



“ Jeudi de l'AFREF ” 23 mars 2017  
8h45 – 12h45  
Locaux de l'IGS  
Amphi n°11, rez-de-chaussée, 12 rue Alexandre  
Parodi  
75015 Paris

**Compte rendu de la séance**

## **Le système de certification français Quel présent ? Quel avenir ?**

**Claude VILLEREAU**, *Délégué général* de l'AFREF, souhaite la bienvenue aux participants à cette séance qui se déroule dans les locaux de “l'IGS”. Il remercie la Direction de l'IGS pour l'accueil réservé à l'AFREF.

Il rappelle le déroulement de la séance

Après une ouverture de la séance par le Président de l'AFREF, **René BAGORSKI**, **Michel BLACHERE** de l'AFDET essaiera de répondre à la question : La certification ; de quoi parlons-nous ?

Puis **Françoise AMAT** de l'AFDET, évoquera l'impact de l'irruption des blocs de compétences depuis la loi du 5 mars 2014.

Enfin, avec le concours de **Françoise KOGUT** du CEREQ et **Jean Michel HOTYAT** anciennement à la *Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)* sera abordée l'étude conduite par l'AFDET et le CEREQ, pour analyser la place des blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle

Après un échange avec les participants, **Michel BLACHERE** fera la conclusion de cette séance

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 23 mars 2017 : " le système de certification : quel présent ; quel avenir ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

IGS, amphi n°11, rez-de-chaussée, 12 rue Alexandre Parodi – 75 010 PARIS Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

**René BAGORSKI** (AFREF) ouvre la séance en rappelant que la loi du 5 mars 2014 conduit vers un développement de la certification et de la qualification. Dans le même temps, le terme de "**blocs de compétences**" est apparu dans cette loi sans qu'une définition claire n'ait été donnée. et pourtant un nouveau marché se met en place autour de cette évolution.

La question de l'utilité de la certification, avec toutes ses acceptations (Diplômes, titres, CQP...) est posée : utilité sociale ou utilité économique ?

Est-ce que la certification est le seul moyen de donner du sens au parcours professionnel ou personnel d'un individu. Et qu'en est-il de ceux qui n'ont pas de certification ?

*"Hors la certification point de salut ? ....ou pas? "*

Il rappelle enfin que l'AFREF est un lieu pour "**discuter**" et "**disputer**" sur ces sujets d'évolution de la formation comme l'a montré le précédent sujet traité : "*la formation en situation de travail*" ou le prochain sur "*l'ubérisation de la formation*".

## **Intervention de Michel BLACHERE** (AFDET)

### **La certification : de quoi parlons-nous ?**

*L'AFDET (Association française pour le développement de l'enseignement technique) est une association créée en 1902 qui avait pour vocation initiale de valoriser l'enseignement technique, de sorte que chaque jeune qui s'y oriente, ait la garantie d'une formation et d'une insertion professionnelle réussie. Mais elle cherche aussi à encourager la formation tout au long de la vie et faire connaître la voie de la VAE (validation des acquis de l'expérience). L'AFDET, se compose de sections territoriales, départementales et /ou régionales avec une animation au niveau national.*

Il faut rappeler que la loi du 5 mars 2014 qui a créé le CPF (compte personnel de formation) précise que parmi les formations éligibles au CPF il y a "*les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un **bloc de compétences***".

Mais ce terme de blocs de compétences n'est pas défini et interroge par rapport à la certification.

L'AFDET a donc décidé fin 2014 de conduire une enquête auprès d'une centaine d'acteurs de la formation et a cherché des partenaires pour ce travail. Le CEREQ s'est montré intéressé et c'est dans le cadre d'un partenariat AFDET /CEREQ que ce travail a été conduit et a débouché sur une étude dont les résultats ont été publiés dans un fascicule publié par l'AFDET sous le titre "*Les blocs de compétences dans le système de certification professionnelle*" et par le CEREQ sous le titre : "*les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux*".

