

FICHE RESSOURCE N°

ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE 2019-2020

MISSION CONTROLE PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE CONDUISANT A UN DIPLOME

COMPETENCES et blocs de compétences

Loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et transformation de la voie professionnelle
OCTOBRE 2019

Le document dresse un état des connaissances sur la compétence et les blocs de compétences dans le cadre de la Loi du 5 septembre 2018.

La suite du document traite plus particulièrement de la modularisation de la formation, ses enjeux, ses limites, les opportunités qu'elle offre.

Plusieurs annexes accompagnent le document :

- un rappel des expérimentations et des pratiques en matière de blocs de compétences dans et hors de l'Education nationale
- une représentation schématique des questions types visant à aider l'élève à expliciter une situation professionnelle
- un tableau représentant la multimodalité dans les dispositifs modulaires de formation – exemple en Pays de la Loire
- un exemple de fiche type contrat pédagogique
- un exemple de progression modulaire dans l'académie d'Aix-Marseille
- une ressource sur le portfolio.

Enfin, une conclusion est proposée qui ouvre sur d'autres perspectives offertes par ces formes d'ingénierie alternative.

Un recueil des sources qui ont servi d'appui à la rédaction de ce document met un point final à ce document.

La compétence

La Commission nationale de la certification professionnelle définit la compétence à partir d'un triptyque savoirs / savoir-faire / autonomie-responsabilité.

« Une compétence est une capacité à réaliser une action donnée selon des critères d'efficacité et de qualité ; elle renvoie à un savoir-agir qui mobilise des savoirs et des savoirs faire sur la base de comportements. Cette compétence s'appuie sur des ressources apportées par la personne et par l'organisation dans laquelle la compétence s'exerce ».

Des fondamentaux sur la compétence sont posés :

- la compétence est toujours située, c'est-à-dire mise en relation avec une situation ou une activité professionnelle décrite en termes de données, de contraintes, de ressources mises à disposition et de résultats attendus,
- la compétence est toujours « mobilisée », c'est-à-dire rattachée à une activité,
- la compétence vise toujours l'atteinte d'un objectif,
- la compétence est globale, elle emporte avec elle des savoirs, des savoir-être et des savoir-faire.

Les blocs de compétences

La notion de blocs de compétences apparaît pour la première fois dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

C'est un concept qui s'enracine dans le dispositif né dans les années 1990 sous le vocable « d'unités capitalisables », repris aujourd'hui dans une acception plus large (pour tout public et toute certification).

Les blocs de compétences sont inscrits au RNCP depuis 2015 par le COPANEF.

« 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.

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 ».

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 peuvent être :

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

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ajoute :

« Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation (...) 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 ».

Pourquoi des blocs de compétences ?

C'est une nouvelle structuration de la certification qui constitue un levier pour **la formation tout au long de la vie**

- pour éviter toute sortie, précoce ou non sans validation de compétences,
- pour faciliter les retours en formation,
- pour s'adapter de manière plus réactive aux évolutions des emplois,

et plus largement aussi, pour **faciliter l'accès de l'individu aux certifications** RNCP dans le cadre d'un parcours de qualification progressif, bloc après bloc.

Au-delà de la possibilité de se former progressivement, la logique de blocs de compétences vise aussi à **faciliter les équivalences et les passerelles entre différentes certifications**. « L'idée est de fluidifier le paysage de la certification et potentiellement de réduire le nombre de certifications ».

Les blocs de compétences dans les diplômes, les titres et les CQP

Malgré un relatif consensus sur les « blocs de compétences », cette notion demeure diversement appréhendée entre les certificateurs, entre formation

initiale et formation continue, entre écoles et entreprises.

Titres professionnels

Chaque titre professionnel est constitué d'un ou de plusieurs blocs de compétences dénommés « certificats de compétences professionnelles (CCP) », complétés selon le cas par une ou plusieurs unités spécifiques appelées « certificats complémentaires de spécialisation (CCS) ».

Les titres professionnels enregistrés au RNCP sont accessibles par la voie de l'apprentissage et/ou par la VAE. Ils peuvent être obtenus dans le cadre d'un parcours modulaire.

