

# **GUIDE PRATIQUE DE MODULARISATION DES DIPLÔMES PAR BLOC DE COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE CERTIFICATION À DESTINATION DES UNIVERSITÉS**

Ce guide a été réalisé par la direction des affaires sociales  
et industrielles du Leem

Aidée par Ifis Conseil : Nora Yennek, Yolène Blanchard et Paul Foessel.



Vous pouvez télécharger la version électronique du plan sur notre site  
internet : [www.leem.org](http://www.leem.org)

Maquette : Valérie Cendrier, secrétaire de rédaction,  
direction Édition-Multimédia, Centre Inffo

Dépôt légal : novembre 2017

ISBN : 978-2-84821-263-0

Crédit photos : © Shutterstock.com

# **GUIDE PRATIQUE DE MODULARISATION DES DIPLÔMES PAR BLOC DE COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE CERTIFICATION À DESTINATION DES UNIVERSITÉS**

## POURQUOI UN GUIDE ?

---

Suite à l'application de la loi portant réforme de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, le **Leem** souhaite par ce guide aider les universités, et plus précisément les UFR de pharmacie, à **rendre accessible leurs diplômes, à des salariés** en poste dans les industries du médicament par le biais de la formation continue.

Deux leviers ont été identifiés par le Leem pour **faciliter l'ouverture et la lisibilité** de l'offre de formation continue des universités à destination des salariés. D'une part, en **modularisant** les diplômes inscrits de droit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dans une logique de capitalisation de blocs de compétences et d'accessibilité à la formation. D'autre part en développant une offre de **certifications** inscrites à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), attestant de la maîtrise de compétences exercées en situation professionnelle.

Ce guide, se veut être un outil au service des universités et plus précisément des UFR de Pharmacie pour leurs permettre de mettre en place une **stratégie** de développement d'une offre de **formation continue modularisée**.

La démarche de modularisation par blocs de compétences, pourra servir de base de réflexion pour développer une offre de certification ayant une forte valeur d'usage dans le cadre professionnel et correspondant ainsi aux besoins des salariés et des entreprises en termes de compétences mobilisables en situation de travail.



Le Leem et l'université de Bordeaux ayant des liens historiques forts, concrétisés par une convention de partenariat, l'UFR de sciences pharmaceutiques (UFR Pharma ou Faculté de Pharma) s'est porté volontaire pour participer activement à la réalisation du guide méthodologique de modularisation des diplômes et du dépôt des certifications à l'inventaire du CNCP.

Ce guide se propose d'identifier les principales étapes nécessaires à la mise en place de cette stratégie tout en les contextualisant à une expérimentation menée avec la faculté de pharmacie de Bordeaux. Celle-ci a consisté à modulariser un diplôme en blocs de compétences et à créer deux certifications, parrainées par la CPNEIS en juin 2017, ayant pour vocation à être proposées pour inscription à l'inventaire CNCP.

Il s'agit ainsi dans ce guide, sans avoir vocation à être exhaustif, de mettre en évidence les **points de vigilance** incontournables pour s'engager dans cette démarche avec succès, les bonnes questions à se poser, les acteurs à mobiliser et/ou à intégrer.

Ce guide mettra en perspective de ces points de vigilance, des **leviers** qui peuvent être mobilisés pour que les universités puissent devenir un acteur majeur du développement des compétences des salariés des industries du médicament.

# SOMMAIRE

---

---

## 1. Les enjeux de la modularisation et du développement d'une offre de certification..... 6

---

## 2. Le compte personnel de formation (CPF) et la formation continue ..... 8

- Vous avez dit CPF ?
- Financer une certification !
- Mobiliser son CPF !

---

## 3. Modulariser les diplômes inscrits au RNCP par la démarche Blocs de compétences ..... 10

- À noter pour la procédure de VAE
- Vous avez dit compétences ?
- Qu'est-ce qu'une compétence ?
- Qu'est-ce qu'un bloc de compétences ?
- Comment modulariser ?

---

## 4. Développer une offre de certification en vue d'une inscription à l'inventaire de la CNCP..... 19

- Les trois catégories de certification
- Qu'est-ce que permet d'attester une certification ?
- Dispositifs et méthodologie d'évaluation au sein d'une certification
- Les principaux acteurs de la certification
- Pour trouver les certifications acceptées lors des commissions

---

## 5. Les jalons à suivre pour inscrire une certification à l'inventaire de la CNCP..... 25

- Il faut penser à une stratégie de développement de certifications

---

## 6. Les bonnes pratiques de modularisation et de développement de certification..... 39

- Gardez le cap !
- Communiquer auprès des acteurs de l'université sur votre offre de certification !
- Penser à communiquer sur votre offre de certification !
- En synthèse

# 1.

## LES ENJEUX DE LA MODULARISATION ET DU DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE CERTIFICATION

Dans la perspective de la **formation tout au long de la vie**, le développement des compétences des salariés est corrélé au développement de leur employabilité.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a fait référence à la notion de **blocs de compétences** dans les diplômes professionnels et à la mise en œuvre du compte personnel de formation (**CPF**).

Dans leur rapport intitulé "l'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels" de fin 2015<sup>(1)</sup>, l'Inspection générale de l'éducation nationale (Igen) et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche (Igaenr) montrent l'intérêt d'intégrer des blocs de compétences dans les diplômes dans le contexte de diversité des voies d'accès et de formation tout au long de la vie.

Selon ce rapport, les **blocs de compétences** visent à<sup>(2)</sup> :

- ➔ Rendre plus sûrs les parcours pour éviter que toute sortie précoce ne se traduise par une absence de validation de compétences ;
- ➔ Assurer la fluidité des parcours entre les niveaux de formation et permettre que les acquis d'apprentissage d'un niveau puissent être pris en compte ou valorisés dans la certification du niveau supérieur ;

➔ Servir la conception de formations, la mise à jour des contenus, en phase avec l'évolution des emplois, et aptes à répondre aux besoins en compétences des métiers et des filières ;

➔ Permettre et faciliter la mise en œuvre du droit au retour en formation des personnes, notamment ceux qui seraient sans diplôme.

Au-delà de l'opportunité d'appliquer le concept de bloc de compétences à des formations initiales, le travail de la mission de l'Igen et l'Igaenr a permis d'aborder d'autres questions connexes notamment :

- Quels contours donner à la notion même de compétence et quel est le rôle du diplôme ?
- Quelles sont les incidences de l'introduction de blocs de compétences sur la méthodologie d'écriture des diplômes et sur les diplômes eux-mêmes ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre des formations afin d'atteindre les objectifs liés à l'introduction de blocs de compétences ?

### SOURCE

(1) [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078\\_blocs\\_compétences\\_531233.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078_blocs_compétences_531233.pdf)

(2) <http://www.cpformation.com/les-blocs-de-compétences-dans-les-diplomes-professionnels/>

Les trois questionnements, traités dans ce rapport, montrent la nécessité d'un langage commun, partagé par les acteurs de la formation initiale, de la formation continue et de l'entreprise sur la notion de compétences contextualisée aux situations professionnelles.

Adopter un langage commun pour décrire les compétences est au cœur de la démarche de modularisation des diplômes comme l'illustrent bien les deux exemples suivants, issus du même rapport comparant les deux types de description (domaine du travail et domaine de la formation) pour le métier de laborantin.



### ILLUSTRATION ISSUE DU MÊME RAPPORT<sup>(1)</sup> SUR LE MÉTIER DE LABORANTIN

#### EXEMPLE 1

Description dans le langage **compétences du travail** : « Préparer les réactifs dans des concentrations appropriées compte tenu des qualités et quantités nécessaires à l'analyse »

≠

Description dans le langage **compétences de la formation**, « préparer des solutions en justifiant les calculs de masse et de concentration ».

#### EXEMPLE 2

Description dans le langage **compétences du travail** : « faire des analyses chimiques pour déterminer les paramètres requis suivant les bonnes pratiques de laboratoire »

≠

Description dans le langage **compétences de la formation**, « appliquer des techniques d'analyse quantitative en justifiant les types de réactions qui ont lieu ».

Ces deux exemples illustrent une vision de compétences dans le domaine du travail, qui correspond ici à une mise en œuvre efficace des procédures établies alors que dans le domaine de la formation l'accent est mis sur le fait de savoir justifier des gestes professionnels accomplis, c'est-à-dire mobiliser les connaissances en chimie ou en physique qui sous-tendent la pratique professionnelle.

La modularisation des diplômes nécessite de raisonner dans une logique de compétences professionnelles lisibles, tout en prenant en compte les **contraintes des entreprises et des salariés en matière d'accessibilité et de financement de la formation.**

#### SOURCE

(1) [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078\\_blocs\\_compétences\\_531233.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078_blocs_compétences_531233.pdf)

## 2.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET LA FORMATION CONTINUE

## VOUS AVEZ DIT CPF ?

À l'initiative du salarié seul ou avec l'accord de son entreprise, le compte personnel de formation (CPF), permet à tout salarié de bénéficier d'une action de formation sur son temps de travail (avec accord de l'entreprise) ou hors de son temps de travail (CPF Salarié seul).



Le CPF a pour objectif d'**accroître le niveau de qualification** de chacun et de **sécuriser son parcours professionnel**.

## FINANCER UNE CERTIFICATION !



# MOBILISER SON CPF !

## Mobiliser son CPF c'est avant tout préparer une certification

### ► MAIS QU'EST-CE QU'UNE CERTIFICATION ?

« Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.



#### SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/glossaire](http://www.cncp.gouv.fr/glossaire)

Les certifications considérées ici sont celles qui concernent le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat. ».

Les certifications sont visibles soit *via* :

- leur inscription (mentions ou titres) au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- leur recensement à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC).

Une certification désigne ainsi :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle (créé et délivré par l'État ou un organisme de formation) ;
- un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- une habilitation ou un certificat.

**RNCP**  
La certification  
doit soit être un diplôme  
d'État ou un titre  
professionnel



**Inventaire**  
Concerne  
des certifications  
attestant  
des compétences  
professionnelles  
dans un domaine donné

### 3.

## MODULARISER LES DIPLÔMES INSCRITS AU **RNCP** PAR LA DÉMARCHE **BLOCS DE COMPÉTENCES**

La modularisation d'un diplôme est possible dès lors que celle-ci s'appuie sur la définition des blocs de compétences et leurs modalités de repérage au sein du diplôme inscrit au RNCP précisés par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

### À NOTER POUR LA **PROCÉDURE DE VAE**

Un salarié peut faire une demande de validation des acquis de l'expérience pour être dispensé, en fonction de son profil, de suivre certaines unités de compétences d'un bloc.

