



Organismes de formation : pour faciliter l'accès à vos certifications, structurez-les en blocs de compétences

2016



Centre Info

DOSSIER DOCUMENTAIRE

**Organismes de formation :
pour faciliter l'accès à vos certifications, structurez-les
en blocs de compétences**



Département Documentation
Catherine Quentric
c.quentric@centre-info.fr

Nous remercions l'ensemble des rédactions et des auteurs pour leur aimable autorisation de reproduction des articles de ce dossier.

Documents de référence

Blocs de compétences : éléments de définition, principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs p. 7
Paris : CNCP. Commission nationale de la certification professionnelle, 19 novembre 2015, 2 p.

Certifications professionnelles et blocs de compétences inscrits au RNCP p. 9
Note adoptée par le COPANEF le 9 juin 2015
Paris : COPANEF. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, juin 2015, 5 p.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale [Extrait] p. 13
Art. L. 6323-6.-I.

Sélection d'articles

Blocs de compétences : une logique de parcours p. 14
Inffo formation, n° 904, 1^{er} – 31 août 2016, p. 19

Quand l'Education nationale met des "blocs de compétences" dans ses diplômes p. 15
Inffo formation, n° 903, 1^{er} – 31 juillet 2016, pp. 26-27

Comment passer aux blocs de compétences (Matinée Centre Inffo) ? p. 17
Le Quotidien de la formation, 1^{er} juillet 2016

La CNCP et le Copanef, acteurs complémentaires pour le développement des blocs de compétences p. 18
Le Quotidien de la formation, 29 juin 2016

Les inspections de l'Education nationale recommandent de revoir la certification des diplômes structurés en blocs de compétences p. 19
Le Quotidien de la formation, 3 mars 2016

Blocs de compétences : la validation des acquis de l'expérience à nouveau en question ? p. 21
Michel Blachère
L'enseignement technique, n° 247, juillet-septembre 2015, pp. 30-32

Les instituts universitaires technologiques visent le marché du compte personnel de formation dès la rentrée 2016 p. 24
Le Quotidien de la formation, 12 juin 2015

Repères bibliographiques p. 27

Blocs de compétences : Éléments de définition, principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs

Les articles [L6323-6](#), [R6323-8](#) et [R6423-3](#) du code du travail disposent que parmi les formations éligibles au CPF (sous réserve de leur présence sur les listes définies par différentes instances : COPANEF, COPAREF, CPNE de branches) figurent « Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article [L335-6](#) du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. »

Ce qu'il faut entendre par bloc de compétences nécessite donc une clarification à la fois sur sa nature et sur ses modalités de construction et d'identification afin que l'on puisse facilement accéder à leur information (grand public et autres acteurs de la formation professionnelle).

La CNCP, dont une des principales missions concerne l'établissement, l'actualisation et le développement du Répertoire national des certifications professionnelles, précise ci-après la définition des blocs et leurs modalités de repérage au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Blocs de compétences, éléments de définition :

- Tout bloc de compétences ne fait aucunement référence à un bloc de formation, ni à un contenu de formation.
- Au sein d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents.
- Il est recommandé dans l'intérêt de l'utilisateur, d'en expliciter succinctement le contenu.
- Un bloc de compétences est identifiable par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre son utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie.
- Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.
- Toute certification se compose d'un nombre restreint de blocs, sans qu'il y ait de minimum ni de maximum, à titre indicatif une certification peut comporter 4 blocs de compétences ou 7 ou davantage.

Principes généraux

- Les organismes de certification sont libres de décliner ou non leurs certifications en blocs de compétences.
- La construction d'une certification en blocs de compétences et l'information formalisée sur la fiche RNCP sont de la responsabilité de l'organisme certificateur.
- Le certificateur doit préciser l'articulation entre le ou les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification, leurs modalités d'accès et de capitalisation. Cette information constituera un des critères de publication des blocs de compétences sur les fiches répertoire.
- Il est recommandé aux organismes de veiller à l'articulation du découpage en blocs de compétences et des modalités d'obtention de la VAE.
- **S'agissant du stock** de certifications enregistrées au RNCP, la présentation des blocs de compétences sur une fiche déjà publiée est à l'initiative du certificateur. La CNCP ne se prononce pas sur cette présentation mais recommande qu'elle soit effectuée en lien avec les professionnels.
- **S'agissant du flux** à venir des certifications, dès lors qu'un organisme de certification souhaite décliner ses certifications en blocs de compétences, ceux-ci sont systématiquement examinés dans le cadre de l'instruction de renouvellement ou de première demande. Cette présentation des blocs de compétence figure dans le dossier d'instruction dans la partie consacrée à la description de l'ingénierie après le référentiel ainsi que dans la partie « résumé descriptif de la certification ».
- Pour les certifications de droit, les certificateurs sont invités à effectuer une information sur leurs modalités de découpage en blocs. S'agissant du stock de fiches publiées, les demandes d'identification des blocs de compétences sur une fiche déjà publiée seront à l'initiative du certificateur.

Quand les blocs seront-ils repérables sur les fiches RNCP ?

Pour des raisons liées à l'évolution provisoire de notre système d'information afin que celui-ci puisse assurer la traçabilité des blocs, toute fiche publiée pourra comporter d'ici la fin de l'année 2015 (le travail est en cours) l'information sur les blocs de compétences qui composent la certification proposée.

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES
ET BLOCS DE COMPETENCES INSCRITS AU RNCP
Note adoptée par le COPANEF le 9 juin 2015

1

1. Principes

Les salariés, les demandeurs d'emploi et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences acquises. Les certifications professionnelles sont à cet effet des *repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences* (ANI 2013).

Les blocs de compétences s'inscrivent dans cette finalité de repère social comme autant de signaux, d'indicateurs, utiles aux acteurs.

Les blocs de compétences s'inscrivent également dans une logique de parcours professionnel.

Ces principes s'imposent comme fondements aux réflexions menées en matière d'éligibilité aux différents dispositifs et financements.

2. Définition partagée de la notion de « blocs de compétences »

Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle.

Le « bloc de compétences » s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle.

Les blocs de compétences, partie intégrante d'une certification professionnelle peuvent être :

- communs à plusieurs certifications professionnelles,
- ou spécifiques à une certification particulière.

Un « bloc de compétences » ne se confond pas avec un « module de formation » qui est le processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc.