L'obtention du titre est permise notamment :

- à l'issue d'une session d'examen dénommée "session titre" visant l'obtention du titre complet.
- par capitalisation de l'ensemble des certificats de compétences professionnelles composant le titre. La session visant l'obtention d'un CCP est dénommée « session CCP ».
- par cumul d'équivalences partielles ou de CCP
- au terme d'une VAE.

Pour l'octroi du titre professionnel, le jury se prononce au terme de l'entretien final avec les candidats. L'entretien final se déroule en fin de « session titre » ou de « session CCP » lorsqu'il s'agit du dernier CCP d'un parcours par capitalisation visant le titre.

Pour prendre sa décision, le jury dispose des éléments suivants :

- résultats de la mise en situation professionnelle complétés, éventuellement, du questionnaire professionnel ou de l'entretien technique ou du questionnement à partir de production(s) prévus au RC ;
- Dossier Professionnel (DP) dans lequel le candidat a consigné les preuves de sa pratique professionnelle ;

- résultats des évaluations réalisées en cours de formation lorsque le candidat évalué est issu d'un parcours de formation.

A noter : L'Etat (par l'intermédiaire de la DGEFP, Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) a confié à l'AFPA la révision des 235 Titres du ministère du travail.

CQP

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification professionnelle délivrée par une branche. Il est accessible par la voie de la formation continue et/ou par VAE.

Les formations CQP se décomposent en blocs et unités de compétences. Le parcours de formation et de certification est modularisé en fonction des besoins du salarié.

Exemple en 2018 du Fafih et de sa nouvelle ingénierie de certification par blocs de compétences dont certains sont transférables à d'autres CQP.

Modalités d'évaluation :

- commission d'évaluation composée d'un évaluateur pédagogique et d'un expert métier qui ne sont pas intervenus dans la formation
- un contrôle continu assuré par le binôme tuteur-formateur
- une plateforme pour un suivi personnalisé des parcours qualifiants.

Modalités de certification :

- 75 % de réussite sur les thématiques de chaque bloc de compétences sans qu'aucune compensation n'existe entre les blocs
- pondération entre le contrôle continu et l'évaluation finale

Diplômes de l'Education nationale

Après la publication par le COPANEF des blocs de compétences au RNCP (2015), la DGESCO en charge de la rédaction des référentiels de l'Education nationale pour le compte du Ministère s'est emparée de cette notion :

- en rebaptisant les unités de certifications « blocs de compétences » (blocs de compétences générales et blocs de compétences professionnelles) ;
- en publiant deux décrets (n°2016-771 du 10 juin 2016 et n°2016-1037 du 28 juillet 2016) qui restreignent l'acquisition de blocs de compétences dans le cadre unique de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience.
- en publiant une circulaire (n°2016-133 du 4 octobre 2016) qui pose les éléments suivants :
 - une unité correspond à un bloc de compétences ;
 - les blocs ne correspondent pas à un nouveau mode d'accès aux diplômes.

Ce qui fait aujourd'hui consensus sur les blocs de compétences

Un bloc de compétences est un dispositif de certification, qui a un impact sur l'ingénierie de formation. Il est un regroupement cohérent d'activités et de tâches professionnelles, lisible et évaluable correspondant à une unité de diplôme, capitalisables et s'intégrant dans un parcours aboutissant à une attestation délivrée par le recteur (dans l'Education nationale) et par les certificateurs pour les autres certifications,
Il est accessible depuis la loi du 5 septembre 2018 en formation initiale et continue.

Depuis sa promulgation, il est désormais possible d'accéder à un diplôme par capitalisation

- progressive de blocs de compétences :
- les parties de certification obtenues sont acquises définitivement ;
 - l'accès à un diplôme est possible par capitalisation progressive des blocs de compétences dans la limite de 5 ans ;
 - en l'absence de validation de l'ensemble de la certification professionnelle, les blocs de compétences validés feront l'objet d'une attestation ;
 - dans la mesure où le bloc fait partie d'une certification éligible au CPF, il est lui-même éligible au CPF.