Le candidat à la VAE devra présenter un dossier administratif composé de :

- CV du participant ;
- document détaillant les missions du poste actuel, dans le cadre du parcours ;
- attestation de l'employeur sur la fonction occupée (ainsi que les précédentes) afin de justifier de l'expérience acquise.

**RNCP**



Les **+**  
de la modularisation  
par blocs de compétences

Développer des blocs de compétences au sein des certifications (mentions/titres) inscrites au RNCP à savoir des diplômes

- ➔ Obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences sécurisant les parcours professionnels et construit en lien avec les professionnels
- ➔ Apporter de la lisibilité sur tout ou partie du diplôme
- ➔ Permettre au salarié d'obtenir un titre ou diplôme en plusieurs années par le biais de la VAE (Validation des acquis par l'expérience) et l'obtention de blocs de compétences du diplôme visé.

## VOUS AVEZ DIT COMPÉTENCES ?

Tenter de définir les compétences c'est se heurter à la polysémie du terme. Voici quelques définitions de la compétence :

➡ **La compétence** est une combinatoire (dynamique et intégrée) de ressources internes (expérience, dispositions, formation, etc.) et externes (matérielles, humaines, techniques, organisationnelles, etc.) mobilisée de manière satisfaisante en situation (circonstances, conjoncture, intentions, environnement, etc.) (Coulet, 2011).

➡ **La compétence** est de l'ordre du savoir-mobiliser (Guy le Boterf - 1994).

➡ **Une compétence** permet de faire face à une situation complexe, de construire une réponse adaptée sans la puiser dans un répertoire de réponses préprogrammées (Philippe Perrenoud - 1999).

➡ **Une compétence** est un savoir agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations (Jacques Tardif - Canada).

➡ **Une compétence** est un ensemble intégré et fonctionnel de savoirs, savoir faire, savoir être et savoir devenir qui permettront, face à une catégorie de situations, de s'adapter, de résoudre des problèmes et de réaliser des projets (Marc Romainville - Belgique).

➡ **Une compétence** est une combinaison de connaissances, d'aptitudes (capacités) et d'attitudes appropriées à une situation donnée. Les compétences clés sont celles qui fondent l'épanouissement personnel, l'inclusion sociale, la citoyenneté active et l'emploi (définition adoptée par le parlement européen, le 26 septembre 2006).



### (1) SOURCE

[www.ac-grenoble.fr/ien.cluses/IMG/pdf\\_compétences\\_vocabulaire.pdf](http://www.ac-grenoble.fr/ien.cluses/IMG/pdf_compétences_vocabulaire.pdf)

## QU'EST-CE QU'UNE COMPÉTENCE ?

Les compétences professionnelles se traduisent dans une **situation de travail** concrète par des actions et des comportements **observables**.

“La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés”. Guy Le Boterf, *Construire les compétences individuelles et collectives - Éditions d'organisation*, 2000 ; 2001 ; 2004 ; 2006.

“Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...)”



### (1) SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/glossaire](http://www.cncp.gouv.fr/glossaire)

## QU'EST-CE QU'UN BLOC DE COMPÉTENCES ?

### SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/blocs\\_de\\_compétences\\_ga3.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/blocs_de_compétences_ga3.pdf)



### (1) SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/cncp\\_rapport\\_intermediaire\\_du\\_gt\\_bloc\\_de\\_compétences\\_modifie\\_le\\_6\\_novembre\\_2017\\_.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/cncp_rapport_intermediaire_du_gt_bloc_de_compétences_modifie_le_6_novembre_2017_.pdf)

➡ 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 (mentions/titres), les blocs de compétences se définissent comme des **ensembles homogènes et cohérents**.

➡ Il est recommandé dans l'intérêt de l'utilisateur, d'en **expliquer 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<sup>(1)</sup> 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 plus

(1) Le terme certification renvoie ici au diplôme ou titre.

## À noter !

La CNCP a réuni à trois reprises un groupe de travail portant sur la mise en œuvre des blocs de compétences par les organismes de formation/certification et a publié un projet de note intermédiaire basé sur l'analyse de plusieurs centaines de fiches-répertoire déclinant les premiers blocs de compétences.

La CNCP précise dans cette note<sup>(1)</sup> que « 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. »

On pourra se référer à cette note pour les précisions apportées sur la définition d'un bloc de compétences (en vue d'une publication au RNCP), les informations utiles et nécessaires sur les blocs (intitulé et durée de validité d'un bloc et évolution des blocs), la présentation des blocs attestant de leur validation, la question des compétences transversales.

## COMMENT MODULARISER ?

### LES RÈGLES D'ÉCRITURE EN COMPÉTENCES

Les compétences professionnelles sont décrites au sein des tâches-clés.

Chaque compétence professionnelle est déclinée selon certains descripteurs et selon des règles rédactionnelles spécifiques.

> **Descripteurs** : ils précisent : l'objectif professionnel, l'autonomie et son degré d'intensité en situation de travail. S'il y a prise d'initiative, la responsabilité et son degré d'intensité, le contexte relationnel dans lequel est mise en œuvre la compétence ;

> **Règles rédactionnelles** : l'écriture de chaque compétence commence par un verbe d'action finalisé. Elle est concise, précise et se doit de ne pas être ambiguë.

➔ **Passer de la logique formation à la logique compétences** : en décrivant des compétences professionnelles et en sortant de la logique « unités d'enseignement »

➔ **Décrire de manière standardisée les blocs de compétences** : la description des compétences doit se faire dans les règles de l'art en se référant aux recommandations de la CNCP.

## Les règles d'écriture en compétences

### L'écriture en compétences

*(Tiré des travaux du projet de « Professionnalisation durable » travaux européens de constructions de diplômes à référentiel communs européens. et du diplôme « Pro Terris » : « Technicien Supérieur en Valorisation des Produits du Terroir »)*

*Les compétences professionnelles - CP- se traduisent dans une situation de travail concrète par des actions ou des comportements observables.*

*Les compétences professionnelles sont « décrites au sein des tâches-clés » (il y a en général plusieurs CP mobilisées pour la réalisation d'une tâche-clé ; « chaque tâche-clé définit ce qu'il y a à faire dans un métier/activité et/ou dans une fonction »).*

*Chaque CP est déclinée selon certains descripteurs et selon des règles rédactionnelles spécifiques.*

*- Descripteurs : ils permettent de préciser le ou les objectifs professionnels, l'autonomie et son degré d'intensité en situation de travail, s'il y a prise d'initiative, la responsabilité et son degré d'intensité, le contexte relationnel dans lequel est mise en œuvre la compétence;*

*- Règles rédactionnelles : l'écriture de chaque compétence commence par un verbe d'action finalisé. Elle est concise, précise et se doit d'être non ambiguë.*

*Exemples de compétences professionnelles :*

*A2T3-C1 Identifier et quantifier les ressources humaines et les matériels nécessaires aux initiatives*

*A2T3-C2 Rédiger le ou les cahiers des charges*

*A2T3-C3 Lancer les appels d'offres puis sélectionner les réponses les plus pertinentes ou adaptées techniquement et économiquement*

*A2T3-C4 Établir le budget prévisionnel*

*A2T3-C5 Rechercher les partenaires financiers*

*Un référentiel de compétences regroupe un ensemble homogène de compétences*

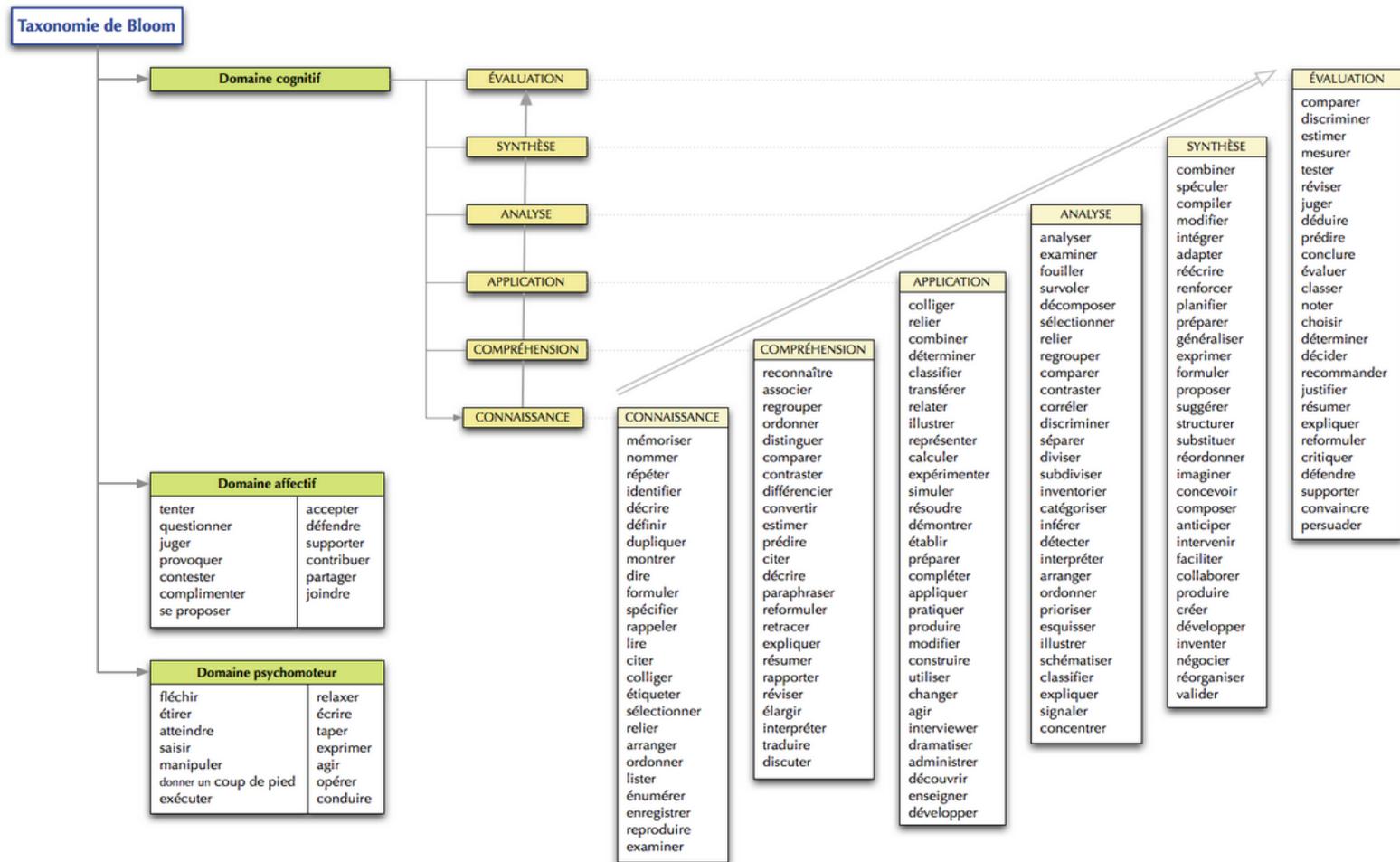
### (1) SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/principes\\_et\\_recommandations\\_inventaire\\_10-07-15.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/principes_et_recommandations_inventaire_10-07-15.pdf)

Pour vous aider dans la rédaction standardisée des compétences vous pouvez vous référer à la Taxonomie de Bloom.

