

ÉVALUER DES COMPÉTENCES POUR LES CERTIFIER



LES DOSSIERS
DOCUMENTAIRES
de Centre Info

www.ressources-de-la-formation.fr

ÉDITION SEPTEMBRE 2021

Centre Inffo

vos partenaires
formation - compétences

SAISISSEZ LES CLÉS DE LECTURE

des évolutions
de la formation
avec notre presse
d'actualité

FAITES LE PLEIN DE COMPÉTENCES

avec nos formations
en droit et ingénierie
de la formation
inter et intra entreprise

VISITEZ LA GRANDE BIBLIOTHÈQUE DE LA FORMATION

toutes les références
d'ouvrages, de rapports
et de revues en accès libre

MAÎTRISEZ LES RÈGLES DU JEU

du droit de la formation
pour remplir vos
obligations d'employeur ou
de prestataire de formation

OBTENEZ DE BONS CONSEILS

avec notre équipe
de consultants
formation-certification

DÉCOUVREZ L'INNOVATION EN COURS

et débatttez
avec décideurs et pairs
lors de nos événements

PRENEZ UN TEMPS D'AVANCE

Décideurs et acteurs de la formation,
de l'apprentissage et des évolutions
professionnelles, retrouvez toute l'expertise
de Centre Inffo pour développer
votre stratégie, sécuriser
et déployer votre activité

www.centre-inffo.fr

Votre compétence, notre métier

Plus d'information :
contact.commercial@centre-inffo.fr



ÉVALUER DES COMPÉTENCES POUR LES CERTIFIER

Depuis 2018, la place des certifications professionnelles dans le paysage de la formation est renforcée par le fléchage de bon nombre de dispositifs de financement sur les formations certifiantes.

Or, créer une certification et demander son enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) demande de la part des porteurs de projets certifiants de bien connaître les attendus de France Compétences en matière d'enregistrement.

Parmi ces exigences, l'évaluation des compétences est un sujet majeur puisqu'il concerne trois des neuf critères d'enregistrement au RNCP et deux des six critères d'enregistrement au RS.

La compréhension de ce sujet est donc cruciale, qu'il concerne les modalités d'évaluation, les critères et indicateurs associés, ou les exigences de mise en œuvre.

Ce dossier documentaire propose une vaste palette de ressources – notes de doctrine de France Compétences, fiches méthodologiques, témoignages... – pour vous accompagner dans votre démarche d'évaluation des compétences, dont la qualité est impérative pour réussir votre stratégie de certification professionnelle.

Le département Documentation
Le département Observatoire
Centre Inffo

Centre Inffo

participez à nos prochains événements d'actualité

**VENEZ DÉBATTRE AVEC
LES DÉCIDEURS, DÉCOUVREZ
LES BONNES PRATIQUES
ET ÉCHANGEZ ENTRE PAIRS !**

Demi-journées d'actualité

21 septembre 2021

Évaluer les compétences pour les certifier

7 octobre 2021

Qualiopi : finaliser et faire vivre sa certification

9 novembre 2021

Afest : mise en œuvre, financement...

7 décembre 2021

Partenariats entre organismes de formation et certificateurs

Clubs du droit de la formation

28 octobre 2021

Rendez-vous n° 3 De quoi le contrôle de la formation sera-t-il le nom ?

16 décembre 2021

Rendez-vous n° 4 2022 : ce qui attend les acteurs de la formation

30 novembre et
1^{er} décembre 2021



d'engagement pour la formation
professionnelle... et demain ?

Deux journées de débats dédiées à tous les acteurs de la formation
professionnelle à l'occasion des 50 ans de la loi Delors

**ÉVÉNEMENTS À DISTANCE OU HYBRIDES
(À DISTANCE ET EN PRÉSENTIEL)**

**PROGRAMME ET INSCRIPTION
SUR**

centre-info.fr

Votre compétence, notre métier

Contact : contact.formation@centre-info.fr
ou 01 55 93 91 83

boutique.centre-info.fr



Centre Inffo

SOMMAIRE

EXTRAITS DE NOTES DE DOCTRINE DE FRANCE COMPÉTENCES

- p. 7 **Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation**
France compétences, 27 juin 2019
- p. 11 **Note relative à la qualité d'organisme certificateur**
France compétences, 28 février 2020
- p. 16 **Note relative au Répertoire spécifique**
France compétences, 2 mai 2019
- p. 21 **Guide méthodologique - Aide à l'élaboration d'un projet d'enregistrement au Répertoire spécifique (Procédure dite "sur demande") : Version octobre 2020**
France compétences, octobre 2020
- p. 27 **Note relative aux blocs de compétences - Version au 24 septembre 2019**
France compétences, septembre 2019

EXTRAITS DE LA BOITE À OUTILS SUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DU DÉPARTEMENT OBSERVATOIRE DE CENTRE INFFO – MISE À JOUR JUILLET 2021

- p. 31 Fiche-outil « Principes de formulation des compétences »
- p. 33 Fiche-outil « Éléments de contextualisation »
- p. 34 Fiche-outil « Principes de construction du référentiel d'évaluation »
- p. 37 Fiche-outil « Critères d'évaluation »
- p. 38 Quelles modalités d'évaluation pour les différents types d'acquis ?

EXTRAITS DES « FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION »

- p. 39 **Les Fiches Pratiques du Droit de la Formation**
Centre Inffo, 2021
 - Chapitre 18 : Devenir organisme certificateur de certifications professionnelles
 - Fiche 18-3 : Enregistrer une nouvelle certification ou établir un partenariat avec un certificateur
 - Fiche 18-4 : S'organiser en réseau de co-certificateurs ou de partenaires

SÉLECTION D'ARTICLES

- p. 44 **Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles**
JORF - Journal officiel de La République Française, 9 janvier 2019
- p. 48 **Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles**
JORF - Journal officiel de La République Française, 9 janvier 2019
- p. 51 **France compétences durcit son rôle de régulateur en matière d'usage des certifications professionnelles**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 17 septembre 2021
- p. 53 **Ouverture du Portail d'information des responsables de diplômes et certifications !**
Mon Compte Formation, Caisse des Dépôts, 14 septembre 2021
- p. 54 **Compétences transversales : comment les spécifier et les certifier ? (Céreq)**
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 27 juillet 2021
- p. 56 **Renforcement du contrôle de la qualité des certifications professionnelles**
France compétences, 1^{er} juillet 2021
- p. 58 **Le secteur de l'emploi à domicile affûte sa politique de certification professionnelle pour faire face aux défis de demain [Etude IPERIA]**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 16 juin 2021
- p. 60 **Informations sur les titulaires de certifications professionnelles devant être transmises au système d'information CPF**
Delphine Fabian, 17 juin 2021