Parallèlement à ce travail le premier ministre avait demandé aussi une étude à l'IGAS (*inspection générale des affaires sociales*) et à l'IGAENR (*inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche*) sur ce sujet qui a donné aussi un rapport : "*Evaluation de la politique de certification professionnelle : propositions de scénarios de transformation*" (Octobre 2016)

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 23 mars 2017 : " le système de certification : quel présent ; quel avenir ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

IGS, amphî n°11, rez-de-chaussée, 12 rue Alexandre Parodi – 75 010 PARIS Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

## Quelques définitions de concepts :

### **Certificat, certification :**

Le terme certificat se retrouve pour la première fois dans le Dictionnaire de l'académie (1835) avec comme définition : "*écrit faisant foi de quelque chose*" (certificat de propriété, certificat de travail, certificat de bonne vie et mœurs

Parmi de nombreuses définitions du mot certification retenons deux définitions issues des normes

Pour la norme ISO : "*la certification est une procédure destinée à faire valider, **par un organisme agréé indépendant, la conformité du système qualité** d'une organisation aux normes ISO 9000 ou à un **référentiel de qualité officiellement reconnu**".*

Et pour la norme AFNOR : "*La certification est une activité par laquelle un **organisme reconnu indépendant des parties en cause, donne une assurance écrite** qu'une organisation, un processus, un service, un produit ou des compétences professionnelles sont **conformes** à des **exigences** spécifiées dans un **référentiel**.*

### **Titre**

Nom, appellation ou qualité correspondant à un grade, un diplôme, une qualification, une fonction, un statut, etc. : *Décliner ses titres universitaires.*

### **Diplôme**

Pièce émanant de l'autorité légale et destinée à conférer, établir ou confirmer un droit ou un titre : *Diplôme de bachelier, de docteur.*

**Michel BLACHERE** indique un certain nombre de repères de l'histoire des certifications, en lien avec la formation :

1819 : Création de cours publics et gratuits pour ouvriers au Conservatoire des arts et métiers

**1880** : Loi portant création des écoles manuelles d'apprentissage.

1919 : Création du CAP

1926 : Création du Brevet professionnel

1934 : loi sur les conditions de délivrance et usage du titre d'ingénieur diplômé

1942 : Monopole de l'État dans l'organisation et la délivrance des titres et diplômes professionnels

1971 : Quatre lois sur la formation professionnelle, l'apprentissage et les enseignements technologiques.

1984 : Loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur

1992 : Loi du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes

2002 : Loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (VAE ; CNCP; RNCP)

2014 : Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Dans cette dernière loi, on définit d'ailleurs les formations éligibles au CPF avec comme règle générale :

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret
- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un **bloc de compétences**. »
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (établi par la CNCP)
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 23 mars 2017 : " le système de certification : quel présent ; quel avenir ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

IGS, amphi n°11, rez-de-chaussée, 12 rue Alexandre Parodi – 75 010 PARIS Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

- Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences
- Les formations d'accompagnement à la VAE

A noter : c'est la première fois que le terme bloc de compétences apparaît dans la loi, sans définition précise.

### **Ambiguïté entre la logique de certification et la logique de formation**

Ces deux logiques ne sont pas clarifiées l'une par rapport à l'autre.

Ainsi dans la loi, il n'est pas écrit que ce sont les certifications qui sont éligibles mais les formations qui conduisent à des certifications. En fait on est dans un système de formation professionnelle régulé par un marché depuis la loi Delors (sauf la loi VAE de 2002).

Il suffit de constater le nombre d'organismes de formation qui "vendaient" des formations DIF, sans les faire certifier et qui se sont précipités pour les faire enregistrer comme certification dans le RNCP. Ainsi, par exemple des fabricants de logiciels ont fait intégrer dans ces listes RNCP des formations payantes qui faisaient partie de leur catalogue. (Par exemple une certification Microsoft ou CISCO peut déboucher sur un bloc de compétences).

