



Association française pour le développement de l'enseignement technique
Reconnue d'utilité publique - O.N.G. auprès des Nations Unies



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

Une nouvelle ingénierie lors de la conception des Certifications
(Diplômes, Titres et CQP)

II-DEUX PROPOSITIONS

Proposition n°1 :

Les Blocs de compétences en tant qu'*Etapes*

- * dans *des parcours de formation*
- * pour l'obtention de Certifications *intermédiaires*
- *mais *non* en tant que nouvelles Certifications

Proposition n°2 :

Les Blocs de compétences en tant qu'*Eléments de base interfaces*
avec

- *la création d'*équivalences partielles* entre Diplômes, Titres et CQP
ou selon,
- *des *spécialisations post-Diplômes* reconnues par des Titres ou CQP

en vue de la mise en place progressive d'un *Dispositif d'équivalences*
ou d'*articulations cohérent* entre *Diplômes, Titres et CQP*

La Commission s'est attachée à analyser dans le prolongement de la première Etude réalisée par l'AFDET et le CEREQ (1), quelles sont déjà et pourraient être *les incidences du développement des Blocs de compétences sur le Système de Certification Professionnelle français* puis présente deux propositions afin d'en débattre.

En bref :

1- Quels sont les objectifs de l'émergence des Blocs de compétences ?

* par rapport aux formations :

sont-ils élaborés pour améliorer les parcours en formation initiale, en formation continue ?

* par rapport aux Certifications :

- *sont-ils conçus pour devenir de nouvelles unités parties constitutives de Diplômes professionnels, de Titres ou de CQP ?*

ou

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

puis, au regard de chaque hypothèse,

2- Quel est déjà 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 ?

4- La Commission présente ensuite deux nouvelles Propositions qui pourraient être étudiées par les Pouvoirs Publics, les Partenaires sociaux et l'ensemble des Certificateurs

(1) « Les blocs de compétences dans le système français de Certifications professionnelles » - AFDET et CEREQ (janvier 2020)

I- UN ETAT DES LIEUX

1) – QUELQUES PRECISIONS LIMINAIRES SUR LES NOTIONS de « COMPÉTENCE » 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 (habilités) 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 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. » (voir le texte en annexe 1 page 14)

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 au RNCP d'une Certification professionnelle au Répertoire National des Certifications Professionnelles* »

« Blocs de compétences et Certifications ? » -Commission Réflexions et Propositions AFDET Sud PACA- avril 2020

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

A ce stade, les Blocs de compétences sont donc conçus *seulement* comme **des « briques » constitutives d'une Certification professionnelle**, et *non*, comme représentant des Certifications en tant que telles, sauf dans le cadre d'une expérimentation (voir texte en annexe 2 page 14).

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 (IGEN et IGAENR) 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.

En effet, jusqu'à présent, le Contrat de professionnalisation vise à *préparer à 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.*

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 14).

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 *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.. puisque « *chaque Bloc de compétences fera alors l'objet de la délivrance d'une Certification* ».

Septembre 2018 :

Création de France Compétences avec notamment la Commission de la Certification professionnelle.

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.

Elle a comme mission de donner *un avis circonstancié* 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* »

On voit donc qu'elle pourrait jouer un rôle majeur dans ce domaine, même si c'est aux Pouvoirs Publics et aux Partenaires sociaux d'en décider.

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

- pour certains, **une fonction d'étapes dans un parcours en Formation initiale (ou continue)** avec des évaluations intermédiaires, et même pourquoi pas, des certifications 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**, avec évaluation intermédiaire en vue de l'obtention finale d'une Certification professionnelle (Diplôme professionnel, Titre ou CQP) *mais* avec ***également en perspective, celle d'arriver à ce que les Blocs de compétences puissent devenir en tant que tels***, non pas seulement des étapes évaluatives, ou même des certifications intermédiaires, mais **des Certification professionnelles en tant que telles**.

3)- LA SITUATION ACTUELLE :

1- Les relations entre les Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres, CQP) et les Blocs de compétences

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

Depuis de nombreuses années, les Diplômes professionnels sont organisés 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 constituées en vue de la reconnaissance de compétences.

Les compétences professionnelles et générales sont réparties au sein des différentes épreuves.