- p. 61 **Publication de l'arrêté relatif au projet d'accrochage des certificateurs au SI CPF !**
Mon Compte Formation, Caisse des Dépôts, 10 juin 2021
- p. 62 **France compétences - Rapport d'activité 2020 [Extrait]**
France compétences, juin 2021
- p. 66 « **Le Répertoire spécifique est encore un objet mal connu** » (Mikaël Charbit, France compétences)
Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 27 avril 2021
- p. 68 **ChildIn : des formations pour mieux prendre en charge les enfants autistes à domicile [Projet européen / IPERIA]**
Sarah Nafti
Le Quotidien de la formation, 26 avril 2021
- p. 69 **Iperia teste l'acquisition de blocs de compétences par la VAE**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 5 mars 2021
- p. 70 **Alerte aux organismes certificateurs sur leur candidature individuelle**
Valérie Hellouin
Le Quotidien de la formation, 21 janvier 2021
- p. 71 **École supérieure de la banque : un certificat pour mieux lutter contre le blanchiment d'argent**
Jonathan Konitz
Le Quotidien de la formation, 22 décembre 2020
- p. 72 **L'Afpa accompagne la certification des compétences des représentants du personnel**
Marianne Kammerer
Le Quotidien de la formation, 17 novembre 2020
- p. 73 **Certifications professionnelles : les certificateurs structurent leur réseau de partenaires**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 29 octobre 2020
- p. 75 **La réforme des certifications professionnelles conduit à des partenariats plus structurés et plus lisibles**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 12 octobre 2020
- p. 77 « **Une bonne ingénierie de certification commence d'abord par une fine analyse du travail** » (Mikaël Charbit, France compétences)
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 25 septembre 2020
- p. 78 **Le groupe Ifocop ouvre ses certifications professionnelles aux partenariats**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 3 septembre 2020
- p. 79 **La formation en apprentissage reste sous le contrôle des organismes certificateurs**
Romain Pigeaud, 10 juin 2020
- p. 81 **Organismes de formation : comment rendre son offre éligible au CPF ? (Volet 1/2)**
Valérie Hellouin
Le Quotidien de la formation, 27 mai 2020
- p. 84 **Organismes de formation : comment rendre votre offre éligible au CPF (Volet deux) ?**
Valérie Hellouin
Le Quotidien de la formation, 28 mai 2020
- p. 86 **Cahier des charges de l'expérimentation de la VAE par bloc de compétences**
Anne Grillot, 28 novembre 2019
- p. 87 **France compétences étoffe sa doctrine en matière de certifications professionnelles**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 5 juillet 2019
- p. 88 **Le Fafiec lance sa plateforme d'évaluation et de certification des compétences professionnelles**
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 6 novembre 2018
- p. 90 **REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES**

Sélection arrêtée 6 septembre 2021

Dossier réalisé par Stéphane Héroult, Chef de projet en ingénierie documentaire - s.heroult@centre-inffo.fr

Maquette : Claudie Carpentier, Centre Inffo

Mise en page : Bettina Pedro, Centre Inffo

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



Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.

27 juin 2019

Cette note, sans vocation à être exhaustive ni normative, se propose de contribuer à la définition et à l'examen des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.

Ses principes visent à permettre que le projet de certification professionnelle soit :

- mis en œuvre en réponse à un besoin existant et prospectif en compétences exprimé par les acteurs professionnels de chaque secteur ou avéré sur le marché du travail ;
- fondé sur une démarche d'ingénierie de développement des compétences (et non sur une logique d'ingénierie de formation ou de contenus pédagogiques) ;
- le résultat d'une démarche d'ingénierie de certification qui débute par une analyse socio-économique à la fois concrète et prospective des besoins du marché du travail débouchant sur une analyse méthodologique de l'activité professionnelle et d'une description détaillée d'un ou plusieurs emplois types donnés ;
- matérialisé par des référentiels qui décrivent l'ensemble des compétences requises pour l'exercice des activités professionnelles identifiées et qui présentent des situations d'évaluation qui permettent de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte des compétences précédemment définies.

1. Le cadre législatif.

1.1. Le cadre législatif du RNCP.

La description des référentiels obligatoires d'une certification professionnelle figure à l'article L. 6113-1 du code du travail créé par la loi n°2018-71 du 5 septembre 2018 : « *Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les connaissances et les compétences, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.* »

Par ailleurs, ce même article précise que « *les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ».

1.2. Le cadre législatif du Répertoire spécifique.

Concernant une demande d'enregistrement au répertoire spécifique, il convient de rappeler que l'article R. 6113-11 n'impose pas de référentiel d'activités formalisé.

Pour autant, étant entendu que l'élaboration d'un projet de certification nécessite au préalable une identification du besoin en compétences (qui prend appui sur une analyse des situations de travail), il s'avère qu'une certification du répertoire spécifique, dans la mesure où elle formalise les compétences transverses ou complémentaires associées à un métier, doit nécessairement identifier son adossement à l'activité ou aux activités relative(s) à ce métier.

France compétences
11 rue Scribe - 75009 - Paris
tél. 01 81 69 01 40 - fax 01 81 69 01 42
www.francecompetences.fr



2. Le référentiel d'activités et le référentiel de compétences.

2.1. Cadre terminologique.

La certification professionnelle, entendue ici comme le processus de vérification de la maîtrise par une personne des compétences professionnelles formalisées dans un référentiel, constitue, lorsqu'elle est construite sur une ingénierie robuste, un repère social fondamental pour :

- les actifs, la certification étant une garantie pour eux en matière :
 - de sécurisation de leur parcours professionnel, à travers un signal visible de leur qualification ;
 - d'insertion professionnelle, les compétences acquises étant en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
 - de reconnaissance de leurs aptitudes professionnelles ;
 - de possibilité de mobilité professionnelle ;
 - de financement, la certification étant indispensable pour accéder à certains financements (CPF, CPFT...)
- les employeurs, en apportant un repère fiable en matière de recrutement et en permettant la couverture des besoins en compétences du marché du travail ;
- les organismes de formation, en matière :
 - d'adaptation de leurs contenus de formation aux compétences visées ;
 - de lisibilité et d'adéquation de leur offre avec les besoins des acheteurs et des financeurs ;
- la collectivité entière : un dispositif stable et fiable de certification est un outil de reconnaissance des acquis, une garantie de l'adaptation des dispositifs de développement des compétences aux besoins socio-économiques et par voie de conséquence un moyen d'abaisser le niveau du chômage structurel et d'améliorer la compétitivité de l'économie nationale. Par ailleurs, des liens efficaces entre les certifications professionnelles et les besoins des secteurs et sont un indicateur de la qualité du système de formation professionnelle.

Au regard de ces enjeux et de la diversité des acteurs, les référentiels d'activités et de compétences doivent être le fruit d'une démarche rationnelle d'identification des besoins et d'analyse du travail intégrant une réflexion nécessairement prospective. Ils doivent également présenter un vocabulaire harmonisé des différents éléments les constituant :

- le métier est ici entendu comme un regroupement d'emplois ;
- l'emploi est ici entendu comme un regroupement d'activités que l'individu doit accomplir dans un contexte professionnel élargi (l'emploi type est une notion transverse à plusieurs entreprises) ;
- l'activité professionnelle est ici entendue comme un ensemble cohérent, logique et/ou chronologique, de séquences de travail finalisées, identifiées, organisées selon un processus observable en tant que tel.

2.2. La notion de compétences professionnelles.

De nombreuses définitions de la compétence existent aujourd'hui¹. Les éléments présentés ci-dessous se focalisent sur la notion de compétence professionnelle, en lien avec la problématique des certifications professionnelles.

La compétence peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ses ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnel) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre.

¹ Par exemple définition AFNOR X50-750 : « mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. »





Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources à dispositions, de la situation) mais la compétence doit pouvoir être transférable d'un contexte à un autre.

Autrement dit, la compétence - combinaison de « savoirs » en action, mobilisés en vue de réaliser une activité professionnelle - s'apprécie, en tant qu'acquis de l'apprentissage selon des modalités adaptées permettant d'en certifier la possession et au regard de l'atteinte d'un résultat pour un niveau d'exigence prédéterminé.

Enfin, la compétence contribuant à la réalisation d'une activité, il convient de retenir que la cohérence du référentiel d'activités constitue les fondations du référentiel de compétences. Dans ce contexte, construire un référentiel de compétences sans passer par la formalisation préalable d'un référentiel d'activités et en transcrivant en langage « compétences » les finalités d'un programme de formation revient à poser un édifice sur du sable.