On peut dès lors distinguer :

- la certification professionnelle comme une qualification professionnelle validant l'aptitude d'une personne à exercer un métier/une fonction (et matérialisé par un diplôme, un titre ou un CQP),
- d'un bloc de compétences comme une qualification partielle ou incomplète, validant l'aptitude d'une personne à exercer une activité ou un domaine d'activité (et matérialisé par une attestation de compétences).

Problématique principale en formation

« Si on ne peut pas faire le lien entre un bloc de compétences, c'est-à-dire une partie de certification, et un ou plusieurs modules de formation, le problème de l'éligibilité au compte personnel de formation et du financement va se poser »,

Cette problématique n'est pas limitée à la formation continue dès l'instant où l'organisme de formation s'ouvre à la mixité de publics.

Une des réponses possibles : des ingénieries de formation par compétences, adossées à l'alternance et modularisées

Il faut d'emblée poser que ce type d'ingénierie se prête particulièrement à l'enjeu d'individualisation des parcours tel que réaffirmé dans la Loi du 5 septembre 2019 et la transformation de la voie professionnelle.

Cette ingénierie alternative n'est pas pour autant nouvelle ; Elle a pu être expérimentée en particulier en formation continue à des échelles réduites sans jamais toutefois se généraliser.

Cf en annexe le document recensant les expérimentations et pratiques en matière de blocs de compétences dans et hors de l'Education nationale

Les nouvelles structurations des certifications par blocs de compétences et la Loi constituent autant de leviers pour réinterroger cette ingénierie, et par là-même, réinterroger la pédagogie de l'alternance dans son ensemble.

La notion de modules s'installe progressivement ...

La transformation de la voie professionnelle fait apparaître la notion de modules en baccalauréat professionnel. Ces modules proposés aux élèves de terminale baccalauréat professionnel répondent aux enjeux d'individualisation des parcours, puisque, en fonction du projet de l'apprenant, il pourra faire le choix entre :

- soit un module d'aide à l'insertion professionnelle
- soit un module d'aide à la poursuite d'études.

Si la Loi impulse une dynamique forte vers la modularisation des formations, il reste que de nombreux obstacles se dressent dès lors que l'on s'attèle à la

modularisation des formations préparant à des diplômes de l'Education nationale.

La partie qui suit propose une méthodologie intermédiaire plus accessible aux établissements.

Pour aller plus loin

Le travail conduit préalablement peut aboutir à des formes d'ingénieries modulaires, les unités de formation pouvant correspondre à un ou plusieurs modules.

Qu'entend-on par modularisation ?

La modularisation correspond au découpage d'un parcours en modules, correspondant à un ou plusieurs blocs de compétences. Chaque module est une unité de formation autonome qui constitue un tout cohérent et fait partie d'un cursus de formation. Il est identifié par ses objectifs, son contenu, sa durée et ses prérequis. Il est composé d'un ensemble de séquences pédagogiques.

La démarche de modularisation et/ou de multimodalité implique :

- l'ensemble de l'organisme (et notamment un engagement fort de l'équipe dirigeante, de l'équipe projet, ...) et des partenaires professionnels ;
- le partage d'un vocabulaire commun (un lexique s'avère souvent nécessaire) ;
- de se détacher de la logique de formation globale comme base de référence pour entrer dans une nouvelle démarche, plus séquencée et progressive ;
- de coordonner les enseignements, et notamment entre les enseignements généraux et les enseignements professionnels.

Pour quelle(s) valeur(s) ajoutée(s) ?

La modularisation permet de glisser du modèle « référentiel de formation » au modèle de « gestion de parcours de formation » tout au long de la vie et plus individualisés.

Dans le cas présent, après avoir identifié les modules possibles, l'ingénierie globale gagnera en visibilité aux yeux des apprenants et des acteurs de la formation sous la forme d'un document de présentation générale du dispositif modulaire mettant en évidence l'enchaînement des unités et modules de formation pour conduire à la validation ou à la certification.

Cf. dans la fiche sommaire, un exemple de représentation schématique utilisée dans le cadre de l'expérimentation académique des CAP innovants (2012-2015).

Dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle, la modularisation présente l'avantage au niveau d'un établissement, de proposer des modules communs à plusieurs formations et diplômes (sur le modèle des familles de métiers) et des modules spécifiques (dans l'esprit des orientations prises en faveur de parcours dits « à spécialisation progressive »).

