



MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

**Direction
Générale de l'enseignement
et de la recherche**

**1 ter avenue de Lowendal
75700 Paris 07 SP**

**Inspection de
l'Enseignement Agricole**

**Tél. 01 49 55 52 85
Fax. 01 49 55 52 16**

Rapport d'expertise

sur les modalités de délivrance
des diplômes par Unités Capitalisables
et
sur le fonctionnement des jurys
constitués à cet effet

Jun 2010

Inspecteurs :

**BARUTAUT Jean-Pierre
BONNIER Géraldine
CAPPE Frédéric
DELAYE Pierre
JOSSELIN Alain
TOSI Jean-Pierre**

Préambule

Les membres de la mission d'expertise remercient l'ensemble des personnes rencontrées pour leur disponibilité, la qualité de leur accueil, leur collaboration efficace, tant concernant la mise à disposition de documents qu'à l'occasion des échanges très riches qu'ils ont eus avec elles.

SOMMAIRE

Introduction	p 4
→ Préambule : les principes généraux du dispositif de certification par UC	p 6
2 Le constat des organisations régionales	p 10
2.1 le rôle pivot du service formation de la DRAAF (ou DAF)	
2.2 le développement de jurys régionaux par diplôme ou par secteur professionnel	
2.3 l'hétérogénéité des degrés d'harmonisation régionale	
2.4 l'émergence et l'évolution des banques d'épreuves	
3 Les points de fragilité des dispositifs par rapport aux attentes	p 13
3.1 concernant le parcours des candidats	
3.2 concernant la nomination et le fonctionnement des jurys	
3.3 concernant les épreuves et les exigences en matière de validation	
3.4 concernant la maîtrise des moyens, notamment humains, mobilisés	
4 La régulation et l'animation du dispositif	p 20
5 Des orientations fortes pour guider les évolutions à engager	p 21
6 Recommandations et préconisations	p 24
6.1 Réaffirmer les principes des UC	
6.2 Garantir l'équité de traitement des candidats	
6.3 Fixer nationalement des principes d'évaluation qui s'imposent, quelle que soit l'organisation régionale	
6.4 Favoriser les adaptations et initiatives des acteurs en région dans le respect des règles nationales et dans des cadres définis	
6.5 Mettre en place, au niveau régional et au niveau national, un pilotage du dispositif.	
6.6 Accompagner les acteurs et le déploiement du dispositif et de ses évolutions	
6.7 Contrôler et évaluer le dispositif	

Introduction

La certification par unités capitalisables (UC), au ministère chargé de l'agriculture, s'est mise en place au milieu des années 1980. Prévues par le code rural¹, elle concerne exclusivement deux voies de formation : l'apprentissage et la formation professionnelle continue. Dans un premier temps, elle a porté sur l'attribution de diplômes de niveau V (CAPA et des BPA), puis ensuite des brevets professionnels (BP) de niveau IV et des certificats de spécialisation. Au niveau III, seul le BTSA ANABIOTEC peut être délivré selon la modalité des UC.

A sa création, le dispositif des unités capitalisables visait des finalités nouvelles et ambitieuses :

- mise en œuvre de parcours de formation plus souples et plus diversifiés (organisation à temps plein ou en discontinu, adaptation des contenus et des rythmes d'apprentissage, diversité des méthodes de formation) afin de tenir compte du profil des candidats, de leur projet professionnel et de leurs contraintes,
- recherche d'une qualification axée sur un métier ou sur un emploi,
- proposition d'une alternative par rapport aux autres certifications « académiques » débouchant « sur le tout ou rien ». Les UC acquises par un candidat restent valables pour une période de cinq ans.

La certification par UC est maintenant généralisée dans la formation professionnelle agricole. La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) a décidé la rénovation récente des BPA et BP, qui sont dorénavant délivrés par cette seule voie. Toutefois, pressentant une grande diversité des pratiques, consubstantielle à ce mode d'évaluation, et compte tenu de questionnements formulés par certains acteurs, la DGER a décidé de confier une évaluation de ce dispositif à l'IEA.

L'organisation des examens de l'enseignement agricole conduisant à des diplômes délivrés par UC est définie par une note de service de 2001 émanant de la DGER². La mise en œuvre des examens par UC n'a pas été évaluée depuis cette date. Dans la perspective d'actualiser la note de service pré-citée, la DGER a demandé à l'Inspection de l'Enseignement Agricole (IEA), dans le cadre des chantiers qui lui sont confiés annuellement (lettres de commande 2008/2009 et 2009/2010), une expertise sur les modalités de délivrance des diplômes par Unités Capitalisables et sur le fonctionnement des jurys constitués à cet effet. Parallèlement, une nouvelle application informatique de gestion des certifications en UC (INDEXA2), à destination des directions régionales et des centres, est en cours de développement.

Le Doyen de l'IEA a désigné pour réaliser cette expertise un groupe de six inspecteurs, composé de quatre inspecteurs à compétence formation professionnelle continue et apprentissage, un inspecteur à compétence générale et une inspectrice à compétence pédagogique.

Dans un premier temps (avril à Juin 2009), une enquête a été conduite auprès de chaque DRAAF ou DAF³. Elle a permis de réaliser une photographie exhaustive des organisations et modes de fonctionnement des dispositifs UC mis en œuvre sur le territoire et de collecter les premiers éléments d'analyse.

¹ Code rural, articles R 811-160, R811-162, R811-165, R811-166, R811-167

² Note de service DGER/POFEGTP/N2001-2118 du 4 décembre 2001. Concernant les BPA et BP rénovés, des indications complémentaires ont été diffusées au travers de notes de service spécifiques : NS DGER/SDPOFE/N2008-2011 du 29/01/2008 (BPREA), NS DGER/SDPOFE/N2007-2055 du 25/04/07 (BPA)

³ Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt ou Direction de l'Agriculture et de la Forêt

Dans un second temps (novembre 2009 à mars 2010), une étude approfondie des dispositifs a été conduite dans huit régions représentatives d'une part de la diversité des contextes en terme de nombre de candidats à gérer, de concurrence plus ou moins forte entre centres, de structuration ou non des centres en réseau, d'autre part de la diversité des organisations mises en place. Dans chaque région, les inspecteurs se sont rendus au service formation de la DRAAF et dans au moins deux centres de formation. Le choix des centres visait à une représentation équilibrée des centres de formation d'adultes et des CFA. Les centres de formation privés sont représentés au sein de l'échantillon. Les équipes d'inspecteurs ont entendu les différentes catégories d'acteurs concernés : agents du SRFD⁴, responsables et équipes des centres de formation, apprenants, présidents et membres de jury (formateurs et professionnels).

L'étude apporte une vision générale des différents dispositifs mis en œuvre dans les régions, concernant à la fois l'organisation et le fonctionnement des jurys, les modalités d'agrément et de gestion des épreuves d'évaluation, l'harmonisation et l'animation des acteurs régionaux, l'implication du SRFD dans la gestion et le pilotage du dispositif.

Au cours des dix dernières années, les dispositifs de formation et les référentiels des diplômes UC ont fortement évolué. Chaque région a déployé et adapté au fil des années une organisation spécifique pour mettre en œuvre les évaluations en UC. On constate aujourd'hui une forte diversité des dispositifs et une difficulté des régions à mettre en place une organisation qui réponde d'une part aux exigences de la note de service de 2001, d'autre part aux attentes, parfois contradictoires entre elles, des différents acteurs (apprenants, financeurs, centres de formation, partenaires professionnels...). Des écarts existent entre les pratiques actuelles et le cadre réglementaire fixé.

Au-delà de cette observation, en accord avec le commanditaire, la mission a eu pour ambition d'étudier l'intérêt et les limites des différentes organisations mises en place par rapport aux principaux enjeux auxquels la formation professionnelle continue et l'apprentissage sont confrontés. Quelles sont ces enjeux ?

- Les examens par UC sont mis en œuvre, dans le cadre réglementaire actuel, à destination de candidats de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage qui suivent (ou ont suivi en cas de non obtention de certaines UC durant leur parcours) une formation dans un centre habilité. Au travers de l'habilitation académique, le centre se voit reconnaître des compétences importantes en matière d'évaluation (élaboration de l'ensemble des épreuves, organisation des évaluations...), sous la responsabilité d'un jury externe. Le dispositif d'évaluation doit **garantir la qualité de la certification délivrée et l'égalité de traitement des candidats**. L'organisation mise en place et le fonctionnement des jurys doivent en être garants.
- Dès leur conception, les UC ont été construites autour « d'objectifs d'intégration », souvent proches de capacités professionnelles. Dans les rénovations récentes, cette approche est renforcée. La lisibilité par les acteurs professionnels des capacités attestées est un enjeu fort pour les diplômes par UC.

Les formations validées par un diplôme UC sont elles-mêmes mises en œuvre en lien étroit avec les activités des apprenants en entreprise et intègrent les spécificités des emplois dans lesquels les apprenants cherchent à s'insérer. Dans ces conditions, il est fondé, dans le cadre de l'évolution des référentiels de diplômes, de **développer des certifications contextualisées et s'appuyant pour une part sur les situations professionnelles**.

⁴ Service Régional de la Formation et du Développement ; appellation générique dans le cadre de ce rapport pour désigner les services formation des DRAAF et DAF.

- Les apprenants, comme les financeurs, attendent désormais des centres de formation qu'ils proposent des parcours de formation et d'évaluation adaptés aux acquis et aux besoins de chaque personne. La réponse à cette exigence passe par des rubans et des modalités de formation et d'évaluation individualisés, nécessitant le développement de nouvelles pratiques pédagogiques. La recherche de réponses individualisées questionne les organisations des centres. De nouvelles collaborations entre centres de formation se développent afin de partager les compétences, les ressources et de mutualiser les moyens. Parallèlement, des organisations sont mises en place dans certaines régions pour produire et gérer collectivement les épreuves d'évaluation. La structuration et l'organisation du travail des jurys sont eux-mêmes ré-interrogés.

L'attente des acteurs est aujourd'hui de **disposer d'un cadre d'évaluation par UC adapté à l'organisation de parcours diversifiés** (individualisation, pédagogie de l'alternance), ainsi qu'au développement des partenariats entre centres, au sein de la région et plus largement au niveau national.

- L'individualisation des parcours de formation et la multiplication des situations d'évaluation qui risque d'en résulter pourraient se traduire par un alourdissement sensible du temps consacré à l'évaluation par les équipes de formateurs et des tâches confiées aux jurys. L'analyse et les adaptations éventuelles du dispositif d'évaluation doivent intégrer le souci de **maîtriser les moyens, notamment humains, mobilisés**. La mise à disposition des acteurs de logiciels adaptés est indispensable.

Dans le contexte actuel, le cadre défini il y a près de 10 ans devra probablement être revisité. Le rapport apporte des indications de nature à fonder l'actualisation de la note de service précitée et, plus largement, s'attache à dégager des préconisations en vue de développer des organisations adaptées aux exigences auxquelles un dispositif de formation professionnelle doit aujourd'hui chercher à répondre.

Le rapport est organisé en six parties

- *en préambule, la première partie rappelle les principes généraux du dispositif de certification par UC,*
- *les parties 2, 3 et 4 dressent le constat et analysent le fonctionnement actuel du dispositif :*
 - *diversité des organisations régionales (partie 2),*
 - *principaux points de fragilité des dispositifs observés (partie 3),*
 - *modalités de régulation et d'animation (partie 4),*
- *la cinquième partie présente les orientations fortes qui nous semblent devoir structurer les évolutions à engager,*
- *les recommandations et propositions font l'objet de la sixième partie.*

1 Préambule : les principes généraux du dispositif de certification par UC

Le dispositif UC a été construit il y a près de 30 ans autour du concept des objectifs pédagogiques. Si des évolutions importantes ont été introduites, notamment à l'occasion des rénovations récentes des BPA et BP, les principales caractéristiques et innovations apportées à l'origine perdurent. Elles concernent :

- **La construction d'un référentiel professionnel**

Cette première étape d'élaboration du dispositif porte sur l'analyse des emplois ou des métiers ciblés, réalisée par un groupe d'experts. Elle a pour objet d'identifier, dans un document intitulé référentiel professionnel, les tâches et activités représentatives et transversales de l'emploi ou du métier ciblé, quel que soit le lieu où il est exercé. Il s'agit donc d'un document ouvert et générique. A partir de fiches descriptives d'activités, les centres doivent ensuite le contextualiser en tenant compte de leur environnement social et économique et des publics accueillis.