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

Telle est l'élaboration des diplômes par l'Education Nationale, mais cela est très peu connu.

Puis depuis 2016, *les Blocs de compétences* définis par les derniers 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 Brevet professionnel, Brevet des métiers d'art, Mention complémentaire), *correspondent peu ou prou aux unités professionnelles de ces diplômes.*

Cependant, lorsqu'est constaté un réel décalage entre les Unités constitutives d'un Diplôme et un Bloc de compétences, l'Education Nationale s'est engagée depuis 2015 (voir le bref historique) à ce que *les Unités constitutives des Diplômes 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'elles peuvent ainsi se référer à la correspondance de chaque Bloc à « une activité professionnelle autonome » (théoriquement du moins).

Par ailleurs, la notion d'unité se rapprochait plus « d'unité de valeur » délivré par les Universités, en référence à des objectifs de formation notamment dans les domaines généraux.

***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 des un ou plusieurs Blocs de compétences* en particulier pour les Titres délivrés par le Ministère du Travail, et en étant pour la grande majorité, composés de *compétences exclusivement professionnelles.*

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* définies dans un cadre paritaire par les Branches professionnelles.

On peut ainsi 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 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 telle qu'estimée 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 sur le marché du travail :

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

Les « qualifications » peuvent également 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 salarial) 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, *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,

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

En effet, *la plupart des Employeurs*, même s'ils ne connaissent pas par le détail les référentiels des Diplômes ni les compétences auxquels ils préparent, ont par leur expérience précédente de recrutements d'autres candidats, *une idée du « niveau » que garantit chaque grande catégorie de Diplôme*.

Ils les utilisent donc comme *l'un des premiers critères lors d'un premier tri des candidatures sur CV* pour retenir ou pas avant entretien, tel ou tel candidat, comme le montrent chaque année, 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 jeunes en contrat de professionnalisation* en complément de l'obtention antérieure d'un Diplôme professionnel et par *des adultes*.

NB : les nombres de Certifications professionnelles, Diplômes professionnels, Titres et CQP, délivrés chaque année sont indiqués en annexe n ° 3 (page 14).

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

- Compétences et qualification ?

En tant que telle, « une compétence » 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 favoriser une « certaine « dynamique formative ».*

.Ils 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 les blocs de compétences se réfèrent *directement à des 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 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.

Les Unités intermédiaires ont valeur de certification intermédiaire (ou partielle) et peuvent donc être utilisées en cas d'abandon puis de reprise ultérieure du parcours de formation.

2 - Les Blocs de compétences pourront-ils également représenter des unités *interfaces* entre les différentes Certifications professionnelles existantes (Diplôme professionnel, Titre ou CQP) lorsqu'elles sont *communes* et donc *transversales* entre certaines d'entre elles ?

Il pourrait être envisagé que les travaux développés autour des Blocs de compétences suscite « un rapprochement » entre les Diplômes professionnels, les Titres et les CQP, grâce à 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 en accord avec les Pouvoirs Publics et les Partenaires Sociaux.

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

Dans cette hypothèse, les parcours de chaque individu pourraient *pourtant* être alors facilités par la mise en place d'un Dispositif général d'équivalences reconnues entre les Certifications professionnelles, en s'appuyant *sur des blocs de compétences, en tant qu'unités de base constitutives (sans qu'ils aient par eux-mêmes valeur certificative).*

3- 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.

Telle est la perspective des deux expérimentations mentionnées précédemment.

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.*

S'agit-il, même si ce n'est pas à ce jour explicite, de contribuer à *progressivement remplacer les Diplômes professionnels par des Titres et les CQP, dès lors que les Titres et les CQP représentent des ensembles de blocs de compétences plus réduits ?*

Et 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 parfaitement paradoxale puisque *les Entreprises, sont à l'affût, au-delà bien sûr des compétences professionnelles requises, et plus que jamais, également de compétences générales, d'adaptabilité, de communication, de maîtrise de l'écrit et de l'oral.*

En arriverait -t-on alors ensuite à la création de « *blocs de compétences généraux* » (en tant que tels ou supports de Titres ?) en complément et donc indépendants des « *blocs de compétences professionnelles* » en particulier dans le cadre de la Formation continue ?

