

Projet de « nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés et susceptible de permettre des comparaisons internationales »

(art. L335-6 du Code de l'éducation.)

Le projet de nomenclature présenté ci-après fait partie des missions imparties à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) dès sa création en 2002.

Des études préalables ont été menées dès 2004, mais se sont trouvées interférer avec des travaux relatifs à la constitution du cadre européen des certifications pour l'apprentissage et la formation tout au long de la vie (CEC) officialisé par la publication d'une Recommandation en 2008, auxquels participaient des membres de la CNCP (ministère de l'éducation nationale, partenaires sociaux...).

Le présent projet a été influencé par la mise en œuvre au niveau européen d'un méta cadre fondé sur des descripteurs génériques et les travaux de la CNCP pour le référencement des niveaux français à ceux du CEC.

I missions de la CNCP

La commission a pour mission de tenir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en y classant par niveaux les certifications professionnelles, selon la nomenclature de 1969 (nomenclature des niveaux de formation approuvée par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale). Les certifications professionnelles sont aussi indexées selon la nomenclature des spécialités de formation (NSF). *Les missions et la compositions de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) sont définies par le code de l'Education (art L.335-6, art R.335-12 à R.335-32).*

Le RNCP contient l'ensemble des certifications professionnelles ayant fait l'objet, pour les certifications de droit (certifications élaborées en commission professionnelle consultative –CPC- des départements ministériels et diplômes portant grades universitaires), d'un arrêté du ministère certificateur et, pour les autres certifications (certifications élaborées par des départements ministériels dépourvus de CPC, certification produites par des organismes de formation, certificats de qualification professionnelle), d'une procédure d'enregistrement après instruction du secrétariat de la CNCP.

Le Code de l'éducation constitue la base juridique de la CNCP et du Répertoire national de certification professionnelle ; cependant un certain nombre de dispositions du Code du travail lient cependant fortement les travaux de la CNCP à la sphère de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans la continuité d'une convention passée entre la CNCP et l'ANPE en 2005, les certifications sont également mises en relation avec les fiches emplois-métiers du code ROME. L'inscription des certifications professionnelles au RNCP accorde ainsi un certain nombre de facilités et/ou permet de répondre à certaines obligations légales dans le cadre de l'apprentissage, en vue notamment d'obtenir des financements pour la formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience ou les contrats de professionnalisation.

- Le RNCP classe actuellement les certifications professionnelles selon une nomenclature en cinq niveaux (circulaire de 1969).

Lors de la constitution du RNCP, pour ne pas heurter les pratiques du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur la CNCP a accepté l'inscription des certifications de droit de ces départements ministériels (CAP, Baccalauréats professionnels) et de l'enseignement supérieur selon les niveaux de formation selon une circulaire de 1967, (qui classe les niveaux en termes de formation et non de signal sur le marché de l'emploi, contrairement au texte qui cite la circulaire de 1969, davantage tournée vers les résultats sur le marché de l'emploi).

Compte tenu de la mise en œuvre du système LMD (licence-master-doctorat) dans l'enseignement supérieur, lié au processus de Bologne et de l'abandon depuis 2009 par le ministère chargé de l'éducation nationale des niveaux de la circulaire de 1967, l'utilisation de la nomenclature datant de 1969 est à présent généralisée pour les fiches du RNCP.

II contexte de l'élaboration du projet de nomenclature :

- RNCP/CNCP et cadre européen de certification pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC).

Des travaux ont été entrepris dès 2004 pour l'élaboration de la nouvelle nomenclature nationale prévue par les textes.

Cependant, ils ont été suspendus pour que la France puisse honorer la mise en œuvre de la recommandation du 23 avril 2008 établissant le cadre européen de certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le CEC constitue un « méta cadre » en huit niveaux, permettant de mettre en relation les systèmes nationaux, sur la base d'une transparence et d'une confiance mutuelle. Les huit niveaux du CEC recouvrent trois catégories de « descripteurs » : les savoirs, les compétences et les aptitudes.

En effet, il a été admis que le RNCP porte pour la France le cadre national de certifications (rapport de référencement des niveaux français aux niveaux du CEC, transmis officiellement par la représentation française auprès de la Commission européenne).

La Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), conformément au mandat qui lui avait été confié a présenté en octobre 2010 au nom de l'Etat français le « référencement » des niveaux des certifications professionnelles françaises par rapport à ceux du CEC, conformément à la Recommandation du 23 avril 2008 établissant le cadre européen de certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. (Ce mandat avait été discuté au sein du CNIS le 11 avril 2008, puis le 31 mars 2010).