Au-delà, l'individualisation des parcours peut se nourrir de modules dits optionnels, spécificités d'un établissement en particulier ou d'un réseau d'établissements voire d'autres partenaires hors champ Education nationale.

Un point de vigilance : la modularisation ne doit pas conduire à un émiettement du référentiel, chaque module devant viser un ensemble significatif de compétences professionnellement cohérent.
A noter que le Plan d'investissement dans les compétences fixe le cap de 2022 pour la modularisation de 100 % des formations.

Le positionnement, élément majeur de la modularisation

Le découpage par modules suppose que soient identifiés les niveaux d'entrée (pré-requis) et les niveaux de sortie (résultats d'apprentissage ou acquis d'apprentissage selon l'expression *learning outcomes*) pour chaque module.

Ce repérage des niveaux à l'entrée et à la sortie est constitutif de l'individualisation des parcours.

Le centre de formation et ses équipes gagneront à se doter d'outils de positionnement tout au long du cursus de formation (positionnement par unité de formation ou module et non pas uniquement en amont de la formation).

Si des tests de positionnement disciplinaire se développent et présentent un intérêt évident pour agir au plus près des besoins des apprenants (par exemple, les tests de positionnement en français et en mathématiques en seconde de la voie professionnelle), d'autres même simples peuvent être réalisés par le centre pour mesurer les acquis professionnels. Ce peut être par exemple un modèle construit sur la base du référentiel d'activités professionnelles du diplôme, pour un autodiagnostic basé sur du déclaratif.

Cette grille peut proposer les critères suivants : « Entendue parler / Observée / Pratiquée en situation de travail / Maîtrisée / Exemples ou situations professionnelles ».

Ce positionnement peut être complété ou non de tests et/ou de mises en situation professionnelle.

Dans le cas d'un parcours réduit à un module de formation dans le cadre de la formation continue, il conviendra de formaliser avec l'apprenant le repérage des acquis et d'élaborer un parcours de formation cohérent en

contractualisant le parcours via un document de type « Contrat Individuel de Formation ».

Le contrat devra comporter au minimum les éléments suivants :

- le projet du stagiaire, la synthèse du positionnement,
- les décisions prises avec le futur stagiaire
- suite aux résultats du positionnement, les engagements des deux parties,
- les conditions de renégociation du contrat et du parcours de formation.
- les exigences du décret FOAD si besoin

Le contrat déterminera également la faisabilité administrative et financière du parcours de formation.

A différencier

- le positionnement réglementaire qui permet des dispenses d'épreuves au regard des certifications déjà acquises selon toutes modalités (formation initiale, continue, VAE)
- le positionnement pédagogique qui permet des dispenses de formation sans être exempté pour autant des épreuves correspondantes.

D'autres formes de mixité à envisager

Il y a lieu de proposer en prolongement des travaux de modularisation, de nouvelles formes de mixité de parcours pour renforcer le caractère professionnalisant et insérant. C'est par exemple les cas de parcours combinant successivement un CAP ou un baccalauréat professionnel avec un certificat de qualification professionnel ou un titre professionnel.

Quelle(s) limite(s) à la modularisation ?

Le principe sous-jacent de la modularisation voudrait que les parcours de formation soient construits par modules, que les apprenants pourraient acquérir par capitalisation progressive au fur et à mesure de leurs validations voire de leurs certifications.

Le mode d'évaluation par contrôle en cours de formation pourrait le permettre.

Or, les modalités de certification restent encore fortement dépendantes du calendrier scolaire, et d'une organisation annuelle des jurys d'examen qui ne permettent pas en l'état actuel une certification en cours de parcours ou d'un bloc de compétences donné dans un temps donné.