La loi de 2002 qui a transformé la **CTH** (commission technique d'homologation) en **CNCP** (commission nationale de certification professionnelle) a défini les conditions pour être inscrit au répertoire RNCP : création d'un référentiel de compétences et attestation d'employabilité des compétences. Une partie de l'ambiguïté a été levée par cette loi.

Toutefois l'ambiguïté d'usage existe toujours. Ainsi dans une brochure de l'ONISEP il est écrit : *"quelles formations sont certifiées au RNCP ? Pour les formations qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance par l'État (diplôme ou certificats d'écoles, CQP...), la certification RNCP est la seule garantie donnée aux étudiants et aux futurs recruteurs de leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail."*

Cette ambiguïté vient aussi du marché de la formation. Des organismes de formation découpent leur cursus de formation en modules de 150 h (capital d'heures du CPF qu'il faut 7 ans pour constituer sauf abondement). On assiste là à une commercialisation de la formation !

Pour conclure, **Michel BLACHERE** évoque quelques questions qui se posent autour des blocs de compétences :

De quoi le bloc de compétences est-il constitué ?

Que signifie-t-il pour son « titulaire » ?

Que signifie-t-il pour celui qui recrute ?

Posséder un bloc de compétences permet-il d'assurer la sécurisation d'un parcours professionnel ?

Quelle est la taille minimale d'un bloc de compétences ?

Peut-on imaginer des blocs de compétences indépendants de certifications enregistrées au RNCP ?

Dans ce cas quelle serait leur valeur ?

Existe-t-il des blocs de compétences transverses ? De compétences générales ?

Modules de formation et bloc de compétences : ne va-t-on pas d'un marché de la formation vers un marché de la certification ?

## Intervention de Françoise AMAT (AFDET)

*Ancienne responsable du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie CNFPTLV devenu le CNEFOP Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)*

### La loi du 5 mars 2014 et l'irruption des blocs de compétences

La loi de 2014 a créé le compte personnel de formation (CPF) et a précisé que les formations éligibles au CPF seront sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications (RNCP) ou « **une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du Répertoire et visant l'acquisition d'un bloc de compétences** ».

Comme l'a dit **Michel BLACHERE**, C'est la 1<sup>ère</sup> fois que la notion de « blocs de compétences » est évoquée dans un texte législatif, mais sans définition.

L'étude qui a été conduite par l'AFDET en partenariat avec le CEREQ avait pour objectif de situer les blocs de compétences dans le système français de certifications professionnelles.

Les enjeux et les questions qui se posaient :

La loi précise que la formation continue doit permettre aux individus de « **progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle** ».

D'où deux questions majeures se posent :

- le découpage des certifications en blocs de compétences est-il un **facilitateur d'accès à une qualification, à un emploi**, permet-il des mobilités réussies?
- N'est-ce pas **un risque de remise en cause du(es) système(s) de certification(s)** construit(s) dans une logique d'acquisition d'une qualification complète, d'un émiettement,

Mais auparavant il faut s'interroger sur ce qu'est un " **bloc de compétences** "

D'où la démarche mise en place par l'AFDET et le CEREQ, afin de recenser les concepts liés aux certifications et blocs de compétences et de faire un état des lieux de la mise en place des blocs de compétences. Pour ceci il a été prévu d'interroger, outre la CNCP, tous les autres certificateurs (ministères pour les certifications publiques (hors grandes écoles), les partenaires sociaux pour les CQP et CQPI, les certificateurs consulaires et organismes privés...

Les questions posées étaient :

- Où en sont-ils de l'organisation en blocs de compétences ?
  - Comment sont construits leurs Blocs
- Quelle est leur position sur les relations entre BC et certifications complètes ?

