

CNCP, *Projet de note intermédiaire*

A propos des blocs de compétences décrits dans les fiches du RNCP

Principes et modalités de mise en œuvre

Les blocs de compétences ont été introduits dans le code du travail par la loi du 5 mars 2014^[1] dans les dispositions relatives aux formations éligibles au Compte personnel de formation - CPF- (art L.6323-6). Leur utilisation a été ensuite étendue par la loi du 8 août 2016^[2] aux plans de formation (L6321-1) et aux périodes de professionnalisation (art L6324-1).

Leur vocation est donc essentiellement de servir de repère dans le cadre d'une dynamique de formation tout au long de la vie, tout en laissant les certificateurs responsables de l'identification des blocs et de leur pédagogie.

La CNCP¹, responsable du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui aux termes de la loi rend publics les blocs de compétences des certifications publiées dans ce répertoire, est donc naturellement concernée par leur mise en œuvre.

A titre de rappel, le RNCP met à disposition du public des informations qui doivent être compréhensibles et homogènes. Son objectif, tout en respectant la spécificité de chaque catégorie de certification (Master, Titre Professionnel, ...), est de présenter les certifications ou diplômes en compétences exprimés en termes de résultats d'apprentissage attestés. Il en découle que la création des blocs de compétences qui figurent au RNCP doit respecter ces mêmes critères.

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ces blocs, la CNCP a réuni à trois reprises un groupe de travail sur le sujet. L'objectif est d'apporter un conseil aux organismes de formation/certification, tout en s'assurant de la compatibilité de la mise en œuvre de ces blocs en vue du processus de certification, ainsi que de leur intégration dans le système d'information permettant d'en garantir la traçabilité et leur usage tout au long de la vie.

La problématique de la CNCP est de s'assurer de la cohérence et de la lisibilité des fiches et de mettre à disposition des indications claires, dans le cadre des dispositions législatives pré-citées.

A partir des constats établis sur plusieurs centaines de fiches-répertoire² déclinant les premiers blocs de compétences, les travaux au sein du groupe ont abouti aux résultats intermédiaires suivants.

^[1] Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. JO du 06/03/2014.

^[2] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. JO du 09/08/2016.

¹ La CNCP est une commission créée par la loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002. Rattachée au ministre en charge de la formation professionnelle, elle est composée de son président, d'un rapporteur général et de 43 membres nommés par le Premier ministre : 16 ministères, 10 représentants des partenaires sociaux, 3 représentants des Régions, 3 représentants des Chambres consulaires et 11 personnalités qualifiées.

I. Les premiers constats

A) Les blocs sont créés car ils ont une utilité sociale

a) Ce qui est certifié est l'obtention de compétences via la validation du contenu du bloc.

b) La possibilité d'accéder à terme à la certification dans son intégralité, selon des modalités définies par le ou les certificateurs, doit être affirmée, si ce n'est garantie. Cela pose notamment la question de la durée de vie d'une certification. Celle-ci est limitée lorsque certaines de ses composantes sont frappées d'obsolescence et ne trouvent plus d'équivalence dans les certifications plus récentes.

B) Le document attestant des blocs obtenus renvoie à trois types d'utilisateurs pour lesquels le sens peut varier

a) Le certificateur : usage interne (historique, accès à l'intégralité de la certification, passerelles intra-certificateur...);

b) Le certifié : ce document sert de signal de compétences attestées pouvant être mobilisées en contexte professionnel et/ou en cas d'acquisition progressive de la certification. Il peut aussi servir de comparatif avec d'autres types de certification ;

c) Les acteurs du champ économique et social (employeurs, autres certificateurs, financeurs...) : donner un signal clair de fiabilité, de transparence sur les blocs acquis, potentiellement pour le cas de passerelles inter-certificateurs.