3. Rôle des acteurs

Sur ces bases, le COPANEF :

- invite les certificateurs à déterminer dans les meilleurs délais les blocs de compétences au sein de leurs certifications professionnelles respectives et de déterminer l'articulation avec l'obtention de la certification totale ;
- considère qu'il revient au monde professionnel, en collaboration avec les autres parties prenantes, de favoriser une lisibilité et une cohérence en la matière, à 3 niveaux :
 - celui de la branche qui est le niveau pertinent pour déterminer, sur la base notamment des travaux des Observatoires des métiers, les périmètres de qualification propres à leur champ professionnel et les certifications professionnelles les recouvrant ;
 - le niveau « inter-branches » qui, à l'instar des CQPI, peut générer des certifications communes en raison d'activités professionnelles identiques ou proches, dont les capacités ou compétences constituent un ensemble commun et homogène (principes de la Charte CQPI) ;
 - interprofessionnel : exemple du Socle.
- propose à la CNCP de reprendre les présents principes et propositions relatifs aux blocs de compétences.
- souhaite que soit engagé dans les meilleurs délais un travail relatif aux principes d'écriture des référentiels d'activité et de certification entre les principaux certificateurs, afin de favoriser non seulement une meilleure lisibilité du système mais des « passerelles » inter-certifications ;

4. Articulation avec l'Inventaire

La CNCP veillera à ce que les certifications de l'inventaire, notamment celles de la catégorie C, qui sont des certifications distinctes des blocs de compétences, s'inscrivent dans le respect des principes susvisés.

Conscient que l'ensemble de ces notions liées aux certifications professionnelles – référentiels d'activité et de certification, blocs de compétences, évaluation des acquis/VAE... - nécessitent, dans un contexte en profonde évolution, une clarification, le COPANEF, garant des principes posés en la matière au sein de l'ANI du 14 décembre 2013, établira d'ici la fin 2015 une « charte/protocole nationale de la certification professionnelle ».

ANNEXE 1

4

ANI 14.12.13 relatif à la formation (Article 48)

Les salariés et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences acquises.

Les certifications professionnelles sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Article R. 6323-8-I du Code du Travail :

1° Pour les formations mentionnées au 1° du II de l'article L. 6323-6, sur l'effectivité de l'enregistrement des certifications professionnelles au répertoire national des certifications professionnelles et, dès lors qu'elles sont mentionnées en tant que telles au sein de la liste, l'existence de parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Définition de l'unité d'acquis d'apprentissage du système ECVET, issu de la recommandation européenne de 2009 :

Une unité est un élément d'une certification comprenant un ensemble cohérent de connaissances, aptitudes et compétences qui peuvent être évaluées et validées.

Les unités permettent la réalisation progressive des qualifications par le transfert et l'accumulation des acquis d'apprentissage. Ils sont soumis à évaluation et de validation de vérifier et d'enregistrer que l'apprenant a atteint les résultats attendus de l'apprentissage.

ANNEXE 2

Piste de travail en vue d'une harmonisation des principes d'écriture des « référentiels d'activités et de certification ».

5

Objectif : permettre aux acteurs de se retrouver face à un système cohérent et lisible – à poser des principes directeurs qui, par exemple, favoriseront les « passerelles ».

Modèle de référentiel de certification professionnelle intégrant des « blocs de compétences » (intitulés), élaboré à partir bases CNCP, CQPI et SOCLE.

REFERENTIEL D'ACTIVITES		REFERENTIEL DE CERTIFICATION	
DOMAINES D'ACTIVITES	COMPETENCES ASSOCIEES	RESULTATS ATTENDUS OBSERVABLES ET / OU MESURABLES	CRITERES, CONDITIONS D'EVALUATION
Intitulé 1	- - -	- - -	- - -
Intitulé 2	- - -	- - -	- - -
Intitulé 3			
.....			
.....			

Le domaine d'activité 2 est un bloc de compétences identifié de la certification. Il est lui-même écrit de manière à pouvoir générer une certification intermédiaire.

Ce même « bloc » :

- d'une part, pourrait se retrouver dans une autre certification (si ce type de méthodologie d'écriture est partagé entre certificateurs) ;
- d'autre part, faire l'objet d'un bloc de certification autonome s'il répond notamment à certaines caractéristiques (propre des certifications transverses).

Extrait de la [LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

CHAPITRE III - Compte personnel de formation

Section 1 - Principes communs

« Art. L. 6323-6.-I. — Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

« II. — Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

« 1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

« 2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

« 3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

« 4° 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 aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

Blocs de compétences : une logique de parcours P. 17

Avec l'analyse transactionnelle : une formation pour se remettre en cause P. 18

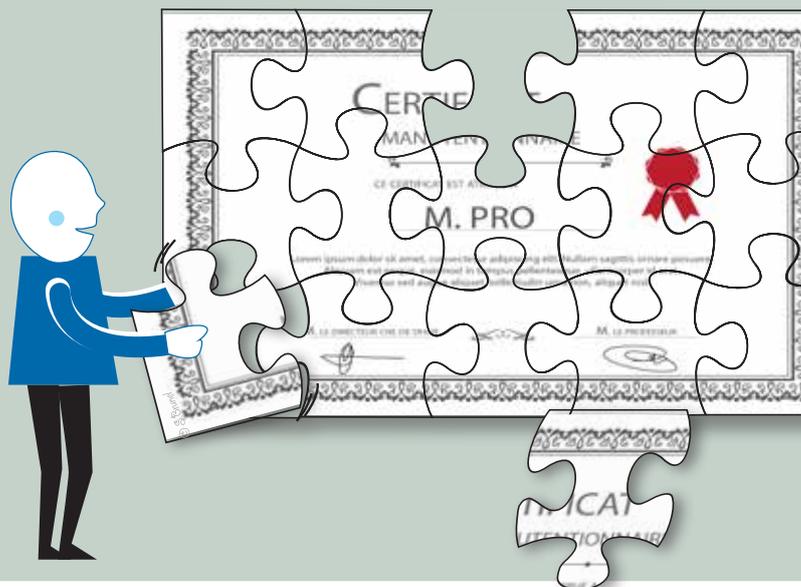
L'attestation de fin de formation : des mentions obligatoires P. 19



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Blocs de compétences UNE LOGIQUE DE PARCOURS