Cette démarche constituait alors une réelle avancée dans la recherche d'une meilleure adéquation "diplôme/ qualification/emploi". Au fil des années et des rénovations, la méthodologie de construction des diplômes au Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (MAAP) a évolué en s'appuyant notamment sur les travaux de recherche réalisés en matière de didactique professionnelle et d'analyse du travail. Aujourd'hui, celle-ci tend vers une harmonisation pour l'ensemble des diplômes sur la base de deux référentiels : le référentiel professionnel **et** le référentiel de certification. Ce dernier liste d'une part les capacités nécessaires à l'exercice du métier décrit dans le référentiel professionnel et détaille d'autre part les modalités de leur évaluation. Les diplômes préparés par la voie scolaire comportent en outre un référentiel de formation, absent des référentiels de diplômes par UC. Il n'y a donc plus de différence significative sur ce point, quelle que soit la méthode d'attribution du diplôme. On peut aussi souligner que les rénovations récentes des BPA et BP ont contribué à renforcer la "dimension professionnalisante" de ces deux diplômes.

- **Une évaluation structurée en unités indépendantes : les unités capitalisables**

La seconde étape consiste à décliner le référentiel national en capacités ou objectifs de maintien, de transfert ou d'expression correspondant à des savoirs, savoirs être et savoir-faire requis vis-à-vis de la qualification décernée. L'ensemble de ces capacités ou objectifs sont alors structurés autour d'objectifs terminaux d'intégration (OTI). Lors de la rénovation des diplômes par UC, la notion d'objectif terminal (OT) s'est substituée à celle d'OTI.

Chaque OT constitue une unité de certification indépendante comprenant des objectifs de premier et de second rang. Cette démarche de dérivation et de spécification d'objectifs débouche sur la construction d'un référentiel de certification national composé d'unités capitalisables nationales (UCN). A partir du référentiel professionnel adapté, chaque centre doit compléter le référentiel de certification national en écrivant des unités capitalisables d'adaptation régionale et à l'emploi (UCARE). Jusqu'aux rénovations récentes, il déclinaient par ailleurs pour chaque UC nationale, au minimum un rang d'objectifs supplémentaires. Ce travail visait également à contextualiser ce dernier document en prenant en compte les conditions socio-économiques locales.

Au regard des pratiques observées, deux principes fondateurs du dispositif apparaissent essentiels :

- chaque UC peut être acquise de manière indépendante, ce qui facilite l'organisation de parcours de formation individualisés, la prise en compte de validations académiques et la mise en place de validations ou/et de certifications de pré-acquis à l'entrée en formation,

- la méthode de dérivation et de spécification des objectifs est basée sur une approche itérative avec des « allers et retours » entre le référentiel professionnel et l'ébauche du référentiel de certification afin de s'assurer de la pertinence de ce dernier (faisabilité) et de déboucher sur des exigences de certification adaptées, qui ne soient pas notamment trop ambitieuses et irréalistes.

Pour les concepteurs, la structuration du diplôme en objectifs terminaux d'intégration a pour finalité de prévoir des modalités de certification souples, adaptées à la prise en compte de parcours de formation diversifiés. De fait, la certification par UC ne fait plus référence à l'organisation d'un cycle de formation et aux contraintes qui en découlent en termes de calendrier. **Le dispositif UC apparaît comme un mode de certification cohérent basé sur un système théorique**⁵.

Au début de l'années 2000, des études réalisées sur le dispositif UC⁶ ont dégagé un ensemble de constats confirmés lors de l'enquête et des visites que nous avons effectuées :

- Ce dispositif n'a pas pleinement répondu aux résultats attendus notamment en matière d'individualisation. Il ne faut pas néanmoins sous estimer certaines avancées dans ce domaine,
- Des dérives et des dysfonctionnements se sont en outre installés. Ces déviations s'avèrent principalement dues à un manque d'appropriation du dispositif par les acteurs, à une rigueur insuffisante dans l'organisation des centres et le fonctionnement des jurys.

Compte tenu de cette situation, des DRAAF/SRFD ont décidé de mettre en place de nouvelles organisations qui ne se sont pas toujours révélées pleinement conformes à l'esprit des textes fondateurs du dispositif.

Sur la période très récente, la rénovation des BPA et BP a apporté quelques infléchissements concernant le mode de certification. La DGER a décidé notamment :

- de créer différentes options pour ces deux diplômes,
- de développer des passerelles entre ces diplômes, s'appuyant sur l'organisation de troncs communs notamment au niveau des UCG voire des UCT,
- de maintenir l'acquisition d'UC dans le domaine de l'enseignement général,
- de renforcer la "dimension professionnalisante" des formations, en soulignant l'importance de la mise en œuvre d'évaluations en situation professionnelle et en milieux professionnels.

Ces orientations générales ne remettent pas en cause les principes fondateurs des UC. Toutefois, des recommandations transcrites dans des notes de services et des consignes diffusées lors d'actions d'accompagnement par des membres du Système National d'Appui (SNA) concernant la construction des épreuves certificatives ont questionné de nombreux acteurs sur les finalités de la certification de ces deux diplômes. Ces interrogations sont toujours d'actualité ; elles concernent essentiellement la place des évaluations en situation professionnelle, transversales à plusieurs UC. Celles-ci sont assez souvent présentées comme l'innovation majeure de ces rénovations. Sur ce point, le manque de cadrage et d'explicitation a laissé place à des interprétations qui accroissent encore la diversité des pratiques observées.

⁵ Daniel JACOBI – Faire de la théorie le tuteur d'une innovation, est-ce bien raisonnable ?, - in *Regards sur l'enseignement agricole n°4 (les CFPPA : 30 ans au service de l'agriculture et du monde rural)* – Dijon – ENESAD/CNERTA – décembre 1996 – pp 21-23

⁶ - Etude diagnostic du dispositif en unités capitalisables du ministère de l'Agriculture et de la Pêche : CNPR, février 2000

- Dispositif de certification par UC et compétence – rapport de recherche ENESAD/DGER –FOPDAC : Patrick MAYEN, Catherine MAYEUX, Claude RAISKY, mars 2000

Le choix des finalités de la certification d'un diplôme relève de décisions politiques et stratégiques. Il est essentiel que celles-ci soient clairement explicitées au niveau des résultats attendus afin d'opérationnaliser leur mise en œuvre de manière cohérente et de faciliter une homogénéisation des pratiques.

- **Des espaces d'autonomie et de responsabilité importants transférés aux centres**

Comme nous l'avons précédemment souligné, le dispositif UC permet aux centres d'adapter les référentiels professionnels et de certification. Si, les rénovations des BPA et BP ont limité pour partie leurs marges de liberté dans ce domaine, il s'avère néanmoins que les référentiels des diplômes par UC laissent encore de réels espaces d'autonomie aux centres. En effet, ce dispositif ne comporte ni référentiel de formation, ni durée de formation concernant les UC constitutives du diplôme. Les centres doivent donc réaliser un travail d'ingénierie pédagogique disposant d'une réelle latitude dans l'organisation de ces formations.

Par rapport aux autres modes de certification, les centres ont aussi des responsabilités accrues concernant la mise œuvre du processus d'évaluation. Celles-ci portent sur :

- la mise en place de contrat de formation et d'un plan d'évaluation pour chaque apprenant,
- l'élaboration des épreuves certificatives et leur mise en place,
- la correction de ces épreuves et la présentation des résultats au jury.

A partir de la fin des années 1990, les acteurs locaux et régionaux ont impulsé de nouvelles pratiques concernant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des évaluations. Plusieurs régions ont organisé des ateliers collectifs de rédaction d'épreuves certificatives et parfois mis en place de véritables banques régionales d'épreuves certificatives. Ces organisations ont contribué à harmoniser le niveau d'exigences des évaluations. Ces initiatives peuvent être intéressantes, si leurs modalités de mise en œuvre n'entravent pas l'autonomie pédagogique des centres.

*Les évolutions récentes tant au niveau de la formation professionnelle continue et que de l'apprentissage sont essentiellement orientées autour du concept de la formation tout au long de la vie, basé notamment sur une plus grande souplesse d'accès à la formation et sur la construction de parcours adaptés aux besoins des usagers. Ces orientations sont reprises par une très large majorité des prescripteurs de formation au titre de la FPC et de l'apprentissage. **Dans ce contexte, le dispositif UC trouve tout son sens par la grande autonomie pédagogique qu'il confère, en principe, aux centres.***

- **Un jury permanent, garant du niveau d'exigence des épreuves certificatives et de la validation des résultats**

Les textes fondateurs des unités capitalisables précisent que ce processus de certification est suivi par un jury permanent, animé par un président (fonctionnaire de catégorie A) et composé d'enseignants ou de formateurs et de professionnels. Concernant les diplômes de niveau V, la pratique a longtemps été de nommer un jury spécifique à une formation et à un centre.

La notion de jury permanent par centre suppose d'une part une proximité de cette instance avec les acteurs locaux et donc un dialogue direct avec l'équipe pédagogique, d'autre part une disponibilité du jury vis-à-vis d'organisations de formation normalement plus souples et plus diversifiées que celles

prises en œuvre dans les cycles de formations initiales, scolaires. Les prérogatives du jury permanent sont relativement bien bordées. L'Institut National de Promotion Sociale Agricole (INPSA) et

l'Institut National de Recherche et d'Application Pédagogique (INRAP)⁷ ont d'ailleurs édité des guides méthodologiques du jury permanent^{8 9}. Son rôle et ses fonctions portent :

- sur l'agrément du ou des plans d'évaluation proposés par le centre,
- sur l'agrément des épreuves certificatives,
- sur la validation des résultats proposés par le centre, en vue de l'attribution des UC et du diplôme.

L'augmentation du nombre de formations par UC et un contexte budgétaire plus contraint, ont conduit la DGER à ouvrir les modalités d'organisation des jurys, avec notamment la possibilité de mettre en place des jurys régionaux fonctionnant éventuellement en sous commissions. En revanche, la note de service de 2001 a réaffirmé l'ensemble des prérogatives du jury. L'expression jury permanent a toutefois disparu.

Dans un système de certification fortement déconcentré où les centres disposent d'une véritable autonomie, le jury est un maillon essentiel vis-à-vis de la fiabilité du dispositif et de l'identité nationale du diplôme. Son entière responsabilité, prévue par les textes, en ce qui concerne l'approbation du ou des plans d'évaluation, des épreuves certificatives et des résultats constitue une prérogative fondamentale. Il convient d'être particulièrement vigilant à ce que les procédures mises en place ne portent pas atteinte à la souveraineté du jury sur ces trois points. Par ailleurs, ses modalités d'organisation et notamment sa souplesse de fonctionnement sont déterminantes par rapport aux spécificités de cette certification. De ce point de vue, il s'avère primordial que le fonctionnement de ces jurys ne se réfère en aucun cas à l'organisation des cycles de formation initiale scolaire.

- **Une procédure d'habilitation préalable sur la base d'un dossier élaboré par chaque centre**

La procédure d'élaboration d'un dossier de demande d'habilitation n'est pas spécifique aux formations par UC. Elle s'applique aussi à toutes les formations diplômantes modulaires, objet d'un contrôle en cours de formation (CCF), préparées au titre de l'apprentissage et de la FPC. Cependant, cette démarche revêt une importance toute particulière pour les formations/UC. Le dossier d'habilitation, transmis pour instruction à l'autorité académique, a pour objet de formaliser comment le centre utilise ses marges d'autonomie dans la mise en œuvre de la formation et de son évaluation : notamment en termes de contenu, de progression pédagogique, de méthodes de formation, de liaison centre/entreprise, d'individualisation des parcours des apprenants et d'élaboration d'un ou des plans d'évaluation. Cette démarche peut être assimilée à un contrat pédagogique passé entre l'autorité académique (DRAAF/SRFD) et le centre de formation.

