



Délégation Régionale Région PACA et SUD

(Sections des Bouches du Rhône, des Alpes de Haute Provence,
des Hautes Alpes, du Vaucluse, des Alpes Maritimes et du Var)

COMMISSION « REFLEXIONS et PROPOSITIONS »

« BLOCS DE COMPETENCES » ET CERTIFICATIONS

I-UN ETAT DES LIEUX

Les Blocs de compétences, *une nouvelle ingénierie lors de la conception des différentes Certifications : Diplômes, Titres et CQP*

II- DEUX PROPOSITIONS

Proposition n°1 :

Les Blocs de compétences en tant qu'Etapes

- * *dans des parcours de formation initiale et continue*
- * *pour l'obtention de validations intermédiaires*
- * *sans devenir de nouvelles Certifications*

Proposition n°2 :

**Les Blocs de compétences en tant qu'Eléments constitutifs
*de toutes les Certifications professionnelles en vue de la création***

- * *d'équivalences partielles reconnues entre Diplômes, Titres et CQP*
ou selon les cas,
- * *de spécialisations reconnues par des Titres ou CQP*

La Commission s'est attachée - dans le prolongement de la première Etude réalisée par l'AFDET et le CEREQ (1) - à *analyser quelles sont et pourraient être les incidences du développement des Blocs de compétences sur le Système de Certification Professionnelle français.*

Ce Document présente ensuite *deux propositions* en espérant qu'elles puissent être débattues.

Une analyse :

1- Quels ont été et sont devenus les objectifs de l'émergence des Blocs de compétences ?

* par rapport aux Certifications :

sont-ils conçus pour devenir de nouvelles unités, parties constitutives et donc étapes vers l'obtention de Diplômes professionnels, de Titres ou de CQP ?

ou

sont-ils créés pour constituer en tant que tels, de nouvelles Certifications professionnelles

* par rapport aux Formations :

selon quelles modalités sont-ils élaborés ou pas pour améliorer les parcours en Formation initiale et en Formation continue ?

puis, au regard de chaque hypothèse,

2- Quel est dès à présent leur impact sur le Système de Certifications professionnelles et que pourrait-il devenir ?

3- Quelles en sont et seraient les conséquences pour les jeunes, les adultes et pour les Entreprises ?

Deux propositions :

4- Ces propositions pourraient être étudiées par la Commission de la Certification Professionnelle, les Pouvoirs Publics, les Partenaires sociaux et l'ensemble des Certificateurs.

NB : Ce Document précise l'une des thématiques et des propositions d'un Rapport (plus global) sur :

**« LE DISPOSITIF FRANÇAIS DE CERTIFICATION »
- Etat de Lieux et Propositions -**

publié également par l'AFDET PACA (Juin 2020)

Ce Document et le Rapport précité sont téléchargeables au format numérique sur <http://debat-formation-professionnelle.fr>

(1) « Les Blocs de compétences dans le Système français de Certifications professionnelles » réalisé par l'AFDET et le CEREQ (janvier 2017)

I- UN ETAT DES LIEUX

1) – QUELQUES PRECISIONS LIMINAIRES SUR LES DEUX NOTIONS de « COMPETENCE » et de « BLOC »

Puisque l'on évoque le concept de « bloc de compétences », il semble indispensable de se mettre d'accord à minima sur ce qu'est une « compétence », considérant que ce terme est trop souvent utilisé sans que l'on sache de quoi il s'agit, ainsi que lorsque l'on évoque la notion de « bloc ».

- Pour **la compétence**, nous avons retenu la définition suivante (à partir d'une norme AFNOR) :

« Une compétence est un ensemble de savoirs (connaissances), savoir-faire (habiletés) et savoir-être (attitudes) évaluables en référence à une situation caractérisée et à un moment identifié »

Par conséquent,

« Une compétence générale est un ensemble de savoirs (ou connaissances), savoir-faire (ou habiletés) et savoir-être (ou attitudes), évaluable en référence à une situation caractérisée et à un moment identifié ».

« Une compétence professionnelle est un ensemble de savoirs (ou connaissances), savoir-faire (ou habiletés) et savoir-être (ou attitudes), évaluable en référence à une situation professionnelle caractérisée et à un moment identifié ».

Ceci étant, une compétence quelle qu'elle soit, peut être *transférable* dans d'autres situations.

- Quant à la notion de **bloc**, on peut le définir comme étant « *un assemblage homogène et stable d'éléments interdépendants* ».

Sur le plan législatif, la définition des Blocs de compétences est indiquée dans l'article L. 6113-1 du Code du travail :

« Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. »

On voit donc apparaître un lien entre « un bloc de compétences » et « l'exercice autonome d'une activité professionnelle ».