1 DES BLOCS INTÉGRÉS AU RNCP

Consacrée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et le décret du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation, la notion de blocs de compétences est désormais intégrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Chargée de mission à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), Corina Efrim rappelle que seules les fiches du Répertoire sont concernées, au motif qu'elle vise "des métiers à part entière". À l'inverse, on ne trouve pas de blocs à l'Inventaire des certifications et habilitations qui vise, lui, seulement "une partie du métier et/ou des compétences transversales". ●

2 UNE LOGIQUE DE PARCOURS

Destiné à "sécuriser les parcours professionnels dans le cadre de la formation tout au long de la vie dans une logique d'éligibilité aux dispositifs de financement et de diversification des voies d'accès", un bloc se définit comme "une partie identifiée d'une certification professionnelle". Dans une perspective d'acquisition progressive de certification, le bloc "ne se confond pas avec un module de formation" : il s'agit d'un "ensemble homogène et cohérent", "identifié par une référence unique" et "spécifique à une certification particulière". Son acquisition donne lieu à "évaluation" et "validation". ●

3 UN PROCESSUS RAPIDE

Si la structuration d'une formation en blocs de compétences nécessite un

réel effort d'ingénierie de la part des organismes de formation, Corina Efrim souligne que l'insertion des blocs dans les fiches du RNCP peut en revanche être extrêmement rapide. Une première communication avec le demandeur est établie à réception de la fiche pour en vérifier la conformité. Une fois validées, les informations sont alors saisies en interne afin de pouvoir insérer les blocs dans la fiche RNCP. Les données sont alors vérifiées une dernière fois, avant que l'organisme de formation soit informé de la mise en ligne de sa fiche. À noter que les premières fiches intégrant des blocs ont été établies en janvier 2016. Possible en un jour, l'ensemble du processus d'insertion peut aller jusqu'à deux mois s'il apparaît que l'organisme de formation a besoin d'un accompagnement plus poussé pour entrer dans la logique des blocs de compétences. ●

QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE MET DES "BLOCS DE COMPÉTENCES" DANS SES DIPLÔMES

L'Éducation nationale, premier certificateur en termes de diplômes professionnels et offreur de formation continue par son réseau des Gréta, a examiné, suite à la loi du 5 mars 2014 sur la formation, les modalités de construction de "blocs de compétences" au sein de ses diplômes professionnels.

Philippe Grandin

Yves Beauvois, chef du bureau de la formation professionnelle à la DGESCO, et par ailleurs administrateur de Centre Inffo.

LA SOLUTION

QUI ?

La Direction générale de l'enseignement scolaire

du ministère de l'Éducation nationale, avec l'appui d'autres services et directions, et les travaux des Inspections générales.

QUOI ?

Les "blocs de compétences",

définis comme des ensembles de compétences nécessaires à la réalisation d'une activité complète et autonome, ou groupe cohérent d'activités.

POURQUOI ?

La délivrance d'attestations,

particulièrement utiles dans le cadre de validations des acquis de l'expérience.

En référence à la loi du 5 mars 2014, l'Éducation nationale a mené une réflexion sur les conditions et modalités de construction de blocs de compétences au sein de ses diplômes professionnels. La loi permet en effet que la formation professionnelle des adultes, financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ait pour objectif l'obtention "d'une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), visant l'acquisition d'un bloc de compétences...".

Comme l'explique Brigitte Doriath, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), "cette loi a contribué à la finalisation d'une réflexion sur les blocs de compétences pour les diplômes de l'Éducation nationale (certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat professionnel et brevet de technicien supérieur)".

La préparation des décrets

La réflexion a été menée par un groupe de travail au sein de la sous-direction de la DGESCO, alors que dans le même temps, l'Inspection générale de l'Édu-



cation nationale et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche analysaient l'opportunité d'intégrer les blocs de compétences dans les diplômes et d'envisager des modalités d'acquisition progressive de ces derniers. Comme en témoigne un rapport de ces deux inspections daté de novembre 2015.

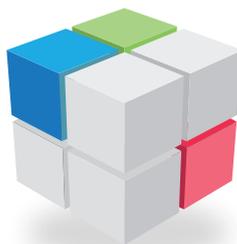
Des représentants du ministère de l'Agriculture, et ponctuellement, de la Direction générale de l'enseignement supérieur et

**DIPLÔME PROFESSIONNEL
CONSTITUÉ DE**

“BLOCS DE COMPÉTENCES
GÉNÉRALES”



“BLOCS DE COMPÉTENCES
PROFESSIONNELLES”



Brigitte Doriath, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO).



de l'insertion professionnelle (pour le BTS) se sont également associés à cette réflexion.

“Les diplômes professionnels de l'Éducation nationale, reprend Brigitte Doriath, comprennent une forte part d'enseignements généraux (mathématiques, physique, lettres...), et la question était de savoir si nous avions intérêt à intégrer ces mêmes enseignements dans les blocs de compétences professionnelles relatifs au CAP, au bac pro et au BTS.” Réponse ? “Finalement non, car nous avons considéré qu'en regard à la répartition différente des enseignements généraux d'un diplôme à l'autre, cela aurait eu comme effet d'alourdir considérablement le travail des commissions professionnelles consultatives et, de surcroît, de rigidifier le système et les passerelles d'un diplôme à l'autre”, indique la sous-directrice.

Les décrets prévus, qui s'appuient sur ces travaux, visent respectivement le CAP, le bac pro et le BTS dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience. Les autres diplômes professionnels (mention complémentaire, brevet des métiers d'art, brevet professionnel, diplôme des métiers d'art) feront l'objet de décrets spécifiques.

La définition du “bloc de compétences”

La réflexion a posé plusieurs principes structurants. Le diplôme professionnel est ainsi constitué de “blocs de compétences générales” ou de “blocs de compétences professionnelles”, définis par la commis-

sion professionnelle consultative du diplôme. Chaque bloc de compétences (ensemble de compétences nécessaires à la réalisation d'une activité complète et autonome, ou groupe cohérent d'activités) correspond à une unité et une seule (l'unité étant le terme réglementaire français et européen désignant une partie d'un diplôme). Autrement dit, le diplôme professionnel est une somme d'unités.