### SOURCE

[http://www.collegeahuntsic.qc.ca/sites/default/files/public/services/spdp/documents/toutes\\_-\\_taxonomie.pdf](http://www.collegeahuntsic.qc.ca/sites/default/files/public/services/spdp/documents/toutes_-_taxonomie.pdf)





## EXEMPLE DE MODULARISATION ISSU DE L'EXPÉRIMENTATION AVEC LA FACULTÉ DE BORDEAUX

### Master professionnel : « Analyse chimique et contrôle qualité du médicament et autres produits de santé »

Modularisé en bloc de compétences pour réécriture de la fiche RNCP, 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.

#### Les unités d'enseignement

UE 1 : Anglais et Communication

UE 2 : UE optionnelles

UE 3 : Assurance Qualité

UE 4 : Contrôle Qualité matière première

UE 5 : Contrôle Qualité produit fini

UE 6 : Qualification

UE 7 : Validation

UE 8 : Quality by Design & Chimiométrie

UE 9 : Recherche & Développement industrie

UE 10 : ouverture à l'international

UE 11 : Gestion de projet

Passage de la logique formation  
à la logique compétence

**UC 1** : Préparer un échantillon selon un  
procédé technique adapté

Passage de la logique formation  
à la logique compétence

**UC 2** : Valider les méthodes d'extraction et  
d'analyse développées en laboratoire

Passage de la logique formation  
à la logique compétence

**UC 3** : Garantir une optimisation de la méthodologie  
analytique avec une approche quality by design

**UC 4** : Analyser des données issues du big data pour  
mettre en exergue les informations essentielles

Passage de la logique formation  
à la logique compétence

**UC 5** : Développer une méthode analytique à partir des quatre  
grandes techniques d'analyses dans des cas de recherche

#### UC 1

Préparer un échantillon selon un  
procédé technique adapté

#### UC 2

Valider les méthodes d'extraction et  
d'analyse développées en laboratoire

#### UC 3

Garantir une optimisation de la  
méthodologie analytique avec une  
approche quality by design

#### UC 4

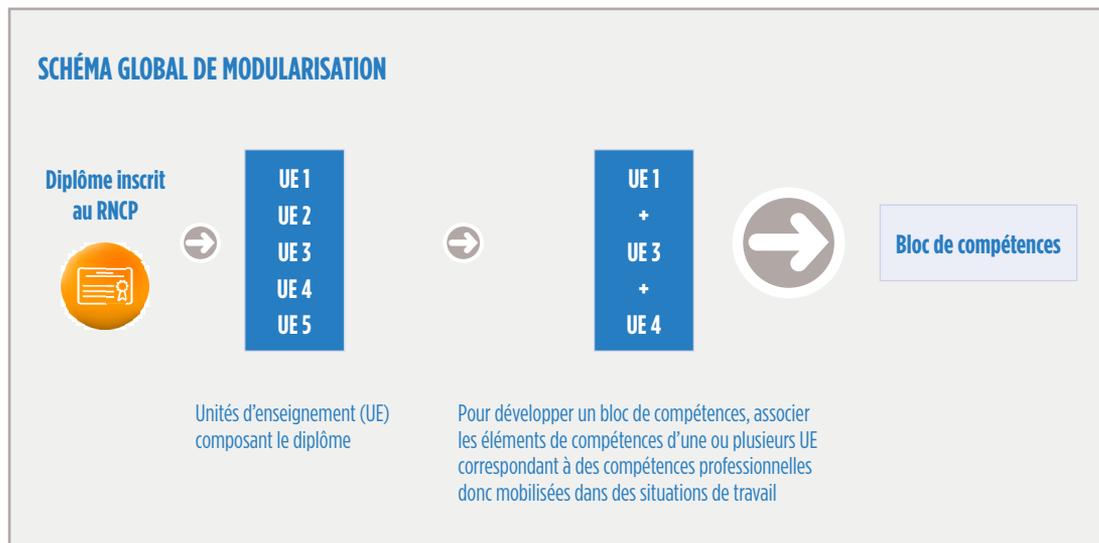
Analyser des données issues du big  
data pour mettre en exergue les  
informations essentielles

#### UC 5

Développer une méthode analytique à  
partir des quatre grandes techniques  
d'analyses dans des cas de recherche



## Bloc de compétences 1 Méthodologies analytiques appliquées à la recherche dans les industries de santé



## À noter

La démarche de modularisation doit être formalisée en blocs de compétences sur le site du RNCP. Il est donc nécessaire de modifier la fiche RNCP du diplôme/titre.

➡ **La construction d'une certification** en blocs de compétences et l'information formalisée sur la fiche RNCP du diplôme relèvent de la responsabilité de l'université.

➡ **L'université doit préciser l'articulation** entre les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification<sup>(1)</sup>.

(1) Le terme certification renvoie ici au diplôme ou titre.

**► EXEMPLE ISSU DE RÉÉCRITURE DE LA FICHE RNCP DU MASTER PROFESSIONNEL « ANALYSE CHIMIQUE ET CONTRÔLE QUALITÉ DU MÉDICAMENT ET AUTRES PRODUITS DE SANTÉ »**

Intitulé du bloc de compétences	Descriptif et modalités d'évaluation
<p><b>Bloc de compétences 2 :</b></p> <p>Communiquer à l'écrit et à l'oral en anglais en utilisant un vocabulaire spécifique au contrôle qualité et au développement analytique dans le contexte des industries de santé</p>	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Communiquer en anglais dans le domaine du Contrôle Qualité et du développement analytique.</li> <li>&gt; Communiquer, rédiger clairement, préparer des supports de communication en utilisant diverses techniques (rapport, diaporama, note de synthèse, affiche), et les présenter devant un public, averti ou non, en anglais.</li> </ul> <p><b>Modalité d'évaluation :</b> examen oral avec support : présentation d'un sujet imposé en Contrôle Qualité et du développement analytique.</p> <p><b>Attestation :</b> un certificat partiel des compétences attestées selon les modalités d'évaluation décrites sera délivré à chaque candidat/e à l'issue de la validation du 1<sup>er</sup> bloc de compétences</p>
Bloc de compétences 3	/
Bloc de compétences 4	/
...	/



DEMANDE DE MODIFICATION DE LA FICHE RÉPERTOIRE :  
 LES BLOCS DE COMPÉTENCES

Cette demande a pour objet de compléter la fiche répertoire des certifications déjà enregistrées au RNCP en y ajoutant les informations relatives aux blocs de compétences. La construction d'une certification en blocs de compétences et l'information formalisée sur la fiche RNCP relèvent de la responsabilité de l'organisme certificateur.

Le certificateur doit préciser l'articulation entre les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification. Il est recommandé aux organismes de veiller à l'articulation du découpage en blocs de compétences et des modalités d'obtention de la VAE.

Pour rappel, les blocs de compétences ont vocation à sécuriser les parcours professionnels. En effet, ils sont construits en lien avec les professionnels de manière à être facilement repérables et utilisables dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Un complément d'information sur les blocs de compétences est disponible en page d'accueil de notre [site](#), intitulé : « Blocs de compétences, Éléments de définition, principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs ».

Interlocuteur en charge du dossier

Prénom :  
 Nom :  
 Fonction :  
 Courriel :  
 Téléphone :  
 Adresse postale :

Informations concernant la certification

Code RNCP active :  
 Intitulé de la certification :  
 Niveau :  
 Code(s) NSF :  
 Personne(s) morale(s) délivrant la certification :  
 Date de la demande d'ajout des blocs de compétences :

Vous avez la possibilité d'ajouter autant de blocs que nécessaire. Indiquez les blocs de compétences dans le tableau suivant.

Intitulé	Descriptif et modalités d'évaluation
Bloc 1 :	
Bloc 2 :	
Bloc 3 :	

**Procédure à suivre :**

Adresser la présente fiche à Madame Corina EFRIM, chargée mission et référente des blocs de compétences, à l'adresse électronique suivante : [corina.efrim \[ à \] emploi.gouv.fr](mailto:corina.efrim@emploi.gouv.fr)

CNCP\_Blocs de compétences\_Version décembre 2015



**SOURCE**

[www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/fiche\\_les\\_blocs\\_03\\_dec\\_2015\\_ce.doc](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/fiche_les_blocs_03_dec_2015_ce.doc)

## Modulariser c'est aussi faciliter l'accès aux diplômes !

Les blocs de compétences ont vocation à sécuriser les parcours professionnels. En effet, ils sont construits en lien avec les professionnels de manière à être facilement repérables et utilisables dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

### EXEMPLE DE PARCOURS

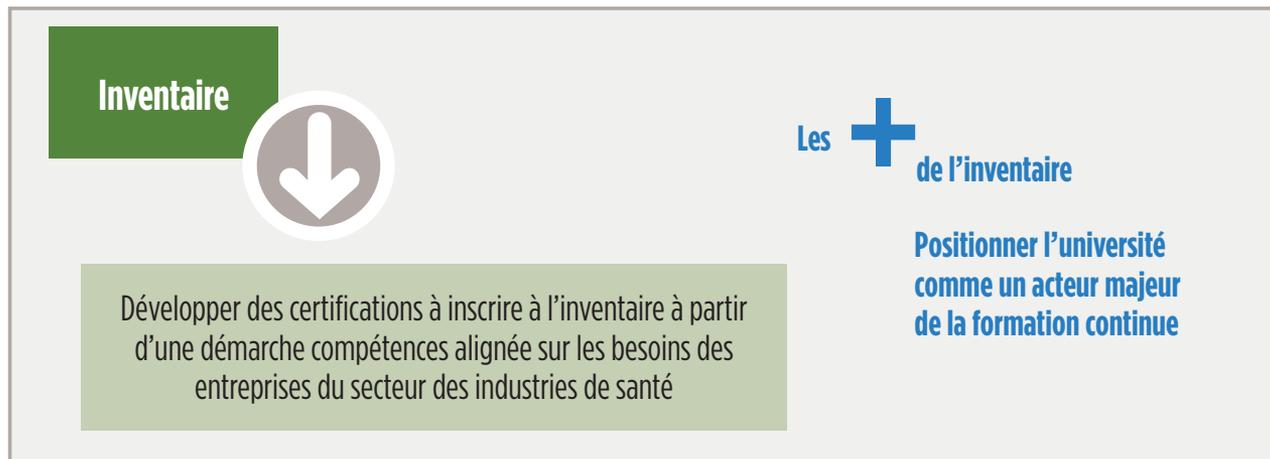
Nathalie est salariée d'une entreprise du médicament. Son emploi du temps ne lui permet pas de suivre la totalité d'une année de formation à l'université. Elle pourra, grâce à la modularisation, valider son master sur une période 3 ans.