Précisions

Sur les blocs de compétences

- Les référentiels de certification créent une distinction entre les compétences générales et les compétences professionnelles. Cette structure arbitraire ne trouve pas d'équivalent dans les définitions de la compétence de la CNCF.
- Les compétences relevant des unités générales des diplômes sont assimilées à des compétences transversales : quid de l'ensemble des compétences attendues par le monde économique (« soft skills ») ?
- Il n'existe pas dans la grande majorité de passerelles / d'équivalences entre blocs de compétences des différents certificateurs. Cela conduit à une augmentation des parcours de formation et diffère au final l'accès à l'emploi

Exceptions : secteur de la Propreté pour lequel un arrêté de la DGEFP reconnaît l'équivalence entre un titre professionnel (Agent propreté hygiène) et 2 CQP (Agent machiniste et Agent d'entretien) qui correspondent aux 1ers niveaux de qualification et réciproquement, chacun des 2

CQP est reconnu équivalent au CCP correspondant

- Il n'existe pas de règle uniforme de concordance entre blocs de compétences et unités certificatives dans les diplômes de l'Education nationale. Par exemple plusieurs blocs de compétences peuvent constituer une seule unité de certification ou à l'inverse un bloc de compétences peut être éclaté en plusieurs unités de certification. Plus généralement, force est de constater que depuis 2016 notamment, la forme des référentiels diffère fortement d'un niveau à un autre, d'un secteur à un autre, avec des avancées (par exemple des débuts de modularisation) mais aussi des reculs (des savoirs non associés aux compétences y compris dans des référentiels récemment rénovés, etc.).

Sur le volet certification

- Un candidat ne peut pas s'inscrire à un ou des blocs de compétences constitutifs d'un diplôme de l'éducation nationale. Il s'inscrit pour la totalité du diplôme ou sur certaines unités sur la base de dispenses attestées.
- L'inscription à un examen sous une forme progressive est possible (5 ans maximum si report des notes), mais elle est réservée uniquement aux candidats de la formation continue, de l'enseignement à distance et de l'expérience professionnelle.
- La délivrance du diplôme de l'Education nationale est construite sur un étape de compensation entre unités certificatives (donc entre blocs de compétences). Or, il ne peut y avoir de compensation entre bloc (il est acquis ou non). Toutefois, ces jeux de compensation facilitent l'accès à la qualification (les pratiques d'unités capitalisables et de modularisation montrent une difficulté plus importante des candidats dans l'obtention du diplôme).

Sur le volet formation

- si la formation et l'évaluation par compétence sont au cœur des référentiels de l'Education nationale, elles sont le plus souvent dévolues aux seuls enseignements professionnels (toutes les disciplines hors du secteur professionnel ne participent pas à la maîtrise des compétences professionnelles) ;
- rares sont les progressions pédagogiques construites autour de situations professionnelles, de compétences professionnelles associées et de la contribution des disciplines à la maîtrise des compétences ;
- la pédagogie de l'alternance est diversement appréhendée par les acteurs : si elle est au cœur de la formation par apprentissage, elle est plus ou moins mise en œuvre entre les centres de formation. La formation initiale sous statut scolaire de son côté n'a jamais réellement mise en œuvre une véritable « pédagogie de l'alternance » (ce qui interroge la place des périodes de formation en milieu professionnel) ;
- les savoirs associés se traduisent le plus souvent par des cours sans lien avec la maîtrise des compétences.

- formation continue (y compris par VAE), dans un étape de formation continue tout au long de la vie ;
- une construction progressive de son parcours, facilitant les transitions et les mobilités professionnelles au cœur des enjeux du Plan d'investissement des compétences ;
- une mise en confiance de la personne en formation et un entraînement dans une dynamique de montée en compétences tout au long de la vie.

certificats de qualifications professionnelles interbranches. Le rapport de Sylvie Brunet de janvier 2018, va dans le même sens en préconisant la création de CPC interministérielles regroupant des ministères différents correspondants à une même famille professionnelle, et en envisageant de confier l'élaboration des référentiels d'activités aux branches professionnelles.

Elle ouvrirait également de nouvelles perspectives en matière d'orientation, et donnerait corps au étape de formation « à spécialisation progressive » dans le sens de la réforme. L'offre de formations dite modulaire différencierait des modules communs à plusieurs champs professionnels (et notamment sur des compétences dites transversales) et des modules dits « spécifiques » permettant à tout apprenant des immersions de découverte en début de parcours, et une spécialisation en cours de parcours.

Une conclusion ?