2.3. Méthodologie d'aide à la rédaction des compétences.

L'écriture en compétences n'est pas normée. Elle peut être décrite de différentes manières à partir du moment où elle montre une combinaison contextualisée et finalisée de savoirs en action cohérents avec le niveau attendu de maîtrise de la compétence.

L'écriture en compétences peut ainsi être structurée au moyen :

- d'un **verbe d'action** à l'infinitif, la compétence prenant son sens par rapport à l'action ;
- du « **quoi** » : le sujet de l'action ;
- du « **pourquoi** » ou de la « **finalité** », la compétence s'exprimant par rapport à un objectif ou un résultat à atteindre (pour, afin de, en vue de, à l'attention de) ;
- éventuellement, du « **comment** », la mise en œuvre de la compétence dépendant des moyens mis à disposition (l'objet de l'action, le mode opératoire ou les moyens).

A titre d'exemple : Nettoyer (*le verbe d'action*) les locaux et le matériel de la cuisine (*le quoi*) afin de les maintenir en état de disponibilité (*le pourquoi*) en appliquant la réglementation relative à l'hygiène alimentaire (*le comment*).

2.4. Les blocs de compétences.

La notion de bloc renvoie à un agrégat d'éléments identifiables, solidaires et non détachables. Il permet ainsi, telles des briques, une construction progressive de parcours professionnels et leur capitalisation.

Dès lors, il convient ici de rappeler, en complément de la note spécifique dédiée aux blocs, qu'une identification précise des blocs de compétences est une condition de réussite des travaux de construction de passerelles et d'équivalences entre certifications professionnelles.

En ce sens, la structuration en blocs de compétence :

- est une étape qui prend place, dans l'agencement d'une ingénierie de certification, à l'issue d'une démarche investie d'analyse des certifications comparables au même niveau ;
- peut être différente de l'organisation en activités et compétences précédemment établie dans le cadre des référentiels.

Ce dernier choix relève de la responsabilité du certificateur qui pourra, selon l'ingénierie mise en œuvre, référer les blocs de compétences à une ou plusieurs activités du référentiel tout en permettant, le cas échéant, d'en apprécier le caractère transversal (s'il regroupe des compétences transversales) ou complémentaire, voire optionnel (s'il permet une spécialisation prenant appui sur la certification).

Malgré ces possibilités de réagencement, une construction pertinente de blocs de compétences ne peut être réalisée que si :



- le référentiel d'activités est construit sur une analyse du travail robuste permettant d'identifier les activités qui peuvent être exercées de manière cohérente et autonome ;
- les référentiels d'activités et de compétences sont construits en cohérence, avec un lien clair entre les activités professionnelles et les compétences associés ;
- et enfin, que les modalités d'évaluation des blocs soient en cohérence avec la dimension professionnelle des évaluations globales de la certification.

En ce sens, la qualité du bloc de compétences est complètement dépendante de la qualité des référentiels de la certification professionnelle.

3. Le référentiel d'évaluation.

3.1 Description du référentiel d'évaluation.

Une écriture du référentiel de compétences non suffisamment investie impacte par effet mécanique la pertinence, la cohérence ou la lisibilité du référentiel d'évaluation.

Le référentiel d'évaluation, dans le cadre d'une procédure de certification professionnelle, inventorie ce qui est évalué et par quels moyens :

- il indique les situations dans lesquelles les compétences et éventuellement les connaissances associées peuvent être appréciées : les modalités de l'évaluation ;
- il indique les critères de réussite ou les niveaux à atteindre permettant de situer la performance du candidat : les attendus observables.

Un référentiel d'évaluation pertinent, adapté et lisible permet une guidance et une harmonisation des jurys, une meilleure préparation des candidats aux évaluations, et à l'organisme certificateur de donner une assurance que les compétences sont acquises par le titulaire de la certification.

3.2 Les modalités de l'évaluation.

Les modalités de l'évaluation peuvent être diverses et variées mais doivent s'approcher le plus possible de l'action et de la situation de travail. Par ailleurs, elles doivent être cohérentes avec le niveau attendu de maîtrise de la compétence favorisant ainsi une mise en lien avec la notion d'emploi-type (qui présente généralement une graduation de la maîtrise de la compétence).

Pour se faire, l'évaluation de la compétence peut notamment s'effectuer par les situations professionnelles (lors d'une situation réelle de travail ou de mise en situation simulée) ou encore par les ressources (afin de s'assurer que le candidat possède bien les connaissances, les modes de raisonnement, les aptitudes physiques etc. requis). Ainsi, une mise en situation bien constituée (ingénierie pédagogique) obligera le candidat à faire appel à ses connaissances pour la réaliser.

3.3 Les « critères », attendus observables.

Il convient de définir sur quels « critères » les évaluateurs vont se baser pour effectuer la mesure du degré d'appropriation par la personne des différentes compétences.

Les critères sont en principe composés de deux éléments :

- une qualité générale attendue (non observable directement) ;
- un ou des indicateurs (éléments observables).

A titre d'exemple : « Pertinence du cahier des charge (*qualité non observable*) : le cahier des charges identifie le besoin exprimé par le client ; la structure de l'intervention est proposée ; le calendrier prévisionnel est réaliste ; la proposition financière est complète (*indicateurs observables*) ».

Ces « critères » doivent contenir explicitement dans leur rédaction la nature des informations, des gestes, des comportements à restituer par l'individu lors de son évaluation.



Note relative à la qualité d'organisme certificateur

Date : 28 février 2020

La loi du 5 septembre 2018 établit pour la première fois une définition des organismes certificateurs. Ainsi, l'article L. 6113-2 dispose que « les ministères, les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles, les organismes et les instances à l'origine de l'enregistrement d'une ou plusieurs certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou d'une ou plusieurs certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 sont dénommés ministères et organismes certificateurs. »

Cette définition établit que la qualité d'organisme certificateur est conditionnée à la détention d'au moins une certification en cours de validité enregistrée dans l'un des deux répertoires nationaux.

L'organisme peut porter seul la certification concernée mais peut aussi le faire dans le cadre d'un co-dépôt avec d'autres organismes. Dans ce cas de figure et en cas d'enregistrement, les organismes sont tous considérés comme organisme certificateur et co-certificateurs de la certification concernée. Il peut aussi se doter d'une procédure pour déléguer la mise en œuvre des évaluations de la certification tout en restant pleinement responsable.

1. OBLIGATIONS DES ORGANISMES CERTIFICATEURS

1.1 obligations générales

La loi permet donc à tout organisme dans cette situation de se prévaloir de cette qualité et établit des responsabilités associées à celle-ci. Ainsi les organismes certificateurs :

- « procèdent à la communication des informations relatives aux titulaires des certifications délivrées au système d'information du compte personnel de formation », obligation précisée par le décret n°2019-1490 du 27 décembre 2019 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux ;
- doivent répondre, durant la durée d'enregistrement de leurs certifications aux « conditions d'honorabilité professionnelle des organismes certificateurs » ;
- et ne doivent pas poursuivre « des buts autres que ceux liés à la certification professionnelle ».