Utilisable dans le cadre d'une VAE

L'acquisition d'un ou de plusieurs blocs de compétences se traduit par la délivrance d'une attestation à partir du moment où le candidat a obtenu une note supérieure à 10 sur 20 ou s'il a validé partiellement un diplôme en VAE.

“Dans le cadre d'une VAE, certains candidats combinent les unités acquises (dont la durée de validité est de cinq ans) avec une formation ou une expérience professionnelle complémentaire. L'idée est ici de construire des parcours combinés qui, favorisant l'accès au diplôme, invitent à s'y engager”, précise Brigitte Doriath. Le candidat peut demander à conserver les notes supérieures ou égales à la moyenne qu'il a obtenues et peut les conserver pendant cinq ans. Au-delà, il peut, à sa demande, être dispensé des épreuves d'examen propres à ces unités et se concentrer sur la préparation des épreuves relatives aux unités manquantes.

“En définitive, ces dispositions ont pour objectif de faciliter l'accès progressif au diplôme, en alliant discontinuité des parcours de formation et fluidité d'accès à la certification”, conclut Brigitte Doriath. ●



L'idée est de construire des parcours combinés qui favorisent l'accès au diplôme”



3

décrets étaient attendus, deux sont parus au Journal officiel du 12 juin dernier.

Comment passer aux blocs de compétences (Matinée Centre Inffo) ?

Nicolas Deguerry, 1^{er} juillet 2016

La structuration des certifications en blocs de compétences renforce considérablement la possibilité de s'inscrire dans des parcours de formation progressifs. Mais comment faire ? La matinée d'actualité organisée mardi 28 juin par Centre Inffo a proposé quelques pistes.

Ce n'est pas forcément l'unique méthode pour y parvenir, mais le témoignage de Laurence Medinger, responsable de la coordination de l'ingénierie pédagogique chez Studialis, a le grand mérite de l'expérience : ainsi que le montre cette [fiche "Manager du développement international"](#) publiée sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), son organisation présente tous ses titres en blocs de compétences depuis 2015. Et pour ce faire, Laurence Medinger indique commencer par « *oublier la formation* » : « *nous, on part des compétences métiers, ce qui permet de faire des référentiels plus cohérents* ». Pas question pour cela de « *travailler tout seul dans son coin* ». Au contraire et au-delà du travail conduit avec les instructeurs de la CNCP, il s'agit avant tout de recueillir des informations auprès des directeurs d'établissement, des enseignants et, bien sûr, des professionnels eux-mêmes. Et plutôt que d'y voir une contrainte administrative, la responsable souligne l'intérêt d'une démarche qui « *oblige à définir un métier de façon claire et précise* ». Pour autant, le découpage d'un titre en blocs de compétences n'a rien d'anodin et nécessite une « *remise à plat de toute l'ingénierie* », entraînant par là une « *refonte complète des objectifs de formation, des syllabus et, surtout, des modalités d'évaluation sans lesquelles une compétence ne peut exister* ».

Ne pas partir de la formation mais des activités

Spécialiste en ingénierie de certification à Centre Inffo, Valérie Hellouin souligne que les six blocs de compétences constitutifs de la fiche sont tous identifiables par un numéro garant de la traçabilité et décrit par un intitulé défini par un verbe d'action. Manière d'insister sur le fait que la notion de compétence renvoie davantage au « *faire* » qu'à l'attestation d'un « *savoir* », d'une « *connaissance* » ou d'une « *maîtrise* ». Au-delà ces impératifs, le nombre de blocs constitutifs d'une certification est, lui, laissé au choix de l'organisme certificateur. Dans tous les cas, le point de départ sera bien « *le référentiel activités /compétences de la certification, et non le référentiel de formation* ». La structuration en blocs de compétences peut, elle, passer par « *plusieurs logiques* », parmi lesquelles « *une activité, un groupe de compétences ou une modalité d'évaluation permettant d'apprécier un groupe de compétences* ». Évoquant les conséquences pour l'offre de formation, Valérie Hellouin souligne que « *logiquement, la formation devra être structurée en fonction des blocs de compétences pour une formation CPF visant un bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP* ». À défaut, « *il pourra être difficile de faire le lien entre une partie de la formation et un bloc de compétences éligible au CPF* », prévient-elle.

- **Organismes de formation : pour faciliter l'accès à vos certifications, structurez-les en blocs de compétences** – Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo, juin 2016 : www.ressources-de-la-formation.fr/

La CNCP et le Copanef, acteurs complémentaires pour le développement des blocs de compétences

Nicolas Deguerry, 29 juin 2016

Initié avec la valorisation des acquis de l'expérience, le développement des logiques de compétences ne s'est depuis jamais démenti. Et a même trouvé un second souffle avec la montée en puissance des certifications, qui se doivent désormais de raisonner « blocs de compétences ». Un sujet sur lequel agissent en complémentarité la CNCP [1] et le Copanef [2]. Ils intervenaient mardi 28 juin lors d'une matinée d'actualité Centre Inffo destinée à aider les organismes de formation à s'inscrire dans cette nouvelle perspective.

Une logique de sécurisation des parcours

Chargée de mission à la CNCP, Corina Efrim a d'abord rappelé que « *les blocs de compétences ont vocation à sécuriser les parcours professionnels dans le cadre de la formation tout au long de la vie dans une logique d'éligibilité aux dispositifs de financement et de diversification des voies d'accès* ». Et alors que les premières demandes d'ajout de blocs sont arrivées fin 2015, elle souligne que les premières fiches englobant des blocs ont été publiées dès janvier 2016. De fait, avec un délai qui tient en un jour dans le meilleur des cas et se limite à deux mois dans des cas très rares, la procédure d'insertion des blocs dans les fiches du RNCP est beaucoup plus rapide que l'instruction des demandes d'enregistrement des certifications. Concrètement, un bloc de compétences peut se définir comme « *une partie identifiée d'une certification professionnelle* », apparaissant comme un « *ensemble homogène et cohérent* » au sein d'une fiche enregistrée au RNCP [3]. Elle le souligne, chaque bloc est rattaché à une certification unique, identifié en tant que tel et ne se confondant pas avec un module de formation. Chaque bloc n'en est pas moins « *certifié* », au sens qu'« *il donne lieu à une évaluation et une validation* ». Précision utile, seul le RNCP est destiné à accueillir des blocs, en ce qu'il vise « *des métiers à part entière* ». À l'inverse, on ne trouve pas de blocs à l'inventaire des certifications et habilitations, qui vise, lui, « *une partie du métier et/ou des compétences transversales* ».