Malgré l'originalité de cette démarche (contact auprès de tous les certificateurs), il faut préciser les limites : approche pragmatique dans un contexte non stabilisé et recul insuffisant pour voir les effets de cette « innovation » sur les parcours des individus, sur son usage par les entreprises et par l'offre de formation....

## Quels constats émergent de cette étude ?

### *Concernant des constats généraux*

- **Un processus de mise en œuvre plus ou moins avancé selon les certifications**
  - Les certifications à vocation d'adaptation à l'emploi (Titres professionnels, CQP, titres consulaires) se prêtent mieux à un découpage en blocs,
  - Celles à vocation d'éducation et de qualification (diplômes de l'EN ou du ministère de L'Agriculture...) posent la question de la place des enseignements généraux
  - Le cas de l'enseignement universitaire : démarrage du processus par les diplômes professionnels (DUT, Licences pro) pour l'apprentissage et la formation continue, extension progressive prévue...
- **Des tentatives de définition** : aussi bien de la CNCP que du COPANEF pour lesquels les BC sont « des ensembles homogènes et cohérents de compétences »

### *Concernant l'ingénierie de construction de certification :*

- **Des lignes force communes**
  - On valide des acquis d'apprentissage et non plus un parcours de formation (principe acquis depuis la VAE)
  - Une architecture commune :
    - Un référentiel emploi (ou d'activités) à partir de l'analyse des activités
    - Un référentiel de certification fondé sur les compétences dont le candidat doit apporter la preuve
    - Un règlement d'examen fixant les épreuves
    - Le référentiel de formation souvent renvoyé à la responsabilité du formateur
- **Des diversités de construction des Blocs**
  - Le BC s'applique-t-il à des sous-ensembles du référentiel d'emploi ou du référentiel de certification?
  - Pas toujours de concordance entre les unités du référentiel emploi et les unités du référentiel certification
  - Le problème de la place des compétences générales non reliées à un contexte professionnel (l'Education Nationale a créé des blocs de compétences générales à côté des blocs de compétences professionnelles).

### *Concernant les relations entre blocs de compétences et certifications :*

- **La question de « l'autonomie » des BC par rapport à la certification complète**
  - Une logique dominante : la plupart des certificateurs sont favorables au maintien de la valeur de la certification globale : les BC sont validés et non certifiés
  - Une logique émergente d'autonomisation des unités constitutives sous forme de certificats mais en conservant un système de capitalisation pour la certification complète.
- **La question de la « transversalité » des BC : l'idée fait son chemin**
  - Brevets professionnels de Jeunesse et Sports construits autour d'Unités transversales et d'unités spécifiques

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 23 mars 2017 : " le système de certification : quel présent ; quel avenir ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

IGS, amphi n°11, rez-de-chaussée, 12 rue Alexandre Parodi – 75 010 PARIS Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

- Construction de CQP interbranches, Blocs de compétences communs à plusieurs CQP

De ces constats le groupe de travail a cherché à faire des propositions :

- **Sur la diversité des modes de construction des blocs**
  - Lever l'ambiguïté du terme « Blocs de compétences »
  - Mutualiser les travaux d'ingénierie amont sur l'analyse du travail (Cf. rapport IGAS-IGAENR)
  - Rapprocher les méthodes de construction des référentiels "emploi" et leur "découpage" en sous-ensembles, au moins entre certifications ayant les mêmes finalités, tout en gardant la diversité d'approche pour les référentiels de certification afin de respecter les finalités de chaque catégorie de certifications
- **Sur les relations entre blocs de compétences et certifications complètes**
  - Rechercher un juste équilibre entre souplesse du parcours et maintien de la certification comme cible finale par capitalisation de « validations intermédiaires » limitées dans le temps ;
  - Encourager la construction de Blocs de compétences communs à plusieurs certifications (cf. Avis du CESE sur les CQP).