Les niveaux du RNCP ont été mis en correspondance avec ceux du CEC, - *european qualifications framework (EQF)* en anglais-. L'enjeu pour la CNCP était d'intégrer les certifications professionnelles françaises dans ce cadre, bien qu'elles ne se trouvent pas fondées sur les descripteurs européens.

Le tableau de correspondance suivant a été produit :

Cadre national (nomenclature de 1969)	Cadre Européen de Certification
I + grades de doctorat	8
I + masters	7
II + grades de licences	6
III	5
IV	4
V	3
Pas de correspondance	2
Pas de correspondance	1

Les deux premiers niveaux du CEC n'ont pas été renseignés faute de certifications en dessous du CAP. Une certification de bloc à bloc a été entamée à partir du niveau V.

La CNCP en est arrivée à la conclusion qu'un éclatement de l'actuel niveau 1 entre plusieurs niveaux du CEC interviendrait dans le cadre de la mise en œuvre du LMD.

III L'élaboration d'une nouvelle nomenclature nationale des certifications professionnelles, susceptible de permettre des comparaisons européennes et internationales Ces travaux ont été utiles pour la définition de la future nomenclature :

Des travaux techniques ont été menés par la CNCP par le biais d'un groupe ad hoc , avec des périodes d'interruption dues en particulier à l'impossibilité pour des membres de ce groupe de se libérer régulièrement durant des périodes assez longues , compte tenu des négociations sur les lois successives portant réforme de la formation professionnelle, puis de périodes électorales jugées peu propices à des débats sur le point qui s'est avéré assez vite épineux : le niveau d'entrée de la nomenclature .

La CNCP n'a pas compétence pour définir les niveaux de qualification professionnelle utilisés dans les classifications adoptées par les partenaires sociaux : à titre d'exemple, les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont, conformément aux termes de la Loi, inscrits sans niveau au RNCP, alors qu'ils sont la plupart du temps classés à un niveau de qualification dans le cadre des conventions collectives. De même si la nomenclature présentée doit remplacer la nomenclature de 1969 pour le RNCP, la CNCP ne peut décider de ce que feront les départements ministériels en ce qui concerne la manière dont ils exprimeront les niveaux de leurs formations au sein de leur appareil formatif.

En ce qui concerne la nouvelle nomenclature, un consensus est né très rapidement autour de la nécessité d'adopter une graduation similaire à celle du CEC (partant du niveau le plus bas et allant vers un niveau 8).

Des travaux, s'appuyant sur l'expertise de l'INSEE (Marseille), ont permis un premier adossement à la CIP qui a fait consensus.

Un premier projet a été élaboré puis présenté aux membres de la CNCP le 2 Aout 2013. Ensuite, une consultation au plus niveau des institutions membres de la CNCP (ministres, secrétaires

généralistes de syndicats) a amené le groupe ad hoc de la CNCP à approfondir les travaux de manière à produire des critères plus homogènes (descripteurs) permettant de mieux situer le niveau des certifications.

Ces nouveaux travaux se sont concentrés sur la définition de descripteurs cohérents au sein d'une grille de niveaux. Celle-ci était conforme aux hypothèses présentées aux services de la Commission européenne en octobre 2010, sous l'égide du Secrétariat général aux affaires européennes et après un premier échange au Conseil national de l'information statistique. En effet, la nomenclature qui sera retenue devra être compatible avec les niveaux définis par la Recommandation européenne d'avril 2008 sur le Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC, annexe 2).

Trois points saillants sont à souligner.

- Le premier concerne la possibilité d'établir pour notre cadre national des descripteurs de certification qui renvoient à la réalité de certains métiers :

Certains ne sont pas référencés au niveau V par leur propre branche (ex terrassier) et ne font pas l'objet d'une certification, alors même que la validation des acquis de l'expérience constituerait une modalité de certification appropriée. Ils n'existent que par leur mention dans les conventions collectives. Rappelons que notre niveau V a pour correspondance le niveau 3 du CEC. Le CEC comprend 8 niveaux, du premier niveau 1 au niveau 8, niveau le plus élevé qui permet de classer par exemple les doctorats, actuellement référencés au niveau I de la nomenclature de 1969.

Certaines certifications relevant du niveau alors V sont référencés au niveau inférieur dans d'autres Etats membres de l'Union Européenne (les certifications comme agent d'impression offset) correspondant en réalité à des certifications enregistrées au niveau 2 au Luxembourg. De manière générale, les employés n'ont pas de certification avec un niveau reconnu au RNCP.