Puis à partir de cette définition, l'article R. 6113-9 du Décret du 18 décembre 2019 détermine un concept supplémentaire dans la relation entre Bloc de compétences et Certification, à savoir la cohérence entre eux, des Blocs de compétences comme critère d'enregistrement

d'une Certification professionnelle au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) :

Le 7^{ème} critère pour être retenu sur le RNCP est en effet : « *La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation* ».

Ce critère implique donc à contrario, qu'en l'absence de structuration en blocs de compétences, une Certification ne peut être enregistrée au RNCP.

Ainsi, les Blocs de compétences sont donc conçus *seulement* comme des « briques » constitutives d'une Certification professionnelle (Diplôme, Titre ou CQP) et non (pas encore ?) en tant que Certifications en tant que telles.

2)- BREF HISTORIQUE DE L'EMERGENCE DE LA NOTION DE « BLOC DE COMPETENCES »

On peut se poser la question de l'origine ainsi que des raisons de l'apparition soudaine de ce concept dans le débat public en se demandant si elle n'a pas été programmée.

Quelques repères :

Mars 2014 : la notion de blocs de compétences apparaît dans *la Loi du 5 mars 2014 à l'initiative du Ministère du Travail, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*

Juin 2015 : le COPANEF adopte une « définition partagée » de la notion de blocs de compétences.

Juillet 2015 : la Commission Nationale des Certifications Professionnelle précise ce qu'elle entend par « Bloc de Compétences » et dresse une série de « recommandations » à l'attention des Certificateurs.

Novembre 2015 : la CNCP publie une note sur les « Blocs de compétences » intitulée : « *Éléments de définition, principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs* »

Novembre 2015 : l'Inspection générale de l'Education Nationale publie un Rapport sur « *l'introduction des blocs de compétences dans les Diplômes professionnels* ». Ce Rapport précise la définition de compétences et ce qu'elle entend par « blocs de compétences ».

Décembre 2015 : Le Ministère de l'Education Nationale s'engage dans la transformation de certains de ses Diplômes professionnels en s'appuyant sur la notion de blocs de compétences en tant qu'*ingénierie de découpage dans les référentiels de diplômes, et d'étapes possibles d'évaluation dans les parcours pour les jeunes comme pour les adultes* et non en tant que certifications intermédiaires (ni bien sûr totales).

Juin 2016 : Publication de deux Décrets du Ministère de l'Education Nationale sur « *la reconnaissance et l'acquisition de blocs de compétences dans les Diplômes professionnels* (un pour les CAP et un pour les Bacs pro) ».

Simultanément, *la notion de Blocs de compétences est promue plus fortement à l'initiative du Ministère du Travail afin d'accompagner le développement du Compte Personnel de Formation (le CPF) pour les adultes.*

Mars 2017 :

A titre expérimental, affichage -pour la première fois dans un texte à portée réglementaire - de la notion de « Bloc de compétences » en tant *qu'objectif d'un parcours de formation*, à savoir celui de Contrats de professionnalisation dans le cadre d'une expérimentation à l'attention de publics spécifiques.

Il s'agit d'une évolution car jusqu'à présent, le Contrat de professionnalisation vise à *préparer exclusivement à une Certification inscrite sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou à l'une de celles reconnues dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche ou interbranche.*

Il est indiqué que dans le cadre de cette expérimentation, les actions de formation pourront être éligibles en visant « *à un des blocs de compétences des qualifications tels que prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail* » (voir texte en annexe 2 page 16).

On voit apparaître ainsi une nouvelle notion, celle de « blocs de compétences des qualifications » (?), *concept peu compréhensible*, en tant qu'objectif de formation pour des contrats de professionnalisation et qui serait alors *une alternative à l'obtention d'une Certification professionnelle inscrite au RNCP.*

Ces publics auront ainsi *une durée de formation réduite* alors que jusqu'à présent, les Contrats de professionnalisation doivent avoir un objectif et une durée suffisante pour viser une Certification complète (Diplôme professionnel, Titre ou CQP).

Par ailleurs, une expérimentation en cours dans le cadre de la VAE risque d'aller encore plus loin puisqu'il est indiqué que « *chaque Bloc de compétences fera alors l'objet de la délivrance d'une Certification* ».

On constate donc *une certaine tendance* à conférer au Bloc de compétences une nouvelle attribution, à savoir celle de représenter une Certification en tant que telle.

5 Septembre 2018 : Loi sur « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » avec notamment la création de France Compétences et de sa Commission de la Certification professionnelle (la C.C.P.).