## 4.

# DÉVELOPPER UNE OFFRE DE **CERTIFICATION** EN VUE D'UNE INSCRIPTION À L'**INVENTAIRE** DE LA CNCP

Développer une certification en vue de son inscription à l'inventaire de la CNCP est possible dès lors que celle-ci est **une réponse à un besoin professionnel identifié**, qu'elle est reconnue par une autorité légitime et en cohérence avec les critères d'enregistrement à l'inventaire.



## LES TROIS CATÉGORIES DE CERTIFICATION

---



"Obligation réglementaire"

Certification et habilitation découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national

### CATÉGORIE QUI VOUS CONCERNE



"Norme de marché"

Certification correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux



"Utilité économique ou sociale"

Certification correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

## QU'EST-CE QUE PERMET D'ATTESTER UNE CERTIFICATION ?

---

Les certifications recensées à l'inventaire attestent :

- la maîtrise d'un ensemble homogène de **compétences** ;
- les compétences professionnelles se traduisent dans une **situation de travail** concrète par des actions et des **comportements observables**.



### SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide\\_utilisateur\\_inventaire\\_2015-12-16.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide_utilisateur_inventaire_2015-12-16.pdf)

# DISPOSITIFS ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION AU SEIN D'UNE CERTIFICATION



- ➡ Les dispositifs et méthodologies d'évaluation fixent les règles et les **critères d'évaluation** ainsi que les conditions de délivrance de la certification.
- ➡ La **pertinence du dispositif d'évaluation** est garantie par la séparation entre les opérations de formation et de certification.



## EXEMPLE

La composition du jury d'évaluation intègre des évaluateurs externes à la formation.

Nota Bene : la branche demande que les jurys d'évaluation soient composés de professionnels issus des entreprises des industries de santé, équipementiers...

Se référer au guide utilisateur pour aller plus loin.



## SOURCE

[www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide\\_utilisateur\\_inventaire\\_2015-12-16.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide_utilisateur_inventaire_2015-12-16.pdf)

## LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA CERTIFICATION

Le recensement des **certifications** correspondant à des **compétences** de catégories B ou C à l'inventaire de la CNCP, émane ou est **cautionné par une autorité légitime** :

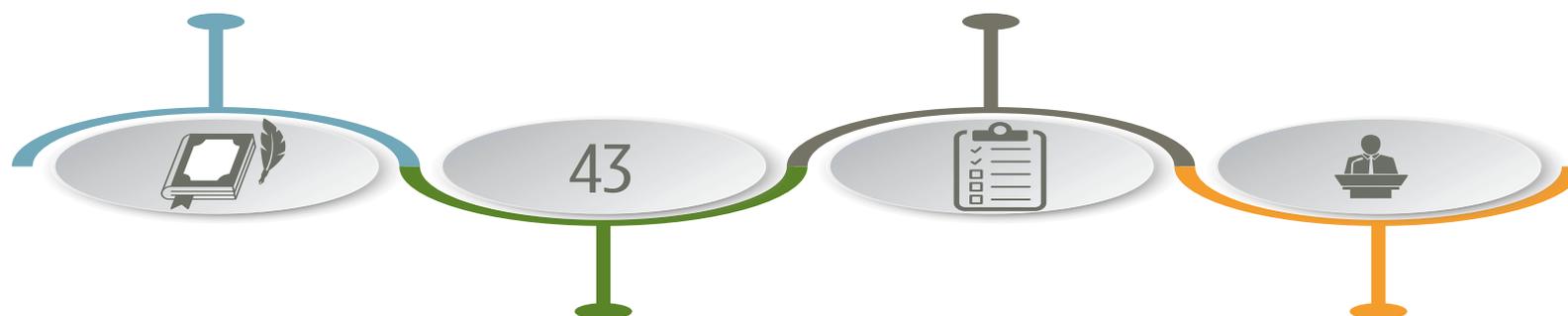
- département Ministériel ;
- commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises d'une branche professionnelle (**CPNEIS pour les industries de santé**) ;
- organisations représentées à la Commission nationale de la certification professionnelle ayant voix délibérative.



### Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

Parmi ses missions : recenser dans un inventaire spécifique les certifications et habilitations et d'étudier les dossiers RNCP



La Commission est composée de 43 membres :

- Représentants des ministères
- Représentants des régions
- Représentants des partenaires sociaux
- Représentants des chambres consulaires
- Personnes qualifiées
- Représentants des branches professionnelles

La CNCP est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle

## La CNCP



La CNCP reste seule décisionnaire de l'acceptation de la demande de recensement de la certification dans son inventaire.

## La CPNEIS

La **CPNEIS** est reconnue comme autorité légitime pour les certifications relatives à la **branche des Industries de Santé** (entreprises relevant des conventions collectives de l'industrie pharmaceutique et des entreprises de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire).

**À ce titre elle est autorité légitime pour parrainer des certifications dans la procédure de recensement à l'inventaire de la CNCP.**

**L'obtention du parrainage par la CPNEIS ne préjuge donc pas de la recevabilité de la demande par la CNCP.**

## POUR TROUVER LES CERTIFICATIONS ACCEPTÉES LORS DES COMMISSIONS



Il est important de donner un nom facile et pertinent à la certification pour qu'elle soit facilement retrouvée. Bien communiquer le code donné par la CNCP pour que les salariés retrouvent facilement la certification.

SOURCE

<https://inventaire.cncp.gouv.fr/search/fiches/?flush=1>

The screenshot shows the CNCP search interface. At the top, there is a navigation bar with the CNCP logo and the text 'Commission Nationale de la Certification Professionnelle'. Below the navigation bar, there are tabs for 'Répertoire', 'Commission', 'Inventaire', and 'International'. The 'Inventaire' tab is selected. Below the tabs, there are three links: 'Rechercher une fiche', 'Déposer une demande', and 'Contacter un administrateur'. The main search area is titled 'Recherche' and contains several search filters and input fields:

- Intitule:** A text input field.
- Moins de critères:** A link to expand search options.
- Recherche par mot clé (4 au maximum):** A section with a 'Mot(s) Clé(s)' input field and an 'AJOUTER' button.
- Recherche par domaine d'activité spécifique:** A 'Domaine' input field.
- Recherche par catégorie:** A section with three radio button options: 'Certifications ou habilitations obéissant à une norme réglementaire', 'Certifications obéissant à une norme de marché(s)', and 'Certifications utiles économiquement et socialement mais ne pouvant être considérées comme obéissant à une norme'.
- Recherche par code NSF:** A section with a 'Code(s) NSF' input field and an 'AJOUTER' button.
- Recherche par code Rome:** A section with a 'Code(s) ROME' input field and an 'AJOUTER' button.
- Recherche par code NAF:** A section with a 'Code(s) NAF' input field and an 'AJOUTER' button.
- Recherche par FORMACODE:** A 'Formacode' input field.

A 'Rechercher' button is located at the bottom right of the search area.

# 5.

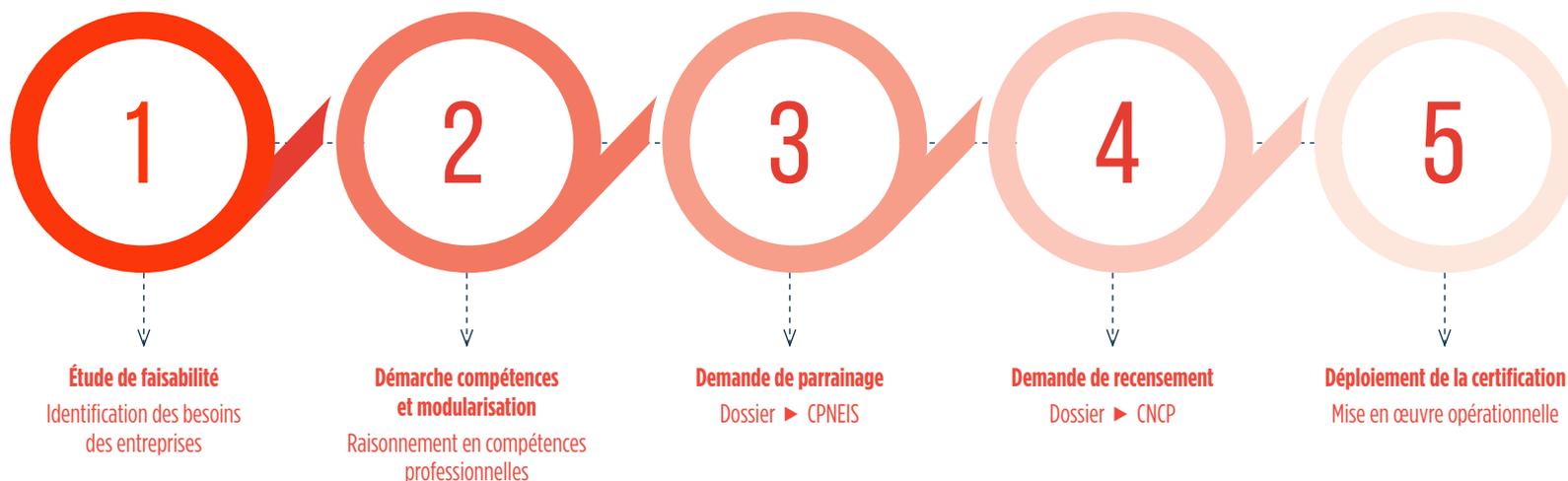
## LES JALONS À SUIVRE POUR INSCRIRE UNE CERTIFICATION À L'INVENTAIRE DE LA CNCP

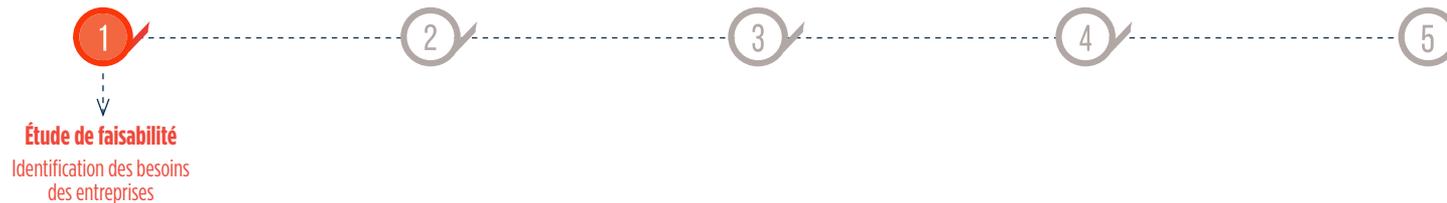
IL FAUT PENSER À UNE  
**STRATÉGIE**  
DE DÉVELOPPEMENT  
DE CERTIFICATIONS

➔ **Identifier les besoins de compétences** ayant une réelle valeur d'usage pour les professionnels.