C) L'identification et la description des blocs de compétences intègrent deux approches :

Les blocs de compétences peuvent ressortir de plusieurs approches

- Une approche intra-certification (perspective d'obtention d'une certification professionnelle via les blocs de compétences qui la composent et donc par étapes successives). Chaque certificateur décline en compétences le contenu de ses blocs. L'évaluation/validation du bloc sera actée par la remise d'un document attestant de l'acquisition de ces compétences. Cela constitue un signal pour les financeurs.
- Une approche inter-certification (perspective d'obtention d'une certification professionnelle par des blocs de compétences rattachés à des certifications différentes). Dans cette perspective, une première démarche consiste à mettre en œuvre la construction de passerelles en définissant des blocs communs entre plusieurs certifications – ce qui peut néanmoins être complexe à mettre en œuvre. Il est important de préciser que les blocs communs ne sont pas automatiquement créateurs de liens avec les certifications auxquelles ils sont rattachés notamment s'agissant de parcours académiques (Cf. enseignement supérieur). Dans ce cas, on doit indiquer la nature conférée au bloc certifié, en indiquant les dispositions des conventions / accords de partenariat.

² Chaque certification professionnelle (enregistrée « de droit » ou « sur demande » dans le RNCP), y est présentée sous la forme d'une fiche-répertoire.

Sans effectuer une « normalisation » de type réglementaire, il est souhaitable de s'entendre sur les critères à définir pour la présentation des blocs sur la fiche répertoire, ce qui devra faire l'objet de précisions dans les travaux à venir.

Préciser différentes notions est de nature à favoriser des pratiques convergentes. Ces notions concernent notamment : l'intitulé du bloc, les compétences visées, les modalités d'évaluation, etc.

D) Il est rappelé que la loi donne des fonctions distinctes au RNCP et à l'Inventaire. Les blocs des fiches RNCP, issus de l'identification de certifications enregistrées, ne peuvent être recensés à l'Inventaire. Ils résultent de l'identification de blocs à l'intérieur d'une certification qui traduit une qualification sur le marché de l'emploi.

La seule exception acceptée est celle, posée par la loi d'une correspondance entre des certifications inscrites au RNCP, et des formations obligatoires pour l'exercice de certaines professions réglementées, qui sont partie intégrante de l'exercice du métier.

A l'inverse, un bloc inscrit préalablement à l'inventaire pourra évoluer pour devenir une partie constituante d'une certification inscrite ultérieurement au RNCP, si le ou les certificateurs en décident ainsi.

II. Définir et identifier les blocs de compétences

Afin de favoriser le développement des blocs de compétences par les certificateurs dans un cadre maîtrisé, il importe de préciser leur contenu et les principes permettant de faciliter leur repérage.

A) Définition d'un bloc de compétences (en vue d'une publication au RNCP)

a) Un bloc est un ensemble de compétences qui peut se référer à :

- une activité
- plusieurs activités
- une logique transversale (qui concerne des compétences transversales)
- une logique optionnelle –une option au sein d'une certification³.

b) Pour un certificateur, un bloc peut être caractérisé par les éléments suivants :

- C'est une partie identifiée d'une certification professionnelle,
- Il constitue un ensemble homogène et cohérent de compétences,

³ En particulier des options portées au sein des parcours de formation de certaines écoles peuvent être pris en considération dès lors que les finalités sont exprimées en compétences et que le processus d'évaluation sera centré sur l'évaluation de la maîtrise de compétences

- Sa description répond à des exigences de qualité (*aux exigences d'une certification professionnelle*) de la même nature que les fiches du RNCP, ce qui implique à la fois : une évaluation des compétences et une validation d'acquisition des compétences (délivrance d'un certificat – ou attestation d'évaluation - pour chaque bloc),
- Il est identifié par une référence unique, c'est-à-dire qu'il est spécifique à une certification particulière afin d'en faciliter l'usage et de fiabiliser l'information dont il est porteur.
- Il ne se confond pas avec un module de formation.

B) Les informations utiles et nécessaires sur les blocs

a) Intitulé du bloc

Les intitulés renvoient très souvent à une activité, élément qui a paru clair à de nombreux certificateurs. Intituler un bloc par un nom de métier doit être écarté afin de bien montrer qu'un bloc ne couvre pas la qualification dans son entier et n'a pas de niveau au sens de la circulaire de 1969.