Cette Commission de la Certification professionnelle a comme mission de donner *un avis conforme* à propos de :

« chaque demande *d'enregistrement d'une nouvelle Certification au Répertoire national des Certifications Professionnelles (RNCP)* », condition pour que soient éligibles les formations correspondantes dans le cadre du Compte personnel de Formation (le CPF).

« chaque demande tendant à *la mise en place de correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables avec les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification* ».

Elle a plus globalement, comme mission de :

- « *Contribuer à l'harmonisation de la terminologie employée par les Ministères et Organismes certificateurs pour l'intitulé des Certifications professionnelles, des activités qu'elles visent et des compétences qu'elles attestent,*
- *Veiller à la qualité de l'information à destination des personnes et des Entreprises, relative aux Certifications professionnelles* »

La composition de cette Commission nationale est équilibrée avec la participation des principaux acteurs concernés, à savoir les représentants :

- des principaux Ministères Certificateurs,
- des Conseils Régionaux,
- des Organisations professionnelles des Employeurs et syndicales des Salariés.

Ce bref historique permet ainsi de mettre en perspective l'émergence de la notion de « Blocs de compétences », avec :

- pour certains, *une fonction d'étapes dans un parcours en Formation initiale ou continue* avec des évaluations intermédiaires (et même pourquoi pas des validations mais bien définies comme *intermédiaires*) en vue de l'obtention finale d'un Certification complète, à savoir un Diplôme professionnel, d'un Titre ou d'un CQP.

et

- pour d'autres, *une fonction également d'étapes dans un parcours de Formation continue, mais avec* également en perspective, celle d'arriver à ce que *les Blocs de compétences* puissent devenir, non seulement des étapes évaluatives ou des validations intermédiaires, mais *des Certifications professionnelles en tant que telles.*

3)- LA SITUATION ACTUELLE :

1- Les relations entre les Certifications professionnelles existantes et les Blocs de compétences

* *Diplômes professionnels et ... Blocs de compétences*

Les Diplômes professionnels sont organisés depuis de nombreuses années, en « *unités constitutives* » qui sont délivrées par le passage d'une épreuve (ou d'une sous-épreuve, soit en contrôle en cours de formation (CCF) ou en contrôle ponctuel ou par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ces épreuves sont organisées en vue de la vérification de la détention de compétences *aussi bien professionnelles que générales*.

Chaque unité est évaluée, mais c'est *la réussite de l'ensemble des unités qui permet d'attribuer le Diplôme*.

Telle est la conception et le mode de passation des Diplômes professionnels délivrés par l'Education Nationale, même si cela est peu connu, car ils sont souvent confondus avec la fonction et les modes d'évaluation des Diplômes généraux.

Désormais depuis 2016, ainsi que défini par un ensemble de Décrets (2), *les Unités notamment professionnelles* de ces Diplômes sont conçues pour correspondre à des *Blocs de compétences*.

Il s'est donc agi selon les cas, d'ajustements ou de redécoupages lorsqu'un décalage entre Unité(s) constitutive(s) d'un Diplôme et Bloc(s) de compétences a été constaté, afin que « *les Unités constitutives* » soient redéfinies en « *Blocs de compétences* »

On peut observer que, toutes choses égales par ailleurs, *la notion de « Bloc de compétences » est beaucoup plus « parlante » pour les Entreprises ou les Partenaires sociaux* que celle d'« *Unité* » puisqu'ils peuvent ainsi se référer à la correspondance entre chaque Bloc et « *une activité professionnelle autonome* » (théoriquement du moins !).

Quant à la notion d'« *Unité* », elle se rapprochait plus de celle « *d'Unité de valeur* » propre aux Universités.

(2) Décrets du 10 juin 2016 pour les Bacs pro et les CAP, du 28 juillet 2016 pour les BTS, et du 5 mai 2017 pour les Brevets professionnels, les Brevets des métiers d'art et les Mentions complémentaires.

***Titres, CQP et ... Blocs de compétences**

L'analyse de nombre de Titres et de CQ met en évidence *qu'ils correspondent peu ou prou à plusieurs Blocs de compétences*, en particulier pour les Titres délivrés par le Ministère du Travail et ceux délivrés par des Organismes Certificateurs privés, en étant pour la grande majorité, *composés de compétences exclusivement professionnelles* (les compétences générales nécessaires étant probablement supposées comme déjà acquises).

2- Le Système actuel des Certifications professionnelles au cœur des Qualifications

Les Certifications professionnelles correspondent à *une qualification sur le marché de l'emploi* à partir du moment où elles sont *officiellement référencées dans les Grilles de classification relevant des Conventions Collectives*, grilles définies dans un cadre paritaire par les Branches professionnelles.

On peut distinguer sous le terme de qualification :

-la qualification de la personne :

C'est à dire *la capacité individuelle à occuper un poste de travail*.