Ce point d'attention porté sur les conditions d'honorabilité et les buts poursuivis démontre :

- l'importance donnée à l'organisme certificateur dans le dispositif de développement des compétences,





- la volonté du législateur¹ de protéger les candidats à l'occasion des actions de formation certifiantes de risques associés notamment la tromperie au sens de l'article L. 441-1 du Code de la consommation ainsi que les risques de manipulation mentale matérialisant le délit pénal d'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de faiblesse ;²
- mais aussi de prendre en compte les conséquences préjudiciables de la mise en œuvre de compétences acquises inadaptées (dans leur contenu ou leur contexte de mise en œuvre), tant pour le titulaire de la certification (ex : règles de sécurité non conformes) que pour les personnes qui pourraient en être victime notamment pour les activités pouvant relever d'une pratique illégale : de la médecine ou propices à des situations de manipulation mentale.

La matérialisation de ses risques concerne des situations rares mais dont la gravité des conséquences pour les personnes concernées implique un devoir de vigilance particulier de France compétences et de sa commission de la certification professionnelle.

France compétences s'assure enfin que les voies d'accès déclarées par l'organisme sont licites ainsi l'organisme certificateur doit communiquer :

- au titre du répertoire spécifique, la convention collective qui reconnaît que sa certification peut faire l'objet d'un contrat de professionnalisation et indique sa classification ;
- tout type d'agrément spécifique des pouvoirs publics permettant la réalisation de la formation certifiante ;
- d'une mise en œuvre conforme et pertinente de la VAE.

Le décret du 18 décembre 2018 précise lui plusieurs obligations notamment la condition d'honorabilité³ et complète celles-ci par des obligations de communication à France compétences :

- au minimum tous les deux ans des données statistiques portant sur l'insertion professionnelle des titulaires des certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- de toute modification portant sur les habilitations qu'ils délivrent à des organismes pour préparer à acquérir, évaluer ou délivrer les certifications professionnelles et les certifications et habilitations.

A travers la problématique de cette obligation de communication, le pouvoir réglementaire pose donc le principe de la capacité de l'organisme certificateur à habilitier ou à déléguer une partie ou la totalité de la mise en œuvre de la certification à des organismes (dénommés « *partenaires* ») qui peuvent préparer à la certification, organiser des sessions d'évaluation mais ne disposent pas de la capacité de délivrer la certification en leurs noms. (voir infra).

¹ Etude d'impact de la loi du 5 septembre 2018 p. 139 : « Le renforcement du niveau de régulation de l'offre privée doit s'appuyer sur des mesures de niveau législatif et réglementaire afin d'élargir les critères de sélection, notamment via des critères d'ordre public en matière de préservation de la santé publique, de sécurité au travail et du consommateur (lutte contre les dérives sectaires, charlatanesques...) »

² Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou répétées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende.

³ « Nul ne peut exercer, en droit ou en fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme certificateur au sens de l'article L. 6113-2 s'il a fait l'objet d'une condamnation pour crime ou délit contraire à la probité et aux bonnes mœurs. »



1.2 Obligations liées aux critères d'enregistrement aux répertoires

Enfin le décret pose le principe du respect en cours d'enregistrement des critères mentionnés aux articles R. 6113-9 et R. 6113-11 au regard desquels ont été enregistrées les certifications professionnelles et les certifications ou habilitations. Ainsi l'organisme certificateur doit s'assurer de la mise en œuvre de la certification conformément aux process décrits dans le dossier de demande.

Cette obligation s'entend aussi des actions de communication sur la certification professionnelle enregistrée mais aussi les formations certifiantes associées. L'organisme doit identifier sans ambiguïté :

- les principales caractéristiques de la certification : libellé, contenu, voies d'accès, le cas échéant le niveau de qualification ;
- la ou les formations sanctionnées par la certification professionnelle.

Cette obligation découle directement de l'enregistrement et se distingue des obligations conventionnelles découlant de l'usage de la marque en nom collectif établi par France compétences.

1.3 Effets du non-respect des obligations

Le non-respect de ces obligations, constaté notamment suite à un contrôle effectué par les services de France compétences, peut faire l'objet, sauf urgence avérée, d'une mise en demeure après procédure contradictoire en vue d'une mise en conformité.

Cette mise en demeure peut être préalable en cas de non mise en conformité ou en cas de manquement particulièrement grave à une décision de suspension ou de retrait de l'enregistrement

Le dossier de demande vaut donc engagement solidaire de l'organisme certificateur et des éventuels co-certificateurs, engagement qui sera en outre apprécié à l'occasion des demandes de renouvellement. Les dossiers enregistrés au titre des critères découlant des nouvelles normes introduites par la loi du 5 septembre 2018 seront ainsi examinés à l'occasion de leur renouvellement en fonction :

- des engagements nouveaux découlant de la demande ;
- et des modalités de déploiement de la certification découlant du précédent enregistrement.

2. EVOLUTION ET CONSTITUTION DE RESEAUX DEPLOYANT DES CERTIFICATIONS

Dans ce cadre de responsabilité, les organismes certificateurs disposent de possibilités assez importantes pour organiser au mieux leur réseau, dans le respect du principe de liberté du commerce et de l'industrie soit via la constitution d'un réseau de co-certificateurs, soit via l'habilitation de partenaires pour préparer aux évaluations et/ou organiser ces sessions d'évaluation.



2.1 Liberté d'organisation entre co-certificateurs

Les organismes demandeurs d'un enregistrement dans un des répertoires nationaux peuvent librement s'organiser en réseau de co-certificateurs à condition que chaque membre du réseau réponde à la condition d'honorabilité ou ne soit pas sous le coup d'une interdiction de dépôt⁴.

A ce titre, il convient de préciser que la condition de recevabilité des dossiers au RNCP portant sur l'analyse du devenir professionnel d'au moins deux promotions annuelles de titulaires de la certification s'apprécie sur l'ensemble du groupement. Ainsi, il n'est pas requis, à l'occasion d'un premier enregistrement ou d'un changement dans l'organisation du groupement, que chaque co-certificateur individuellement justifie de ces informations.

En cours d'enregistrement, de nouveaux co-certificateurs peuvent être identifiés ou se substituer à des co-certificateurs préalablement identifiés à condition là aussi de répondre aux obligations fixées et d'informer France compétences dans des délais raisonnables via la téléprocédure dédiée⁵, en fournissant notamment la convention de partenariat liant les co-certificateurs.

2.2 réseaux de partenaires

Possibilité est offerte aux certificateurs, comme indiqué supra de s'appuyer sur un réseau de partenaires habilités qui peuvent préparer à la certification et/ou organiser l'évaluation pour le compte du certificateur. Le jury de délivrance de la certification relève de la seule responsabilité du certificateur ou des co-certificateurs.

Le partenaire est tenu de mettre en œuvre la certification conformément aux process décrits par le certificateur. Afin de s'assurer de la mise en œuvre de manière homogène de la certification auprès de son réseau de partenaires, le certificateur doit formaliser les exigences et déployer des procédures de contrôles des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation à destination de ses partenaires, obligation qui constitue un critère d'enregistrement.

A ce titre, il est demandé à l'occasion de la demande d'enregistrement au certificateur, les modèles de conventionnement et de cahier des charges qui lient les parties. Doivent figurer dans ces documents les modalités de traitement des anomalies et le cas échéant les modalités de clôture du partenariat.

Une attention particulière des organismes certificateurs doit être portée dans la communication régulière à France compétences des informations permettant l'identification des partenaires. Cette formalité permet la bonne information des usagers sur les organismes réellement habilités par le certificateur et permet la protection de sa propriété intellectuelle, France compétences étant en état d'informer les différents acheteurs et financeurs sur les organismes effectivement habilités pour intervenir sur la certification notamment pour l'application CPF.