➔ **Bâtir une offre de certification** en cohérence avec les besoins identifiés.

➔ **Développer une offre de formation** modulaire lisible et accessible aux salariés (formation à distance, e-learning, parcours à la carte...) permettant de préparer ces certifications.





## Objectif de l'étude de faisabilité

- ➡ Recenser les besoins en **compétences professionnelles** des entreprises des industries de santé.
- ➡ Mettre en perspective ces besoins pour **modulariser** son offre de formation.



## Comment identifier les besoins des entreprises ?

### ▶ À TRAVERS DES ENQUÊTES AUPRÈS DES ENTREPRISES

En pratique !

- ➡ Situer, par rapport à votre offre de formation actuelle, les thématiques qui sont susceptibles de faire écho auprès des entreprises pour définir le périmètre de(s) la certification(s) que vous souhaitez inscrire à l'inventaire.



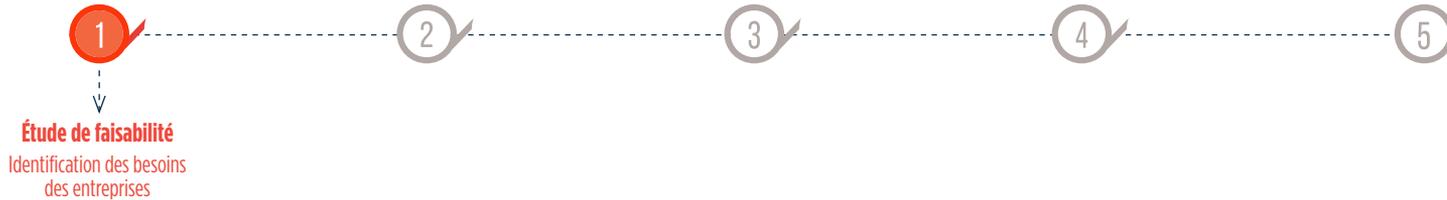
### EXEMPLES

Prendre appui sur les formations dispensées en alternance pour capitaliser sur les retours des industriels

Exploiter votre veille réglementaire

Valider l'intérêt des certifications que vous souhaitez développer auprès des industriels à travers une enquête d'opportunité





### Des questions incontournables pour bien cibler le besoin

#### Question 1

Faites-vous appel à l'Université pour la formation continue de vos salariés ?

- OUI  NON

#### Question 2

Savez-vous que l'UFR des sciences pharmaceutiques de l'université de Bordeaux propose de la formation continue ?

- OUI  NON

#### Question 3

Vos collaborateurs seraient-ils intéressés par :

- Formation courte (2 > 5 jours)
- Formation certifiant d'une compétence (auditeur, mise au point d'une technique d'analyse, etc.)
- Formation diplômante sur 1 à 3 ans avec une partie en validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### Question 4

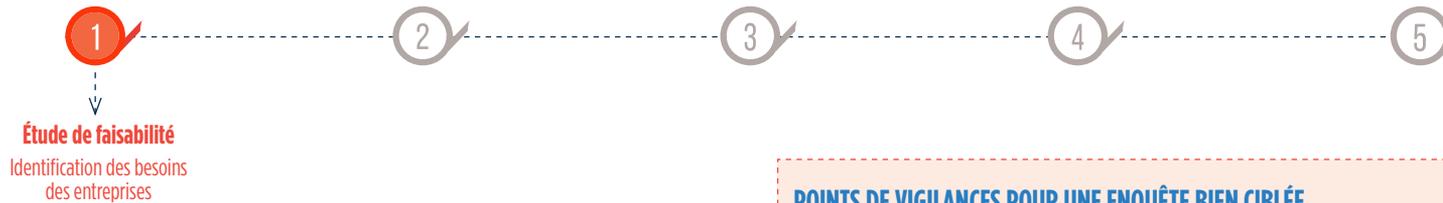
Pour le domaine analytique, quels thèmes sont susceptibles de vous intéresser ?

- Certification « comment développer une méthode d'analyse »
- Qualification appareillage
- Formation à une technique d'analyse : chromatographie liquide
- Validation de méthode
- Anglais scientifique appliqué au contrôle qualité et au développement analytique
- Formation à une technique d'analyse : spectrométrie de masse moléculaire
- Formation à une technique d'analyse : Proche infrarouge, Raman
- Formation à une technique d'analyse : Spectrométrie de masse élémentaire (ICP/MS)
- Formation à une technique d'analyse : autre
- Formation à une technique d'analyse : Électrophorèse capillaire
- Préparation d'un échantillon
- Rédaction d'une monographie de la Pharmacopée
- Points clés d'un article scientifique
- Chimiométrie : plans d'expérience, traitement des données
- Autre

#### Question 5

Sur une échelle de 1 à 4, comment positionneriez-vous l'approche « Blended-learning » à savoir un « mix présentiel et distanciel » (e-learning, classe virtuelle etc.).





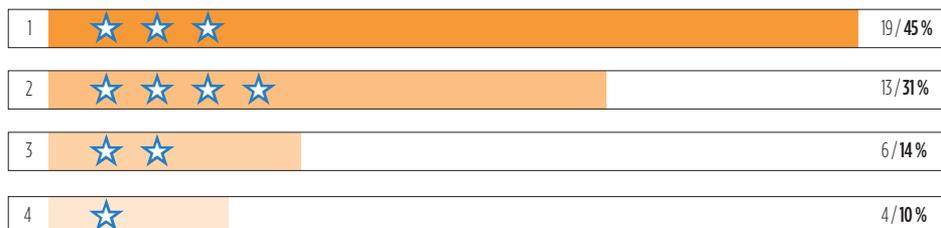
➤ Résultats d'une enquête menée auprès des entreprises

**Question 3** - Vos collaborateurs seraient-ils intéressés par :  
42 personnes ont répondu



**Question 5** - Sur une échelle de 1 à 4, comment positionneriez-vous l'approche « Blended-learning » mix entre le présentiel et le distanciel (e-learning, webinaires, classe virtuelle).

42 sur 42 personnes ont répondu à cette question.  
76 % des répondants sont intéressés par une approche Blended ou distancielle.



**POINTS DE VIGILANCES POUR UNE ENQUÊTE BIEN CIBLÉE**

- Construire des bases de contacts mises à jour et mutualisées, par exemple en lien avec les bases de contacts stages/forums/alternance/VAE...
- Développer une stratégie de partenariat avec les groupements professionnels régionaux, clusters et/ou pôles de compétitivité afin qu'ils soient le relais de l'enquête.

**EXEMPLE DE SOURCES DOCUMENTAIRES**

Les fiches métiers sur le site du Leem [www.leem.org/fiches-metiers](http://www.leem.org/fiches-metiers)

Le site de l'IMFIS [www.imfis.fr](http://www.imfis.fr)

Le contrat d'étude prospective industries de santé :  
[www.leem.org/synthese-cep-etude-prospective-sur-les-facteurs-d-evolution-de-l-industrie-du-medicament](http://www.leem.org/synthese-cep-etude-prospective-sur-les-facteurs-d-evolution-de-l-industrie-du-medicament)

Le plan compétences Biotech' :  
[www.leem.org/plan-competences-biotechnovations-sante-2020](http://www.leem.org/plan-competences-biotechnovations-sante-2020)

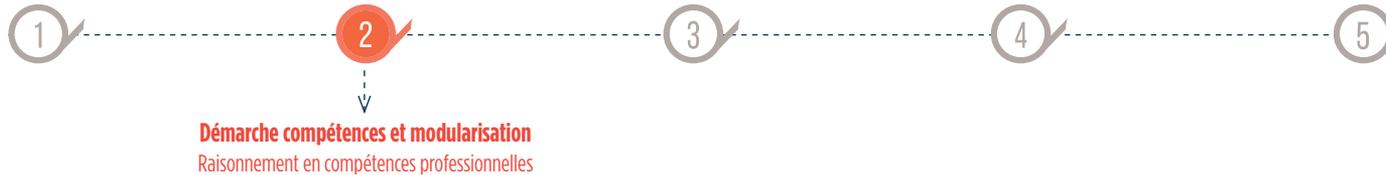


**Comité Université industrie**

Réunissant 3 fois par an les doyens, responsables filières industries des UFR de pharmacie et industriels

Y sont traités les sujets liés à la formation initiale : évolution des formations au regard des attentes entreprises en termes de compétences.

Pour plus d'information, se référer aux équipes du Leem (emploi-formation)



## Comment modulariser ?

➡ **Passer de la logique formation à la logique compétences :** en décrivant des compétences professionnelles et en sortant de la logique « unités d'enseignement ».

➡ **Décrire de manière standardisée les compétences :** la description des compétences doit se faire dans les règles de l'art en se référant aux recommandations de la CNCP.

Pour vous aider dans la rédaction standardisée des compétences vous pouvez vous référer à la Taxonomie de Bloom. Voir page 14 du guide.