Attention à ne pas créer des micro-certifications

Revenant sur l'historique, Laurence Martin, conseillère confédérale en formation professionnelle à la confédération FO et co-animatrice du Comité Observatoires et Certifications (COC) du Copanef, insistait, elle, sur « *l'origine paritaire de la démarche de définition* », ainsi qu'en témoigne une note en date du 9 juin 2015 disponible sur le [site du Copanef](#). S'en est suivie une charte de la certification professionnelle validée par le Copanef le 24 mai 2016 et qui, précise Laurence Martin, « *resitue les blocs de compétences dans le champ de la certification professionnelle* ». Ceci, avec le double objectif « *d'encourager les acteurs à partager des principes communs et à favoriser la convergence de principes méthodologiques* ». Parmi quelques points de vigilance, la co-animatrice du COC insiste sur l'objectif ultime qui reste la certification, invitant par là à ne pas « *galvauder le terme et créer des micro-certifications* ». Évoquant par ailleurs les réflexions en cours au COC à la demande du Copanef, elle indique une « *réflexion sur l'élaboration de "certifications transverses", constituant tels les blocs de compétences, des signaux de qualification* », ainsi qu'un travail destiné à « *proposer une charte paritaire des certificats de compétences professionnelles inter-branches (CCPI) aux partenaires sociaux* ».

- Organismes de formation : pour faciliter l'accès à vos certifications, structurez-les en blocs de compétences – Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo, juin 2016 : www.ressources-de-la-formation.fr/
- Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) : www.cncp.gouv.fr/
- Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef) : www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites

[1] Commission nationale de la certification professionnelle.

[2] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

[3] Répertoire national de la certification professionnelle.

Les inspections de l'Éducation nationale recommandent de revoir la certification des diplômes structurés en blocs de compétences

Béatrice Delamer, 3 mars 2016

Faut-il structurer les diplômes professionnels en « blocs de compétences » ? Et si oui, comment ? Telles sont les questions, au sens large, auxquelles ont tenté de répondre les inspections générales de l'éducation nationale (IGEN) et de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR). Et ce dans leur rapport *L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels* de novembre 2015, mis sur le [site de l'Éducation nationale](#) la semaine dernière.

Le rapport rappelle que la loi du 5 mars 2014 a introduit, outre le compte personnel de formation, la notion de bloc de compétences comme étant une solution susceptible de sécuriser les parcours. Les deux inspections de l'Éducation nationale se sont donc attachées à en clarifier les contours et à cerner les liens entre blocs de compétences et diplômes. Elles ont analysé « *l'opportunité d'appliquer la notion de bloc de compétences dans les différentes voies d'accès aux diplômes tout au long de la vie et d'envisager les modalités d'acquisition progressive des diplômes* ».

L'IGEN et l'IGAENR soulignent que « *le diplôme reste un élément de référence, à la fois social et constitutif des parcours professionnels* » et que la notion de compétence est issue quant à elle « *des univers de la formation et de la gestion des ressources humaines* », même si elle est utilisée de plus en plus dans le monde éducatif. Toutefois, elles pointent que la compétence doit être « *rattachée au contexte dans lequel on l'exerce. S'agissant des diplômes professionnels, elle est décrite au regard de situations professionnelles emblématiques* ».

Le diplôme à l'épreuve du bloc

Si le recours aux blocs de compétences doit, selon la loi de 2014, contribuer à favoriser le retour en formation, et à homogénéiser le processus de construction des unités certificatives et fluidifier les parcours de formation, les rapporteurs doutent qu'il aide à limiter le décrochage scolaire. Au contraire, ce découpage pourrait selon eux encourager certains élèves à se contenter d'une reconnaissance partielle de leurs compétences. D'autre part, les auteurs soulèvent plusieurs problèmes concernant l'obtention d'un diplôme découpé en blocs. Ils estiment qu'une compétence n'est pas que professionnelle et qu'elle intègre des savoirs associés, relevant de la culture générale, permettant « *une meilleure compréhension de l'évolution de l'environnement de travail, de savoirs fondamentaux de type "lire, écrire, compter" pour réaliser l'activité ou de connaissances professionnelles nécessaires pour appréhender correctement l'exercice d'une activité* ». Comment alors introduire des savoirs à des blocs ? De plus, la validation des diplômes en France fait appel à des notes dotées de coefficients permettant la compensation entre matières, ce qui serait impossible à faire avec une validation par blocs.

Des blocs à géométrie variable

Les inspecteurs notent toutefois que le bloc de compétences rend plus lisibles les diplômes et contribue à fluidifier les parcours. Ils proposent de structurer les référentiels de diplômes en « *mettant en évidence des liens spécifiques entre « blocs de situations professionnelles - blocs de compétences » et « blocs de compétences - unités certificatives* ». Ainsi, les élèves, qui quitteraient prématurément la formation dans laquelle ils sont engagés, pourraient valider un ou plusieurs blocs, et pourraient aussi exercer plus aisément leur droit au retour en formation.

« *L'acceptation d'une nouvelle logique d'évaluation de la certification (indépendance des blocs au sein des diplômes et non-compensation) permettrait de rapprocher les différentes modalités d'accès au diplôme en agrégeant sans difficulté des blocs obtenus à l'issue d'une préparation par la voie scolaire ou par la formation continue, mais aussi par la reconnaissance des acquis de l'expérience.* » Les inspecteurs voient dans cette nouvelle approche par bloc, la possibilité de favoriser les mobilités dans une filière (pour changer de niveau) ou des filières d'un même champ (des compétences identiques exercées dans des secteurs différents). Ils proposent plusieurs pistes de réflexion, notamment, d'assouplir la réglementation de la VAE « *pour une meilleure intégration de la formation initiale, de l'expérience professionnelle et de la formation*

continue » et de se pencher sur la durée de vie d'une validation d'un bloc de compétences *pour que le parcours prenne en compte la formation tout au long de la vie, sans dénaturer la valeur du diplôme* ». Enfin, ils recommandent de généraliser le passeport professionnel (portfolio ou portefeuille de compétences centré sur le parcours de formation dans le cadre de l'obtention d'un diplôme) en complément de l'introduction des blocs de compétences dans les diplômes professionnels.