La CNCP a constaté que l'usage qui tend à se développer concentre le signal pour le marché du travail sur l'intitulé du bloc, sans référence à sa description. Elle attire l'attention sur le fait que, si des blocs s'intitulent de la même façon tout en couvrant des réalités différentes, cela ne favorisera pas la lisibilité du signal. Dans les séances ultérieures du groupe de travail, il sera nécessaire de définir des repères pour que, d'une certification à l'autre, les blocs de compétences soient contextualisés et ainsi mieux appréhendés par le monde du travail.

b) Durée de validité d'un bloc et évolution des blocs

Du point de vue de l'utilisateur, un bloc n'a pas de durée de validité, il est acquis à vie.

Cependant, le certificateur peut indiquer des « recyclages » ou revalorisation des compétences acquises dans le cadre du bloc quand les conditions d'exercice de certaines activités changent (ex : dans le domaine du sport) et/ou que le contenu de son référentiel est appelé à évoluer. Dans ce cas, il faudra le préciser explicitement dans la présentation du bloc. Cette durée de validité doit être en accord avec la durée définie dans le cadre de la récente réglementation sur la VAE.

c) Lien entre les blocs et le référentiel de VAE

L'objectif essentiel est qu'une personne ayant validé un bloc de compétences, puisse opérer un choix éclairé sur la suite de son parcours d'obtention de la certification dans sa totalité, que ça soit par la VAE ou par la formation. Il sera important de travailler sur la granularité des blocs, qui ne devront ni être trop fins ni faire perdre du sens par rapport à l'intégralité de la certification.

C) De la présentation des blocs attestant de leur validation

La question du document de présentation des blocs acquis concerne chaque certificateur et relève de sa responsabilité. Chaque certificateur reste en effet maître des documents délivrés pour attester de l'acquisition d'un bloc.

A ce jour, il n'existe pas de modèle partagé par tous les certificateurs. Certains systèmes d'information ont déjà été configurés dans des chaînes de production assez complexes et lourdes à modifier.

Une partie commune serait de nature à faciliter la lisibilité de l'obtention de ces blocs auprès des employeurs (et des autres certificateurs aussi) et de limiter le risque de fraude, de faux certificats.

D) De la question des compétences transversales

La question de la transférabilité des blocs, voire de leur harmonisation, a fait l'objet de premiers échanges.

Si d'un côté la construction de blocs transversaux constitue une source potentielle de simplification : possibilité de convergence / harmonisation des blocs, possibilité de transférabilité des blocs, facteur d'employabilité selon certains, elle constitue aussi une décontextualisation des compétences (qui deviennent génériques et sont exprimées hors de leur contexte de mise en œuvre) de nature à les rendre de moins en moins professionnelles.

Il conviendrait d'appréhender ce paradoxe de manière à distinguer les compétences qui touchent directement à la professionnalisation (liées au cœur de métier et visant une qualification et un niveau de reconnaissance nationale) de celles qui concernent la dimension employabilité et qui peut constituer à un instant T un facteur d'insertion notamment pour des activités peu ou pas qualifiées.

Si d'un côté la construction de blocs transversaux constitue une source potentielle de simplification : possibilité de convergence / harmonisation des blocs, possibilité de transférabilité des blocs, facteur d'employabilité selon certains, elle constitue aussi une décontextualisation des compétences de nature à les rendre de moins en moins professionnelles. Il conviendrait d'appréhender ce paradoxe de manière à distinguer les compétences qui touchent directement à la professionnalisation (qui vise une qualification et un niveau de reconnaissance nationale) de celles qui concernent la dimension employabilité et qui peut constituer à un instant T un facteur d'insertion notamment pour des activités peu ou pas qualifiées.

A ce stade de la réflexion ; le groupe doit poursuivre ses travaux autour des questions suivantes qui feront l'objet d'un approfondissement :

- *la décontextualisation des blocs : être trop général peut rendre le bloc peu lisible pour l'utilisateur ;*
- *L'articulation de l'intitulé du bloc avec la description de son contenu*
- *la granularité des blocs - concernant la visée et le nombre de blocs ; il existe aussi des micro-blocs.*
- *le lexique commun : il s'agit de réduire les risques d'obstacle à la compréhension et la lecture d'un même objet ;*

Production attendue du groupe de travail

- *Document de principes/doctrine pour la commission ;*
- *Document de recommandations à l'attention des organismes (notice d'aide).*