On aboutirait alors à une situation incohérente, 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, et que celle-ci (et d'autres Ministères) s'efforcent de les mettre en relation et cohérence dans la conception des Diplômes professionnels, 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* serait donc véritablement paradoxale !

II- DEUX PROPOSITIONS

Lors de cette étude, la Commission a constaté que l'accroissement du nombre des Certifications professionnelles reconnues officiellement sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles, qui s'amplifie avec *la création exponentielle de nouveaux Titres professionnels*, rendue possible depuis la Loi du 5 juillet 2018, *aboutit déjà à un ensemble « foisonnant » et multiforme de Diplômes, Titres et CQP, peu lisible et source d'incompréhension de la part des Entreprises comme des individus.*

De plus, et *malgré la régulation* telle que définie jusqu'à présent, avec une instruction de toute demande de création mais sur une base seulement déclarative auprès de la Commission de la Certification Professionnelle (avec à partir de 2022, d'une Certification qualité globale de l'organisme dépositaire) risque d'aboutir à *une décrédibilisation de l'ensemble des Certifications professionnelles.*

Il serait donc problématique qu'il soit décidé que *les Blocs de compétences puissent devenir également en tant que tels, des Certification supplémentaires !*

La Commission de l'AFDET soumet deux propositions :

Proposition n°1 :

Utiliser les Blocs de compétences en tant qu'Étapes :

* *dans des parcours de formation*

* *supports pour l'obtention de Certifications intermédiaires,*

mais

* *non reconnus en tant que 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

l'opportunité d'évaluation des compétences acquises à chaque étape, avec 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 d'un Titre ou d'un CQP ou d'un Diplôme professionnel tout au long de la vie (notamment dans le cadre du Compte Personnel de Formation)

Proposition n°2 :

S'appuyer sur les Blocs de compétences en tant qu'*Eléments de base interfaces*

pour

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

***des *spécialisations post-Diplômes* reconnues par des Titres ou CQP**

en vue de la mise en place progressive d'un *Dispositif d'équivalences ou d'articulations cohérent* entre *Diplômes, Titres et CQP*

Modalités :

Positionner officiellement *chaque Titre et CQP en complémentarité et articulation avec les Diplômes professionnels,* à l'issue d'une expertise s'appuyant sur les blocs de compétences constitutifs de toute Certification :

1- ou 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* (après l'obtention d'un de ces Diplômes)

Dans cette hypothèse, ce Titre ou CQP serait alors positionné au sein des grilles de classement au même niveau que le Diplôme considéré.

2-ou en « amont » d'un (ou de plusieurs) Diplôme(s) professionnel(s) en tant que *Certification équivalente avec une partie de ce ou des Diplôme(s) professionnel(s)*

Dans cette hypothèse, ce Titre ou CQP serait alors positionné en terme de qualification, au niveau n-1 par rapport au niveau du Diplôme considéré.

Il est à noter que :

- la première proposition pourrait être retenue *à court terme*,
- et
- la deuxième progressivement et plus *à moyen terme*.

La Commission de l'AFDET espère que la question de « l'impact des Blocs de compétences sur le Dispositif français des Certifications professionnelles » ainsi que ces propositions pourront être étudiées par les Pouvoirs Publics et les Partenaires Sociaux.

"Vous pouvez télécharger ce document au format numérique :

<http://debat-formation-professionnelle.fr/les-blocs-de-competences/>

ANNEXE 1

La définition législative des blocs de compétences est indiquée à 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.* »

Par ailleurs, l'**article L 6314 -1** indique que

« 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,

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

ANNEXE 3

Nombre de Diplômes, Titres et CQP délivrés

Au total, plus *d'un million de Diplômes et autres Certifications professionnelles sont attribués chaque année.*

Plus précisément, par exemple en 2017 :

1- 860 000 Diplômes professionnels (d'Etat) (*) ont été délivrés

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

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

2- de l'ordre de 100 000 Titres à finalité professionnelle ()**

*ont été délivrés par l'AFPA par délégation du **Ministère du Travail***

3- de l'ordre de 15 000 Certificats de Qualifications professionnelles (CQP) ()**

*ont été délivrés par **les Branches professionnelles***

(*) Source : MEN-DEPP et enquêtes (2017)

(**) Les données pour les Titres et par ailleurs pour CQP sont ici indiquées 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 nombre de Branches Professionnelles