### EXEMPLE 1 ISSU DE L'EXPÉRIMENTATION AVEC LA FACULTÉ DE BORDEAUX

**Licence professionnelle : « Industries chimiques et pharmaceutiques spécialité Qualité dans les industries de santé »**

➡ Modularisation de certaines unités de compétences de la licence pour construire une certification spécifique à un domaine d'activité pour lequel un besoin a été identifié auprès des professionnels des entreprises du médicament après une enquête d'opportunité

➡ Cette certification a été parrainée par la CPNEIS

### Licence professionnelle

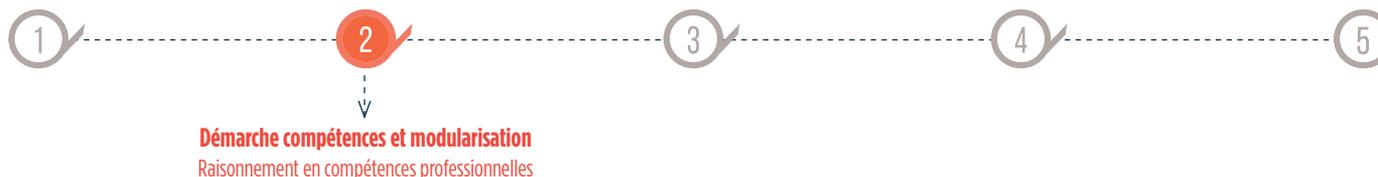
« Industries chimiques et pharmaceutiques spécialité Qualité dans les industries de santé »



### Logique compétences



**Certification de compétences pour les personnes en charge des audits qualité dans les industries de santé et fournisseurs des industries de santé**



## ► CERTIFICATION DE COMPÉTENCES POUR LES PERSONNES EN CHARGE DES AUDITS QUALITÉ DANS LES INDUSTRIES DE SANTÉ ET FOURNISSEURS DES INDUSTRIES DE SANTÉ

### ► OBJECTIF DE LA CERTIFICATION

Cette certification vise à certifier les compétences nécessaires pour la réalisation d'audits internes sur les organisations et les systèmes qualité et des audits qualité fournisseurs ; ces audits seront réalisés en fonction des analyses de risque permettant de définir le niveau d'exigence qualité attendu.

Cette certification atteste que son titulaire a les compétences pour :

- organiser, préparer, réaliser et restituer les résultats d'un audit en prenant en compte les exigences réglementaires de son secteur d'activité ;
- développer et gérer les actions afférentes aux activités d'audit ;
- mettre en place et accompagner les plans d'actions d'amélioration des performances.

### ► DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DES COMPÉTENCES DE LA CERTIFICATION

#### Unité de compétence 1

##### **Préparer son audit en maîtrisant son référentiel réglementaire.**

- ➡ Identifier les fondamentaux des BPF, et des normes ISO du secteur industriel de la santé.
- ➡ Positionner les exigences réglementaires dans le contexte management de la qualité et maîtrise des risques.

#### Unité de compétence 2

##### **Mettre en œuvre les méthodes et les outils de l'audit qualité interne et de l'audit fournisseur.**

- ➡ Identifier le besoin d'audit (réaliser une analyse de risque et analyser les non-conformités/identifier les causes).
- ➡ Construire son audit (identifier le type d'audit, rédiger les questions, préparer le plan d'audit, identifier les

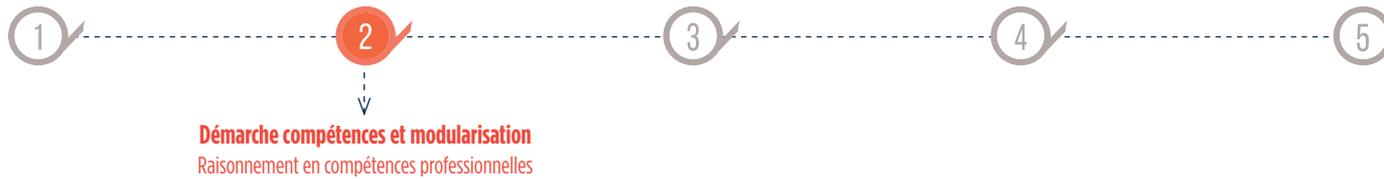
questions clés, définir la criticité des items, identifier les réponses attendues au regard du référentiel concerné, savoir faire le lien entre la théorie et la pratique).

- ➡ Rédiger un rapport en définissant les écarts entre les référentiels et les pratiques de l'établissement (Ex : non-conformité, CAPA...).

#### Unité de compétence 3

##### **La composante humaine et comportementale de l'auditeur.**

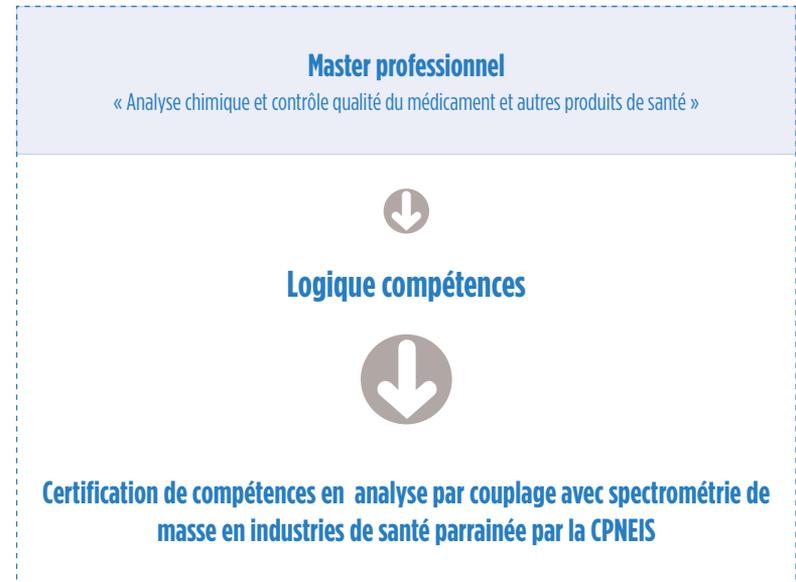
- ➡ Construire une équipe d'auditeurs (identifier les compétences nécessaires, communiquer, avoir du leadership).
- ➡ Établir un planning d'audit (identifier les interlocuteurs, gérer son temps).
- ➡ Maîtriser les techniques d'audit (formuler les questions, appliquer le déroulement d'un audit, sortir de son questionnaire pour cibler une problématique, mettre les interlocuteurs en confiance, établir un suivi).

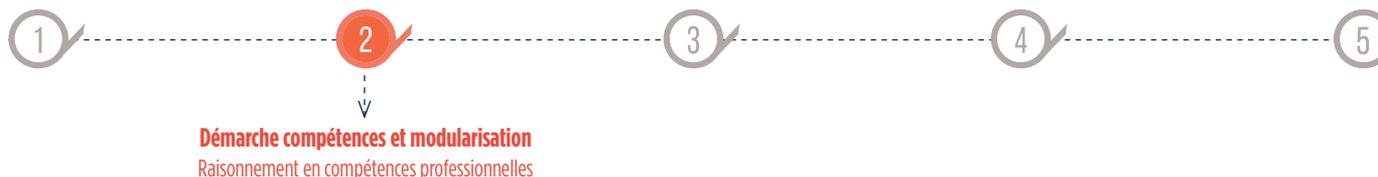


## EXEMPLE 2

### Master professionnel : « Analyse chimique et contrôle qualité du médicament et autres produits de santé »

- ⊗ Modularisation de certaines unités de compétences du Master pour construire une certification spécifique à un domaine d'activité pour lequel un besoin a été identifié auprès des professionnels des entreprises du médicament après une enquête d'opportunité
- ⊗ Cette certification a été parrainée par la CPNEIS





## ■ CERTIFICATION DE COMPÉTENCES EN ANALYSE PAR COUPLAGE AVEC SPECTROMÉTRIE DE MASSE EN INDUSTRIES DE SANTÉ

### ■ OBJECTIF DE LA CERTIFICATION

L'habilitation reconnaît les connaissances et compétences nécessaires que le certifié est amené à maîtriser pour utiliser la spectrométrie de masse ou interpréter ses données :

- ➔ Maîtriser la préparation d'échantillons afin de réaliser des analyses par spectrométrie de masse de produits de santé dans diverses matrices.
- ➔ Reconnaître les contraintes de l'analyse par spectrométrie de masse pour les produits de santé.
- ➔ Appliquer les outils statistiques dans le traitement de données issues de l'analyse par spectrométrie de masse

### ■ DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DE LA CERTIFICATION

#### Unité de compétence 1 *Préparer des échantillons.*

- ➔ Établir un protocole de préparation d'échantillon
- ➔ Reconnaître les principaux éléments d'un ensemble Chromatographie liquide/spectrométrie de masse

#### Unité de compétence 2 *Analyser par chromatographie liquide.*

- ➔ Concevoir une analyse quantitative en chromatographie liquide

#### Unité de compétence 3 *Analyser par spectrométrie de masse.*

- ➔ Concevoir une analyse quantitative en spectrométrie de masse
- ➔ Établir une analyse qualitative ciblée afin de confirmer/infirmer la présence de substances pressenties

#### Unité de compétence 4 *Traiter des données.*

- ➔ Produire une analyse qualitative de mélanges a priori inconnus
- ➔ Analyser et traiter les informations tirées d'un spectre de masse



**Demande de parrainage**  
Dossier ► CPNEIS



Le dossier de demande de parrainage auprès de la CPNEIS est quasi similaire au dossier de demande d'inscription à l'inventaire (quelques rubriques complémentaires seront à renseigner)

Pour contacter la CPNEIS :  
GDelamare@leem.org

### À SAVOIR

**Il faut fournir à la CPNEIS pour chaque certification au moins 2 lettres de soutien d'entreprise du secteur pour appuyer la valeur d'usage de la certification.**



**Demande de recensement**  
Dossier ► CNCP



**Points de vigilance** pour compléter le dossier sur le site de l'inventaire. Seuls sont évoqués les points de vigilance dans les pages 33 à 37.

### ► VISION GLOBALE DU DOSSIER

Le dossier est composé de différentes rubriques à remplir qui suivent le plan suivant :

- Identification**
- Vue d'ensemble
- Références
- Descriptif
- Valeur ajoutée
- Évaluation/certification
- Qualité
- Plus d'informations

### GUIDE DE L'UTILISATEUR

Avant d'effectuer le dépôt et la saisie des données du dossier de recensement à l'inventaire sur le [site de la CNCP](#), pensez à télécharger le [guide de l'utilisateur](#) et assurez-vous d'avoir la dernière version.