Elle peut être *autodéfinie* par la personne, au vu de son expérience, ou/et acquise ou complétée par une formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elle peut être attestée par l'obtention d'un Diplôme, un Titre ou un CQP.

-la qualification contractuelle :

C'est-à-dire *la qualification attribué au Salarié dans le cadre d'un Contrat de travail et telle qu'appréciée par l'Employeur* (et non pas ici « autodéfinie » par la personne), et en référence *ou pas* à une qualification collective sur le marché du Travail.

- la qualification collective sur le marché du Travail :

C'est à dire *l'ensemble des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi et reconnues par la détention d'une Certification professionnelle inscrite sur une grille de classification des Emplois et des Qualifications* définie paritairement au niveau d'une Branche professionnelle.

Ces différentes « qualifications » peuvent déjà bénéficier *d'une reconnaissance officielle* dès lors qu'elles se traduisent par la détention d'une Certification professionnelle présente sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Mais elle n'ont pas de valeur « automatique » sur le Marché du travail (notamment sur le plan des incidences salariales) *sauf lorsque l'Employeur décide de la prendre en compte en référence à la grille de classification relevant de la Convention Collective dont l'Entreprise dépend.*

***Les Diplômes professionnels et ..la Qualification**

Les Diplômes professionnels sont jusqu'à présent reconnus dans nombre de grilles de classification et sont alors théoriquement *garants d'une qualification sur le marché du Travail*.

Cependant, dans les faits, *ce n'est plus systématiquement le cas*.

Pourtant, les Diplômes professionnels constituent une robuste référence pour attester d'un niveau de qualification, notamment par leur conception à partir du référentiel des activités professionnelles écrit avec la coopération des professionnels.

Un des véritables « *tickets d'entrée* » pour les jeunes sur le marché du Travail - certes nécessaire mais non suffisant- est jusqu'à présent, la détention d'un *Diplôme professionnel* qui est toujours reconnu- quoi qu'il en soit ici ou là indiqué- comme l'*un des indicateurs de compétences* pour une première embauche,

En effet, *la plupart des Employeurs*, même s'ils ne connaissent pas, par le détail, le contenu des référentiels des Diplômes ni les compétences auxquels chacun prépare, ont par leur expérience précédente de recrutements d'autres candidats, *une idée du « niveau » général que garantit chaque grande catégorie de Diplôme* : CAP, Baccalauréat professionnel, BTS, Licence professionnelle, Master professionnel,...

Ils les utilisent donc comme *l'un des principaux critères* lors d'un *premier tri* des candidatures sur CV pour *retenir ou pas avant entretien, tel ou tel candidat*, comme le mettent en évidence chaque année et jusqu'à présent, notamment les enquêtes « Génération » du CEREQ.

***Les Titres, les CQP et ..la Qualification**

Nombre de Titres et de CQP sont également reconnus dans la plupart dans les grilles de classification des Conventions Collectives en tant que garants d'une qualification.

Ils sont jusqu'à présent préparés essentiellement par *des adultes* ainsi que par *des jeunes en contrat de professionnalisation*, souvent en complément de l'obtention antérieure d'un Diplôme professionnel.

NB : les données chiffrées portant sur le nombre respectif de Certifications professionnelles, Diplômes professionnels, Titres et CQP, délivrées chaque année, sont présentées en annexe n° 3 page 17.

*** Compétences, Blocs de Compétences et .. Qualification ?**

- Compétences et qualification ?

Une compétence en tant que telle, ne suffit pas à garantir une qualification, puisque le niveau d'autonomie et la complexité des situations professionnelles requièrent toutes, de mobiliser *un ensemble de compétences*.

Par conséquent, *aucune Certification ne s'appuie sur une seule compétence* et donc la reconnaissance d'une compétence ne permet pas d'accéder à une qualification.

- Blocs de compétences et qualification ?

Les Blocs de compétences n'ont pas ce jour, valeur ni de Certification, ni de qualification en tant que tels.

4) – QUELLES PERSPECTIVES pour les BLOCS DE COMPETENCES ?

La Commission a identifié trois options (ou hypothèses) :

1 - Les Blocs de compétences seront -ils seulement des repères dans les Parcours de Formation initiale et continue ?

En Formation continue des adultes :

L'évolution générale du marché du Travail tend à considérer que chacun devra changer d'emploi ou même de métier plusieurs fois dans sa vie professionnelle, avec éventuellement des périodes de chômage.

Est donc affichée la volonté de « sécuriser les parcours professionnels » avec la nécessité de se former par étapes.

