

## APPEL A PROPOSITIONS

---

*Etude d'opportunité et ingénierie de certification  
pour la création d'une certification autour des  
métiers de la gestion  
Branche Enseignement Privé*

**Akto**

**Pour le compte de l'Interbranches des établissements  
d'enseignement privés EPNL et CNEAP**

## Présentation du secteur d'activité

### Périmètre :

Le secteur d'activité est celui du secteur associatif type loi 1901 des établissements scolaires ou d'enseignement supérieur privés associés au service public d'éducation et contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche.

Les deux branches recouvrent deux **conventions collectives (CC EPNL et CC CNEAP)**.

### **L'EPNL**

La Branche de l'enseignement privé non lucratif (**CC EPNL**) regroupe environ 7500 établissements d'enseignement privés (5000 associations support d'établissements scolaires et de management et 5 Universités et Instituts catholiques).

C'est **2,2 millions** d'élèves et étudiants. La **masse salariale** globale est de **6,5 milliards €** (1,8Mds€ salariés chiffres de la collecte AKTO (dont enseignants AEUIC) / 4,7 Mds€ pour les enseignants agents contractuels de l'Etat - PLF 139)

C'est 210 000 actifs<sup>1</sup> y travaillent dont plus de 100 000 salariés de droit privé.

Sur ces 100 000 salariés :

- 69% de la population sont des employés
- 28% sont des cadres
- 3% sont des agents de maitrise

Les établissements et les salariés sont confrontés à de nombreuses contraintes et exigences :

- Des TPE-PME associatives (80% des établissements ont moins de 11 salariés) aux pratiques de gestion du personnel disparates et besoins forts d'acculturation RH ;
- Une dissémination des établissements importante sur le territoire voire un isolement ;
- Une partie de la population des salariés qui demeure fragilisée ;
- Un besoin croissant de compétences pour faire face aux défis de l'Education et aux attentes des parents et des enfants et étudiants.

---

<sup>1</sup> Terme issu du rapport Romain sur la « *restructuration des branches* »

## Le CNEAP

La Branche de l'Enseignement privé agricole (**CCN CNEAP**) regroupe à la rentrée de septembre 2020 : 180 établissements. 6 500 personnels de droit privé y travaillent (personnel recensé en personne physique à l'occasion de la constitution du dossier de demande de représentativité de la FFNEAP comme organisation patronale reconnue en 2017).

## EPNL et CNEAP

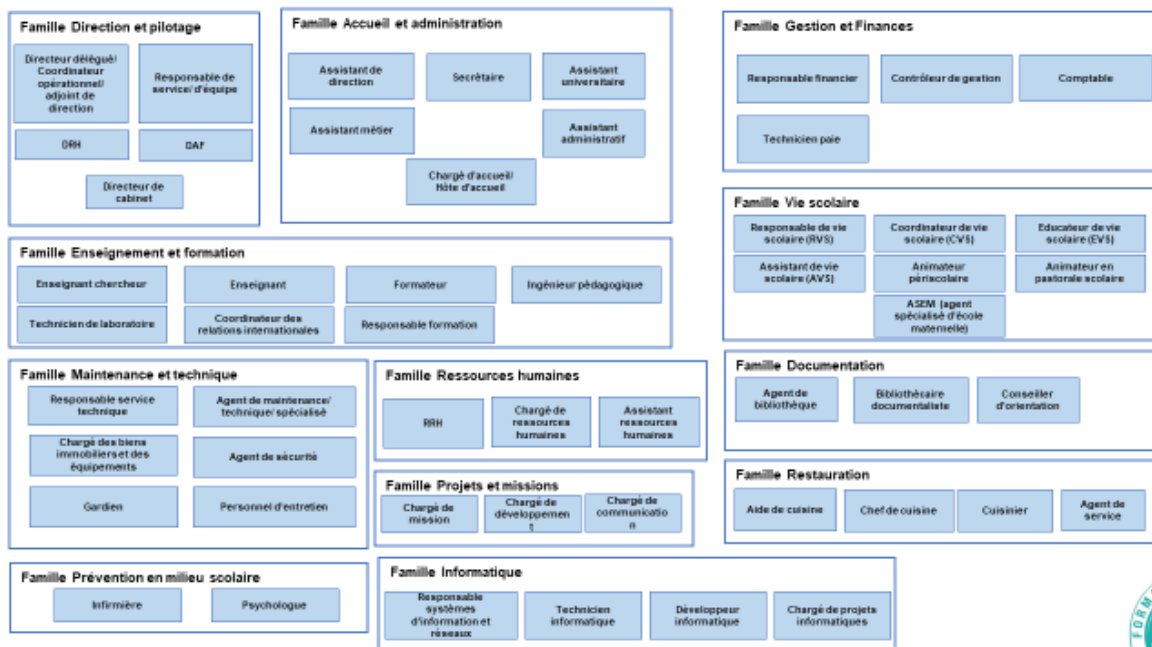
Les deux branches travaillent en interbranches ensemble et ils ont en commun une CPNEFP et une SPP nommés « SPP EEP », une « enveloppe » de **fonds mutualisés de formation professionnelle** (AKTO), des **régimes mutualisés de protection sociale** au niveau de la Branche (TPE – PME) :

- Des régimes de prévoyance mutualisés par typologie de personnel (enseignants / cadres et non cadres),
- Un régime de frais de santé mutualisé pour les salariés,
- Un fonds social pour les adhérents des régimes mutualisés.