Force est de constater que cette procédure est loin d'avoir fonctionné de manière satisfaisante. Malgré les progrès observés lors de la période récente, ce dossier est encore un document trop souvent d'ordre administratif, qui ne présente pas suffisamment la stratégie de formation retenue par le centre : c'est-à-dire la formalisation du processus de formation et d'évaluation.

⁷A Dijon, l'INPSA (formation d'adultes) et l'INRAP (formation initiale) étaient les deux instituts chargés de l'appui au système de formation agricole avant l'ENESAD puis AGROSUP EDUTER

⁸BPA, BP : Mémento à l'usage des membres de jury UC, DGER & INPSA, octobre 1992

⁹CAPA : Livret à l'usage des jurys, INRAP Unité apprentissage, janvier 1992

La procédure d'habilitation est en fait le premier temps de régulation, situé en amont de la mise en œuvre de la formation. Or, celle-ci n'a pas pleinement joué son rôle. Cette carence n'est pas sans conséquences vis-à-vis de la grande diversité des pratiques, voire des dérives et des dysfonctionnements observés.

2 Le constat des organisations régionales

De par son architecture, la note de service de 2001 apporte une vision précise des responsabilités propres à chaque acteur de l'évaluation. Les fondements suivants méritent d'être rappelés :

- Hormis quelques cas exceptionnels (diplômes aquacoles notamment), chaque région est l'instance organisatrice de l'examen pour les différents diplômes par UC préparés par les centres de la région, dans le cadre des habilitations délivrées en amont par le DRAAF. En tant qu'autorité académique, le DRAAF constitue les jurys d'examen. Il nomme le président et les membres de jury. Par ailleurs, les services de la DRAAF veillent à la recevabilité des inscriptions, à la logistique des jurys (remise des instructions, envoi des ordres de mission et des documents nécessaires aux délibérations...) et assure le contrôle des opérations des jurys, la délivrance des diplômes, la gestion des recours.
- Le jury est indépendant de la DRAAF et des centres de formation concernés. Il est souverain dans ses évaluations et délibérations. Il agréé le plan d'évaluation, les épreuves puis valide les résultats et propose la liste des candidats recevables à l'admission aux UC et au diplôme. Le président organise le fonctionnement de son propre jury et, arrête les modalités d'organisation, dans le cadre des missions qui lui sont confiées et de ses prérogatives, en s'appuyant sur les notes de cadrage. Il peut mettre en place des commissions.
- Le centre de formation qui accueille un candidat dans une formation conduisant à un diplôme délivré par UC doit lui assurer une formation conforme à la convention (ou au contrat) de formation et à l'habilitation reçue. Il veille aux conditions d'inscription du candidat et s'engage à organiser les évaluations certificatives correspondant au diplôme préparé, en accord avec les décisions du jury. Le directeur du centre est responsable de la police de l'examen.

Si ces règles ont vocation à s'appliquer sur l'ensemble du territoire, la façon dont chaque acteur s'empare de la mission et l'articule avec l'intervention de ses partenaires est déterminante des organisations qui se sont déployées dans les différentes régions.

2.1 Le rôle pivot du service formation de la DRAAF (ou DAF)

Ce service joue un rôle pivot à cet égard : il fixe l'architecture des jurys constitués dans la région, il veille à la conformité des modalités de travail entre les centres et les jurys, il s'implique ou non dans l'animation du dispositif, dans la formation des acteurs et dans l'harmonisation des règles de fonctionnement.

Ce rôle pivot du niveau régional est d'autant plus prégnant que l'administration centrale, au travers de ses bureaux comme au travers du système national d'appui, est peu intervenue entre 2001 et 2007, tant en termes de cadrage que d'harmonisation des pratiques des centres et des SRFD. Les services

régionaux soulignent et regrettent leur méconnaissance des pratiques des autres régions. Ils déplorent l'absence d'occasions d'échanges entre pairs et d'harmonisations interrégionales.

Au sein des SRFD, dont beaucoup se sont réorganisés au cours des dernières années, les dispositifs par UC, encadrés traditionnellement par le « chargé de la formation continue et de l'apprentissage », sont de plus en plus traités de façon éclatée : prise en charge des candidats et jurys UC par le « service examen », suivi des centres et des habilitations par une autre cellule. Un fonctionnement harmonieux passe dans ces conditions par des échanges permanents au sein du service. Certains SRFD se sentent fragilisés à cet égard : absence de compétences en interne sur les spécificités des UC, équipe restreinte ou en renouvellement fréquent, appui sur des contractuels. Ces contraintes interfèrent manifestement sur le degré et les modalités d'intervention du SRFD sur le dispositif UC.

2.2 Le développement de jurys régionaux par diplôme ou par secteur professionnel

De longue date, les documents d'accompagnement des dispositifs UC prévoient une grande souplesse dans la constitution des jurys : « un même jury peut être compétent pour plusieurs diplômes et plusieurs établissements » mais « un même jury peut avoir pour mission de valider l'ensemble des cycles UC organisés par un seul centre » (Mémento à l'usage des membres de jury UC INPSA 1992).

Peu de régions ont maintenu ce dernier schéma, initialement très répandu, hormis pour traiter quelques titres spécifiques (certificats de spécialisation le plus souvent). Quelques régions ont créé un jury régional chargé de l'ensemble des diplômes UC. Mais le schéma le plus fréquent aujourd'hui est celui de **jurys régionaux**, quelquefois départementaux, **ayant compétence sur un diplôme** (ou un niveau de diplôme) **ou sur l'ensemble des diplômes d'un même secteur professionnel**.

Ces jurys régionaux sont organisés sous forme de commissions, confiées à des présidents adjoints, qui ont le plus souvent compétence sur des cycles dispensés dans plusieurs centres de formation. Elles se réunissent le plus souvent sur un lieu fixe. Les dossiers de chaque centre sont présentés le plus souvent par un formateur coordonnateur. Certaines régions combinent la constitution d'un jury régional avec le maintien de commissions par centre ; formule qui est fort appréciée, une large majorité des acteurs du dispositif étant demandeuse du maintien d'un lien direct entre le jury et les équipes du centre.

La constitution d'instances régionales résulte le plus souvent d'une volonté du SRFD, en réponse à des inquiétudes en matière d'égalité de traitement des candidats (disparités dans les fonctionnements des jurys, hétérogénéité des niveaux d'exigence des épreuves) et dans un souci d'une meilleure gestion des moyens. La plupart des acteurs partagent le souci du SRFD concernant l'harmonisation nécessaire des pratiques de jury. Ils sont beaucoup plus dubitatifs concernant l'incidence en termes de moyens, regrettent les contacts directs entre le jury et les formateurs et craignent une certaine perte d'autonomie des centres en matière d'évaluation, frein à toute initiative pédagogique.

Pour traiter les dossiers des candidats par la voie de la VAE, certaines régions ont fait le choix d'un jury spécifique, compétent pour l'ensemble des diplômes. D'autres confient le traitement des dossiers au jury régional en charge du diplôme. Compte tenu du faible nombre de demandes soumises à chaque jury, cette dernière solution pose le problème de la compétence des membres, le plus souvent non formés aux principes de la VAE.

Les présidents de jurys, notamment régionaux, sont en général des directeurs de CFA ou de CFPPA, souvent expérimentés en matière d'UC. Cela renforce largement l'autorité qu'ils peuvent avoir par

rapport aux membres de jury et aux centres dans lesquels ils interviennent. Le choix, le renouvellement ou non des présidents est manifestement un acte fort du SRFD, qui a des incidences au sein des jurys et au niveau de la dynamique régionale. **Une forte évolution d'un dispositif régional ne peut se faire sans une réflexion partagée entre le SRFD et les acteurs de la région, débouchant sur une certaine adhésion ou acceptation collective du schéma mis en place.**

Manifestement, les dispositifs ne sont pas stabilisés. On observe dans de nombreuses régions des évolutions récentes, des remises en cause de décisions antérieures, des interrogations face aux évolutions des diplômes ou de la carte régionale des formations. Les politiques de certains Conseils Régionaux, visant à développer une offre de formation de proximité, se traduisent par l'ouverture de nombreuses formations sur un même territoire, la constitution de groupes restreints, des « entrées sorties permanentes ». Ces évolutions modifient les besoins en matière de jury et questionnent les organisations en place.

2.3 L'hétérogénéité des degrés d'harmonisation régionale

La nécessité d'harmoniser les principales règles de fonctionnement des jurys et de limiter les écarts manifestes d'exigences en termes d'évaluation **est soulignée par tous les acteurs**. La nature des règles et le niveau auquel elles doivent être fixées posent davantage question : « s'il faut un cadrage, doit-il se situer au niveau régional ou national ? »

2.4 L'émergence et l'évolution des banques d'épreuves

Dans un souci d'harmonisation des épreuves et de rationalisation des moyens des centres, sous l'impulsion des acteurs de terrain ou en réponse à leur propre politique, des SRFD ont accompagné les centres, notamment au travers d'actions PRIMO¹⁰, à confronter leurs épreuves, à élaborer des grilles d'évaluation communes, voire à construire un dispositif de mutualisation d'épreuves certificatives, que l'on peut qualifier de « banques d'épreuves ».

La note de service de 2001 envisageait une forte responsabilité des jurys dans l'organisation et la gestion des banques de sujets. Dans les faits, leur mise en œuvre a souvent été très encadrée et prise en charge par le SRFD, plus à même d'assurer matériellement cette gestion et soucieux de garantir le respect des règles fondamentales des examens (sujets détenus par le SRFD, utilisation à une date donnée...). La limite constatée de ce schéma, qui conduit à une très forte harmonisation des évaluations, est une perte de lien entre le dispositif pédagogique et l'évaluation, pouvant conduire à une perte d'autonomie et d'identité du centre. Les épreuves construites dans ce cadre, souvent déconnectées des situations professionnelles, se rapprochent d'épreuves terminales ponctuelles. De plus, la mise en œuvre de ces dispositifs constitue une gestion très lourde pour le SRFD.

La rénovation des diplômes (BPA et BP) engagée depuis 3 ans a bousculé les fondements mêmes de ces banques : diminution des épreuves « sur table », développement des situations professionnelles et épreuves transversales. Les banques d'épreuves existantes sont questionnées. Des acteurs

¹⁰ Programme d'individualisation des formations et de modernisation de l'offre publique de formation professionnelle continue et d'apprentissage agricoles mis en œuvre par la DGER entre 2001 et 2006.

mentionnent qu'elles conservent un intérêt, à côté d'épreuves transversales ou en situation professionnelle, pour répondre à des besoins d'épreuves spécifiques ou à des parcours individualisés. Leur fonctionnement évolue également, vers une plus forte responsabilisation des centres dans la gestion et l'utilisation des épreuves communes.

Sur des bases redéfinies et dans un cadre garantissant le respect des conditions d'examen, des dispositifs de mutualisation d'épreuves permettent de répondre de façon opérationnelle à des besoins ponctuels d'évaluation. Par ailleurs, au-delà des épreuves et grilles d'évaluation communes produites, leur élaboration constitue un catalyseur en matière d'échanges autour de l'évaluation et de la pédagogie et a contribué à relancer l'ingénierie pédagogique dans les équipes.

Compte tenu du contexte, mais aussi de l'histoire et des acteurs locaux, dans chaque région fonctionne un dispositif spécifique qui décline les instructions de la note de service de 2001, laquelle laisse à l'échelon régional des marges d'adaptation importantes.

3 Les points de fragilité des dispositifs par rapport aux attentes

L'organisation mise en place et le fonctionnement des jurys doivent être garants de la qualité de la certification délivrée et de l'égalité de traitement des candidats. L'analyse a permis de repérer un ensemble de points de fragilité par rapport à cette exigence, comme par rapport aux autres attentes auxquelles le dispositif de certification nous semble devoir répondre désormais : capacité à répondre à des parcours individualisés, appui sur les situations professionnelles les plus significatives, maîtrise des moyens.