### SOURCE

CNCP

<https://inventaire.cncp.gouv.fr/depot>

Guide de l'utilisateur

[http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide\\_utilisateur\\_inventaire\\_2015-12-16.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide_utilisateur_inventaire_2015-12-16.pdf)





**Demande de recensement**  
Dossier ► CNCP

Pour connaître le(s) code(s) NSF

<https://public.opendatasoft.com/explore/dataset/codes-nsf/?flg=fr>

**Codification**

Code(s) NAF :   

Code(s) NSF :   

Code(s) ROME :

Pour connaître le(s) code(s) NAF

[www.pole-emploi.fr/candidat/le-code-rome-et-les-fiches-metiers-@/article.jspz?id=60702](http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-code-rome-et-les-fiches-metiers-@/article.jspz?id=60702)

Pour connaître le(s) code(s) ROME

[http://recherche-naf.insee.fr/SIRENET\\_Script/Interrogation/Recherche\\_par\\_arbo.html](http://recherche-naf.insee.fr/SIRENET_Script/Interrogation/Recherche_par_arbo.html)

- Identification
- Vue d'ensemble**
- Références
- Descriptif
- Valeur ajoutée
- Évaluation/certification
- Qualité
- Plus d'informations

Consensus, reconnaissance ou recommandation formalisée dont découle la certification.\*

Titre document :\*    
URL document

**Consensus, reconnaissance ou recommandation formalisé dont découle la certification :** références officielles qui justifient de l'utilité de la certification ou recommandation de sa possession pour accéder à l'emploi ou tenir le poste concerné sans lui attribuer un caractère obligatoire (exemple : code de la Santé Publique, article de loi, les Bonnes Pratiques de Fabrication, Normes ISO...)



Consensus, reconnaissance ou recommandation non formalisée dont découle la certification.\*

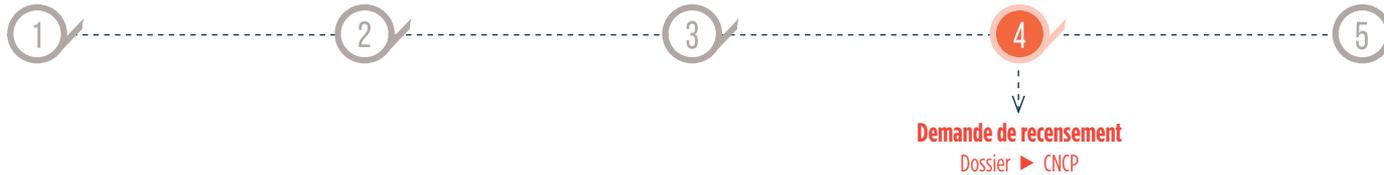
Titre document :\*    
URL document

**Consensus, reconnaissance ou recommandation non formalisé dont découle la certification :** références compétentes mais non officielles qui justifient de la pertinence de la certification (ex : enquêtes auprès d'entreprises, études du LEEM...).

[www.leem.org/sites/default/files/Synth%C3%A8se%20CEP%20Industrie%20du%20m%C3%A9dicament%2021%20Janvier%202013\\_0.pdf](http://www.leem.org/sites/default/files/Synth%C3%A8se%20CEP%20Industrie%20du%20m%C3%A9dicament%2021%20Janvier%202013_0.pdf)



- Identification
- Vue d'ensemble
- Références**
- Descriptif
- Valeur ajoutée
- Évaluation/certification
- Qualité
- Plus d'informations



- Identification
- Vue d'ensemble
- Références
- Descriptif**
- Valeur ajoutée
- Évaluation/certification
- Qualité
- Plus d'informations

**Pour l'ensemble des rubriques de cette catégorie il est important d'avoir un langage orienté compétences professionnelles.**

Identification Vue d'ensemble Référence **Descriptif** Évaluation / Certification Plus d'informations

Objectifs de l'habilitation/certification : \*

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP : \*

Descriptif général des compétences constituant la certification : \*

**Descriptif général des compétences constituant la certification :** détailler les compétences professionnelles nécessaires à la réalisation de l'objectif de la certification que vous aurez indiqué dans une rubrique précédente

- Identification
- Vue d'ensemble
- Références
- Descriptif
- Valeur ajoutée**
- Évaluation/certification
- Qualité
- Plus d'informations

Pour les individus\*

**Valeur ajoutée pour les individus :** détailler la plus-value pour l'employabilité des salariés

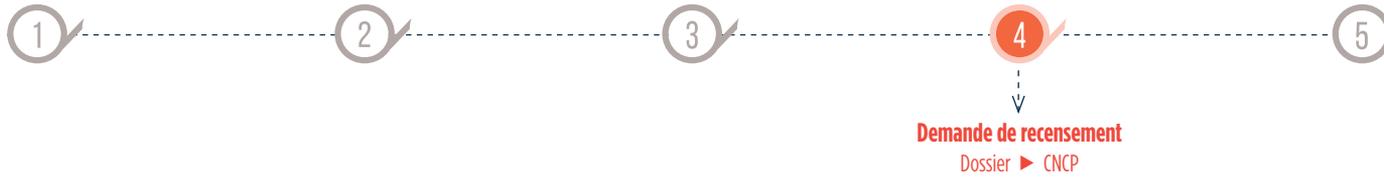
Exemple : « La certification atteste des connaissances et compétences nécessaires dans l'exercice de ses fonctions, lui permettant de diriger des projets en recherche et en développant. La certification permet aux professionnels de santé de valider et faire valoir ses compétences en analyse par méthode chromatographique couplé à la spectrométrie de masse. »

Pour les entités utilisatrices\*

**Valeur ajoutée pour les entreprises :** détailler la plus-value en termes d'efficacité, de productivité et dans le cadre de la GPEC, d'attester de la compétence et des connaissances du salarié, lui permettant ainsi d'envisager une évolution professionnelle.

Exemple : La certification permet :

- d'employer un(e) salarié(e) plus efficace, fiable et autonome, le(a) rendant plus productif(ve) et efficient(e) ;
- dans le cadre de la GPEC, d'attester de la compétence et des connaissances du (de la) salarié(e), lui permettant d'avoir une meilleure maîtrise de la technique et ainsi d'envisager une évolution professionnelle.



- Identification
- Vue d'ensemble
- Références
- Descriptif
- Valeur ajoutée
- Évaluation/certification**
- Qualité
- Plus d'informations

**Compétences**

Pré-requis : \*

**Compétences évaluées** : utiliser des verbes évaluatifs aux compétences détaillées précédemment, cf. Taxonomie de Bloom page 14.

- Identification
- Vue d'ensemble
- Références
- Descriptif
- Valeur ajoutée
- Évaluation/certification
- Qualité**
- Plus d'informations

**Pour l'ensemble des rubriques** : faire référence aux normes qualité auxquels répond l'établissement, assurant ainsi la transparence de la communication vers le public, la conception des certifications et l'organisation des modalités de certifications

Types et nombre d'organismes reconnaissant le titre\*

**Types et nombre d'organismes reconnaissant la certification** : Reconnaissance de la CPNEIS. Il faut faire également référence aux entreprises consultées lors de votre étude de faisabilité.



Pour que les salariés trouvent facilement la certification, il est important de :

➡ donner un nom facile et pertinent à la certification ;

➡ communiquer le code donné par la CNCP.

➡ OÙ SONT VISIBLES LES CERTIFICATIONS POUR LE SALARIÉ ?

Sur le site :

[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



🔍 Je recherche une formation

🔒 J'accède à mon compte



Le compte personnel de formation ▾

En bref ▾

Espace professionnels ▾



Nouveau : accédez à votre Compte Personnel d'Activité !

Je peux l'activer avec mes identifiants CPF

## 6.

# LES BONNES PRATIQUES DE **MODULARISATION** ET DE DÉVELOPPEMENT DE **CERTIFICATION**

## **GARDEZ LE CAP !**

➡ Pour faciliter la mise en œuvre d'une démarche de modularisation et/ou le développement d'une offre de certification, il faut avant tout raisonner en mode projet et inscrire cette perspective dans une démarche collective pour capitaliser et gagner en efficacité au fur et à mesure de la professionnalisation des acteurs.

➡ Bien identifier les freins et les anticiper est indispensable pour faire vivre une offre de formation continue et une offre de certification en adéquation avec les évolutions des besoins des entreprises et des nouveaux modes d'organisation du travail.

**Ainsi, la démarche de modularisation ne peut se penser sans une réflexion sur les nouveaux modes de formation, qu'il s'agisse du e-learning, du blended learning, des classes virtuelles par exemple, pour proposer des modèles de formation plus ouverts et plus flexibles.**



## COMMUNIQUER AUPRÈS DES **ACTEURS DE L'UNIVERSITÉ** SUR VOTRE OFFRE DE CERTIFICATION !

### Dans un premier temps n'oubliez pas : les petits ruisseaux forment les grandes rivières !

➔ Impliquer tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans le développement de cette offre de certification afin de créer une dynamique d'équipe (Doyen, responsables diplômes/titres, formation continue, VAE, service administratif, service communication de l'université...).

➔ Spécifier un ou deux domaines pour lesquels il y a un véritable enjeu/besoin identifié en termes de cible, d'utilité pour les entreprises et salariés pour développer la ou les premières certifications.

### Associer les responsables des formations et le service de la formation continue dès le début du projet

Il est fondamental de mobiliser l'ensemble des acteurs de la formation afin de définir une stratégie de certification :

➔ Mettre en place un groupe de travail et faire une matrice commune pour la première certification et qui sera utile à toutes les autres ;

➔ Trouver des financements par le biais de dispositifs régionaux ou autres (appel à projet ex. Rhône-Alpes ; PIA...) afin de recruter une personne dédiée au projet qui sera le relais entre l'entreprise et le monde académique...

Exemple : Appel à projet Université Bordeaux Montaigne ou Lyon.

### Modalités organisationnelles et humaines

Intégrer parallèlement dans le groupe projet une réflexion sur les modalités organisationnelles, logistiques et ressources humaines pour proposer des modalités de formation préparant aux certifications en adéquation avec les contraintes et attentes des entreprises :

➔ Présentiel + e-learning

➔ Présentiel avec ou sans étudiants en formation initiale

➔ Webconférence : Accès au réseau internet pour des cours à distance

➔ Intégration des participants aux conférences organisées par la faculté sur des thématiques spécifiques

➔ Salles de cours : disponibilité : un agenda commun formation continue/formation initiale?

➔ Quelles modalités d'évaluation...