- Le second a trait à la demande du MEDEF qui a souhaité une parfaite compatibilité de la future nomenclature avec le CEC et donc à l'établissement d'une grille à huit niveaux de certifications, proposant de conserver pour le premier niveau (niveau 1) les descripteurs du CEC.

Compte tenu de la nature des débats qui se focalisaient sur la question des niveaux, alors même que la version actuelle de la circulaire de 1969 comporte un niveau 6 et 5bis inférieur au niveau V, il a été convenu de centrer les travaux sur la définition de descripteurs cohérents tant pour une lecture horizontale entre niveaux que pour une lecture verticale afin de clarifier le passage d'un niveau à un autre. En outre, le choix du nombre de niveaux a été renvoyé aux décideurs politiques.

Les descripteurs établis ont pour leur part fait l'objet d'un large consensus de la part des membres du groupe de travail qui a réuni de manière systématique des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux et des chambres consulaires. Ils ont été adoptés par la commission plénière, organe décideur de la CNCP, avant une nouvelle consultation au plus haut niveau organisée en 2016. Le projet qui est soumis au CNIS est issu de cette consultation, terminée en 2017.

Les départements ministériels se sont partagés sur deux types d'opinion : un accord sur le projet présenté, (niveaux, descripteurs) dans sa totalité, ou un avis favorable mais laissant aux partenaires sociaux le choix du niveau d'entrée. Ceux-ci sont pour leur part divisés entre ceux qui reconnaissent des emplois occupés à un niveau inférieur au niveau V actuel et ceux qui estiment que ces emplois sont non qualifiés.

En 2017, le ministère chargé des sports a utilisé la nomenclature, dans le cadre de travaux sur ses certifications, pour la différenciation entre niveaux

ANNEXE. Eléments explicatifs du projet de nomenclature

Champ d'application :

La nomenclature est destinée à faciliter la compréhension du niveau des certifications, et à constituer un outil d'aide à leur construction. Elle définit par la voie de « descripteurs » ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage qui a été sanctionné par un processus d'évaluation (dont la validation des acquis de l'expérience).

Elle a vocation à couvrir l'ensemble des champs professionnels (agriculture, professions libérales, artisanat, industrie et services). Elle a aussi vocation à s'appliquer aux diplômes de l'enseignement supérieur, dans le respect du processus de Bologne.

Contrairement à la circulaire de 1969, la progression de niveau se fera en partant du chiffre le plus petit vers le plus grand, en cohérence avec les autres pays d'Europe.

Tous les items cités dans les descripteurs d'un niveau ne devront pas systématiquement être remplis par chaque certification, compte tenu du mode d'exercice des activités (la nomenclature n'est pas une grille destinée à s'appliquer de manière homogène.) Cependant, sauf si un mode d'exercice particulier l'explique, l'absence dans une certification de plusieurs éléments significatifs des descripteurs de niveau amènera à se poser des questions sur celui-ci. C'est par une discussion collective que le niveau sera identifié (ou la certification amendée dans sa conception.)

Structuration

La détermination du niveau résulte de la combinaison entre les « descripteurs » qui permet d'avoir une estimation du niveau des compétences du titulaire de la certification, évalué au travers d'un processus d'évaluation. Il s'agit bien du niveau des compétences évaluées par la certification et non d'un descriptif des compétences attendues sur un emploi donné.

Les descripteurs rendent compte d'une progression, en partant du niveau le plus bas.

Il y a une progression verticale, mais aussi au sein de chaque niveau, une cohérence horizontale, les éléments de chaque niveau ayant été « calibrés » pour correspondre à des niveaux d'acquis d'apprentissage homogènes.

Les catégories de descripteurs sont au nombre de 3 : Savoir-faire, Autonomie –responsabilité, Savoirs associés.

Savoir-faire : Le descripteur concerne

- la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus,
- le niveau de maîtrise de l'activité professionnelle
- la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques
- le savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel.
- la capacité à transmettre des savoir-faire.

Autonomie-responsabilité : Le descripteur concerne :

- l'organisation du travail

- la réaction face à l'aléa
- l'appréhension de la complexité de l'environnement
- la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger, ou de donner des indications à du personnel encadré
- la participation au travail collectif
- le niveau d'encadrement.