3.1 concernant le parcours des candidats

– Les candidats ne sont pas traités de façon égalitaire concernant l'inscription à l'examen

Pour justifier de leur expérience professionnelle, certains candidats doivent produire des bulletins de salaire, parfois même des attestations de MSA¹¹ ou de la CPAM¹², à partir desquels le SRFD vérifie la durée de travail cumulée. Dans d'autres régions, cette condition est vérifiée par le centre de formation, sans contrôle ultérieur par le SRFD, parfois sur la base d'un simple CV. Ce sont à la fois la nature des pièces et leur validité, le type d'expérience pouvant être prise en compte et le rôle du SRFD qui doivent être précisés.

Certains candidats tardent à produire les pièces demandées. Les centres, et souvent le SRFD, ne réagissent pas toujours de façon vigoureuse et tolèrent de fait qu'un candidat se présente à des épreuves certificatives avant d'avoir constitué un dossier d'inscription complet et réputé conforme.

La règle de non présentation à la dernière UC des candidats qui ne remplissent pas toutes les conditions (durée d'expérience professionnelle, respect du plan de formation), mentionnée dans la note de service de 2001, n'est pas appliquée. En cas d'incapacité du candidat à produire les justificatifs demandés, cela peut générer des situations difficiles à gérer : candidat ayant terminé son parcours, validé toutes les UC mais dont le diplôme est bloqué par le SRFD dans l'attente de la réalisation d'une expérience professionnelle suffisante.

¹¹ Mutualité Sociale Agricole

¹² Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Au-delà des procédures, l'exigence pour certains diplômes (BP) d'une expérience professionnelle, qui peut être sans rapport avec le métier visé, est difficile à faire comprendre et accepter aux candidats comme aux partenaires.

La règle de réinscription obligatoire au bout de cinq ans, durée non superposable à celle de la validité des UC obtenues, est mal comprise.

- Les épreuves certificatives de positionnement constituent une possibilité trop peu valorisée

Les UC offrent des possibilités importantes de prise en compte des acquis antérieurs des candidats, notamment au travers des validations d'acquis académiques (VAA) et des épreuves certificatives dites « de positionnement ». Les VAA prévues par les textes sont largement appliquées, même si les modalités de traitement des dossiers sont dans certains cas à revoir impérativement : dossiers transmis tardivement au SRFD, traitement des demandes confié au jury sans contrôle par le SRFD.

La possibilité de mettre en œuvre des épreuves certificatives de positionnement est quant à elle peu utilisée. L'information et la demande des candidats à ce sujet sont hétérogènes. De leur côté, les centres n'ont pas tous développé une pédagogie adaptée à l'individualisation des parcours à laquelle ces épreuves conduisent. Compte tenu des modalités financières le plus souvent pratiquées, certains centres y voient un « manque à gagner ». En effet, cela induit une réduction du temps de formation et une diminution proportionnelle du financement. La réalisation d'épreuves certificatives de positionnement constitue par ailleurs une charge de travail supplémentaire. Cette question est en partie résolue dans certaines régions par la mise en place d'une banque de sujets ; formule qui semble adaptée pour répondre à ce type de besoins particuliers.

Enfin, sur le plan réglementaire, il est souhaitable de proposer une articulation des opérations différente de l'organisation actuelle (inscription en formation, inscription à l'examen, dates de passage d'épreuves) et adaptée à des parcours individualisés. La possibilité de se présenter à des épreuves certificatives avant de s'engager dans la formation permettrait précisément d'individualiser le parcours de formation et d'établir une convention adaptée à chaque candidat, avant le début du cycle.

- L'adaptation des plans d'évaluation aux besoins de chaque candidat demande à être facilitée

Le développement de situations d'évaluation transversales à différentes UC peut être un frein à l'individualisation des plans de formation. Ainsi, en cas de validation d'acquis académiques (VAA) pour l'UCG1 du BPREA, le candidat peut être amené à fournir le même rapport que les autres candidats si le centre a fait le choix d'un dossier écrit qui valide à la fois cette UC et des UC techniques (UCT). Seuls les critères de correction diffèrent.

- Les conditions d'accès à une deuxième évaluation certificative ne sont pas homogènes

Le plus souvent, les jurys acceptent que le centre de formation présente les candidats à une épreuve dite de « rattrapage », sans que les résultats du premier passage soient préalablement présentés au jury. Ce fonctionnement est du reste imposé par les modalités de travail de certains jurys, qui ne se réunissent que deux fois par an (voir ci-dessous). Les centres respectent globalement le principe de remédiation entre les deux épreuves, mais des dérives existent.

Le nombre de « rattrapages » possibles en cours de formation est généralement limité à un seul. Cette pratique s'accompagne parfois d'exceptions ou d'adaptations selon les régions ou même selon les jurys au sein d'une même région :

- épreuves certificatives de positionnement non prise en compte,
- rattrapage supplémentaire pour les épreuves réalisées en 1^{ère} année d'un cycle sur 2 ans.

A contrario, certains centres fonctionnent sur le principe de deux épreuves maximum organisées par cycle. Même en cas d'absence justifiée à une épreuve, un candidat ne peut pas dans ces centres repasser l'épreuve dans l'année.

Certains acteurs s'interrogent sur le bien fondé de la règle de limitation du nombre de passages d'épreuves, qui leur semble non cohérente avec l'idée de validation des acquis de chaque apprenant au fur et à mesure de sa progression. Les épreuves fondées sur des fiches de tâches, renseignées souvent en entreprise, sont, selon les cas, validées à un moment précis ou in fine, au vu du travail réalisé et de la progression sur l'ensemble d'une période.

Enfin, les nouveaux référentiels BPA et BP incluent des UC générales qui regroupent des objectifs relevant de domaines différents (UCG1 du BP), ce qui interroge les centres pour l'organisation d'épreuves de rattrapage. Généralement, les candidats qui atteignent les exigences pour certains objectifs de 1^{er} rang en gardent le bénéfice durant la formation et passent une épreuve de rattrapage pour les seuls objectifs de 1^{er} rang non atteints.

- Les conditions de passage d'épreuves après la fin de la formation interrogent

La pratique de conservation des OI de 1^{er} rang atteints n'est pas appliquée au-delà de la durée de la formation. Toutefois, quelques rares régions prolongent l'application de ce principe pendant un temps limité (un an) et dans un cadre précis (épreuve de rattrapage dans le centre qui a assuré la formation). La situation est encore moins claire concernant les redoublants.

L'accueil de candidats dans le centre au-delà de leur période de formation inquiète les centres en terme de responsabilité. La diffusion de recommandations à ce sujet faciliterait et sécuriserait le développement de cette pratique, inhérente au principe même des unités capitalisables sur 5 ans et que les centres doivent de ce fait être en mesure de proposer.

Dans une même région, tous les jurys ne fonctionnent pas de la même façon (validation d'UC en cours de formation ou non) et ne fixent pas les mêmes règles (nombre de rattrapages, conservation d'OI obtenues au delà de la formation).

L'équité de traitement de l'ensemble des candidats passe par une réaffirmation des pratiques qui relèvent de l'autorité académique, qui doit exercer une vigilance permanente, et par un cadrage national fixant un ensemble de règles fondatrices portant sur les conditions d'inscription, d'évaluation, de délibération et de proclamation des résultats.

3.2 concernant la nomination et le fonctionnement des jurys

Un formalisme strict doit être respecté concernant la nomination des jurys

Beaucoup de DRAAF fixent par arrêté les jurys UC mis en place dans la région. La plupart de ces arrêtés sont incomplets ou non conformes : les membres professionnels sont le plus souvent désignés hors arrêté, les textes auxquels l'arrêté se réfère ne sont pas systématiquement mentionnés.

Concernant la désignation des membres, les principales difficultés sont :

- la nomination de fonctionnaires de catégorie A : diminution du nombre de fonctionnaires de catégorie A dans les centres, place importante des centres privés dans certaines régions. Des vices présidences de jury sont parfois confiées à des agents contractuels.
- l'indépendance entre membres de jury et centres de formation. Ainsi :
 - o un président de jury régional peut être directeur de l'un des centres de formation concerné,
 - o dans certains secteurs professionnels, peu d'établissements ont les compétences dans la région. Les jurys régionaux regroupent alors fréquemment des formateurs issus des différents centres concernés. Le fonctionnement prévoit certes dans ce cas que les dossiers d'un centre soient examinés par les membres issus d'autres centres, mais cette relation de proximité ne peut garantir une indépendance totale dans les décisions prises,
 - o les centres proposent parfois, comme membre du jury en charge de leurs propres formations, des professionnels membres de leur conseil de centre ou d'administration, ou maîtres de stage ou d'apprentissage, ou vacataires formateurs dans le centre, ce qui n'est pas propice à l'impartialité.

Lorsque des commissions permanentes sont créées, les responsabilités confiées au président-adjoint qui en a la charge sont parfois peu précises ou non conformes à la réglementation. Les pouvoirs de décision de chacun doivent être explicités. Un fonctionnement satisfaisant suppose en règle générale qu'une large délégation soit donnée au président-adjoint, dans un cadre clairement défini.

La participation régulière des membres conditionne le déroulement satisfaisant des jurys

La participation régulière des membres de jury est une nécessité soulignée par tous. Pour rechercher et mobiliser les membres professionnels, les SRFD s'appuient largement sur les centres. Certains SRFD s'impliquent dans la convocation des membres de jury, d'autres pas.

La qualité de la relation nouée entre les centres de formation et les professionnels qu'ils proposent est déterminante d'une bonne participation ultérieure. La nature du travail et les responsabilités qui leur sont confiées au sein du jury jouent également un rôle majeur sur leur implication et rejailissent sur la qualité du travail du jury. Le niveau des indemnisations peut constituer un frein.

En cas d'absences nombreuses de membres de jurys, les règles appliquées sont hétérogènes. Certains jurys diffèrent la session en l'absence de membres professionnels, mais cette pratique est minoritaire.

Le fonctionnement des jurys résulte en partie de l'organisation mise en place

La dimension des jurys et des commissions est très variable, pas toujours en rapport avec la charge de travail confiée. Ceci a un effet direct sur la nature même du travail du jury. Un jury surchargé a tendance à se centrer sur le formalisme des dossiers ; dans ces conditions, le président peut difficilement engager des réflexions de fond avec les membres ou oriente celles-ci sur la recherche de solutions tendant à alléger le fonctionnement. Un jury dont la charge de travail est modeste tend au contraire à explorer en profondeur les épreuves et, parfois, à dépasser ses prérogatives par rapport à celles du formateur.

Une réflexion sur la nature des contrôles, que le jury doit opérer, serait fort utile (points clés, procédures par sondage...) afin d'homogénéiser les pratiques et d'éviter les dérives dans un sens ou dans l'autre.

Depuis plusieurs années, SRFD et membres de jury ont œuvré afin de limiter le nombre de journées de réunion. Il est de plus en plus fréquent qu'un jury se réunisse deux fois par an. Cela impose un fonctionnement relativement rigide : regroupement des agréments d'épreuves lors d'une 1^{ère} rencontre (automne ou hiver), validation des résultats uniquement lors de la 2^{ème} réunion (juin ou juillet), délibération en fin de parcours. Ce type de fonctionnement impose aux centres la production anticipée (une fois par an) d'épreuves et diffère toute validation d'UC en fin de parcours. Ceci n'est pas sans conséquences :

- perte de la notion de validation progressive, sauf à ce que le centre anticipe sur les décisions du jury dans sa communication avec les candidats, ce qu'il n'est pas fondé à faire,
- difficulté d'invalidation de résultats par le jury, compte tenu de l'incidence d'une telle décision (formation terminée),
- durée de validité de l'ensemble des UC portée à cinq ans après la fin de la formation,
- en cas de besoin imprévu d'épreuves, des dispositions spécifiques doivent être prises. A défaut, des « arrangements » plus ou moins cadrés par le jury sont trouvés.

Le lien entre habilitation et travail des jurys est mal compris

Selon les régions, la procédure d'actualisation annuelle des habilitations est diversement mise en œuvre. Quelle que soit la situation, peu de jurys considèrent le dossier d'habilitation comme un document auxquels ils peuvent utilement se référer.

Concernant le plan d'évaluation notamment, l'articulation entre le dossier d'habilitation et le rôle du jury interroge les présidents, particulièrement lorsqu'un plan d'évaluation actualisé est transmis au SRFD chaque année. Dans ce cas, certains jurys ne valident plus ce document.

