que normes. A ce niveau, la mise en œuvre d'un exercice selon les normes et les usages en vigueur dans une profession sont les garants de la sécurité des usagers et des tiers. Leur vérification est alors concomitante des validations professionnelles proposées dans les grilles de certification.

La troisième question est celle des compétences directement liées à la sécurité. Il s'agit alors de la question des incidents et accidents qui peuvent survenir dans le cadre de l'exercice des activités répertoriées pour le CQP. Il nous semble qu'il y a là une compétence spécifique qui doit être vérifiée au regard des contextes eux-mêmes spécifiques de la discipline concernée. Ces compétences peuvent faire l'objet d'une identification générique liée à l'identification des incidents ou accidents et à la mise en œuvre des procédures nécessaires. La CPC doit pouvoir valider ces éléments.

Le positionnement du PSC1 en pré requis de la certification est également un point su lequel une harmonisation peut s'opérer.

Nous présentons ci-dessous l'extrait du référentiel d'activités et de compétences du moniteur en lien avec les garanties de sécurité.

REFERENTIEL D'ACTIVITES		REFERENTIEL DE CERTIFICATION		
ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION	**COMPETENCES ASSOCIEES AUX ACTIVITES VISEES PAR LA QUALIFICATION**	**COMPETENCES OU CAPACITES QUI SERONT EVALUEES**	**MODALITES D'EVALUATION**	**CRITERES D'EVALUATION**
2 Encadrement de séances en s'appuyant sur les références fédérales, en respectant la sécurité des pratiquants et des tiers et la réglementation fédérale	**6** Vérifier la sécurité des pratiquants pendant la pratique au regard des critères établis	**1** Vérifier la qualité et le bon usage des équipements et du matériel	Mise en situation Les principes de sécurité pourront être appréciés au cours de cette épreuve ainsi que certaines compétences liées à la dimension relationnelle notamment de l'accueil ou de la dynamisation de l'activité.	Identification pertinente des risques liés au matériel (Sol, gants, casques, chaussures…) Prise en compte des risques identifiés pour sécuriser la pratique
		2 Respecter les principes de la sécurité physique et psychologique des pratiquants sur tous les moments de leur prise en charge		Mobilise des techniques adaptées aux conditions de sécurité Propose et anime des situations propices à un climat relationnel positif Explicite le périmètre de responsabilité qui lui incombe sur tous les moments de prise en charge
5 Assure la protection des personnes en situation d'incident ou d'accident	1 Assurer la gestion des incidents et intervenir pour restaurer une situation normale	1 Repèrer les situations d'incident et leur possible évolution	Les compétences liées à la protection des personnes en situation d'incident et d'accident peuvent s'évaluer de différentes manières : - par observation au poste de travail lorsqu'au cours de l'activité en entreprise le candidat a été confronté à ce type	Permanence de la vigilance en situation Caractérise les situations potentiellement sources d'incident dans la situation
		2 Restaurer une situation normale		Explicite les éléments à prendre en compte pour restaurer la situation
	2 Protéger les blessés et le groupe, alerter les secours et prévenir en cas d'accident en fonction des procédures existantes	1 Mettre en place des mesures de protection des personnes (geste de sécurité courante)		Connait les principes courants de protection des personnes
		2 Alerter les secours et transmettre les informations pertinentes		Les procédures d'alerte sont respectées
		3 Gèrer la situation d'accident (stress, alerte parents et responsable du club, groupe, matériel)		Respecte les procédures à suivre pour gérer la situation autour de l'accident