## Principaux métiers :

L'Interbranches a mis en place une cartographie des emplois-repères associée à une bibliothèque d'activités et de compétences.

## LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS-REPERES



La CPN EEP Formation a créé deux CQP dans le domaine de la vie scolaire inscrits au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) de France compétence : le **CQP Éducateur de vie scolaire** de niveau 4 et le **CQP Coordinateur de vie scolaire** de niveau 5<sup>2</sup>.

## Contexte et objet du présent appel à propositions

### Objectif :

L'objectif est d'étudier la faisabilité de créer une certification de compétences professionnelles concernant les métiers de la gestion dans les établissements privés et *in fine* d'une reconnaissance par l'évaluation (critères d'évaluation) des compétences des salariés de droit privé de l'Interbranches.

Pour ce faire, nous devons déterminer le **périmètre d'action du métier**, établir un **panorama de l'offre de certifications existantes** sur le marché (MASTER, licence, BTS, actions collectives...), **définir les activités, mettre en face les compétences** et les **modalités d'évaluation** correspondantes.

### Lancement d'une étude d'opportunité : cadrage et collecte des informations.

Une étude prospective doit répondre aux questions suivantes :

Quid de l'existant ?

Quel public ? Typologie et nombre de personnes concernées ?

Quels enjeux en matière de gestion, d'actualisation et de suivi des compétences / formation ?

Quelle valeur ajoutée par rapport à l'existant ?

Freins de la démarche ?

Leviers de la démarche ?

---

<sup>2</sup>La CPN EEP Formation a créé deux CQP dans le domaine de la vie scolaire inscrits au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles de France Compétences :

- **Le CQP EVS** est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) en date du 25 juillet 2015 (publication JO) par l'arrêté du 17 juillet 2015 et cela pour 5 ans.
- **Le CQP CVS** est inscrit au RNCP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) en date du 7 septembre 2016 (publication JO) par l'arrêté du 30 août 2016 et cela pour 5 ans.

Dans cette perspective, cet appel à propositions liste les travaux et livrables attendus du prestataire extérieur.

## Travaux et livrables attendus du prestataire

La prestation est divisée en 2 lots et en 2 conventions :

### PREMIER LOT

Procéder à une **étude d'opportunité** permettant de justifier la création ou non d'une **certification de branche en lien avec les métiers de la gestion** afin de confirmer l'intérêt pour une telle certification.

**Cette étude d'opportunité est obligatoire pour tout dépôt d'une certification au RNCP vis-à-vis de France Compétences.**

- Les sources suivantes ont été identifiées pour alimenter cette étude :  
Enquête réalisée par l'Interbranches en 2018 : résultats de l'enquête sur les questionnaires envoyés (492 réponses)

Benchmark réalisé en février 2019

En associant les entreprises de l'Interbranches, le prestataire devra alimenter les étapes suivantes :

(enjeu, périmètre, flux, contexte / pratiques professionnelles)

**1/Preciser l'enjeu de la certification** : objectif de la branche et périmètre du ou des métiers ciblés

**2/Identifier les flux potentiels** : cible de la certification : comptable, contrôleur de gestion, cadres de gestion, économistes, intendants, adjoints de direction, responsable financier ...

**3/Expliquer le contexte** : les spécificités du poste et sa typologie par type d'établissement, sachant qu'un même poste peut avoir plusieurs dénominations différentes ou qu'une même personne puisse occuper également un autre poste à temps partiel au sein de l'établissement. (Identification de briques de compétences éventuelles, liées à la typologie des établissements)

**4/Réaliser un benchmark** sur les certifications existantes, en s'appuyant sur les premiers éléments de la branche

**5/Réaliser des entretiens auprès d'un panel de 10 établissements**, afin de valider les besoins pressentis, sonder les salariés sur leurs appétences en formation, sur leurs mobilités au sein de l'établissement ou de la branche, et récolter des avis qualitatifs des établissements à partir du panel, basé sur l'échantillon suivant :

Un entretien avec la direction et 2 à 3 entretiens avec des personnes occupant le poste d'attaché de gestion à temps plein ou temps partiel.

AKTO - Siège social - 14 rue Riquet - 75019 Paris  
Tél. : 01 53 35 70 00 - [www.akto.fr](http://www.akto.fr)

OPCO DES SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Il conviendra de veiller à ce que toutes les typologies d'établissement soient représentées en fonction de leur représentativité au sein de l'Interbranches.