En l'absence de cadre clair, l'articulation des responsabilités et du travail des différents jurys concernés par une même épreuve se fait par tâtonnements

Les centres construisent des épreuves communes à des candidats relevant de différents jurys (exemple : candidats BP REA et BP Aménagements Paysagers, en cas de jurys régionaux par secteur professionnel). Dans certaines régions, les épreuves sont examinées et agréées par chaque jury. Ailleurs, elles sont agréées par un jury dont la décision est réputée valide auprès des autres jurys. L'agrément des épreuves constitutives des banques de sujets pose la même question.

Dans le cadre de leur parcours, certains candidats souhaitent bénéficier d'une UC ou d'une UCARE proposée par un centre de formation partenaire de celui dans lequel ils sont inscrits. SRFD et jurys se sont adaptés pour traiter ces échanges, mais les responsabilités de chaque acteur, et notamment des 2 jurys concernés, doivent être cadrées. Le schéma qui devrait nous sembler-il prévaloir est celui d'une responsabilité forte confiée au centre partenaire, qui doit être habilité pour accueillir des candidats selon les modalités des formations dispensées. Il est responsable de l'évaluation du candidat sur la base d'une épreuve agréée par son propre jury. Le jury du centre d'inscription reste responsable de la cohérence du plan d'évaluation du candidat.

Le cadre des délibérations doit être précisé

En règle générale, les jurys délibèrent uniquement en fin de parcours, pour les candidats proches de l'atteinte de l'ensemble des UC (règle tacite : 1 ou 2 OI de 1^{er} rang non validés sur l'ensemble du parcours) et proposés à la délibération par le centre de formation.

Quelques jurys demandent aux centres de « motiver par écrit la demande de rachat », mais les membres de jury manquent d'informations pour nourrir leur échange et fonder leur décision.

Un cadrage national sur ce point est nécessaire et attendu : délibération par UC ou globale en fin de parcours, application ou non à l'ensemble des candidats qui n'ont pas validé toutes les UC, recours à un dossier spécifique pour éclairer le débat.

3.3 concernant les épreuves et les exigences en matière de validation

Le rôle des centres en matière de police d'examen est diversement perçu

Les règles de convocation des candidats, de surveillance des épreuves, d'établissement d'un procès verbal, d'un plan de salle... sont diversement appliquées dans les centres, le plus souvent en fonction de leur propre perception de ces exigences.

La notion de complétude de formation n'est pas appliquée de façon systématique. Face à des absences injustifiées aux épreuves, certains centres font preuve d'une excessive compréhension.

Les pratiques en matière de proclamation des résultats sont très diverses. Si certains centres anticipent par rapport aux décisions des jurys, d'autres ne proclament et n'affichent aucun résultat, ce qui ne permet pas aux candidats d'exercer un éventuel recours.

Les centres, ainsi que les présidents de jury, s'interrogent également sur les règles en matière d'archivage, bien que la NS de 2001 traite ce sujet, et conservent par sécurité l'ensemble des dossiers pendant 5, voire 10 ans. Sans doute est-il nécessaire de réaffirmer les règles de façon précise et opérationnelle.

Toute épreuve doit répondre aux exigences d'une épreuve d'examen

Tout centre peut être confronté à un besoin d'épreuve imprévu. Chaque région a construit une réponse, plus ou moins recevable à ce problème, compte tenu de l'organisation de ses jurys :

- recours à la banque d'épreuves lorsqu'elle existe,
- procédure simplifiée proposée : envoi du projet d'épreuve pour agrément au président de jury, qui peut s'appuyer sur un ou plusieurs membres formateurs consultés à distance,
- accord du jury pour réutilisation d'une épreuve déjà utilisée (dans un autre centre ou pas, après éventuellement un délai de 2 ans...)
- possibilité donnée au centre d'utiliser ses épreuves autant de fois qu'il le souhaite, solution qui ne respecte pas les règles qui s'imposent en matière d'examen.

La nécessité d'anticiper ce type de besoin doit être entendue. La réponse est à construire en cohérence avec l'organisation du jury.

Les règles appliquées par les jurys en matière de construction d'épreuves et de validation des résultats sont diverses

Faut-il évaluer tous les OI ? Faut-il qu'un candidat obtienne des résultats satisfaisants pour tous les OI ? Le cadre national est mal compris. Ainsi, la phrase insérée dans la note de service relative à la mise en place du BPREA¹³, « tous les objectifs doivent être évalués pour obtenir l'unité capitalisable », effectivement ambiguë, est sujette à toutes les interprétations. Certains jurys exigent que les seuils d'exigence soient atteints pour chaque OI, sans aucune possibilité de compensation.

Les centres rencontrent des difficultés pour construire des épreuves qui s'appuient sur les situations professionnelles

La rénovation des BPA et BP, appuyée par des sessions et notes d'accompagnement, a enclenché des réflexions approfondies sur le terrain. L'année 2008/2009 a souvent été une période d'appropriation et d'expérimentation, parfois à l'initiative des centres, parfois impulsée au niveau régional. Le souci d'appuyer l'évaluation sur des situations professionnelles est manifeste. Pour autant, les équipes s'interrogent :

- Quelle place les professionnels peuvent-ils occuper dans l'évaluation ? Comment articuler le rôle du formateur et celui du maître de stage ou d'apprentissage lorsque l'évaluation se déroule dans l'entreprise ? Face à ces incertitudes, certains formateurs « vérifient » au centre, au travers d'une nouvelle situation d'évaluation, les acquisitions pointées dans les fiches de tâches en entreprise.
- Qu'est-ce qu'une situation professionnelle lorsqu'il ne s'agit pas de participer directement à une activité de l'entreprise ? Qu'est-ce qu'une évaluation en « milieu professionnel » ?

L'évaluation de tous les « OI de régulation » du référentiel de certification est considérée comme trop lourde et certains jurys admettent une validation réduite à certains de ces objectifs.

Les exemples d'épreuves qui nous ont été présentés amènent d'autres questionnements :

- Certains centres construisent des plans d'évaluation au travers desquels la notion même d'UC disparaît. C'est le cas par exemple d'un plan d'évaluation BPREA basé sur 9 situations professionnelles, dans lequel l'obtention de l'UCG1 repose sur 5

¹³ NS DGER/SDPOFE/N2008-2011 du 29 janvier 2008

situations professionnelles différentes et une des situations professionnelle participe à la validation de 9 UC.

- Dans ce schéma, peu d'UC peuvent être validées en cours de formation, les candidats ne peuvent plus se référer à une capitalisation progressive d'UC et ont parfois le sentiment d'être soumis à des épreuves terminales. De plus, les difficultés éventuelles rencontrées face à une situation professionnelle donnée risquent de se traduire par un nombre significatif d'UC non validées en fin de parcours.
- Sous couvert de situation professionnelle, beaucoup d'épreuves reposent sur l'élaboration d'un dossier ou rapport écrit, éventuellement accompagné d'une présentation orale, relatif à un cas concret. Un recours abusif à cette modalité génère une charge de travail conséquente pour les candidats (3 rapports parfois à préparer sur quelques mois) et peut présenter des dérives : éloignement des véritables compétences professionnelles attendues, poids excessif accordé à la mise en forme des travaux dans le temps de formation, voire dans l'évaluation, difficulté à s'assurer du respect des conditions d'examen (authenticité et implication du candidat dans la production des documents...).

Les nouveaux référentiels par UC indiquent les points sur lesquels l'évaluation peut porter et les attendus. Ces indications doivent permettre de préparer des évaluations en situation professionnelle.

La notion d'évaluation transversale à plusieurs UC, qui existait antérieurement, mérite d'être utilisée, de façon maîtrisée et compatible avec le respect de la logique même d'acquisition des UC.

Enfin, il n'est pas souhaitable de faire coexister deux dispositifs d'évaluation trop différenciés : l'un, fondé sur des situations transversales, pour les candidats qui suivent une formation complète conduisant à un diplôme rénové ; l'autre, destiné à des candidats engagés sur un parcours individualisé ou préparant un diplôme non rénové, fondé sur des épreuves « traditionnelles ». Cela complexifie le dispositif d'évaluation et risque d'induire des niveaux d'exigence non homogènes : une telle pratique n'est donc pas acceptable.

3.4 concernant la maîtrise des moyens, notamment humains mobilisés

Toutes les organisations mobilisent un nombre important de journées de travail

Disposer d'informations comparables concernant le nombre de journées de travail pour les présidents et membres de jury mobilisées s'est avéré très difficile. Certains SRFD n'ont pas mis en place un enregistrement systématique de ces données. Par ailleurs, certains dispositifs incluent des travaux d'harmonisation des pratiques des centres et de construction d'épreuves commune. Enfin, les

rénovations ont engendré depuis 2 ans des réunions supplémentaires et une évolution des dispositifs. La fourchette s'établit entre 120 et 500 journées selon les régions, correspondant à 0,5 à 0,7 j par diplôme délivré, sans que l'on puisse établir que tel ou tel type d'organisation génère des temps de travail plus importants. Seule une modélisation fine pourrait éclairer cet aspect.

Une hétérogénéité dans la prise en charge financière du fonctionnement des jurys

Les frais de déplacement et de repas sont généralement pris en charge par la DRAAF. Sauf exception, le SRFD verse une vacation aux membres de jury et aux présidents. Dans le cas de formations et de jurys spécifiques à un centre (cas de CS notamment), certains SRFD laissent au centre la prise en charge des frais de logistiques générés. Le montant des vacations est établi en prenant appui sur la note de service annuelle relative aux taux de vacations des examens et en l'adaptant au cas non prévu des jurys UC (référence aux vacations orales de 4 heures : 16 à 54 € environ en fonction du niveau des diplômés). La question de la prise en compte ou non du temps passé par les formateurs dans leurs activités au sein du centre n'a pas fait l'objet d'échanges entre centres publics. Certains SRFD versent aux centres une enveloppe globale pour l'organisation des examens UC.

Comme cela se pratique, compte tenu de l'économie de temps générée pour les centres participants, il apparaît cohérent de ne pas prendre en charge les travaux spécifiques à la construction d'épreuves communes ; le bénéfice devant en revenir directement aux contributeurs. Par contre, certains SRFD consacrent des moyens pour des missions spécifiques visant au déploiement d'un dispositif de qualité, confiées au président ou à des formateurs.

Quelques régions bénéficient ou ont bénéficié d'un financement du Conseil Régional fléché vers le fonctionnement du dispositif d'évaluation. Il nous semble, comme aux acteurs interrogés à ce sujet, que cette pratique est porteuse de confusion quant au rôle de chacun.

Les jurys soulignent la masse importante de documents qu'ils ont à gérer et le temps de travail que cela génère

Les présidents expriment fortement le besoin d'une réflexion sur la simplification des tâches et des outils (gestion des documents, saisies informatiques...). En l'absence d'un cadre précis, de nombreux présidents mettent en place des procédures pragmatiques et des outils pour traiter les dossiers. Tous les acteurs attendent beaucoup sur ce plan de la mise en œuvre prochaine du logiciel INDEXA 2 destiné à traiter les examens par UC.

Ces procédures devraient être harmonisées et validées (modèles de grille, jaquette unique pour épreuve et rattrapage, modalités de mémorisation des observations faites sur les dossiers...).

Toute évolution des règles et recommandations doit intégrer ces préoccupations : limitation du nombre d'exemplaire des dossiers, transmission de documents entre jury et SRFD par messagerie, clarification des pièces à conserver par chaque acteur, limitation des pièces à signer par le président

4 La régulation et l'animation du dispositif

Les disparités constatées à l'occasion de la mission mettent en évidence des niveaux de régulation hétérogènes avec une implication variable de l'échelon académique.