On voit donc apparaître la possibilité pour les Blocs de compétences *d'être utilisés comme repères et « marqueurs » d'étapes dans les parcours professionnels et de formation continue* et même de favoriser *une « certaine « dynamique formative »* en particulier lors de la mobilisation par chaque adulte, de son Compte Personnel de Formation.

Ils représentent également des éléments structurants de tel ou tel Titre ou CQP.

Les Blocs de compétences peuvent également et dans une certaine mesure améliorer la lisibilité des formations continues *pour leurs financeurs, notamment pour les Entreprises.*

En effet, ceci est plus simple lorsque chacun *se réfère directement à une ou plusieurs activités professionnelles connues* et donc plus aisément repérées par les Entreprises.

En Formation initiale

L'objectif est ici que les jeunes scolaires, étudiants ou apprentis, aillent au bout de leur parcours initial jusqu'à l'obtention d'un Diplôme professionnel.

Les Blocs de compétences représentent ainsi des étapes correspondant à la délivrance d'Unités en vue d'arriver à l'acquisition de la totalité d'un Diplôme professionnel.

Ces Unités intermédiaires ont valeur de validation partielle et peuvent donc être utilisées en cas d'abandon puis de reprise ultérieure pour réduire alors la durée du parcours de formation.

2- Les Blocs de compétences seront -ils *progressivement reconnus en tant que nouvelles Certifications professionnelles ?*

Il est envisagé ici ou là que les Blocs de compétences aient une valeur en tant que Certifications professionnelles reconnues sur le marché du Travail, et également comme Qualifications reconnues dans les grilles de classification des Conventions collectives.

C'est le cas pour les deux expérimentations mentionnées précédemment (cf page 5).

Il s'agirait alors d'une autre perspective de nature à impacter fortement le système de Certification professionnelle existant composé pour l'essentiel, et à tous niveaux par les Diplômes professionnels, Titres et les CQP.

Une telle évolution est au demeurant susceptible d'être *favorisée par le développement de nombreuses et nouvelles formes « d'évaluation des compétences »* désormais promues et qui s'appuient sur *de nouveaux contenus, outils et supports numériques, souvent opportuns* mais en utilisant des évaluations organisées à distance et donc avec des niveaux de fiabilité fort *aléatoire*.

Plus globalement, il est à considérer qu'une telle transformation de la fonction des Blocs de compétences, pourrait contribuer si elle était confirmée, à « *atomiser* » encore plus, le nombre et les fonctions spécifiques des différentes Certifications notamment professionnelles existantes, à savoir les Diplômes professionnels, les Titres et les CQP, dont l'ensemble est déjà au demeurant pas toujours lisible, que ce soit pour les Entreprises comme pour les individus.

Par ailleurs, s'agirait-il, même si ce n'est pas à ce jour explicite, de contribuer à *progressivement remplacer des Diplômes professionnels par des Titres et les CQP*, dès lors que les Titres et les CQP représentent des groupes de Blocs de compétences plus réduits ?

S'agirait-il même de *remplacer ensuite les Diplômes professionnels par les Titres et CQP dans les grilles de qualification et de classification* relevant des Conventions Collectives, comme envisagé par certaines Branches professionnelles ?

Les Blocs de compétences serviraient en l'occurrence de « relais » pour avancer dans cette direction.

Une telle perspective serait cependant *paradoxale* puisque *les Entreprises sont plus que jamais à l'affût,- au-delà bien sûr des compétences professionnelles requises identifiées par les Blocs de compétences, également de compétences générales, d'adaptabilité, de communication, de maîtrise de l'écrit et de l'oral.*

En arriverait-t-on alors à devoir ensuite créer des « *Blocs de compétences généraux* » (en tant que tels, ou en tant que supports de Titres ?) en complément des « *Blocs de compétences professionnelles* » ?

On aboutirait alors à une situation étonnante alors qu'il a été pendant longtemps reproché à l'Education Nationale de trop séparer l'acquisition des compétences générales de celles des compétences professionnelles.

C'est ainsi que désormais celle-ci (ainsi que les autres Ministères) s'efforcent de les « articuler » et de les intégrer lors de la conception des Diplômes professionnels, avec les compétences professionnelles, et ce à la demande des professionnels !

Dans cette hypothèse, une telle dissociation entre des contenus de formation débouchant tantôt sur *des blocs de compétences professionnelles* et tantôt sur *des blocs compétences générales* afin de recouvrir l'ensemble du champ des compétences nécessaires, serait donc véritablement *paradoxe* !

Il semble donc que réflexions et débats de fond s'imposent avant de s'engager dans une telle direction, sauf à considérer qu'il est dorénavant souhaitable « d'ubériser » sans régulation collective, les relations sur le marché du travail entre individus et entreprises en matière de reconnaissance des compétences de chacun.