GRILLE DE LECTURE de la CPC

Situation		Encadrant			
Partie I du décret *a)* Est capable de mobiliser les connaissances techniques et pédagogiques propres à l'activité considérée et de maîtriser les techniques de sa pratique dans des conditions assurant la sécurité des pratiquants et des tiers	*Prévoir*	***Concernant les capacités à préparer une situation d'encadrement en sécurité de l'activité physique ou sportive considérée***			
			présent	absent	éléments
		1.1 Etre capable de prendre en compte les risques potentiels pour les pratiquants de l'activité considérée.			
		1.2. Etre capable de prendre en compte les risques potentiels pour les tiers et l'environnement de l'activité considérée			
		1.3 Etre capable d'adapter, lorsqu'il y a lieu sa pratique en fonction de la situation d'encadrement dans l'activité considérée.			
	Mettre en oeuvre	***Concernant les capacités à faire pratiquer dans de bonnes conditions de sécurité l'activité physique ou sportive considérée au(x) public(s) visé(s).***			
			présent	absent	éléments
		2.1- Etre capable d'identifier, en situation, les risques pour les pratiquants et les tiers dans la mise en œuvre de l'activité considérée			
		2.2- Etre capable de prendre en compte les caractéristiques du public dans la conduite de l'activité considérée.			
		2.3- Etre capable d'adapter la conduite de l'activité physique ou sportive considérée aux risques identifiés (situation normale, incidentaire, accidentelle)			
Partie II du décret b) Maîtrise les comportements à observer et les gestes à exécuter en cas d'incident ou d'accident.		***Concernant les capacités à réagir efficacement en cas d'incident ou d'accident dans les situations d'encadrement de l'activité considérée***			
	Réagir		présent	absent	éléments
		3.1- Etre capable de prévenir le sur-accident.			
		3.2- Etre capable de mobiliser les procédures d'alerte et de secours.			
		3.3- Etre capable de porter assistance lorsque cela est possible.			

IV. Synthèse Conclusion

Nous souhaitons rappeler en premier lieu que cette étude n'est destinée qu'à l'identification d'obstacles potentiels ou réels à la mise en œuvre de CQP dans le secteur sport, en réponse à des besoins spécifiques.
Notre positionnement et notre méthodologie d'observation participante nous amène à nous situer en permanence sur une relation entre le diagnostic et la proposition. Ces propositions doivent se lire comme des outils génériques, des prototypes, et non comme des produits finis que des porteurs de projets pourraient mettre en œuvre immédiatement.

Nos propositions essentielles sont les suivantes

Elaboration du CQP

1) Positionner les CQP en référence à des situations professionnelles sur lesquelles des besoins ne peuvent être couverts par des certifications d'Etat.
2) Positionner les CQP en tant qu'élément positif de transition professionnelle pour une personne, une structure ou la branche sport.
3) Positionner les CQP en tant que qualifications immédiatement opérationnelles
4) Référer les CQP à des formats génériques de postes de travail communs déclinés par disciplines sportives au moment de la validation certification.
5) Caractériser les postes génériques en activités et compétences clés requises
6) Identifier des blocs de compétence qui seront les unités de la mobilité ultérieure, professionnelle ou de formation
7) Privilégier la validation, l'observation au poste et l'entretien professionnel pour la validation-certification
8) Concevoir les CQP du point de vue d'un effort de formation limité, fondé sur une base d'acquis antérieurs

Processus de collaboration des acteurs

1) Positionner le CNOSF dans un rôle de coordination des projets des différentes fédérations sportives
2) Consacrer des ressources humaines spécifiquement dédiées à la création et au renouvellement des CQP (CNOSF et partenaires sociaux)
3) Mettre en place un dispositif d'appui multi partenarial qui accompagne les porteurs de projet et qui définit, coordonne et intègre les étapes
4) Accroitre la fréquence de réunions des différentes instances

Des outils complémentaires

1) Construire des outils génériques d'analyse de l'emploi et des dispositifs de formation.
2) Formaliser les perspectives de parcours professionnel des titulaires de CQP
3) Harmoniser les dispositifs d'observation du point de vue méthodologique

Les éléments forts de notre diagnostic impliquent, en cas de validation, un ensemble de décisions et d'accords des différents partenaires. En effet, beaucoup d'aspects constitutifs ne sont pas encore stabilisés, et les moyens humains ne sont pas encore présents. Néanmoins, l'étude de cas qu'il nous a été donné de suivre a clairement montré, par la validation du dossier, que ces propositions n'étaient pas sans lien avec la réussite. Cela signifie que les propositions sont plus souvent des questions sur lesquelles nous pensons que la branche doit décider que des réponses toutes prêtes.