2.3 Fonctionnement des réseaux

Le ou les certificateurs sont responsables du fonctionnement de leur réseau durant toute la durée d'enregistrement puis à l'occasion, le cas échéant, de la procédure de renouvellement de l'enregistrement de la certification. Ils doivent, comme énoncé supra, veiller par une politique de

⁴ - avant dernier alinéa de l'article R. 6113-17 du code du travail

- alinéa 2 de l'article 5 de l'arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail

⁵ <https://www.francecompetences.fr/fiche/organismes-certificateurs-un-nouveau-module-disponible-pour-actualiser-les-fiches-publiees-dans-les-repertoires-nationaux/>

France compétences
28 FÉVRIER 2020



contrôle adaptée à l'homogénéité du fonctionnement de leur réseau et au respect des engagements ayant justifié la décision d'enregistrement de leur certification et à la clarté et la transparence de la communication assurée par leur(s) partenaire(s).

Après identification des éventuelles anomalies, les organismes certificateurs doivent prendre de manière diligente les mesures de nature à faire stopper les manquements constatés. La communication de plans de contrôle, des anomalies identifiées et des mesures prises consécutivement peut être utilement jointe à un dossier de demande de renouvellement d'une certification car de nature à éclairer la commission sur l'effectivité des contrôles.

Il est rappelé enfin que chaque réseau de certificateur doit, dans le cadre des demandes d'enregistrement au RNCP et durant sa durée, communiquer l'exhaustivité des données relatives au devenir professionnel des titulaires dans la limite des taux de réponse aux enquêtes devenir. Il pourra être demandé des données par partenaires et par lieu de préparation, durant l'instruction du dossier de demande d'enregistrement, ou lors d'un contrôle en cours d'enregistrement.



Note relative au Répertoire spécifique

L'objet de cette note est de préciser le périmètre du répertoire spécifique (RS) par rapport au RNCP afin de permettre l'orientation ad hoc des demandes d'enregistrement vers l'un ou l'autre répertoire.

Le RS se substitue à l'Inventaire des certifications et habilitations, créé à l'origine afin de permettre la reconnaissance par l'Etat de certifications de relevant pas du RNCP. Pour autant la finalité et le périmètre du RS doivent être repensés dans le nouveau cadre juridique et au regard de la complémentarité souhaitée par le législateur par rapport au RNCP. Au 31 décembre 2018, 2178 certifications étaient recensées à l'Inventaire.

Cette analyse associe donc l'expérience de quatre années de recensement des « *habilitations et certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle* », le nouveau cadre juridique et les orientations générales sur la politique de certification souhaité par le législateur et le gouvernement, en premier lieu sur les attendus concernant la valeur d'usage des projets de certification déposés et leur adéquation avec les connaissances et compétences par rapport aux besoins du marché du travail.

1. Le cadre juridique du répertoire spécifique

La définition du RS figure à l'article L. 6113-6 du code du travail créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

« *Sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles.* »

Le RS se substitue à l'Inventaire dans les conditions précisées par la loi du 5 septembre 2018 : « *Jusqu'au 1er janvier 2021, les certifications et habilitations recensées à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation dans sa rédaction antérieure à la présente loi sont automatiquement enregistrées au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6313-6 du code du travail dans sa rédaction résultant de la présente loi.* ».

Les formations visant à l'obtention d'une certification enregistrée au RS peuvent porter la dénomination « formation certifiante » selon l'article L. 6313-7 du code du travail.

2. Le périmètre du répertoire spécifique

2.1 Les habilitations

Les habilitations ou certifications, découlent d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national.

Ces habilitations sont citées dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 qui a modifié l'article L. 6321-2 du code du travail : « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.* ».





Il s'agit par exemple de la Formation initiale minimale obligatoire (FIMO), des habilitations électriques, de certificats dans le transport maritime, de licences dans l'aviation civile, de la formation sauveteur secouriste du travail, etc.

Les habilitations constituent des autorisations, après formation spécifique, délivrées à une personne spécialement désignée ou qualifiée pour un travail déterminé de surveillance, d'entretien ou d'utilisation d'un matériel particulier ou d'un produit. Ce type de certification se distingue d'un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, même si elles peuvent s'insérer dans le contenu du référentiel d'une certification professionnelle. Par exemple, l'habilitation électrique est une reconnaissance individuelle de capacité de travail en sécurité dans un environnement à risques électriques, ce n'est en aucun cas une reconnaissance de compétences en électricité, électrotechnique ou électronique.

Dans le cas des habilitations, la demande d'enregistrement au RS doit être déposée par le ministère certificateur en charge de la réglementation concernée. Le texte déposé est nécessairement contraint par la réglementation, qui définit le plus souvent des contenus de formation obligatoire que des référentiels de compétences.

2.2 Les certifications de compétences transversales

Il s'agit des certifications de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles. Ces certifications sont constituées d'un ensemble homogène et cohérent de compétences, indépendantes d'un contexte professionnel particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers.

On citera en premier lieu le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), qui s'appuie sur un référentiel de 7 compétences clés ou compétences socles. Il s'agit également de toutes les certifications linguistiques, notamment celles concernant les langues étrangères.

De nombreuses certifications informatiques avec une forte valeur d'usage internationale sont également concernées.

2.3 Les certifications de compétences complémentaires à un métier

Il s'agit de certifications de compétences relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier : techniques de la voix-off et du doublage pour les comédiens et les journalistes ; technique du BIM (building information modeling) qui se traduit par modélisation des informations du bâtiment ; certifications de soudure selon des normes de qualité pour des soudeurs industriels.

Cela concerne également les diplômes universitaires qui ne correspondent pas à un métier mais à des compétences complémentaires dans un secteur d'activité (gouvernance, protection et exploitation des données de santé ; compétences managériales et transversales des dirigeants du logement social ; techniques actuarielles).

Selon l'article L. 6113-4 du code du travail, les certificats de qualification professionnelle (CQP) peuvent maintenant faire l'objet d'une demande d'enregistrement au RS, comme au RNCP. Il s'agit dans le présent paragraphe, d'une qualification complémentaire à un métier.

2.4 Autres éléments concernant les caractéristiques des certifications enregistrées au répertoire spécifique

2.4.1 Les intitulés

Ne pas utiliser de noms de métiers pour une demande d'enregistrement au RS afin d'éviter toute confusion avec les certifications enregistrées au RNCP.

Les libellés de diplômes ne sont pas souhaitables afin de bien distinguer les objets de certification entre RNCP et RS. En effet, il convient de mettre en avant la compétence attendue plutôt que la nature de la certification.



La dénomination du certificateur ne doit pas apparaître, sauf en cas de très forte valeur d'usage et lorsque le nom du certificateur est reconnu comme indissociable de l'intitulé de la certification.

L'intitulé doit être en français, sauf dans le cas avéré où l'anglicisme dans l'intitulé représente une très forte valeur d'usage sur le marché du travail.

2.4.2 Les certifications acquises en ligne et/ou en formation à distance

Des nombreuses certifications au RS sont basées sur des tests en ligne pouvant parfois être constitutifs de mise en situation professionnelle : la certification numérique Pix ; les tests de langue les plus répandus ; de nombreuses certifications informatiques qui utilisent les centres de test Pearson Vue (leader mondial dans ce domaine avec 14 millions de personnes concernées par an). Dans ce cas, le jury de délivrance de la certification n'existe pas, il est remplacé par l'étalonnage du test (sur la base du Cadre européen commun de référence pour les langues - Apprendre, Enseigner, Évaluer (CECRL) pour les langues, par exemple) qui délivre les résultats de l'évaluation automatiquement.