3 - Les Blocs de compétences, qui constituent désormais une matrice commune à l'ensemble des Certifications professionnelles, pourraient-ils représenter des « briques » constitutives ou complémentaires permettant des articulations opportunes entre Diplômes professionnels, Titres et CQP ?

Il pourrait être envisagé que les travaux développés autour des Blocs de compétences suscitent « un rapprochement » entre les Diplômes professionnels, les Titres et les CQP, par la mise en place progressive d'une *ingénierie commune en matière de définition et de repérage des compétences entre les différentes Institutions et Organismes Certificateurs*, à l'initiative des Pouvoirs Publics et des Partenaires Sociaux.

Une telle hypothèse pourrait aboutir progressivement à la mise en place d'un Dispositif, selon les cas, d'équivalences ou de complémentarités reconnues entre Diplômes Professionnels, Titres et CQP.

Les parcours de chaque individu ainsi que la lisibilité de l'ensemble des Certifications professionnelles pourraient pourtant être alors facilités en s'appuyant sur *des Blocs de compétences, en tant qu'unités de base constitutives* (sans qu'ils aient à eux seuls, valeur certificative).

Mais, *telle n'est pas la perspective jusqu'à présent affichée.*

Cette thématique fait l'objet de la deuxième proposition présentée ci-après . Elle est également développée dans le Rapport (plus général) sur « le Dispositif français des Certifications » (référence en page 2)

II- DEUX PROPOSITIONS

Lors de cette étude menée par l'AFDET PACA, notre Commission a constaté que coexistait d'ors et déjà en France, *un ensemble multiforme et « foisonnant » de Diplômes professionnels, Titres à visée professionnelle et Certificats de Qualification Professionnelle.*

Au total, cet ensemble qui assure chaque année la délivrance de *près d'un million de Certifications professionnelles par an* (voir précisions en annexe 3 page 17) est *peu lisible et source de fréquente incompréhension de la part des Entreprises comme des individus.*

Ces données chiffrées sont bien entendu à resituer avec selon chaque Certification, *une trentaine jusqu'à .. plusieurs dizaines de milliers de nouveaux titulaires par an.*

Par ailleurs, le *nombre de Certifications professionnelles* reconnues officiellement sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) est désormais en récente et forte croissance avec *la création exponentielle de nouveaux Titres professionnels proposés notamment d'Organismes Certificateurs privés*, création rendue possible tout en étant possiblement régulée, depuis la Loi du 5 septembre 2018.

La Loi de 2018 a en effet confié à la Commission de la Certification Professionnelle *un rôle de régulation plus rigoureux* qu'auparavant à propos des demandes d'enregistrement de nouvelles Certifications au RNCP

Ce contrôle est fondé sur des critères législatifs plus précis (3) dont ceux relatifs notamment à *la valeur des Certifications sur le marché du Travail* (4) et à *la qualité de l'ingénierie de certification en particulier quant aux Blocs de compétences.*

Les Organismes Certificateurs demandeurs doivent ainsi apporter à l'appui de leurs dossiers, des preuves sur une base déclarative qui sont soumis à une instruction approfondie par la Direction de la Certification de France Compétences.

Plus globalement, les Organismes de formation préparant à ces Certifications devront être labellisés à partir de 2022 selon une labellisation qualité de la formation dite "Qualiopi", dont la coordination a été également attribuée à France compétences.

Quant aux Commissions Professionnelles Consultatives qui ont à travailler sur la création ou la rénovation de l'ensemble des Diplômes professionnels d'Etat délivrés par les différents Ministères, *elle ont été simultanément réorganisées* avec, entre autres dispositions, l'instauration de onze *Commissions interministérielles réparties par secteurs d'activités*, et correspondant opportunément et pour grande partie, à la répartition des onze Opérateurs de Compétences (OPCO) qui relèvent des Branches professionnelles.

(3) voir en particulier **la note sur les Blocs de compétences** validée par la Commission de la Certification professionnelle qui est présentée sur le site de France Compétences.

(4) cependant, certes, bien difficiles à évaluer ou à anticiper dans la conjoncture actuelle et à venir.

Il serait donc dommage que, face à cette démarche de recherche de régulation des différentes composantes d'un Système de Certifications lui-même en profonde transformation suite à la Loi de 2018, *une extension de la fonction des Blocs de compétences* (dont l'intérêt en soi n'est plus à démontrer) en tant que *Certifications supplémentaires*, vienne accroître encore la complexité du paysage.

Une telle décision risquerait *d'annihiler les efforts précités entrepris* et d'aboutir *par une démultiplication excessive du nombre de Certifications*, à la *décrédibilisation de l'ensemble des Certifications professionnelles*, lui-même déjà fort diversifié et multiforme.