Le contexte joue ici un rôle important, dans la mesure où l'autonomie peut être importante en l'absence de tout élément imprévu. Les référentiels de certaines certifications comportent en effet dans de très nombreux cas la mention (et sa vérification) que le titulaire de la certification sait rendre compte en cas d'élément inhabituel. Dans ce cas, le niveau d'autonomie est limité et l'activité s'arrête s'il y a un aléa.

Il a par ailleurs été jugé nécessaire d'introduire les notions d'évaluation de la contribution dans le collectif de travail pour juger du niveau de responsabilité et d'encadrement (que l'on peut déjà trouver sous la forme de compétences transversales évaluées dans certaines certifications)

De même l'auto évaluation est un indicateur d'autonomie (on peut comprendre sous cette rubrique par exemple savoir analyser un succès ou un échec, chercher pourquoi telle ou telle méthode n'a pas été efficace, mettre en place de nouvelles méthodes de travail.)

Savoirs associés :

Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques).

Ce descripteur a été délibérément mis en dernière position pour indiquer qu'il ne s'agit pas d'une nomenclature de formation, et que la démarche est une démarche de déduction : dans le cadre de la construction d'une certification ce seront des compétences à évaluer que seront déduits les savoirs à acquérir.

Il a pour objectif de rendre compte du résultat de l'assimilation d'un savoir grâce à l'éducation et à la formation. Les connaissances constituent un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine d'études ou de travail, l'assimilation étant définie comme le processus par lequel un savoir ou savoir-faire est intégré par l'apprenant.

ANNEXE II

Descripteurs définissant les niveaux du cadre européen des certifications (CEC)

Chacun des huit niveaux est défini par un ensemble de descripteurs indiquant quels sont les acquis de l'éducation et de la formation attendus d'une certification de ce niveau, quel que soit le système de certification.

		Savoirs
		Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels.
Niveau 1	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 1:	• savoirs généraux de base
Niveau 2	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 2:	• savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études
Niveau 3	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 3:	• savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études
Niveau 4	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 4:	• savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études
Niveau 5*	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 5:	• savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs
Niveau 6**	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 6:	• savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes
Niveau 7***	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 7:	• savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche • conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines
Niveau 8****	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 8:	• savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines

Aptitudes	Compétences
Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).	Le CEC fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.
• aptitudes de base pour effectuer des tâches simples	• travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré
• aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	• travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie
• gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base	• prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études • adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
• gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études	• s'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer • superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail ou aux études
• gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	• gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles • réviser et développer ses performances et celles des autres
• aptitudes avancées, faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études	• gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles • prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif
• aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines	• gérer et transformer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles • prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnels et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes
• aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles	• démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'études, y compris en matière de recherche

Descripteurs nomenclature : explications générales. Les descripteurs doivent être lus à la fois verticalement et horizontalement : En termes de progression d'un même descripteur (progression verticale), en termes de cohérence entre descripteurs sur une même ligne (cohérence globale du niveau). Ce document est explicatif de la méthode, non de la manière de pondérer les niveaux ou de les appliquer à des secteurs d'activité particuliers

niveau	Savoir faire	Autonomie –responsabilité	Savoirs associés
	<p>Le descripteur concerne la progression</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus, - du niveau de maîtrise de l'activité professionnelle -de la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques -du savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel. - de la capacité à transmettre des savoir-faire, 	<p>Le descripteur concerne la progression dans les domaines suivants ::</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organisation du travail -la réaction face à l'aléa - l'appréhension de la complexité de l'environnement -la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger, ou de donner des indications à du personnel encadré -la participation au travail collectif -le niveau d'encadrement 	<p>Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques)</p>
1			
2	Effectuer des tâches simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant quelques savoir-faire professionnels dans un contexte structuré.	Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution-au collectif de travail.	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ professionnel.
3	Effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu	Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail.	Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ professionnel déterminé.
4	Effectuer des tâches nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis.	Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à l'évaluation des activités, animer une équipe.	Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré.
5	Maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Auto évaluer ses propres performances.	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.

niveau	Savoir faire	Autonomie –responsabilité	Savoirs associés
6	<p>Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.</p>	<p>Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.</p>	<p>Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.</p>
7	<p>Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.</p>	<p>Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.</p>	<p>Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.</p>
8	<p>Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux.</p>	<p>Gérer, piloter des organisations ou des groupes dans le cadre de tâches complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés.</p>	<p>Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.</p>

NB : la participation aux travaux n'entraîne pas l'adhésion à l'ensemble des niveaux.

Par ailleurs, le MEDEF propose une grille à 8 niveaux, avec un niveau1 reprenant les descripteurs du CEC