Dans certaines régions, centres et jurys se réfèrent « à la note de 2001 », quand ailleurs un « cadrage régional » écrit est mis à jour et diffusé annuellement. Aucun centre ne se réfère explicitement aux guides et mémento diffusés en 1992 par les instituts dijonnais ; documents qui n'ont pas fait l'objet d'actualisation. Certains centres ignorent même l'existence de ces derniers. Lors de la mise en place des UC, un dispositif cohérent d'accompagnement, d'harmonisation et de régulation avait été construit, intégrant la DGER, les instituts, le niveau régional et l'inspection. Ce dispositif s'est affaibli au fil des années et ne permet plus d'irriguer l'ensemble de l'appareil. L'occasion offerte par la rénovation des diplômes n'a pas été saisie pour le réactiver.

En l'absence de cadre régalien national suffisamment opérationnel, les DRAAF, les centres de formation et les différents jurys ont, d'une manière générale, établi leurs propres dispositifs de régulation.

Certaines régions se sont réellement investies en animant des dispositifs régionaux, en harmonisant les pratiques, voire établissant des règles de fonctionnement. Elles se sont dotées des moyens humains et logistiques nécessaires pour assurer ce rôle. Des SRFD ont défini des protocoles poussés alors que d'autres n'ont rien formalisé (fonctionnement des jurys par tradition et consignes orales). Les modalités d'expression et de transmission des directives régionales sont disparates. Les notes d'harmonisation, quand elles existent, peuvent concerner les documents du jury, les règles de fonctionnement, voire même la construction, les conditions et les niveaux d'exigence des évaluations.

En revanche, la plupart des régions, en l'absence de moyens dédiés ou en fonction des priorités du service, délèguent ce rôle aux jurys et/ou aux centres en leur laissant une très large autonomie, bien au-delà de la seule autonomie pédagogique.

La rénovation des diplômes, BPA puis BP, qui mobilise les énergies et concentre les attentions apparaît là encore comme diversement gérée.

Les centres se sont différemment appropriés les principaux éléments de la rénovation. La plupart d'entre eux a réinterrogé ses pratiques pédagogiques. La démultiplication des réformes à travers la mise en place de formations à destination des formateurs et directeurs a eu un écho relativement favorable eu égard au nombre de participants. D'après les déclarations de formateurs, elle a été l'occasion, d'une réflexion de fond sur les pratiques pédagogiques et sur l'évaluation. Ces acteurs de terrain sont en attente d'explicitations et de cadrage par rapport aux questions qui ont émergées de leurs premières expériences (positionnement d'entrée, épreuves certificatives en situation professionnelle, validation des objectifs intermédiaires, préparation des diplômes par la voie de l'apprentissage...).

Les différentes organisations adoptées en réponse aux récentes évolutions du fonctionnement des centres, des conditions de délivrance des diplômes et des caractéristiques des nouveaux publics accueillis en formation, positionnent chacun des acteurs de manière très différente. Ainsi, certaines régions affichent une structuration pyramidale avec une hiérarchisation stricte des organisations (niveau régional, jurys, centres, formateurs, stagiaires) alors que d'autres ont mis en place une stratégie de fonctionnement plus diffuse où les responsabilités et les niveaux de contrôles sont moins formalisés.

L'absence d'harmonisation entre les jurys par diplôme ou par secteur professionnel constitués au sein d'une même région amène à des dérives. Ainsi, sous l'impulsion de leur président, certains jurys

produisent sans concertation avec les autres présidents, des cadrages très stricts qui s'imposent aux centres concernés. Ces cadrages peuvent concerner la construction, les modalités d'épreuves et les conditions de validation d'épreuves.

Outre les difficultés liées à la coexistence de règles hétérogènes sur un même territoire, il y a lieu de s'interroger sur les réglementations à mettre en place afin d'étudier collégalement les pistes de réflexion et d'arrêter les règles, conformes aux textes et adaptées à la situation.

La constitution des jurys régionaux ne constitue pas en elle même une réponse à ce souci d'harmonisation. Ainsi, plusieurs régions fonctionnent avec des jurys régionaux par diplôme ou par secteur entre lesquels aucun échange formalisé de pratiques n'intervient. Ainsi, un centre de formation mettant en œuvre deux brevets professionnels (BP) peut être confronté à deux jurys dont les pratiques, par exemple en matière de délibération, de rattrapage ou d'exigences concernant la construction des

épreuves, diffèrent. A contrario, une réunion annuelle de présidents de jurys de centre (CRCC), accompagnée de la diffusion régulière du bilan de la session et de recommandations, peut impulser efficacement des pratiques partagées au sein des centres et des jurys.

Dans les faits, on observe que la construction de **règles de fonctionnement ou d'épreuves harmonisées passe par une implication forte et durable de la DRAAF (ou DAF).**

Au-delà de la prise en compte des enseignements que l'on peut tirer des différentes pratiques actuelles et des problématiques nouvelles, l'actualisation de la note de service de 2001 devra s'attacher à préciser ce qui relève du niveau national et les marges d'autonomie qu'il convient de laisser aux acteurs régionaux.

Le cadre national doit contribuer à fixer des règles communes et partagées de tous les acteurs. La région demeure un périmètre adapté, et légitime compte tenu de la nomination des jurys UC au niveau de chaque DRAAF, pour réguler l'harmonisation indispensable des pratiques des jurys et des centres. Parallèlement, il sera indispensable de s'interroger à cette occasion sur les modalités d'échange, d'harmonisation des pratiques et de régulation qu'il faut impulser au niveau national (DGER, SNA).

5 Des orientations fortes pour guider les évolutions à engager

Au regard des particularités du dispositif UC et en tenant compte du contexte présent, les orientations principes ou axes généraux ci-dessous nous semblent intéressants dans la perspective de décliner ensuite des recommandations et préconisations.

- **La logique du dispositif UC correspond à un mode de certification souple, bien adapté au concept de la formation tout au long de la vie**

La certification par unités capitalisables se caractérise par une très forte déconcentration du dispositif, ce qui n'est pas sans poser de réelles difficultés relatives à l'harmonisation des pratiques mises en œuvre, à la garantie de l'identité d'un diplôme national et à un traitement équitable des candidats. A contrario, ce mode de certification est porteur d'une véritable flexibilité. Cette caractéristique est tout à fait en phase avec les évolutions de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, avec les exigences des prescripteurs de formation et les attentes des usagers notamment chez les stagiaires de FPC.

L'intérêt et les atouts de cette certification reposent à l'évidence sur sa flexibilité. Un fonctionnement des jurys calqué sur le rythme scolaire de la formation initiale, avec une réunion du jury en septembre ou en octobre axée sur l'agrément des épreuves certificatives et une réunion au mois de juin portant sur la validation des résultats, ne répond pas vraiment à l'esprit de cette certification. Elle gomme l'un de ses atouts majeurs : l'individualisation des parcours, en particulier pour les parcours de formation de stagiaires de la FPC dont la durée est assez souvent inférieure à un an. Cette organisation est néanmoins appliquée dans certaines régions et semble se développer au cours des dernières années.

⇒ Les modalités de cadrage de la mise en œuvre de cette certification par UC doivent être pensées en fonction de ses finalités et de ses objectifs, et doivent répondre à ce souci de flexibilité.

- **L'explicitation et l'appropriation par les acteurs, du rôle et des prérogatives des différents échelons s'avèrent primordiales**

Ce dispositif tel qu'il a été conçu, concerne de nombreux acteurs et les différents d'échelons de l'appareil : (le niveau national : DGER, SNA, IEA), le niveau régional (DRAAF/SRFD, jury permanent), le niveau local (directeur de centre, équipe pédagogique).

Les pratiques observées montrent un certain nombre de lacunes ou de dérives au niveau de l'exercice des prérogatives de chaque acteur et un manque de coordination entre les différents niveaux de l'appareil.

On observe que les lieux d'échanges et les mesures d'accompagnement au fil du temps se sont fortement effilochés. Ainsi, les actions d'informations et d'accompagnement des rénovations des BPA et BP n'ont pas réellement irrigué l'ensemble de l'appareil. Même si un accompagnement régional a été déployé, un sentiment d'isolement lors de la mise en œuvre de ces rénovations a été exprimé à plusieurs reprises. De plus, des agents des SRFD notent ne plus avoir de référent à la DGER sur les questions concernant le dispositif UC. Sur cette problématique, les interlocuteurs du SNA (EDUTER essentiellement), leur position par rapport à la DGER et le statut des documents qu'ils diffusent sont mal identifiés. Les documents construits et diffusés dans le cadre des formations EDUTER et des accompagnements locaux sont parfois compris comme des instructions émanant de l'administration centrale, alors que ni l'inspection, ni une commission nationale ad hoc n'ont été saisies pour avis et que la DGER n'a pas donné son aval sur ces productions.

Parallèlement, les procédures de régulation prévues n'ont pas fonctionné ou de manière peu satisfaisante : commission nationale de coordination des dispositifs UC, instruction plus ou moins régulière des dossiers d'habilitation, animation ou non des commissions régionales de coordination des dispositifs UC. En sus, le nombre de commandes adressées à l'inspection de l'enseignement agricole portant sur l'évaluation ou le contrôle de pratiques mises en œuvre par certains centres a été très restreint. Il faut tout de même noter que plusieurs SRFD ont pris récemment des initiatives visant à harmoniser les pratiques et à tenir compte d'un contexte budgétaire contraint. Toutefois, celles-ci ne s'avèrent pas toujours conformes à la note de service de 2001.

D'une manière générale, le déficit de pilotage, de régulation et d'animation de ce dispositif de certification a entraîné une prise d'initiatives importantes de la part des SRFD, des présidents de jurys et des centres, insuffisamment coordonnées et cadrées. Cela explique la diversité des pratiques observées entre les régions, voire au sein d'une même région.

⇒ *Un dispositif de certification fortement déconcentré nécessite, afin de garantir sa fiabilité, la mise place d'un véritable pilotage fondé sur des notes de cadrage, des mesures de régulation et d'accompagnement. Le rôle et les prérogatives des différents acteurs doivent être précisées, explicitées et rappelées régulièrement. Un pilotage de ce dispositif ne sera réellement efficace que s'il combine à la fois :*

- *des textes de cadrage réactualisés autant que nécessaire,*
- *des lieux d'échanges et de régulation des pratiques entre les différents échelons,*
- *des évaluations périodiques réalisées par une instance non impliquée dans sa mise en œuvre.*

- **Les modalités d'organisation de ce dispositif de certification doivent prendre en compte, les obligations et contraintes de l'appareil**

L'absence d'indemnisation des membres de jurys, hormis un défraiement de leurs frais de déplacement et de restauration, est une pratique assez courante. Compte tenu du fait que la certification portant sur l'attribution des diplômes reste une compétence de l'Etat, il est nécessaire que des mesures soient prises pour régler au plus vite ce problème.

Dans un contexte budgétaire contraint, il est également indispensable que l'ensemble du processus soit réfléchi afin d'optimiser les moyens et de maîtriser les coûts de cette certification. Des marges de progrès importantes existent au niveau de l'instrumentalisation des différentes étapes et probablement au niveau de la simplification de procédures de contrôle administratif. L'élaboration du logiciel indexa 2 /UC s'inscrit dans cette logique. Les modalités d'organisation des jurys (jurys régionaux, jurys départementaux, jurys par centres), ainsi que le nombre de réunions des jurys sont des points sensibles, qui font débat. Pour une même organisation "un jury régional/diplôme" le nombre de réunions annuelles du jury varie de deux à cinq. Certaines régions organisent en outre des réunions de jury restreint. Une telle diversité pose la question de l'instrumentation du dispositif et de la formation des acteurs. Elle justifie aussi une réflexion sur les modalités de fonctionnement des jurys, qui répondraient à des pratiques satisfaisantes et efficaces. Compte tenu d'une configuration de l'offre de formation et d'un nombre de candidats très variables selon les régions, il paraît cependant souhaitable que les DRAAF/SRFD disposent d'une certaine latitude sur ce point afin de mettre en place les organisations les mieux adaptées au contexte régional.