De plus, les Blocs de compétences pourraient *au contraire*, susciter l'émergence d'un *Dispositif coordonné entre Diplômes, Titres et CQP*.

La Commission de l'AFDET présente deux propositions à cet effet, susceptibles d'être étudiées notamment par la Commission de la Certification Professionnelle.

Proposition n°1 :

Consolider l'ingénierie et la fonction des *Blocs de compétences* en tant qu'Étapes :

- * *dans les parcours de Formation initiale ou/ et Continue*
- * *comme supports pour l'obtention de validations intermédiaires, (intégrant le cas échéant, la démarche de VAE)*
- et*
- * *sans être reconnus en tant tels, comme nouvelles Certifications*

Modalités :

S'appuyer sur les Blocs de Compétences afin qu'ils représentent des « balises » dans tous les parcours de formation initiale ou continue (avec ou sans VAE), avec

l'opportunité d'évaluation des compétences acquises à chaque étape, et donc la possibilité d'attribution de validations partielles et intermédiaires :

* **En Formation initiale pour le public jeunes** (scolaire, étudiant ou par apprentissage) : **en vue de l'obtention d'un Diplôme professionnel à l'issue du parcours de formation initiale,**

* **En Formation continue pour le public adultes :** **en vue de l'obtention tout au long de la vie d'un Titre ou d'un CQP (ou d'un Diplôme professionnel) notamment dans le cadre du Compte Personnel de Formation.**

Proposition n°2 :

S'appuyer sur l'ingénierie et l'existence des **Blocs de compétences** désormais en tant qu'*Eléments constitutifs de l'ensemble des Certifications professionnelles* en vue de l'organisation d'*articulations reconnues entre Diplômes professionnels, Titres et CQP*, avec selon les cas, deux possibilités :

***la création d'équivalences partielles** entre Diplômes, Titres et CQP

ou

*** la valorisation de spécialisations post-Diplômes** reconnues par des Titres ou CQP

afin d'aboutir progressivement à un Dispositif cohérent et lisible de Certifications professionnelles et ce, dans le respect des compétences de chaque Institution et Organisme Certificateur, dans l'intérêt des Entreprises comme dans celui des jeunes et des adultes.

Modalités :

Positionner officiellement à l'issue d'une expertise chaque Titre et CQP en complémentarité et articulation avec un ou plusieurs Diplômes professionnels :

ou bien :

***en « amont » d'un (ou de plusieurs) Diplôme(s) professionnel(s)** en tant que *Certification, composante pleinement reconnue en tant qu'équivalente avec une partie de ce ou des Diplôme(s) professionnel(s)*

ou bien :

***en « aval » d'un (ou de plusieurs) Diplôme(s) professionnel(s)** en tant que *Certification validant une spécialisation ou/et une adaptation à un poste de travail* (notamment après l'obtention d'un de ces Diplômes).

Des schémas présentés en annexe 4 page 18 explicitent cette proposition

L'étude d'une telle proposition nécessiterait à l'évidence après une étude préalable, *une impulsion de la part des Pouvoirs Publics*, et également de chacun des acteurs concernés au part au regard des enjeux et de ses stratégies propres (Ministères, Branches Professionnelles, Organismes certificateurs privés, Partenaires Sociaux, Collectivités territoriales,...) :

- lorsqu'il pourra s'agir d'équivalences même partielles, *l'acceptation du principe de quelques décalages secondaires en terme de contenus entre Blocs de compétences constitutifs de tel Diplôme et tel Titre ou tel CQP*,
- lorsqu'il s'agira d'une reconnaissance d'une spécialisation validée par un Titre ou un CQP, *le développement de campagnes d'information et de valorisation de ceux-ci en particulier auprès des jeunes en Formation initiale.*

ANNEXE 1

Article L 6314 – 1 du Code du Travail

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant *une qualification correspondant* aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° soit *enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation* ;

2° soit *reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche* ;

3° soit *ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche* ».

NB : donc jusqu'à présent sans mention des « blocs de compétences »

ANNEXE 2

Arrêté du 8 mars 2017

« Dans le cadre de l'expérimentation et à titre d'exemple, afin d'attester de la visée de développement des compétences professionnelles du contrat de professionnalisation expérimental, pourront être éligibles des actions de formations correspondant notamment à :

- une certification inscrite au sein des catégories A et B de l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle, telle que prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Pour rappel, les certifications de la catégorie A correspondent aux certifications et habilitations découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national, et les certifications de la catégorie B correspondent à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux. La certification inscrite à l'inventaire de la CNCP et visée dans le cadre du contrat devra être en lien avec le poste de travail occupé par le salarié en alternance,

ou

- *un des blocs de compétences des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail* ».