Enfin, nous souhaiterions conclure par le constat de l'étendue des besoins de divers ordres. Les besoins de qualification dans les situations professionnelles décrites sont très importants. Ils correspondent selon nous à un état de la professionnalisation qui fait que les structures sportives sont encore souvent éloignées des critères d'une pleine professionnalisation. Les CQP constituent probablement cette marche intermédiaire qui avait été proposée dès 2004 mais pour laquelle les évaluations diagnostiques avaient été trop optimistes quant à la capacité de mise en œuvre concrète.
Mais les besoins ne sont pas que des besoins objectifs de qualification, ils sont également des besoins forts de dialogue et d'accompagnement de l'ensemble des acteurs. Tout en constituant un univers assez restreint numériquement, le sport est extrêmement éclaté dans son organisation. Les acteurs de la formation et de la qualification professionnelle ressentent un isolement très important. Les premières démarches de concertation et de dialogue menées par le CNOSF et auxquelles nous avons été conviés nous ont frappé de ce point de vue. Au travers de la question des CQP, c'est toute la question du dialogue des acteurs de la formation de la qualification et de l'emploi qui est soulevée. Il y a là un défi auquel le futur OFEMAS devra participer pleinement.

V. ANNEXES

Etat des parties prenantes rencontrées par l'ONMAS
(Observation participante)

- **Fédération Française de Savate, Boxe française**

Victor SEBASTIAO DTN Adjoint

9 novembre 2009 ; 27 novembre 2009 ; 8 décembre 2009 ; 4 janvier 2010 ; 12 janvier 2010

- **Fédération Française de Squash**

Maryse DEGARDIN DTN adjoint

18 novembre 2009 et 10 février 2010

- **Fédération Française Motonautique**

Jean-Marie LHOMME Président
Marcel VAISBROIT Secrétaire Général

3 novembre 2009 et 16 décembre 2009

- **Fédération Française de Ski nautique**

8 décembre 2009 et 15 janvier 2010

- **Fédération Française de Roller skating**

Annie VALENCOT DTN Adjointe

5 janvier 2010 ; 26 janvier 2010

- **Fédération Française de Basket-Ball**

Nicolas RAIMBAULT DTN Adjoint
Matthieu SOUCHOIS Directeur Pôle formation

8 février 2010

- **Fédération française de Badminton**

Jean-Marc POCHOLLE DTN
Jean-Michel PINEL DTN adjoint chargé de la formation et de l'emploi
Catherine ARRIBE Chargée de développement

24 février 2010

- **Fédération Française d'Education Physique dans le Monde Moderne (FFEPMM)**

Anne-Marie ROUCHON CTN
Pascal PETRINI DTN Adjoint

6 novembre 2009

- **Fédération Française Education Physique et Gymnastique Volontaire**

Françoise SAUVAGEOT Présidente
Nicolas Muller DTN

18 janvier 2010

Partenaires sociaux

- UNSA sport Dominique QUIRION le 16 février 2010
- FO Yann Poyet le 11 Janvier 2010
- COSMOS José Mariage le 03 décembre

Présidente Sous commission CQP

- Marion Pelissié le 25 février

CNOSF

Le 14 Janvier 2010
Le 25 Janvier 2010

CNCP
Maria Dolores Rodas le 22 Janvier 2010

Groupe permanent
Le 29 Janvier 2010

CPC
Mickaël Boucher 19 janvier 2010

Le SEJS
Anne Dambeza 19 janvier 2010