BLOCS DE COMPÉTENCES**La validation des acquis de l'expér**

La revue n° 237 de l'Afdet de mars 2013 avait déjà consacré un article au dixième anniversaire de la VAE, intitulé « la VAE a déjà une histoire, a-t-elle un avenir ? ». Il y était fait référence à un article d'Entreprise et carrières (n°1129) mettant en évidence l'intérêt d'une démarche collective de VAE inscrite dans une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le 26 mai dernier, la section départementale de l'Indre-et-Loire a organisé un colloque intitulé : « La VAE en questions ». Presque en même temps paraissait un nouvel article d'Entreprise et Carrières (N°1243 du 2 au 8 juin 2015) intitulé « La VAE fortifiée par la réforme ».

La VAE avait-elle besoin d'être relancée ?

Certains, qui s'intéressent surtout aux trains qui n'arrivent pas à l'heure, n'ont pas manqué de souligner le tassement de la courbe de croissance du nombre de bénéficiaires de la VAE à partir de 2012. Le bilan global des dix premières années d'application reste cependant positif avec plus de 250 000 personnes certifiées (1).

La VAE dans la loi du 5 mars 2014

Elle est confirmée comme une voie « normale » d'acquisition d'une certification :

- L'accompagnement à la VAE est éligible au CPF

- Elle est prise en compte au titre des entretiens professionnels : « L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié lors de l'entretien professionnel prévu tous les six ans permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus [...] et d'apprécier s'il a :

- 1/ « suivi au moins une action de formation ;

- 2/ « acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience;

- 3/ « bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle »[...] (2).

- La Région gère la VAE :

- Dans le cadre de ses compétences décentralisées elle assure l'accompagnement à la VAE des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi « et participe à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature. »

- Via le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), elle assure le suivi statistique des parcours de VAE :

- Le contrat de plan régional intègre les priorités relatives à la VAE

- Les Opacif* accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans leur démarche de VAE

Malgré le tassement de la courbe de croissance du nombre de bénéficiaires de la VAE à partir de 2012, le bilan global des dix premières années d'application reste positif avec plus de 250000 personnes certifiées

et peuvent financer les frais de validation dans le cadre des congés validation.

La VAE préfiguration du CPF ?

Le fait est que le contexte conventionnel (des accords interprofessionnels) et législatif a évolué de 2002 à 2014. Il permet d'observer toutefois une continuité de logique entre la création en 2002 - avec la VAE - du Répertoire national des certifications professionnelles et celle, en 2014, du compte personnel de formation obligatoirement lié à des formations sanctionnées par l'acquisition du socle de compétences, par une certification ou un bloc de compétences, ou à l'accompagnement d'une VAE (3).

La VAE concerne les actifs (occupés et demandeurs d'emploi) ; elle s'applique dans le cadre de la formation professionnelle continue : fondée sur la reconnaissance de l'expérience (notamment professionnelle) acquise, elle n'a aucun sens (ou très peu) en formation initiale.

Le Compte personnel de formation, quant à lui, s'ouvre à l'entrée dans la vie active, au mieux à la fin de la scolarité obligatoire (4).

La qualification est l'objectif des parcours de professionnalisation définis par les accords interprofessionnels et les lois de 2002 à 2014. La formation - et la VAE tout autant - (ne) sont(que) des voies pour y accéder.



plôme valide bien plus qu'un référentiel de compétences strictement professionnelles.

Cette remise en valeur du diplôme par la VAE (et dire que certains craignaient que le diplôme ne soit dévalué par la VAE !) s'est d'ailleurs faite contre la généralisation de la «logique compétences» que prônait le Medef à l'époque (6), et qui aurait volontiers cantonné le diplôme dans un rôle de socle de formation générale sur lequel les entreprises allaient bâtir une formation professionnelle adaptée.

La validation des acquis de l'expérience à nouveau en question ?

Le législateur, en 2002, a refusé d'aller au bout d'une logique de prise en compte des seules compétences professionnelles et donc d'instaurer un système proche de celui - britannique- des NVQs (7). Il a confirmé la valeur du diplôme comme signal social. Mais la logique de reconnaissance de la

qualification qu'il a instituée quelle que soit la voie pour l'acquérir, était bien opposée à la logique de reconnaissance de parcours de formation qui était précédemment celle de la commission d'homologation

Existe-t-il une continuité logique de 2002 à 2014 et dans quelle direction se dirige-t-on ?

Si l'on observe la continuité des mesures, depuis, les accords interprofessionnels de 2003 et 2005, la loi de 2009 sur la FPTLV, l'ANI (8) du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014, on peut remarquer :

• La priorité donnée à la qualification (aux compétences) plutôt qu'à la formation rangée au niveau de moyen d'accès parmi d'autres.

• Un recentrage sur le parcours professionnel (de plus en plus individualisé et de la responsabilité de l'intéressé). Le compte personnel de formation en est l'aboutissement concret.

Qu'est-ce donc qu'une qualification « utile » ?

Certaines certifications sont-elles plus utiles que d'autres ?

Lesquelles ? Dans quel(s) contexte(s) ?

Telles sont -entre autres - les questions qu'aborderont l'Afdet et le Cereq au second trimestre 2015

• Une formation professionnelle continue de plus en plus intégrée à la gestion prévisionnelle des compétences : l'individu doit se former pour sécuriser son niveau de qualification ; l'entreprise doit former ses salariés pour garantir sa compétitivité.

Ce recentrage sur le professionnel s'accompagne d'une tendance non affichée mais décelable à redonner la main à l'entreprise ou aux partenaires sociaux pour tout ce qui concerne la reconnaissance de la qualification et à privilégier les qualifications « utiles ».

Qu'est-ce donc qu'une qualification « utile » ? Certaines certifications sont-elles plus utiles que d'autres ? Lesquelles ? Dans quel(s) contexte(s) ?

Telles sont - entre autres - les questions qu'abordera l'Afdet dans l'étude qu'elle lance en coopération avec le Cereq au deuxième semestre de 2015, sur les enjeux de la loi du 5 mars 2014 pour le système français de certifications professionnelles.