3. L'adéquation des connaissances et compétences des projets de certification par rapport aux besoins du marché

3.1 Cadre juridique

Les demandes d'enregistrement de projets de certifications et habilitations sont examinées au regard des six critères présentés à l'article R. 6113-11 du décret n°2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux. Le premier d'entre eux porte sur « *l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail* ».

3.2 Eléments constitutifs du critère

Ce critère inclut deux notions relatives au projet de certification : son opportunité et sa valeur d'usage. Celles-ci sont cumulatives.

3.2.1 L'opportunité

L'opportunité désigne ce qui est propice ou ce qui vient à propos dans un contexte précis. Partant des définitions selon lesquelles « *les certifications professionnelles enregistrées au RNCP permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles* » (art. L6113-1 du code du travail) et que « *les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles* » (art. 6113-6 du code du travail), l'opportunité des projets de certification doit s'apprécier en réponse à une problématique en matière de compétences professionnelles, en réponse à un besoin du marché du travail et des personnes.

L'opportunité doit conduire à se poser systématiquement la question suivante : les compétences visées par le projet de certification répondent-elles à des besoins identifiés sur le marché ?

3.2.2 La valeur d'usage

La valeur d'usage correspond à l'utilité d'un bien ou d'un service par rapport au besoin et à la demande de celui-ci dans la société. La valeur d'usage d'un projet de certification désigne donc son utilité avérée par rapport aux compétences recherchées par les entités utilisatrices. Ainsi, la valeur d'usage d'un projet de certification n'existe qu'après utilisation effective de ce dernier.

Est-ce que les compétences identifiées par le projet de certification ont-été utiles aux entités utilisatrices ? Sont-elles utilisées sur le marché ?

L'organisme certificateur doit donc, à l'appui de sa demande d'enregistrement, rassembler les éléments probants attestant de l'utilisation de ces compétences.



3.3 Appréciation des éléments constitutifs du critère

L'opportunité et la valeur d'usage du projet de certification s'apprécient en fonction de preuves versées au dossier. Il existe trois degrés de preuves, classés dans l'ordre hiérarchique.

- Les normes internationales, légales et réglementaires.

S'agissant d'application des textes relevant d'obligations internationales, légales ou réglementaires pour exercer une activité, les habilitations et certifications réglementaires ne sont concernées ni par l'étude de leur opportunité, ni par celle de leur valeur d'usage. Elles répondent de facto au critère « *adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail* ». Cela est particulièrement le cas concernant la sécurité au travail et le domaine médical / paramédical.

- Les normes de marché.

Les normes de marché constituent des repères collectifs. L'adéquation des connaissances et compétences d'un projet de certification par rapport aux besoins du marché (opportunité et valeur d'usage) est prouvée par :

- La construction du projet de certification basée sur une norme (ISO, normes de soudure, de fabrication, de contrôle de matériaux...);
- La preuve que leur possession est recommandée (par exemple les grandes certifications en langues);
- La preuve de leur récurrence par exemple en réponse à des appels d'offres ou dans des offres d'emploi sur un bassin déterminé.

- L'utilité économique et sociale.

L'utilité économique et sociale d'un projet de certification s'observe par rapport aux deux notions d'opportunité et de valeur d'usage définie ci-dessus. Afin de démontrer « *l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail* », l'organisme fournit les éléments en lien avec ces deux notions, comme indiqué au 3.4.

3.4 Exemples et modalités de contrôle des justificatifs fournis

3.4.1 Exemples de livrables permettant de prouver l'opportunité et la valeur d'usage pour l'utilité économique et sociale

- L'opportunité :

- Une note d'opportunité.

L'organisme peut rédiger ce type de document, présentant de manière synthétique l'opportunité du projet de certification, à partir de sources extérieures citées. Une étude de marché réalisée par l'organisme pourrait également répondre aux attendus.

- Des références.

Il peut s'agir de publications, études ou diagnostics démontrant le besoin en compétences sur le marché, il s'agit de compétences attestées par le projet de certification.

- Une expression de besoin de la part d'acteurs emploi / certification.

L'organisme peut également fournir des courriers d'acteurs emploi / certification présentant les besoins en compétences identifiés sur leur champ d'intervention. Il s'agira par exemple de courrier de Commissions paritaires nationale de l'emploi (CPNE) de branches professionnelles, de fédérations d'employeurs, de ministères ou de services déconcentrés de l'Etat, de collectivités locales...

Concernant les CPNE, celles-ci peuvent également être sollicitées par les organismes sur l'élaboration ou la validation des référentiels. Le cas échéant, les travaux rendus par la CPNE à ce titre, pourront être appréciés comme un élément complémentaire prouvant l'opportunité du projet de certification. Ils permettront également de répondre favorablement au critère « *Modalités d'association des commissions*



paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels ».

- La valeur d'usage :

- Des témoignages d'entités utilisatrices.

Il s'agit de courriers d'entités utilisatrices présentant les bénéfices du projet de certification. Les entités utilisatrices sont en général les entreprises ayant eu recours au projet de certification. Elle a pu en mesurer des effets au niveau des personnes et au niveau global, qu'elle présente dans le courrier adressé à l'organisme.

- Des témoignages d'acteurs emploi / certification.

L'organisme peut joindre des courriers émanant par exemple de CPNE, de fédérations d'employeurs, de Ministères ou leurs délégations régionales, dans lesquels ces acteurs décrivent les bénéfices observés et effectifs du projet de certification au regard des compétences attestées.

3.4.2 Modalités de contrôle des justificatifs

Afin d'apprécier la suffisance des preuves fournies au titre du critère de « *l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail* », l'instructeur observe leur valeur au regard des points exposés ci-après.

- *De qui / d'où viennent les preuves ?*

Les questions qui peuvent se poser sont :

- Qui est l'entité ou acteur émetteur du courrier ? Est-ce que son champ d'intervention est-il pertinent au regard des compétences attestées par le projet de certification ? (NB : les courriers de soutien de titulaires ne sont pas attendus ici).
- Quels sont ses liens avec l'organisme ?
- Qui est signataire du courrier ? S'engage-t-il en son nom ou au nom de sa structure ? Sa fonction lui a-t-il permis d'observer l'opportunité et/ou la valeur d'usage du projet de certification ?
- En cas de mobilisation de références (publications, études ou diagnostics) : qui sont les commanditaires ? Sont-elles récentes ou toujours d'actualité ?

- *Quel doit-être leur contenu ?*

Les preuves fournies doivent présenter les arguments suivants en fonction de leur nature :

- Pour un acteur emploi / certification : l'identification des besoins en compétences.

Comment les besoins ont-ils été identifiés ? Quelles sont les compétences en question ? Pourquoi sont-elles requises sur / par le marché ? Quel en est le bénéfice estimé ou observé de manière effective ?

- Pour une entité utilisatrice : l'effectivité des bénéfices du projet de certification.

Combien de salariés ont bénéficié du projet de certification ? Quels en ont été les bénéfices ? Comment ces derniers ont-ils été mesurés (au niveau individuel et/ou au niveau global) ?

Des éléments statistiques peuvent être un complément aux arguments présentés.

- *Quelle doit-être leur forme ?*

Un formalisme classique est attendu : identification de l'acteur ou entité par un logo, un entête et/ou un pied de page. Le courrier doit être récent afin de s'assurer notamment de l'actualité de la valeur d'usage et de l'opportunité du projet de certification.



EXTRAITS



VERSION
OCTOBRE 2020

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Aide à l'élaboration d'un projet d'enregistrement
au Répertoire spécifique (Procédure dite « sur demande »)



Le présent document constitue, en appui de la note relative au Répertoire spécifique, une aide en matière de constitution et de rédaction du dossier de demande d'enregistrement d'une certification au Répertoire spécifique.