Françoise AMAT conclut sa présentation en précisant que Jean Michel HOTYAT va plus précisément évoquer le cas de l'Université qu'elle n'a pas abordé

### **Intervention de Jean Michel HOTYAT (AFDET)**

*(Ex chef du département de la stratégie de la formation et de l'emploi à la Direction Générale de l'Enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche)*

### **Les blocs de compétences dans l'enseignement supérieur universitaire**

En partenariat avec le CEREQ, l'AFDET a limité sa réflexion sur les blocs de compétences dans l'enseignement supérieur à l'université. En effet le Ministère a trois champs d'attribution des diplômes délivrés au nom de l'Etat : les diplômes nationaux des universités, les titres d'ingénieurs et les diplômes des écoles de commerce de gestion et management. En outre, en ce qui concerne les universités, l'étude s'est limitée au domaine où l'approche était pertinente, la formation professionnelle continue et l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)

En 2013, l'habilitation des diplômes a fait place à l'accréditation. Auparavant chaque diplôme était habilité.

Depuis cette date, chaque université a fait son programme de formation et c'est l'ensemble de l'offre de formation diplômante de l'université qui est accréditée.

Par ailleurs, une réduction du nombre de diplômes a été mise en place (actuellement 45 licences générales 170 licences professionnelles en titres, 252 masters).

Ces deux éléments ont resserré le paysage universitaire.

Cependant il faut être réaliste, tous les universitaires ne sont pas entrés dans ces démarches d'approche par compétences. On la trouve plus facilement dans les diplômes professionnels et en formation continue. Le Colloque de la Conférence des directeurs des services universitaires de formation continue (CDSUFC) de juin 2016 a acté l'utilité des blocs de compétences. Toutefois, dans le domaine des formations générales le concept d'insertion progresse lentement par rapport au concept de formation

Toutefois le système avance grâce aux fiches RNCP. Par ce biais on n'oppose pas connaissances et compétences.

Mais il ne faut jamais oublier que la loi précise qu'il y a une autonomie des universités. Même s'il y a un cadre général, l'autonomie reste importante, ce qui fait que tous les essais de cadrage "rigoriste" au niveau national ont échoué. En effet les établissements d'enseignement supérieur et notamment les universités (IUT inclus) existent grâce à leur environnement régional ou local.

Après ces préliminaires importants, Jean Michel HOTYAT développe trois exemples de nouvelles ingénieries de compétences :

1- Les IUT (exemple IUT Lille A).

Sous l'impulsion de l'assemblée des directeurs d'IUT (ADIUT) qui engageait une réflexion sur le développement de la formation continue et de l'alternance, le diplôme DUT a été découpé en blocs de compétences qui puissent correspondre à un même diplôme mais dans des modes d'acquisition progressifs différents suivant la population (en un deux ou trois ans). Un découpage de l'offre de formation en blocs de compétences a été proposé répondant à 4 critères : qualifiant, national, capitalisable et éligible au CPF.

Exemple le DUT gestion administration des entreprises (GEA) a été découpé en trois blocs : comptabilité, fiscalité et paie et, tout en étant un diplôme national, en intégrant une dimension locale importante.

2- L'Université Paul Sabatier de Toulouse III

Le travail de cette université a été de présenter des diplômes de licence pro et des masters en les découpant en compétences avec le souci d'intégrer les besoins des PME de la région. Cette université a essayé aussi de faire, avec les chercheurs et les entreprises un diplôme valable aussi bien en formation continue, en alternance, pour demandeurs d'emploi et en formation initiale, parce que, à terme les publics seront mélangés. Il faut donc que le diplôme soit adaptable à chacun des publics avec peut-être des vitesses d'acquisition différentes. Pour ceci une démarche de co-construction est envisagée. On ne cherche pas par ailleurs à opposer connaissances et compétences.