Dès la conception du référentiel de certification, les exigences relatives à la construction des épreuves certificatives (champ des objectifs évalués, nature des situations d'évaluation) définies dans les textes réglementaires doivent impérativement tenir compte des contraintes de l'appareil. Il s'agit de bien mesurer la faisabilité de leur mise en œuvre et en particulier la capacité des centres et de leurs partenaires (maîtres de stage et maîtres d'apprentissage) à les appliquer de manière satisfaisante. Lorsque ces exigences sont trop ambitieuses, les centres trouvent alors différents artifices et motifs pour les contourner. Cela se traduit par des pratiques hétérogènes, qui sont source d'iniquité dans le traitement des candidats. Les exigences prévues par les rénovations des BPA et des BP s'avèrent ambitieuses : évaluation de tous les OI de 2^{ème} rang, mise en place de plusieurs épreuves en milieu professionnels. Les observations réalisées lors des visites sur le terrain interpellent sur le bien fondé de telles exigences.

⇒ *Le fonctionnement des jurys doit être pensé, afin de concilier une certaine souplesse au niveau de la certification permettant d'apporter une réponse satisfaisante vis-à-vis des usagers et une*

optimisation des moyens mobilisés. Par ailleurs, le cadrage des modalités d'évaluation ne doit pas ignorer les contraintes de l'appareil et les potentialités des centres.

- **Un corpus de règles, la conception et la diffusion d'outils méthodologiques sont indispensables pour garantir l'identité des diplômes délivrés selon des modalités fortement déconcentrées**

Le jury est le maillon central sur lequel repose pour une large part la fiabilité et la crédibilité du dispositif. Or, les pratiques des jurys observées en ce qui concerne les modalités de présentation des résultats des épreuves certificatives au jury, les méthodes de validation des résultats, les conditions de mise en place des épreuves dites de rattrapage s'avèrent très hétérogènes entre les régions, voire au

sein d'une même région. Cette situation est très mal vécue par certains formateurs, qui considèrent à juste titre, que tous les candidats ne sont pas traités de manière équitable. Les propos recueillis auprès de présidents et de membres jurys ainsi que d'acteurs locaux mettent en évidence souvent un manque d'instructions claires et d'outils méthodologiques mis à leur disposition.

⇒ Il est donc indispensable que les principes concernant l'organisation de cette certification soient à nouveau précisés et explicités dans une note de service de la DGER afin de lever toute ambiguïté sur les points particulièrement sensibles. Il est aussi nécessaire que ces instructions soient accompagnées d'outils méthodologiques conçus par le SNA. En outre, les DRAAF(ou DAF) devront être plus vigilantes sur une application stricte des instructions nationales.

- **Les initiatives prises par les centres, dans le cadre de leur autonomie, doivent être mieux régulées par l'autorité académique**

Le dispositif UC confère aux centres des espaces de liberté importants principalement concernant la certification (élaboration des plans d'évaluation des candidats, phases de remédiation et mise en œuvre des épreuves de rattrapage) qui interfèrent avec l'organisation pédagogique des formations (choix et

écriture des UCARE, positionnement d'entrée, individualisation du parcours...). Cette latitude accordée aux centres répond bien aux enjeux actuels de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage : "construire des réponses de formation adaptées aux publics accueillis". Pour autant, cette autonomie dans une logique de qualité et d'attribution de diplômes nationaux doit faire l'objet d'un suivi et d'une régulation par l'autorité académique. La procédure d'habilitation participe à cette mission.

⇒ Compte tenu des remarques formulées précédemment sur ce sujet, il convient que le contenu du dossier d'habilitation et les modalités de son instruction soient redéfinis à partir d'un bilan préalable des pratiques et d'une analyse des points de vue des acteurs concernés.

6 Recommandations et préconisations

En fonction des évolutions engagées, notamment au travers des rénovations récentes de diplômes, des difficultés et des innovations observées lors de la mission, des orientations affirmées précédemment, un ensemble d'actions destinées à optimiser le dispositif méritent à nos yeux d'être envisagées.

Les recommandations et préconisations ci-dessous doivent guider l'analyse des mesures à prendre, à tous niveaux.

6.1 Réaffirmer les principes des UC

Les principes de base des UC sont pertinents dans le contexte actuel où le concept de la formation tout au long de la vie est le socle de tous les dispositifs de formation professionnelle dans l'espace européen. C'est pourquoi **la reconnaissance du dispositif d'évaluation par UC à parité avec les autres systèmes d'évaluation et de certification mérite d'être réaffirmée** à tous les niveaux. En corollaire, celui-ci ne doit pas déroger à des règles et principes généraux valables pour l'ensemble des systèmes de certification concernant les diplômes délivrés par le MAAP.

Ces principes se déclinent autour des points suivants :

-La construction d'un référentiel professionnel centrée sur l'analyse des métiers

Les diplômes par UC reposent sur un référentiel professionnel, décrivant les activités représentatives et transversales de l'emploi ou du métier ciblé, et un référentiel de certification, qui détaille les capacités nécessaires à l'exercice du métier et les modalités d'évaluation.

-Une évaluation structurée en unités indépendantes :

Le diplôme est constitué en unités indépendantes qui peuvent être évaluées dans le cadre de pas de temps très variés ce qui apporte une grande souplesse dans la construction des parcours.

-Des espaces d'autonomie et de responsabilité importants transférés aux centres

A partir des référentiels professionnels et de certification une place importante est laissée à l'ingénierie pédagogique pour adapter les parcours au profil et au projet de l'apprenant

-Une procédure d'habilitation préalable sur la base d'un dossier élaboré par chaque centre

Le dossier d'habilitation, transmis à l'autorité académique, a pour objet de formaliser comment le centre utilise son autonomie dans la mise en œuvre de la formation et de son évaluation

-Un jury permanent, garant du niveau d'exigence des épreuves certificatives et de la validation des résultats

Dans ce système de certification fortement déconcentré où les centres disposent d'une véritable autonomie, le jury est un maillon essentiel vis-à-vis de la fiabilité du dispositif et de l'identité nationale du diplôme.

Une bonne **appropriation du cadre national par l'ensemble des acteurs** intervenant dans la mise en œuvre du dispositif est une condition nécessaire pour garantir un fonctionnement satisfaisant et l'atteinte des résultats attendus.

6.2 Garantir l'équité de traitement des candidats

→ La définition de concepts et de règles homogènes pour l'ensemble des diplômes par UC est un objectif que les rénovations de diplômes doivent intégrer et à l'atteinte duquel elles doivent contribuer.

→ Les règles définissant les modalités d'inscription (conditions à remplir, pièces à joindre), de réinscription et les conditions d'accès au diplôme (expérience professionnelle en fin de parcours, complétude de la formation) ne doivent pas laisser place à des disparités locales de traitement, qui parfois alourdissent les exigences ou au contraire les allègent jusqu'au non respect des aspects réglementaires et législatifs.

→ Les conditions d'expérience professionnelle attachées à l'inscription ou à la possibilité de se présenter à l'ensemble des épreuves méritent un réexamen transversal aux diplômes par UC, tant en termes de pertinence que de conditions de mise en œuvre, dans un souci d'opérationnalité et de compréhension par les acteurs.

→ Les obligations en matière d'organisation des examens doivent être réaffirmées avec la rigueur et la vigilance exigées dans la délivrance des diplômes par épreuves terminales. Il en va de la crédibilité et de la reconnaissance des diplômes délivrés par UC. Parallèlement, les dispositifs pour les publics spécifiques (handicap, dyslexie,...) doivent être mobilisés pour les candidats aux évaluations par UC avec la même vigilance que s'agissant des candidats scolaires.

→ Le dispositif doit garantir l'unicité des règles fondamentales relatives à l'élaboration et à la mise en place des épreuves, à la validation des UC et à la délivrance du diplôme ; règles qui conditionnent aussi la reconnaissance nationale de ce diplôme.

6.3 Fixer nationalement des principes d'évaluation qui s'imposent, quelle que soit l'organisation régionale

Concernant les épreuves

→ Aucune épreuve ne peut être mise en œuvre avant son agrément par le jury,

→ Différents types d'évaluations peuvent coexister : sujet spécifique¹⁴, épreuves permanentes, fiches de tâches. Pour garantir le respect des conditions d'examen :

- Les fiches de tâches et *épreuves permanentes* doivent être réexaminées et agréées régulièrement par les jurys (tous les 3 ans au plus),

¹⁴Un sujet spécifique doit s'entendre comme un sujet qui introduit un questionnement ou des documents découverts en situation d'évaluation par le candidat. L'incertitude qui en résulte pour celui-ci fonde la possibilité, mise en œuvre dans d'autres dispositifs d'évaluation, de ne pas évaluer systématiquement tous les objectifs. S'agissant d'UC, les règles générales relatives aux objectifs à évaluer s'appliquent néanmoins.

A contrario, une épreuve « permanente » repose sur un sujet pérenne, potentiellement connu par les candidats à l'avance. Elle doit de ce fait évaluer de façon exhaustive tous les objectifs du référentiel d'évaluation concerné.

- Un sujet d'évaluation spécifique doit être utilisé, dans un centre ou par plusieurs centres, à une date unique et commune. Une épreuve ne peut être utilisée plusieurs fois en tant qu'épreuve certificative.
- Toutefois, la trame d'une épreuve déjà utilisée peut être, après actualisation, le support d'une nouvelle épreuve. Dans ce cas, elle doit être systématiquement présentée au jury qui décidera de son agrément ou non pour une nouvelle utilisation, au vu de la pertinence du sujet, du respect des règles déontologiques et de l'équité de traitement des candidats.

→ **Tous les objectifs de rang 1 (objectifs à 1 chiffre) doivent être évalués.** Cette évaluation repose sur 1 ou plusieurs des objectifs de rang 2 (objectifs à 2 chiffres). Une évaluation peut porter sur plusieurs objectifs de rang 1, qui peuvent ou non être attachés à plusieurs UC.

→ Au vu des épreuves soumises à l'agrément, **le jury a compétence pour arrêter les niveaux d'exigence** permettant d'atteindre les objectifs. Dès l'agrément du plan d'évaluation et des épreuves attachées à une UC, le jury détermine les conditions dans lesquelles l'UC sera validée (sujet, modalités de mise en œuvre, grille critériée pour la correction de l'épreuve, constitution du dossier de l'évaluation présenté au jury).

→ Les situations professionnelles peuvent être transversales à plusieurs OT mais doivent respecter une organisation compatible avec une capitalisation des UC et avec une individualisation des parcours (entrées et sorties permanentes...). Il convient de ce fait de proscrire les épreuves transversales portant sur un nombre excessif d'UC, sous forme de rapport(s) ou de dossier(s) ou de tâche(s) complexe(s).

→ Dans une logique de simplification de la mise en œuvre du dispositif de certification et d'harmonisation des niveaux d'exigence, il est opportun que, lorsque les situations professionnelles choisies le permettent, la forme des épreuves proposées lors d'un positionnement, en cours de formation ou après une phase de remédiation soient similaires.

→ La possibilité pour un candidat de passer une ou plusieurs épreuves après remédiation doit être précisée. Les conditions dans lesquelles ces épreuves pourront être proposées aux candidats seront fixées par le jury.

Concernant la nomination des jurys

→ Quelle que soit la configuration des jurys, le DRAAF doit veiller à garantir l'impartialité, la neutralité, la pluralité des origines des membres.

- La nomination des présidents doit tenir compte de ces principes. Ainsi, un directeur de centre spécialisé dans un secteur professionnel, pressenti pour être président, pourra assurer cette fonction au sein d'un jury compétent dans un autre secteur professionnel.
- La règle « *un membre de jury, formateur ou professionnel, ne doit pas participer à l'examen des dossiers (agrément, validation, délibération) concernant les candidats avec lesquels il a été en relation pédagogique ou éducative directe* » doit être appliquée dans tous les cas.
- En ce qui concerne l'organisation d'un jury spécifique à un centre, il est souhaitable de ne pas nommer membres de jury des professionnels qui exercent des fonctions dans les instances de ce même établissement.

→ Compte tenu du rôle essentiel confié aux jurys, la nomination en tant que président mérite d'être liée à une exigence de qualification ou de formation par rapport aux UC : habilitation UC ou expérience professionnelle, dont les conditions sont à préciser, ou formation spécifique lors de la prise de fonction.

Cette exigence, notamment au travers de la modalité formation, ne fait pas obstacle au croisement d'acteurs intervenant dans les différentes voies de formation. Elle devrait même faciliter cette pratique, qu'il convient d'encourager car participant à une meilleure prise en compte des différents publics en formation au sein d'un EPLEFPA et au décloisonnement des voies de formation (mixité des publics...).