Il n'a qu'une valeur indicative et informative et n'implique, par conséquent, aucun engagement de la part de France compétences sur l'issue du projet.





EXTRAITS



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
À QUOI REPOND UNE CERTIFICATION RELEVANT DU REPERTOIRE SPECIFIQUE ?	4
1. LES CRITERES D'EVALUATION DES DEMANDES D'ENREGISTREMENT AU REPERTOIRE SPECIFIQUE	5
2. LES ETAPES PREALABLES A LA CREATION D'UNE CERTIFICATION RELEVANT DU REPERTOIRE SPECIFIQUE	5
ÉTAPE PREALABLE N°1 : EVALUER L'ADEQUATION AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU PROJET DE CREATION D'UNE CERTIFICATION DU REPERTOIRE SPECIFIQUE.	5
ÉTAPE PREALABLE N°2 : ÉVALUER L'INTERET DE CONSTRUIRE UN « RESEAU » AUTOUR DU PROJET	6
3. CONCEVOIR LA CERTIFICATION ET LE DOSSIER SUPPORT DU PROJET EN CONFORMITE AVEC LES CRITERES D'ENREGISTREMENT D'UNE CERTIFICATION DU REPERTOIRE SPECIFIQUE.	7
CRITERE N°1 - ADEQUATION DES CONNAISSANCES ET COMPETENCES VISEES PAR RAPPORT AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	7
L'OPPORTUNITE DU PROJET DE CERTIFICATION	7
LA VALEUR D'USAGE DU DISPOSITIF	8
LES MODALITES DE CONTROLE DES JUSTIFICATIFS PAR FRANCE COMPETENCES	9
CRITERE N° 2 - QUALITE DU REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DU REFERENTIEL D'EVALUATION	10
L'ECRITURE EN COMPETENCES	11
LE REFERENTIEL D'EVALUATION	12
CRITERE N°3 - MISE EN PLACE DE PROCEDURES DE CONTROLE DE L'ENSEMBLE DES MODALITES D'ORGANISATION DES EPREUVES D'EVALUATION	14
CRITERE N°4 - PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES LEGALES ET REGLEMENTAIRES LIEES A L'EXERCICE DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES VISEES PAR LE PROJET DE CERTIFICATION OU D'HABILITATION	15
POINTS DE VIGILANCE	16

EXTRAITS



LE REFERENTIEL D'ÉVALUATION

Un référentiel d'évaluation pertinent, adapté et lisible procure :

- La guidance et l'harmonisation des évaluations par les évaluateurs et jurys ;
- Une meilleure préparation des candidats aux évaluations ;
- À l'organisme certificateur, l'assurance que les compétences sont acquises par le titulaire de la certification.

Ce référentiel est également un outil indispensable à la mise en œuvre en réseau afin de garantir une valeur identique de la compétence quel que soit le prestataire ou certificateur.

Le référentiel d'évaluation inventorie ce qui est évalué et par quels moyens :

- Il indique les situations dans lesquelles les compétences et éventuellement les connaissances associées peuvent être appréciées – les modalités de l'évaluation ;
- Il indique les critères de réussite et/ou les niveaux à atteindre pour situer la performance du candidat – les attendus observables.



Les modalités de l'évaluation peuvent être diverses et variées mais doivent s'approcher le plus possible de l'action et de la situation de travail.

L'évaluation de la compétence peut notamment s'effectuer :

- Par les situations professionnelles (lors d'une situation réelle de travail ou d'une mise en situation simulée) ;
- Par les ressources (afin de s'assurer que le candidat possède bien les connaissances, les modes de raisonnement, les aptitudes...requis). Cette deuxième voie est toutefois à utiliser avec vigilance car la capacité à combiner ces ressources n'est pas aisément visible.

Les critères sont en principe composés de deux éléments :

- Une qualité générale attendue (non observable directement) ;
- Un ou des indicateurs (éléments observables).

Exemple « Pertinence du cahier des charges (qualité non observable) : le cahier des charges identifie le besoin exprimé par le client ; la structure de l'intervention est proposée ; le calendrier prévisionnel est réaliste ; la proposition financière est complète (indicateurs observables) ».



Le déposant pourra soit présenter le résultat de son travail de construction des référentiels sous format libre, soit opter pour le format proposé dans le présent guide.

EXTRAITS



PROPOSITIONS DE FORMAT DE REFERENTIELS :

Intitule de la certification		
[Indiquer le libellé exact de la certification]		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :		
[Préciser succinctement en quoi le dispositif vient compléter une situation professionnelle préexistante ou répond à un besoin transverse associé à un contexte professionnel] Pour plus de visibilité, le rédacteur pourra mentionner ici l'activité(s) et les tâches concernées.		
Référentiels		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
Décrire les compétences (et éventuellement les connaissances associées) transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles ou complémentaires à un métier, relatives à des techniques ou des méthodes.	[Préciser la ou les modalité(s) d'évaluation certificative(s), et non les évaluations formatives]	

EXTRAITS



CRITERE N°3 - MISE EN PLACE DE PROCEDURES DE CONTROLE DE L'ENSEMBLE DES MODALITES D'ORGANISATION DES EPREUVES D'EVALUATION

La qualité du processus de certification revêt deux aspects :

- Les moyens mis en œuvre pour faire évoluer le dispositif afin qu'il reste en phase avec les besoins du marché du travail. C'est la mission du conseil de perfectionnement, conseil pédagogique ou autre instance associant professionnels et formateurs permettant de suivre l'évolution des besoins en compétences ;
- Les moyens que le déposant a prévus pour garantir la fiabilité et le respect concret du référentiel d'évaluation dans sa mise en œuvre et assurer ainsi une équité de traitement de tous les candidats.



Les documents fournis doivent décrire la manière dont le certificateur engage sa responsabilité dans la bonne mise en œuvre des modalités d'évaluation jusqu'à la certification finale et comment il les suit au sein de son organisation ou, le cas échéant, au sein de son réseau de partenaires.

Seront attendus ici des documents pouvant rendre compte, notamment, des aspects suivants, en fonction de la nature du certificateur ou du réseau :

- La composition du jury (et notamment la représentation des professionnels en son sein)
- La procédure d'habilitation du jury ;
- Les missions du responsable de l'organisation des épreuves ;
- Les modalités d'information et de convocation du candidat ;
- Le déroulement de l'examen/épreuve d'évaluation/certification ;
- La description des modalités de traitement des dysfonctionnements, a fortiori dans le cadre d'un réseau d'organismes (moyens mis en place pour s'assurer que le processus de certification fonctionne conformément à ce qui est prévu dans le règlement de validation de la certification ; moyens de remédier à ces dysfonctionnements) ;
- La description des modalités de régulation des processus d'évaluation menant à la certification ;
- Le cas échéant, les aménagements pour une personne en situation de handicap ;
- La communication des résultats aux candidats ;
- Le processus de rattrapage s'il y a lieu ;
- Les modalités de délivrance matérielle de la certification ;
- Les voies de recours ;
- Pour les certifications délivrées au sein d'un réseau, la description de la procédure de vérification de la mise en œuvre du dispositif par les partenaires (convention, audit, etc.).

Ces moyens peuvent être décrits dans un règlement d'évaluation et complétés par tout autre document utile.

Au-delà de ces process et des moyens dédiés à leur mise en œuvre, les éléments proposés devront être en articulation avec ceux du référentiel d'évaluation. Par exemple, une modalité d'évaluation impliquant la reconstitution d'une situation de travail devra être mise en œuvre dans un cadre propice à cette reconstitution.