3- Université Pierre et Marie Curie, PARIS 6

Cette université comporte deux domaines : médecine et sciences. En médecine la formation continue est très développée en particulier à travers ses DU. L'idée est de faire la même chose avec les DU sciences. La problématique est alors de voir comment articuler les demandes professionnelles et les ressources de l'université. Le domaine de la recherche en sciences offre des compétences techniques et générales qui peuvent permettre de proposer des DU comme en médecine. Certains DU pourraient être inscrits à l'inventaire en tant que blocs de compétences.

Ceci entraînera aussi une évolution des métiers d'accompagnement, les conseillers VAE devant aussi devenir des conseillers de parcours.



Il faut être conscient que ces orientations ne font pas l'unanimité dans l'ensemble du corps enseignants–chercheurs de certaines universités car pour encore beaucoup d'universitaires, ceci représente un changement de logique et une évolution forte. Dans un certain nombre de disciplines la progression de la carrière des professeurs ne s'appuie que sur la recherche alors qu'on peut penser qu'à terme, cette progression tienne compte à la fois de l'enseignement, de la recherche mais aussi de la relation avec l'emploi.

## **Intervention de Françoise KOGUT-KUBIAT (CEREQ)**

### **Les blocs de compétences dans le monde économique**

Un des objectifs était d'avoir des éléments d'appréciation de la mise en place et de l'usage des blocs de compétences dans le monde économique et sur le marché du travail.

Nous avons pris des contacts avec deux branches via les OPCA : le Fafih (OPCA hôtellerie restauration, loisir) et la FFB (la fédération patronale du bâtiment ). Nous nous sommes rendus compte rapidement qu'il était bien trop tôt pour aller enquêter au niveau des entreprises car si l'impulsion était lancée au niveau des branches il était encore prématuré d'avoir une démarche d'appropriation au niveau des entreprises. Toutefois, les entretiens avec des personnes de ces deux branches ont permis de faire émerger quelques points :

- Concernant la modularisation de la formation et l'ingénierie y afférent, interrogation sur la capacité des organismes de formation à fournir des réponses à cette nouvelle ingénierie modulaire.
- La modularisation renvoie à l'individualisation de la formation et à des parcours spécifiques: les branches insistent sur l'importance du positionnement des individus en amont de la formation pour qu'ils ne partent pas de rien et ainsi réduire les temps de formation.
- Occasion de donner plus de souplesse aux organismes de formation pour développer le e-learning
- Pour le Fafih, l'ingénierie modulaire a permis de constituer un socle de compétences de branches, c'est-à-dire un référentiel de compétences transversales, commun à tous les CQP. Ceci permet de repérer dans un premier temps ces compétences transversales avant tout plan de formation.
- La durée de formation des CQP qui dépassent très souvent les 150 h octroyés dans le cadre du CPF reste une question posée. Mais il y a peu d'éléments sur la façon dont les choses s'organisent.
- Personne ne doute des résultats que va produire ce nouveau dispositif car c'est une façon de booster le nombre de candidats à l'acquisition d'une certification. Mais il reste à voir comment les individus vont s'emparer du système et comment les entreprises le mettent en œuvre.
- Autre point soulevé : la durée de la délivrance d'une certification. Une certification professionnelle qui correspond à une activité circonscrite pourrait être délivrée de façon temporaire. Le Fafih a évoqué cette possibilité pour des compétences liées à des règles de sécurité alimentaires qui évoluent.

- Enfin dernier point évoqué : la reconnaissance salariale. La préparation de certification reconnue par blocs de compétences ne risque-telle pas de créer des sous qualifications ; les employeurs risquant de ne préparer leurs salariés que sur de blocs de compétences sans chercher à aller vers la certification complète reconnue dans la branche comme qualification d'un métier. Les blocs poussent au bout « la logique compétences ». L'équilibre des rapports de force qui sous-tendent les relations entre syndicats, salariés et hiérarchie s'en trouve une fois de plus bousculée.
- 

En conclusion il reste encore beaucoup de choses à faire. On en est à la partition. Il reste à la mettre en musique.