→ Les jurys organisés sous forme de commissions, comme c'est le cas au sein de nombreux jurys régionaux, confient des responsabilités importantes à des « présidents adjoints » ou « responsables de commissions ». Le cadre national doit définir les conditions dans lesquelles des responsabilités peuvent être déléguées à un président adjoint. L'instauration dans chaque jury d'un règlement, fixant les règles à respecter pour garantir la validité des travaux (répartition des responsabilités entre commission et jury plénier, délégations de signature...), soumis à l'approbation du SRFD, pourrait clarifier les règles de fonctionnement.

Concernant le fonctionnement des jurys

→ Un fonctionnement satisfaisant des dispositifs par UC impose que le jury examine les dossiers de chaque centre au minimum 3 fois par an.

→ Les dossiers d'agrément et de validation soumis à la décision des jurys doivent être présentés ou examinés en présence au minimum d'un formateur en charge de la coordination de la formation et du suivi des candidats concernés. Toutefois, le ou les formateurs (s) n'assistent pas à la prise des décisions définitives du jury, tant en ce qui concerne l'agrément des épreuves que la validation des résultats.

→ Lors de chaque réunion, le jury s'attache d'une part à attribuer les UC qui peuvent l'être, d'autre part à délibérer sur l'attribution du diplôme pour les candidats qui ont terminé leur parcours d'évaluation.

Les contours des différentes missions du jury doivent être précisés :

Agrément des plans d'évaluation, incluant :

- le plan type pour le groupe en formation,
- les plans d'évaluation individuels, lorsque des dispositions particulières sont prévues,
- les ajustements du ou des plans d'évaluation, proposés par le centre, en cours de formation.

Agrément des épreuves certificatives, après échange avec le centre

- le jury examine l'ensemble des épreuves certificatives attachées à une UC, avant de se prononcer sur leur agrément,
- en fonction des propositions du centre, le jury détermine (et contrôlera) les conditions d'utilisation des épreuves agréées (session concernée, date d'utilisation...),
- le dossier d'agrément présenté au jury doit comporter une présentation des modalités d'épreuves, le sujet, la grille d'évaluation critériée,

- le jury peut être amené à agréer une épreuve certificative sous réserve que quelques modifications y soient apportées. Les relations du jury avec le centre de formation doivent donc impérativement être formalisées dans un cadre administratif qui dépasse le simple procès verbal ou le relevé de conclusions.

Validation des résultats des épreuves certificatives par UC

Lorsque les différentes épreuves concernant une UC sont réalisées, le jury :

- vérifie que les conditions d'agrément de l'épreuve ou des épreuves ont été respectées,
- vérifie que le sujet de l'épreuve ou des épreuves ne posait pas de difficulté de compréhension et que le niveau des critères d'exigence retenu était bien ciblé. Au vu de cet examen, il peut procéder à quelques ajustements concernant le tableau des résultats qui lui est soumis,
Le jury propose au DRAAF d'invalider l'ensemble des résultats d'une épreuve lorsque :
 - les conditions d'agrément n'ont pas été respectées,
 - un problème remettant en cause l'agrément de l'épreuve a été identifié,
 - un dysfonctionnement est intervenu lors de la mise en œuvre de l'épreuve.
- se prononce sur l'atteinte globale de l'OT. Il dresse ensuite la liste des candidats proposés à l'admission à l'UC.

Il n'y a pas, à ce stade, de délibération portant sur le rachat d'un candidat n'ayant pas atteint les seuils d'exigence requis pour l'attribution d'une UC.

La validation partielle d'une UC, au niveau d'OI, est exclue.

Délibération en vue de l'attribution du diplôme

Pour chaque candidat, un dossier doit être constitué par l'équipe pédagogique. Les appréciations synthétiques de l'équipe pédagogique vis à vis des capacités et de la motivation que le candidat a démontrées au cours de son parcours de formation y sont portées.

Le jury formule, pour chaque candidat ayant achevé sa formation, une proposition concernant l'attribution du diplôme.

-pour les candidats n'ayant pas obtenu toutes les UC, il examine la situation en s'appuyant sur leur dossier.

Ce n'est qu'à ce niveau qu'un rachat peut intervenir. Le jury est seul compétent pour déterminer des règles en la matière. Il pourrait être envisagé d'introduire dans les référentiels de diplôme par UC un seuil minimal permettant de délibérer en vue d'un rachat (exemple : 8 UC obtenues sur 10).

- le jury dresse la liste des candidats proposés à l'admission.

- Les autres étapes (proclamation des résultats, recours, archivage...) doivent être rappelées conformément à la note de service actuelle.

6.4 Favoriser les adaptations et initiatives des acteurs en région dans le respect des règles nationales et dans des cadres définis

→ La structuration des jurys par le niveau régional est une voie essentielle d'adaptation aux besoins et aux contraintes locales qu'il convient de préserver. Selon les situations, différentes configurations de jury peuvent être envisagées : jury par centre, jury par diplôme, jury par secteur professionnel... Des dispositions doivent être prises afin de répondre aux principes suivants : maintien d'un lien direct avec un formateur du centre, concertation entre les jurys nommés dans la région et harmonisation des outils et pratiques.

→ Les recommandations précédentes réaffirment la place majeure que la mission propose de confier aux jurys et aux présidents de jury : lien régulier et direct avec le centre de formation, suivi précis des plans d'évaluation, approbation des niveaux d'exigence et des conditions de validation, cadrage des épreuves de remédiation, délibération de tous les candidats en fin de parcours. Cette orientation impose une politique d'accompagnement des jurys, tant en termes de formation et d'harmonisation de leurs pratiques que d'appui matériel.

→ La constitution de banques de sujets, lorsqu'elle est encore d'un intérêt suffisant, doit être régulée par l'élaboration d'un code de bonne conduite formel et partagé par l'ensemble des centres concernés. Le jury départemental ou régional peut avoir en charge cette approche en coordination avec la DRAAF. Les règles d'utilisation des sujets doivent être formalisées et leur respect contrôlé. Un contrôle du fonctionnement doit être exercé par l'autorité académique afin de prévenir les dérives.

→ L'accès des candidats aux épreuves de positionnement doit être facilité. Cette ambition suppose que la question des dispositifs d'évaluation soit réexaminée de manière très ouverte. Ainsi, la question de l'accès de candidats non inscrits en formation à des épreuves certificatives ne doit pas être éludée. De nombreux champs de réflexion sont à explorer dans ce domaine. Ils sont susceptibles de déboucher sur des adaptations de la réglementation des examens et des cadres juridiques. Parallèlement, des initiatives ou expérimentations pourraient être conduites concernant les modalités d'évaluation les mieux adaptées en vue de répondre à cette problématique : organisation régionale, travail des jurys.

→ Confrontés à une somme de documents importants, certains jurys ont pris des initiatives destinées à alléger les procédures. Tant en termes de travail que de coût ou de durabilité, ces réflexions sont à encourager. La mise en place prochaine de l'outil INDEXA 2/UC et la diffusion d'une nouvelle note de service sont l'occasion de préciser aux acteurs les règles incontournables et les simplifications possibles (archivage, dématérialisation des pièces).

6.5 Accompagner les acteurs et le déploiement du dispositif et de ses évolutions

Pour conforter les bases du dispositif et faciliter son appropriation par les acteurs régionaux :

- Il est indispensable que le SNA (EDUTER) dans un pas de temps relativement bref :
- établisse un lexique clarifiant un ensemble de termes, de concepts afin que l'ensemble des acteurs concernés se réfèrent à des bases communes,

- actualise les guides méthodologiques concernant le système UC. Ces documents devront apporter, vis-à-vis des innovations introduites dans le cadre des rénovations des diplômes BPA et BP, des points de repères et des méthodes aux acteurs régionaux dans le but d'harmoniser les pratiques mises en œuvre.

- Parallèlement, suite à la formalisation de recommandations et d'outils méthodologiques, validés par la DGER, des actions d'accompagnement d'équipes pédagogiques pourront être réalisées à leur demande.
- Un plan de professionnalisation des acteurs, et notamment des présidents et des membres de jurys, devra être mis en place dans le cadre du programme national de formation de la DGER.

Pour améliorer la cohérence, la lisibilité et l'efficacité de ce système de certification :

- Poursuivre la recherche fondamentale dans l'objectif de consolider l'articulation entre l'analyse du travail (repérage des activités plus significatives des compétences professionnelles), l'écriture des référentiels de certification et la construction d'épreuves d'évaluation afin de construire un système théorique de certification par UC plus abouti, en phase avec les choix politiques et stratégiques actuels (espace européen de certification, concept de la formation tout au long de la vie, employabilité, mobilité professionnelle,...).

6.6 Mettre en place, au niveau national et au niveau régional, un pilotage du dispositif.

- L'actualisation des règles et du fonctionnement des dispositifs se concrétisera par :

- **l'écriture d'une nouvelle note de service** qui permettra de réaffirmer à la fois les règles, les conditions dans lesquelles les acteurs en région peuvent développer des initiatives et les modalités de pilotage. Elle précisera les responsabilités respectives du jury et de l'autorité académique, et mentionnera l'ensemble des textes réglementaires qui s'appliquent.
- la parution de **guides actualisés** du « fonctionnement du jury » et de la construction des épreuves certificatives pour chaque diplôme rénové, afin de diffuser les pratiques souhaitées et d'homogénéiser leur application.

- Au-delà des règles édictées dans les notes de service, **un pilotage davantage axé sur un processus de régulation permanent** s'avère indispensable. Pour ce faire, il convient de réactiver, voire de créer, des espaces d'échanges entre les différents échelons afin d'une part de dresser de manière régulière des bilans sur les pratiques mises en œuvre, et d'autre part de recenser les difficultés rencontrées, les initiatives nouvelles mises en place, les attentes formulées par les différents acteurs. L'ensemble des matériaux recueillis lors de ces divers échanges pourraient alors servir de base à l'élaboration de nouvelles recommandations, d'outils méthodologiques, et à l'adaptation du contenu des actions de formation concernant ce dispositif.

A minima, cette régulation doit reposer sur :

- la mise en place obligatoire d'une commission régionale de coordination et de suivi des dispositifs par UC, se réunissant au minimum une fois par an et diffusant ses observations,

- la désignation au sein de la SD/POFE d'un référent des SRFD en matière d'examens par UC et de l'animation du réseau des agents chargés en région du pilotage et de l'organisation des dispositifs UC,
- des rencontres périodiques entre les acteurs nationaux (DGER, SNA, IEA) et les représentants de l'autorité académique chargée du suivi du dossier UC en région.

→ Pour assurer **l'activité régaliennne des jurys, l'Etat doit dégager les moyens nécessaires.**

En termes de prise en charge financière, les examens par UC doivent être traités à parité avec les autres types d'examens. Ceci passe par une reconnaissance de la nature spécifique des missions confiées aux jurys (non prévue actuellement dans la tarification des vacations) et la prise en charge par l'Etat des frais de déplacement et indemnités réglementaires.

6.7 Contrôler et évaluer le dispositif

Les notes de cadrage nationales et un processus de régulation sont indispensables pour s'assurer d'un bon fonctionnement d'un système de certification notamment en ce qui concerne la conformité et l'harmonisation des pratiques. Pour autant, ces modalités n'apparaissent pas suffisantes pour garantir l'unicité d'un diplôme national. Cet enjeu s'avère particulièrement sensible pour le dispositif UC car les évaluations sont conçues par les acteurs de terrain, ce qui ne permet pas d'instaurer une réelle harmonisation au niveau national.

Pour garantir la crédibilité de ce dispositif de certification très déconcentré et pour remédier aux dérives susceptibles de s'installer au fil des années, peuvent être envisagés :

- Un regard d'experts sur l'analyse du niveau d'exigence des épreuves certificatives, leur adéquation avec le référentiel de certification. Celui-ci pourrait porter sur des **contrôles ponctuels** réalisés par l'IEA,
- Des **évaluations plus globales et périodiques** de la mise en œuvre du système UC.