## LIVRABLES :

1. Une **étude d'opportunité** permettant de conclure favorablement ou non sur l'utilité de la création d'une certification concernant les métiers de la gestion au sein de la branche.  
Le/la prestataire est force de proposition pour trouver des solutions face aux souhaits de la branche et d'apporter des réponses en termes de GPEC et d'appui de ce métier.
2. Un **benchmark**
3. Une **synthèse globale**
4. Une **infographie de synthèse**
5. Un **compte rendu des entretiens** et des **groupes de travail avec la branche**

## DEUXIEME LOT : le lot n° 2 dépendra des résultats de l'étude d'opportunité (optionnelle)

### 1/ Adapter et définir, à partir des enseignements de la première étape, les référentiels nécessaires au développement d'une certification ou d'un CQP :

- le **référentiel des activités et des compétences** existants au contexte des établissements des branches
- le **référentiel de certification : critères et modalités d'évaluation**

### 2/ Définir et rédiger les outils d'évaluation les plus appropriés

### 3/ Définir et rédiger des blocs de compétences à partir des outils du Référentiel des activités et des compétences et du Référentiel de certification : sachant que 3 voies d'accès sont envisagées :

- Suite à un positionnement, le candidat à niveau requis lui permettant d'accéder directement aux évaluations de la certification
- Suite à un positionnement, le candidat aura accès à un parcours de formation et à une évaluation puis accès à la certification
- Par la validation des acquis de l'expérience (VAE) = outils également à réaliser structurés sous forme de blocs de compétences.

### 4/ Construire le référentiel de formation en collaboration avec les organismes habilités par la CPNEFP, en adéquation avec les blocs de compétences.

- Référentiel de formation adossé aux blocs de compétences.

**5/ Assurer la formation des experts** évaluateurs habilités par la Branche sur la base d'**un mode d'emploi** récapitulant l'objectif de la certification ainsi que le processus de mise en œuvre (étapes, outils, acteurs associés, modalités pratiques, etc...).

## **6/ Remplir l'ensemble du dossier nécessaire au dépôt au RNCP**

En complément, le prestataire se devra :

- de rendre compte auprès des partenaires sociaux (intervenir en CPNE) et d'Akto.
- d'adopter une posture de conseil (force de proposition, pédagogie, ...)
- d'informer régulièrement le commanditaire sur les avancées de la mission
- de veiller à la fiabilité des productions (pertinence, opérationnalité, ...)
- de transmettre, dans les délais convenus, des livrables de qualité « clés en main » qui pourront être réutilisés (format électronique et actualisable) par les commanditaires qui en auront la pleine propriété.

## **Parties prenantes**

- Les organisations représentant les employeurs : la CEPNL et le CNEAP (Leur rôle est de représenter, informer, former et défendre la profession).
- Les organisations représentant les salariés : SPELC, Fep-CFDT, Snec et Snepl pour la CFTC.
- Un comité technique, composé de 4 contacts représentants de l'Interbranches, qui seront des interlocuteurs privilégiés pour le suivi de la mission auprès d'Akto et/ ou du futur prestataire, en complément des restitutions/échanges en CPNEFP.
- AKTO<sup>3</sup>, Opérateur de compétences de la Branche : les partenaires sociaux ont délégué l'assistance et la maîtrise d'ouvrage des travaux à Akto.

## **Critères d'appréciation des candidatures**

Les propositions devront :

- Comporter une présentation générale du prestataire
- Démontrer leur bonne compréhension de la mission
- Exposer la méthodologie envisagée pour répondre aux livrables attendus (des exemples seront appréciés)
- Formaliser les informations suivantes :

---

<sup>3</sup> <https://www.akto.fr/>

- La composition de l'équipe mobilisée, le profil des intervenants dont les CV mettront en valeur le lien avec le type de prestation ici concernée et l'interlocuteur référent pour ces travaux
- Une liste de références pour des projets similaires (certifications / branche / connaissance de l'environnement emploi-formation-RH et du paritarisme)
- Un planning (cadrage, production, restitutions)
- Une proposition tarifaire (€ HT & TTC) détaillée avec le nombre de jours envisagés sur les 2 lots séparés

→ Proposition rédigée dans un rapport maximum de 5 feuilles recto-verso soit 10 pages.

## Budget & Calendrier

Les propositions budgétaires devront couvrir l'ensemble des coûts et frais engagés pour la réalisation des travaux, notamment les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration.

> Calendrier souhaité :

- Lancement des travaux prévus : mai 2021
- Fin des travaux attendue pour :
  - Lot 1 : septembre 2021
  - Lot 2 (optionnel) : Janvier 2022

## Modalités de réponse

La réponse devra être adressée : (mise en ligne le 12/03/21)

- **Au plus tard le : 4 avril 2021**

- Sous format électronique à :

Aurélie Delgove [a-delgove@fnogec.org](mailto:a-delgove@fnogec.org) pour la branche EPNL

Anne-Françoise SALADIN [anne-francoise.saladin@akto.fr](mailto:anne-francoise.saladin@akto.fr) pour Akto

La décision de la Branche interviendra à la suite de l'examen paritaire des propositions transmises.

Une audition pourra être organisée si nécessaire.

Les candidats seront individuellement informés de la suite donnée à leur proposition à la suite de leur examen.