**Françoise AMAT** conclut ces trois présentations en posant quelques questions pour lancer la discussion avec la salle :

Quelle utilité des blocs de compétences pour les parcours ? Avec l'intérêt de sortir de la logique du tout ou rien pour aller vers une logique progressive.

Quels effets peut-on anticiper sur les systèmes de certifications ? Le risque d'atomisation existe particulièrement sous l'effet des 150 h du CPF, ainsi que par l'avènement d'un marché de la certification.

Mais il se profile aussi une autre question liée au fait qu'il y a quand même deux ordres de certifications : celles qui se laissent découper assez facilement en unités (les titres les CQP...) et celles qui ne se laissent pas réduire aux aspects professionnels et qui renvoient plus au champ éducatif.

**Questions de la salle :**

*Y-a-t-il un lien à faire entre modules et blocs de compétences ? Modularisation de la formation : est-ce un découpage en blocs de compétences ?*

*Pour l'usager on constate qu'il y a deux cycles de vie : les blocs de compétences sont valables 5 ans alors que l'on constate que les diplômes se renouvellent de 15 % tous les ans. Y a-t-il compatibilité ?*

*Envisage-t-on de définir plus précisément les blocs de compétences pour les faire entrer dans le langage LHEO (langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation) porté par la DGEFP et qui permet de décrire l'offre de formation ?*

*Y a-t-il une réflexion en cours pour produire un référentiel de compétences qui pourrait être une base commune à l'ensemble des certifications pour avoir une transversalité ?*

*Au niveau de l'université, les blocs de compétence, ont-ils vocation à être intégrés dans les DU ?*

**Réponse de la salle :** sur la limite de validité en termes de temps des blocs de compétences, les règles ont changé. Par la VAE les blocs de compétences sont maintenant acquis à vie quel que soit le type de certification. Par la formation la durée de validité des blocs de compétences est du ressort du certificateur.

**Réponse de la salle :** N'est-ce pas une fausse question ? Le problème qui se pose pour tout diplôme ou certification au bout d'un certain temps, c'est l'actualisation. C'est au certificateur d'évaluer l'actualité de la certification sur demande du porteur.

**Réponse de Michel BLACHERE :**

La validité à vie d'une certification, est-ce le rôle d'un certificateur d'en décider ? La validité réelle d'une certification se fait sur le marché du travail. C'est plutôt le rôle de l'employeur. La validité d'une certification dépend de la relation entre formation et emploi

Il se rappelle des débats qui ont eu lieu en 1998 à l'université organisée par le MEDEF à Deauville. Un débat se dessinait avec une séparation : les compétences du domaine de l'entreprise, les qualifications du domaine des partenaires sociaux et les diplômes du domaine de l'Etat. Quelque temps après a été publiée la loi sur la VAE avec l'apparition de la logique "compétence".

Il se demande s'il ne faudrait pas réfléchir, proposition qui peut apparaître quelque peu iconoclaste, sur une nouvelle répartition entre certificateurs, en distinguant les diplômes de formation initiale et les diplômes de parcours professionnels. Par ailleurs tant que l'on pensera qu'une certification est valable à vie on vivra dans l'illusion

Il pense qu'il y aurait une nouvelle répartition à réfléchir entre les formations "de l'homme", (formations générales) et les formations liées au parcours professionnels. Il y a peut-être une répartition des rôles entre les entreprises et l'Etat (Education Nationale) à discuter sur ce sujet.

**Question de la salle :** *ne pourrait-on pas envisager une autre approche où les blocs de compétences seraient les éléments permettant à un individu de construire ses propres diplômes lui permettant ensuite d'obtenir une certification reconnue*

**Réponse de Michel BLACHERE :** l'idée évoquée est une certification propre à l'individu. Mais dans cette approche, il n'y a plus de négociation collective sur les qualifications. Chaque individu arrivant sur le marché du travail se trouverait à discuter directement avec son employeur.