Une véritable ingénierie modulaire formation / certification permettrait :

- par un découpage des formations en modules, d'acquérir par un étape de capitalisation et plus ou moins rapidement (en fonction du rythme d'apprentissage de chacun), des blocs de compétences, lesquels blocs pourraient valoir a minima blocs de compétences / certification de compétences professionnelles / titres professionnels / diplômes
- une mixité des parcours, soit de combiner dans le cadre de parcours personnalisés, des modules en formation initiale sous statut scolaire, par apprentissage et/ou en

Passer d'une logique de filières à une logique de parcours et d'acquisition progressive de blocs de compétences devrait reposer sur une plus grande cohérence du système de certifications, en créant notamment des blocs communs soit pour un même certificateur (notamment sur des compétences transversales), soit entre différents certificateurs (organisation de passerelles), ou encore en mettant en place des systèmes d'équivalences des blocs de compétences entre plusieurs certificateurs.

Certains avancent déjà dans ce sens comme le ministère de la Jeunesse et de Sports, ou les partenaires sociaux dans le cadre de la mise en œuvre de

Sources

Rapports, études

- Rapport d'information sur l'organisation de la fonction d'évaluation du système éducatif – Rapport enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 septembre 2018
- Rapport de l'Inspection générale de l'Education nationale n°2018-035 : « Les aménagements d'épreuves d'examens pour les élèves et étudiants en situation de handicap », avril 2018
- Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers - Note de synthèse de France stratégie en partenariat avec Pôle emploi, février 2018
- Prospective des métiers et des qualifications : bilan et perspectives – France stratégie – DARES, février 2018
- Guide pour l'usage du référentiel de compétences du réseau E2C France, janvier 2018
- Dossier documentaire « Anticiper la nouvelle loi : structurez vos certifications en blocs de compétences », Centre Inffo 2018
- Professionnalisation et développement professionnel : les dynamiques à l'œuvre au cœur du PPCR – Didier Michel, Inspecteur général de l'éducation nationale économie gestion (Séminaire académique PPCR, septembre 2017)
- L'importance des soft skills, tendance métiers dans l'industrie et le bâtiment – APEC juin 2017
- Le référentiel de compétences « Evaluer les compétences transversales » du réseau de l'AEFA
- (Agenda Européen pour la formation des Adultes) – Juin 2017
- Elaborer une stratégie nationale de compétences, France stratégie – février 2017
- La transition lycée – enseignement supérieur, France Stratégie – janvier 2017
- Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux – AFDET & CEREQ, janvier 2017
- CAFOC de Nantes (ressources réactualisées en 2016) : Développer la multimodalité dans les dispositifs modulaires de formation (fiches conseils) ; Individualiser les parcours et les apprentissages dans des formations multimodales (lexique régional) - Dispositifs modulaires – Fiches conseils
- Blocs de compétences, foire aux questions – DGESCO, Novembre 2016
- « Les blocs de compétences, où en sommes-nous ? » - Les rendez-vous de la formation et de l'orientation d'Ile-de-France, Défi métiers, Paris – juin 2016
- Evaluer les compétences transversales – Guide Agenda Européen pour la formation des adultes, 2016
- L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels (rapport IGEN novembre 2015)
- Certifications professionnelles et blocs de compétences inscrits au RNCP – Note adoptée par le COPANEF le 9 juin 2015
- Blocs de compétences : éléments de définition, étapes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs – Note de la CNCP du 19 novembre 2015
- Le développement de compétences en milieu professionnel, Laure Endrizzi - Ifé n°103 de septembre 2015

Textes réglementaires

- Article L. 6113-1 du code du travail
- Décret n°2016-771 du 10 juin 2016 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle et l'examen du baccalauréat professionnel dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience
- Décret n°2016-1037 du 28 juillet 2016 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience
- Circulaire N°2016-133 du 4 octobre 2016 précise les modalités de délivrance de cette attestation d'acquisition d'un bloc de compétences correspondant à une unité d'un des diplômes mentionnés ci-dessus. Cette attestation permet de conserver pendant 5 ans le bénéfice des notes obtenues. A l'issue des 5 ans, cette attestation vaut, à la demande du candidat, dispense d'épreuve, sous réserve du maintien de l'unité dans le règlement d'examen de la spécialité du diplôme.
- Décret du 13 février 2015 définissant le CléA