# PENSER À **COMMUNIQUER** SUR VOTRE OFFRE DE CERTIFICATION !

## Communication externe auprès des salariés et des entreprises



Pour la lisibilité de votre offre de certification et son accessibilité aux salariés il est impératif de :

- ➔ Donner un nom simple et pertinent aux certifications qui seront déposées à l'inventaire pour qu'elles soient facilement repérables et accessibles aux salariés.
- ➔ Associer les responsables des diplômes/titres dans la promotion de l'offre de certification de l'université : par exemple lors des échanges avec les entreprises (Conseils de perfectionnement, diffusion auprès des intervenants industriels extérieurs...).
- ➔ Capitaliser sur les bases de données des enquêtes de suivi et d'insertion des jeunes diplômés afin de communiquer de manière ciblée auprès des entreprises.
- ➔ Rendre visible le code donné par la CNCP qui permet d'identifier de manière unique chaque certification afin que celle-ci soit facilement accessible sur le site de l'inventaire.
- ➔ Rendre visible votre offre de certification sur un site web dédié, par exemple en lien avec le site ou pages web dédiés à l'offre de formation continue de l'université.
- ➔ Développer une stratégie de communication via emailing/forums, plaquettes, listes de diffusion, réseaux université/entreprise afin de faire connaître votre offre de certification.

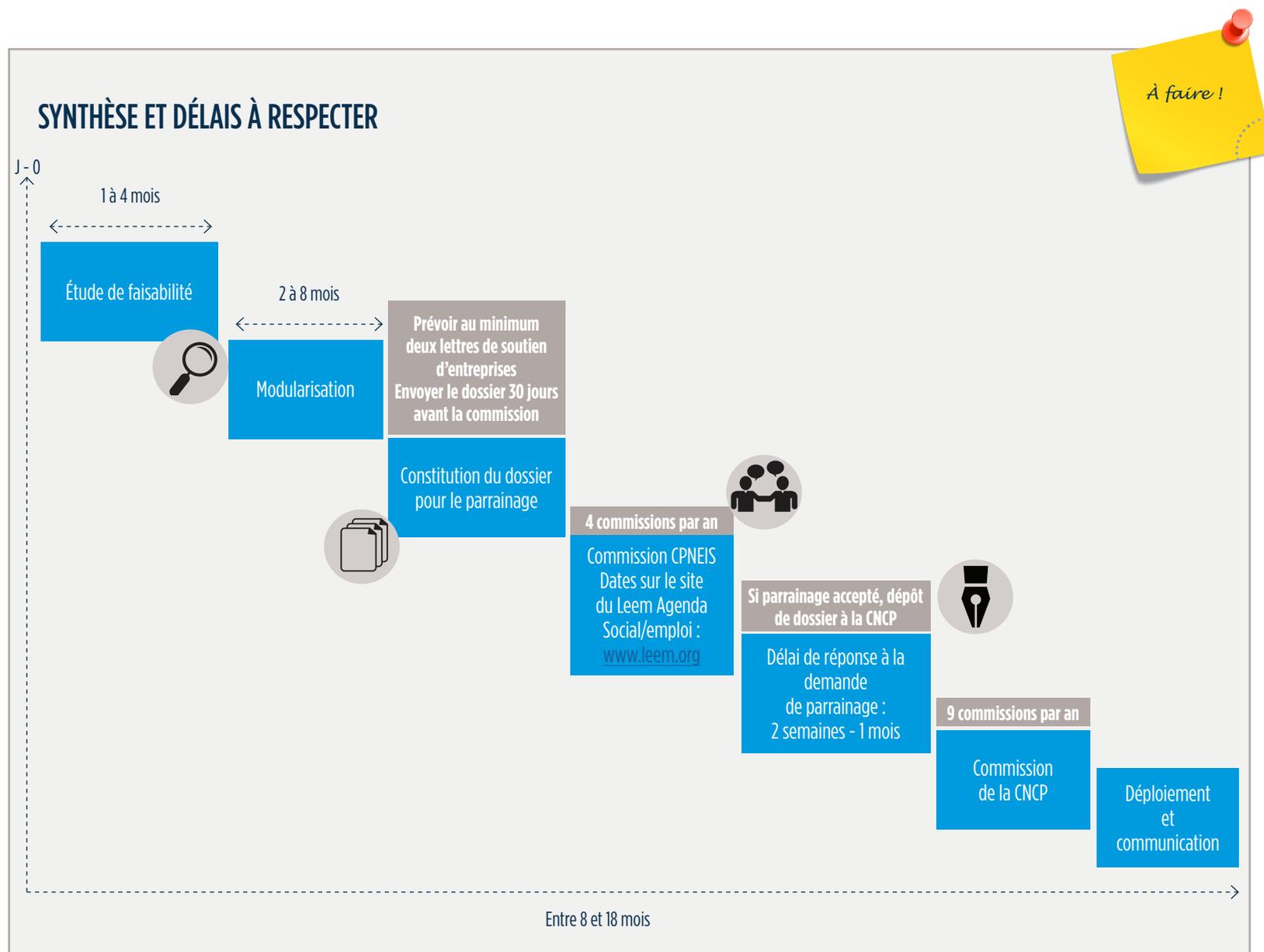




FREINS	LEVIERS
<p>L'université est dans une logique d'apprentissage de connaissances/savoirs alors que les entreprises attendent une logique axée de compétences</p>	<p>Accompagner les enseignants-chercheurs dans ce projet, il est nécessaire qu'il y ait une personne-ressource dédiée et formée à l'écriture des unités d'enseignement en unités de compétences</p>
	<p>Les enseignants-chercheurs et le service de formation continue doivent travailler en mode projet pour standardiser des processus de développement de certifications notamment dans la rédaction de la partie « compétences » du dossier</p>
<p>Lien avec les autres départements/organisations</p>	<p>Ressource dédiée qui soit le point d'ancrage entre les entreprises, le service Formation Continue, les responsables des formations</p>
	<p>Identifier le contact qui gère l'actualisation des certifications (mise à jour de la matrice et renouvellement de la certification)</p>
<p>Connaissances des attentes et besoins des entreprises</p>	<p>Mener une enquête pour identifier les besoins en compétences des entreprises</p>
	<p>Mutualiser les différents carnets d'adresses de l'ensemble des départements de l'université afin d'atteindre un nombre significatif d'entreprises</p>
<p>Logistique/ingénierie de formation</p>	<p>Prévoir un planning commun de gestion des salles</p>
	<p>Prévoir une solution pour des cours en distanciel (e-learning ou webconférence)</p>
	<p>Déterminer comment seront gérées les inscriptions, les convocations et comment sera généré le certificat</p>
	<p>Mener une réflexion sur la mixité des publics en formation (salariés + étudiants/Salariés seuls)</p>
	<p>Avoir un site internet clair sur la formation continue notamment sur les coûts</p>



FREINS	LEVIERS
Mobilisation des équipes en regard des disponibilités de chacun	Importance pour l'Université de démontrer qu'elle veut déployer une offre de formation en adéquation avec les attentes des industriels : faire évoluer son approche pédagogique du « pensant/sachant » à une vision terrain
	Construire et/ou renforcer un partenariat essentiel avec les industriels
	Nécessité d'accompagner les équipes vers une approche compétence privilégiée par les industriels
	Favoriser la créativité pour les modalités de formation
Compréhension du dossier CNCP	Mettre en place une séance de lecture du dossier pour se pencher sur les attendus
	Identifier le contact qui gère au sein de la fac les dépôts des diplômes afin de faciliter les prochains dépôts. Il est nécessaire de l'inclure à la genèse du projet
	Identifier le contact qui va veiller à l'évolution de la liste des certifications déposées à la CNCP pour qu'elle soit toujours complète et à jour
	Enrichir le dossier avec les enquêtes/données que vous estimez adéquates
Rédaction du dossier	Attention ! Le service formation continue peut avoir un numéro de SIRET : il faut alors le mettre
	Dans la rubrique « le déposant » il faut faire référence au responsable de la formation
	Veiller à parler compétences et non métier
	Dans la rubrique « descriptif général » : il est important de mettre les compétences et sous compétences liées
	Lien avec CPQ ou certifications pro : il faut écrire « néant ou aucun lien »
	Lettre de recommandation : s'en préoccuper le plus tôt possible



## EN SYNTHÈSE

---

### ► LES GRANDS JALONS

#### ➡ Étude de marché :

- de quoi les entreprises ont-elles besoin en termes de certification pour leurs collaborateurs ?
- de quoi les individus ont-ils besoin en termes de certification pour développer leur employabilité ?

#### ➡ Constitution du dossier de parrainage et du recensement à l'inventaire.

Les deux dossiers sont quasi similaires. Pensez aux lettres de soutien !

#### ➡ Mise en place de la certification.

Pour que le déploiement soit le plus simple possible, il est nécessaire de **constituer un groupe de travail avec toutes les parties prenantes de l'université** pour anticiper tous les aspects du projet.

### ► LES POINTS IMPORTANTS

➡ **Adopter un langage « compétences professionnelles »** : pour que les entreprises et leurs salariés identifient la certification comme une réponse à leurs besoins de développement de compétences.

➡ **Créer un rétro-planning détaillé** : qui permettra d'anticiper les dates des commissions et les délais de traitement des dossiers.



► POUR ALLER PLUS LOIN...

⊗ Le CPF expliqué par ceux qui le financent

<http://www.opcdefi.fr/salaries/se-former/le-compte-personnel-de-formation-cpf.html>

⊗ Qu'est-ce que l'Inventaire et que permet-il ?

<http://www.cncp.gouv.fr/quest-ce-que-linventaire>

⊗ Mieux comprendre l'Inventaire

<https://www.le-compte-personnel-formation.com/le-lexique-du-cpf>

⊗ Introduction d'un bloc de compétences dans les diplômes professionnels

[http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078\\_blocs\\_competences\\_531233.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078_blocs_competences_531233.pdf)

⊗ Liste des autorités légitimes pouvant parrainer les certifications

[http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/liste\\_referents\\_inventaire.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/liste_referents_inventaire.pdf)

⊗ Guide de remplissage à l'inventaire

[http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide\\_utilisateur\\_inventaire\\_2015-12-16.pdf](http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide_utilisateur_inventaire_2015-12-16.pdf)





## **Leem - Les entreprises du médicament**

58, boulevard Gouvion-Saint-Cyr

75017 Paris

Tél. : 01 45 03 88 88

[www.leem.org](http://www.leem.org)

Organisation professionnelle fédérant les entreprises du médicament, le Leem s'inscrit au cœur des grands enjeux de santé.

Dans un contexte sans précédent de mutation scientifique et industrielle, il se mobilise, avec ses 270 adhérents, pour promouvoir l'innovation et le progrès au service des patients et soutenir l'excellence française en termes de recherche et de production.

Promoteur de comportements responsables au sein du système de santé, le Leem contribue, par une démarche de qualité, de sécurité et de transparence, à renforcer la confiance dans le médicament.