**Question de la salle :** *cette approche certification et formation, qu'en est-il au niveau du CNFPT ?*

**Réponse de Michel BLACHERE :** nous ne les avons pas rencontrés alors que le nombre de salariés concernés est important. C'est une de nos lacunes actuelles. Nous les rencontrerons lors de la prochaine étape, où nous avons prévu de voir les formateurs

**Remarque de la salle :** Contrairement à ce qui a été évoqué tout à l'heure, on ne peut pas mettre de blocs de compétences à l'inventaire. On ne peut mettre que des certifications.

**Remarque de la salle :** Cette logique de modularisation, au-delà de la logique d'ingénierie de formation pose aussi des problèmes de logique financière. Il ne faudra pas oublier que le travail à faire par les organismes de formation a aussi un coût. Et ceci ne relève pas uniquement d'eux mais aussi des financeurs (par exemple les OPCA) et les acheteurs de formation.

**Question de la salle :** *Par rapport à cette ingénierie de formation et cette approche par blocs de compétences, y a-t-il une réflexion menée sur les méthodes de travail à mettre en place, qui semblent énormes, et avec quels acteurs, quelles entreprises, quelles branches et quelles contributions des spécialistes de ces compétences ?*

**Réponse de Michel BLACHERE :** lorsque le COC (Comité Observatoires et Certifications), émanation du CPNFP, a voulu créer les CQPI, il y a eu un travail méthodologique sur les compétences transverses avec les 10 branches concernées. Par ailleurs dans le rapport de l'IGAS au premier ministre, il y a aussi des propositions méthodologiques liées à cette remarque

### **Conclusion de Michel BLACHERE**

Les réflexions sur ce large domaine ne sont pas closes !

Si les suites de ce travail vous intéressent, sachez que vous êtes les bienvenus, quel que soit le lieu où vous vous trouvez, à l'AFDET et au CEREQ. Et surtout, n'hésitez pas à nous renvoyer vos questions et les problèmes que vous rencontrez sur le terrain et dans la réalité.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 23 mars 2017 : " le système de certification : quel présent ; quel avenir ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

IGS, amphî n°11, rez-de-chaussée, 12 rue Alexandre Parodi – 75 010 PARIS Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

## **BIBLIOGRAPHIE**

*Blocs de compétences : éléments de définition, principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs.* (Paris : CNCP. Commission nationale de la certification professionnelle, 19 novembre 2015)

*Certifications professionnelles et blocs de compétences inscrits au RNCP :* (COPANEF. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, juin 2015)

LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale  
Article L6323-6.-I. du code du Travail

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels Articles L6321-1 et L6324-1 du code du Travail

*Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle*  
Afdet et Cereq (janvier 2017)

*Evaluer et certifier en formation professionnelle :* Education permanente : hors-série AFPA:

*Place et rôle des professionnels dans la conception des diplômes professionnels* (Cereq: net .doc)

*Quelles reconnaissances conventionnelles des diplômes dans les relations formation emploi* (Cereq: net .doc)

*Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience.* (Cereq: net .doc)

*Organismes de formation : pour faciliter l'accès à vos certifications : structurez-les en blocs de compétence* (Centre inffo 2016)

## **WEBOGRAPHIE**

CEREEQ : [www.cereq.fr/](http://www.cereq.fr/)

AFDET: [afdet.org/](http://afdet.org/)

CNCP: <http://www.cncp.gouv.fr/actualites/blocs-de-competences-principes-et-recommandations->

Défi métiers: <https://www.defi-metiers.fr/breves/les-blocs-de-competences-se-mettent-en-place-dans-la-formation-professionnelle>

**Auteur du compte-rendu :** Jacques PEVET (AFREF)

**Contacts AFREF :** Jacques PEVET et Claude VILLEREAU