ANNEXE 3**Nombre de Diplômes, de Titres et CQP délivrés**

(ex : année 2017)

1- plus de 860 000 Diplômes professionnels (d'Etat)(soit **88%** du total des Certifications Professionnelles) :

* 745 000 Diplômes professionnels *délivrés par le Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur (préparés par près d'un million et demi de candidats, jeunes et adultes)*

* 115 000 Diplômes professionnels *délivrés par les autres Ministères (Agriculture, Santé ; Jeunesse et Sports ; Culture, Défense,..)*

2- de l'ordre de 115 000 Titres et CQP(soit **12%** du total des Certifications professionnelles) dont :

* plus de 100 000 Titres professionnels :
délivrés par *l'AFPA par délégation du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle*
et par *des Organismes Certificateurs privés*

* près de 15 000 Certificats de Qualifications professionnelles (CQP)
délivrés par des *Branches professionnelles*

(*) Source : MEN-DEPP et enquêtes

Précision :

Les données portant sur les Titres, et par ailleurs sur les CQP sont ici indiquées à titre indicatif mais obtenus à l'issue de *recoupements entre différentes sources recueillies après enquêtes directes* (y compris auprès du Conseil économique, social et environnemental (CESE), en l'absence de publications officielles de la part du Ministère du Travail et de certaines Branches Professionnelles.

En tout état de cause, ces données quantitatives -souvent peu connues - et même si certaines sont insuffisamment consolidées- permettent de prendre la mesure d'un point de vue quantitatif, de *l'impact global de l'ensemble des Certifications professionnelles* ainsi que de *leur importance respective* :

*sur **l'Emploi**,

*sur **les Publics concernés, jeunes ou adultes**,

et

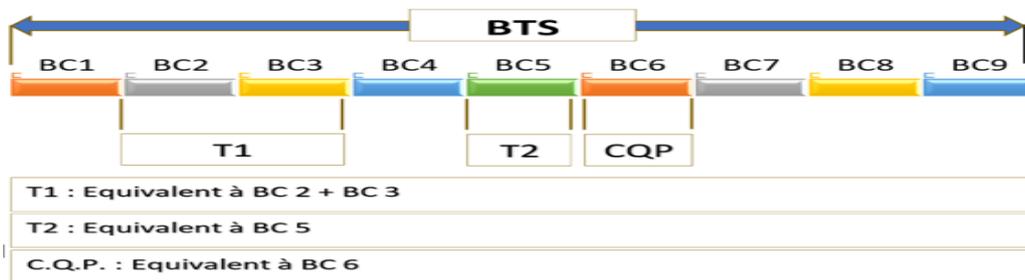
*sur **les Formations professionnelles initiales et continues**.

ANNEXE 4

Proposition n°2 – Illustrations et Précisions

Cas n°1 : Reconnaissance d'équivalences entre Titres ou/et CQP et partie d'un (ou de plusieurs) Diplôme(s) professionnel(s) :

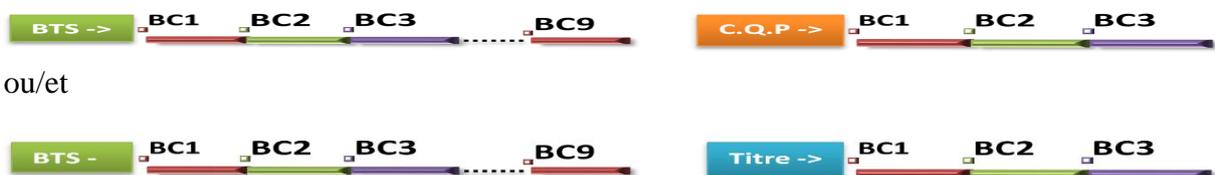
Un exemple : Un BTS (organisé en neuf Blocs de compétences), un Titre (organisé en deux Blocs de compétences) et un CQP (organisé en deux Blocs de compétences)



Ainsi si tel est le cas, *tout détenteur du Titre 1 ou du Titre 2 ou du CQP se verra reconnu d'emblée, la partie du Diplôme correspondant.*

Cas n°2 : Reconnaissance et valorisation de Titre ou de CQP en tant que spécialisation (complémentaire à un Diplôme professionnel).

Un exemple : Titre ou CQP (dont les Blocs de compétences complètent ceux d'un BTS)



Ainsi, *la détention d'un Diplôme professionnel complété par celle d'un Titre ou d'un CQP* peut représenter (ainsi que c'est déjà souvent le cas), *un atout supplémentaire pour accéder à un emploi ou évoluer professionnellement tout au long de la vie*, en mobilisant notamment le Compte Personnel de Formation.