Michel BLACHERE
Secrétaire général de l'Afdet

(6) Cf. Les conclusions des Journées de Deauville en octobre 1998

(7) National Vocational Qualifications

(8) Accord national interprofessionnel

Ci-contre et pages suivantes est rendu compte de la journée consacrée à la VAE, organisée le 26 mai par l'Afdet 37 (programme ci-dessous)

Matinée

- « Histoire de vie, expérience, compétence... : la VAE ou un autre regard porté sur la certification » par Jackie Fourniol. Exposé et débat
- « La VAE, aujourd'hui, en région Centre - Val de Loire » par Anne Massip, GIP Alfa-Centre. Exposé et débat

Après-midi

- Tables rondes
 - « La VAE : un parcours du combattant ? ».
 - « La VAE : du projet personnel à la certification ».
 - « Les entreprises et les salariés face à la VAE et à l'avenir ».
- Débat sur la VAE et ses marges de progrès
- Conclusion de la journée par le grand témoin : Jean-Louis Gouzien

Les instituts universitaires technologiques visent le marché du compte personnel de formation dès la rentrée 2016

Benjamin d'Algerre, 12 juin 2015

Les instituts universitaires technologiques veulent leur part du gâteau dans le futur marché de la formation ouvert par la réforme et ne s'en cachent pas. En témoigne la cinquième édition du colloque national de la commission formation et alternance de l'ADIUT (Association des directeurs d'IUT) organisée à Metz du 10 au 12 juin 2015, qui voit les directeurs d'IUT plancher sur la conception d'une nouvelle offre de formation modularisée, adaptée au compte personnel de formation, ouverte aux salariés, aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, qui devrait voir le jour à l'horizon 2016.

2016 sera aussi l'année où les IUT, créés en 1966, souffleront leurs cinquante bougies. L'occasion de penser à l'évolution des instituts universitaires de technologie dans un univers formatif en pleine évolution. « *La formation tout au long de la vie doit représenter un enjeu pour les IUT du futur* », observait justement Bernard Lickel, directeur de l'IUT Schuman de Strasbourg et président de l'ADIUT en ouverture des rencontres messines. La formation continue, pourtant, les IUT savent faire. Surtout depuis le début des années 2000 et la création des licences professionnelles, ces diplômes universitaires co-conçus avec les entreprises et les branches professionnelles, accessibles par le biais de l'alternance et de la formation continue. Aujourd'hui, d'ailleurs, 59 % des 30 000 licences pro préparées au sein des instituts universitaires de technologie le sont à ce titre. « *Leur cycle d'études en un an se prête bien aux circuits des financements de la formation continue ainsi qu'à la durée des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation* », avance Moulay Driss Benchiboun, directeur l'IUT A de Lille et vice-président de l'ADIUT en charge de la formation continue et de l'alternance en guise d'explication.

« Ne pas développer la formation continue au détriment de la formation initiale »

En dépit du succès de ces diplômes alors qu'ils n'ont qu'une petite quinzaine d'années d'existence au compteur, le développement des licences professionnelles patine. La faute, selon le président de l'ADIUT, au déficit d'encadrement que connaissent certains IUT où le sous-effectif en termes d'enseignants et de vacataires (des professionnels issus de l'entreprise qui viennent donner des cours aux étudiants) est patent dans certaines sections et dans certains établissements où le taux de sous-effectif peut parfois atteindre les 40 % comme à Orléans.

Dans ces conditions, difficile d'imaginer affecter davantage de personnel et de ressources pédagogiques sur la formation continue alors que le gros de l'activité des IUT reste encore la formation initiale post-bac et que la majorité des effectifs étudiants accueillis (près de 115 000 au sein des 113 IUT que compte le territoire) s'inscrivent dans un cursus qui a pour finalité le DUT. « *Il ne faudrait pas que le développement de la formation continue se fasse au détriment de la formation initiale classique* », fait observer Patrick Klein, directeur de l'IUT de Thionville.

L'Association, qui sera audité dans quelques semaines par la mission Germinet sur l'apprentissage tout au long de la vie, entend bien profiter de l'occasion pour porter cette problématique d'insuffisance de moyens humains et financiers auprès des pouvoirs publics.

Substituer la logique des blocs de compétences à celle des diplômes pour les rendre accessibles au CPF

Afin de se positionner sur le nouveau marché ouvert par la loi Sapin, le réseau des IUT, qui réfléchit depuis deux ans au développement d'une offre de formation continue accessible aux salariés et demandeurs d'emploi, a écarté d'emblée l'idée d'un saucissonnage des diplômes en tranches de 150 heures CPF. Déraisonnable pour espérer toucher le marché des entreprises et des demandeurs d'emploi. « *Demander à un chômeur, qui a peut-être une famille, de se rendre disponible pour revenir suivre un cursus de deux ans,*

c'est impossible. Quant à espérer qu'une entreprise abonde un compte de formation à hauteur des 1 800 heures que représente un DUT, c'est utopique », reconnaît Moulay Driss Benchiboun.

D'où l'idée, développée initialement dans son propre établissement lillois à partir de 2013, de mettre de côté la logique scolaire des cursus pour s'orienter vers l'identification de blocs de compétences propres à chaque DUT au sein des instituts universitaires de technologie, les scinder en parcours de formation d'une cinquantaine d'heures chacun et, ainsi, les rendre accessibles à des stagiaires de la formation continue au titre du CPF.

« Il ne s'agit pas de tronçonner les diplômes, mais de permettre à un demandeur d'emploi ou au salarié d'une entreprise de construire son parcours bloc après bloc en mobilisant son compte formation, puis de cimenter ces blocs par la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour lui permettre d'acquérir le diplôme visé en quatre, cinq ou six ans », explique le directeur de l'IUT A de Lille dont l'établissement expérimente d'ores et déjà le processus depuis le début 2015.

Problème, cependant : si un tel travail est possible pour les vingt-quatre DUT qui existent au niveau national et dont l'enseignement est identique d'un établissement à l'autre, ce n'est pas le cas pour les licences professionnelles, souvent développées régionalement, en fonction des besoins des branches professionnelles et des territoires. *« Il va falloir réfléchir aux moyens à mutualiser pour apporter des réponses communes à cette problématique », reconnaît Moulay Driss Benchiboun.*

Développer une offre de formation *« qualifiante, nationale et capitalisable »* d'ici à la rentrée 2016, c'est donc le défi que souhaite relever le réseau des IUT qui entend *« croquer sa part »* dans le nouveau marché de la formation continue. Un enjeu de taille à l'heure où l'Université, dans son ensemble, ne pèse encore que 2% de ce business.

REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

Documents de référence

[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, 2 p.

[Certifications professionnelles et blocs de compétences inscrits au RNCP](#)

Note adoptée par le COPANEF le 9 juin 2015

Paris : COPANEF. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, juin 2015, 5 p.

[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

[Attestations reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences de certains diplômes de l'Éducation nationale](#) [Circulaire n° 2016-133 du 4.10.16 MENESR -DGESCO A2-3 -DGESIP A1-

Modalités de délivrance des attestations reconnaissant l'acquisition de blocs de compétence au CAP, baccalauréat professionnel et BTS]

Valérie Michelet

Centre Inffo, site Droit de la formation, 12 octobre 2016

Blocs de compétences : expérimentation prometteuse dans l'académie de Lyon

Alain Mamessier

L'Enseignement technique, n° 251, 3^{ème} trimestre 2016, pp. 30-31

Blocs de compétences : une logique de parcours

Nicolas Deguerry

Inffo formation, n° 904, 1^{er} – 31 août 2016, p. 19

[Reconnaissance de l'acquisition des blocs de compétences du BTS](#)

Valérie Michelet

Centre Inffo, site Droit de la formation, 31 juillet 2016

Quand l'Éducation nationale met des "blocs de compétences" dans ses diplômes

Philippe Grandin

Inffo formation, n° 903, 1^{er} – 31 juillet 2016, pp. 26-27

Comment passer aux blocs de compétences (Matinée Centre Inffo) ?

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 1^{er} juillet 2016

La CNCP et le Copanef, acteurs complémentaires pour le développement des blocs de compétences

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 29 juin 2016

Deux décrets autorisent l'accès du CAP et du Bac pro par blocs de compétences

Knock Billy

Le Quotidien de la formation, 16 juin 2016

[Commission nationale de la certification professionnelle \(CNCP\) - Rapport d'activité 2015](#)

Paris : CNCP, [mai] 2015, 36 p.

["Les blocs de compétences sont de véritables outils pour favoriser la formation professionnelle tout au long de la vie" – Interview de Brigitte Doriath](#)

La lettre des CPC n° 15, mai 2016

Evaluer et certifier en formation professionnelle - Dossier

Paul Santelmann (coord.)

Education permanente hors-série AFPA 2016, mars 2016, pp. 5-200

Les inspections de l'Education nationale recommandent de revoir la certification des diplômes structurés en blocs de compétences

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 3 mars 2016

[Expérience – blocs de compétences à l'Afpa](#)

René Bagorski

In "*Approche compétences et formation tout au long de la vie dans une configuration territoriale spécifique*", séminaire de l'Université Paris Descartes, 17 et 18 février 2016

[Modulariser ses diplômes et certifications par blocs de compétences – Synthèse de l'atelier P1, Université d'hiver de la formation professionnelle, Biarritz, 27-29 janvier 2016](#)

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, [janvier 2016], 2 p.

[L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels - Rapport](#)

Jean-Michel Paguët ; Françoise Guillet ; IGEN ; IGAENR ... [et al.]

Paris : Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, novembre 2015, 144 p.

Les blocs de compétences peuvent-ils bouleverser le marché de la certification ? (Matinée de l'Afref)

Célia Coste

Le Quotidien de la formation, 16 octobre 2015

Les fiches du répertoire des certifications alimentées par des informations sur les blocs de compétences dès la rentrée

Célia Coste

Le Quotidien de la formation, 31 juillet 2015

Blocs de compétences : la validation des acquis de l'expérience à nouveau en question ?

Michel BLACHERE

L'enseignement technique, n° 247, juillet - septembre 2015, pp. 30-32

Les organisations patronales et syndicales appellent les acteurs de la formation à se positionner sur leur définition des blocs de compétences

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 19 juin 2015

Les instituts universitaires technologiques visent le marché du compte personnel de formation dès la rentrée 2016

Benjamin d'Alguerre

Le Quotidien de la formation, 12 juin 2015

Discussions en cours pour découper les diplômes professionnels de l'Education nationale en blocs de compétences

Célia Coste

Le Quotidien de la formation, 5 juin 2015

[Compétences clés, bloc de compétences, certification des compétences... Quelles contradictions ?](#)

AFREF. Association Française de Réflexion et d'Echange sur la Formation, jeudi 19 mars 2015

Vidéo, 5 mai 2015 (Durée : 15:21)

L'éligibilité des blocs de compétences au compte personnel de formation en débat (Matinée Centre Inffo)

Célia Coste

Le Quotidien de la formation, 12 mars 2015



TOUTE LA DOCUMENTATION SUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Retrouvez nos dossiers documentaires, webographies, bibliographies, rapports officiels ...

RUBRIQUE [Publications documentaires](#)

Interrogez notre base de données documentaires ,

RUBRIQUE [Bases de données](#)

Le catalogue bibliographique Inffodoc

42 000 références depuis 1969 : ouvrages, études, rapports, dossiers documentaires et articles de revues sur l'orientation et la formation tout au long de la vie. De nombreux documents numériques libres d'accès sont associés aux références bibliographiques.

Les accords de branches professionnelles

4 700 textes conventionnels sur la formation professionnelle : accords de branche et accords interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional, ainsi que leurs arrêtés d'extension. Le texte intégral des accords est disponible au format PDF.

Les ressources pédagogiques numériques

2 600 produits pédagogiques numériques (CD-ROM, DVD, sites internet...) présents sur le marché et pouvant être utilisés dans des dispositifs de formation. La base cible un public adulte. 30 % des produits couvrent les domaines généraux et 70 % les domaines professionnels ou ayant trait à l'emploi.

Les certifications des métiers de la formation

400 certifications (titres/diplômes) conduisant aux métiers de formateur, responsable formation, concepteur ou utilisateur de multimédia pédagogique, à des fonctions d'ingénierie, de consultant en formation, d'accompagnement en formation ou en insertion professionnelle.

Les organismes de formation

1 200 organismes de formation proposant des formations courtes ou certifiantes aux métiers de la formation et de l'insertion professionnelle : formation de formateurs, responsable de formation, formation de tuteurs, ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, etc.

Contact documentation : ressources@centre-info.fr



www.centre-info.fr

4 avenue du Stade de France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25

ISSN 1269-1518