EXTRAITS



COMPOSITION DU JURY DE DELIVRANCE DE LA CERTIFICATION :

Pour chacune des voies d'accès possibles, il devra être précisé la composition du jury qui délivre la certification (à distinguer du jury de sélection pour entrer en formation).



Un candidat doit être évalué par un jury composé, a minima, de deux membres sans aucun lien professionnel ou personnel avec le candidat.

La composition du jury doit garantir son indépendance pleine et entière et prévenir d'éventuels conflits d'intérêts. Un minimum de 50 % de ses membres doit être extérieur à l'organisme certificateur (ou aux co-certificateurs du réseau) et à celui qui a assuré la formation (ou ceux qui sont habilités par le certificateur à assurer la formation).

Pour les certifications dont l'objet et les compétences visées sont en adéquation avec cette modalité d'évaluation, l'évaluation peut se faire exclusivement par écrit (par exemple, tests de langues ou relatifs aux logiciels informatiques).



Note relative aux blocs de compétences

La définition législative des blocs de compétences et son cadre juridique ne fixent pas le niveau d'exigence et la pondération entre les différents critères d'enregistrement fixés à l'article R. 6113-9 du décret du 18 décembre. Cette appréciation relève des prérogatives confiées par le législateur à la Commission de la certification professionnelle.

Le cadre juridique à l'usage de l'instruction de demandes d'enregistrement au Répertoire national de certifications professionnelles

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit les blocs de compétences comme « parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire », en le mettant en relation avec les dispositions relatives aux formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Cette loi a engendré des travaux importants engagés en parallèle par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), visant des principes et des éléments permettant la traçabilité et l'usage des blocs de compétences tout au long de la vie.

Le régime juridique actuel des blocs de compétences, nourri de ces travaux antérieurs, s'applique dans le cadre de l'enregistrement de certifications professionnelles au RNCP, selon les dispositions fixées à l'article 31 de [la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel et celles du [d décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018](#) relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux.

Une expérimentation visant l'acquisition de blocs de compétences dans le cadre des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), est prévue à l'article 9 de la loi du 5 septembre 2018 précitée.

Définition des blocs de compétences

La définition législative des blocs de compétences est prévue à l'art. L. 6113-1 du code du travail : « *Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.* »

Au regard de la définition de l'article L. 6113-1, l'article R. 6113-9 du décret du 18 décembre précité, fixe la cohérence des blocs de compétences comme critère d'enregistrement au RNCP : « *7° La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation* ». Ce critère implique a contrario, qu'en l'absence de structuration en blocs, la certification ne peut être enregistrée au RNCP (sauf accès réglementé au métier, cf. 5°)

Analyse de la définition des blocs de compétences

1° La notion de « *certification professionnelle* » exclut la déclinaison en blocs de compétences dans le cadre du Répertoire spécifique (RS), y compris pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) enregistrés au RS.



En revanche, conformément au 5° de l'article R. 6113-11 dans sa rédaction découlant du décret du 18 décembre 2018, une correspondance peut être mise en place entre une certification enregistrée au RS et des blocs de compétences appartenant aux certifications professionnelles figurant au RNCP.

2° L'indication « *sont constituées* » implique :

- L'obligation du découpage d'une certification professionnelle en blocs de compétences ;
- Le fait que la notion n'est pas forcément exclusive, et plus spécifiquement, la certification professionnelle peut être constituée d'autres éléments, notamment certains savoirs généraux qui ne contribueraient pas directement à l'exercice d'une activité professionnelle.

D'ici découle le fait que la structuration en activités et compétences prévue dans le cadre des référentiels peut être différente de la structuration en blocs de compétences. Il convient cependant de préciser qu'en dehors de ces cas de figure limités, la validation de l'ensemble des blocs implique la validation de l'ensemble de la certification professionnelle, il appartient au certificateur de s'assurer que les modalités de validation des blocs de compétences donnent les mêmes garanties en matière d'évaluation que les modalités de validation de l'ensemble de la certification professionnelle.

3° L'expression « *homogènes et cohérents* » inclut :

- La notion de « cohérence », qui s'apprécie au regard de l'« exercice autonome d'une activité professionnelle », et porte principalement sur l'ensemble du découpage de la certification en blocs ;
- La notion d'« homogénéité » renvoie principalement à la cohérence propre du bloc au regard des compétences qui le constituent. En ce sens, le bloc doit être un assemblage cohérent de plusieurs compétences, pour répondre à une activité professionnelle.

Ainsi, un bloc ne peut être constitué d'une seule compétence, car il est conçu pour faciliter l'accès à un métier visé, ou pour contribuer à l'exercice autonome d'une activité professionnelle.

Les compétences qui composent un bloc sont spécifiques à un bloc, ce qui signifie que le même contenu en compétences ne peut pas être repris pour plusieurs blocs d'une même certification professionnelle. Il n'y a pas une perméabilité entre les blocs.

Ce principe ne doit cependant pas avoir pour effet d'empêcher l'exercice autonome d'une activité professionnelle par un bloc de compétences, si une compétence transversale ou une habilitation est nécessaire à plusieurs blocs de compétences, elle peut être identifiée dans plusieurs blocs de compétences de la même certification.

Enfin, il est utile de rappeler qu'un bloc de compétences ne se confond pas avec un module de formation et ne fait pas référence à un contenu de formation.

4° La mention de « *contribuant à* » signifie qu'un bloc ne se confond pas complètement avec le périmètre d'une activité professionnelle, pour autant, il y a bien un lien de causalité qui doit pouvoir être démontré. Par exemple, un découpage en nombre trop important de blocs peut avoir pour conséquence de ne pas permettre le lien de causalité du bloc par rapport à l'objectif de l'exercice autonome d'une activité professionnelle, l'utilité professionnelle qui découle de l'obtention d'un bloc doit pouvoir être démontrée par le certificateur.

À contrario, l'existence de blocs de compétences transversales est possible au regard de cette définition, à condition que la dimension professionnelle de ces compétences soit établie en lien avec les activités découlant du référentiel d'activités et qu'elles soient évaluées dans un cadre contextualisé.

5° La notion d'« *autonomie* » exclut en principe un découpage en blocs de compétences pour les certifications professionnelles qui permettent l'accès à une profession dont l'accès est conditionné à l'acquisition complète d'une certification professionnelle.

La constitution en blocs de compétences pour une certification professionnelle visant une profession à accès réglementé peut être justifiée dans les cas particuliers où l'exercice du métier dépendant d'une habilitation ou d'un certificat, le certificateur pourra délivrer le bloc de compétences sous réserve d'une détention préalable de l'habilitation.



Par ailleurs, si la certification professionnelle permet l'exercice de plusieurs métiers dont au moins un n'est pas à accès réglementé, les blocs proposés par le certificateur peuvent contribuer à l'exercice d'une activité professionnelle de manière autonome.

D'autres exceptions peuvent être appréciées au cas par cas si le certificateur apporte à France compétences les garanties nécessaires sur le fait que la validation par un candidat d'un bloc de compétences contribue à l'exercice d'une activité professionnelle de manière autonome.

6° « pouvant être évaluées et validées » :

- La validation de blocs de compétences doit avoir une réalité concrète dans l'activité du ministère ou de l'organisme certificateur, des modalités spécifiques d'évaluation doivent être prévues, pour permettre le caractère certifiant du bloc ;
- La notion de validation renvoie à l'obligation pour le certificateur de produire un document permettant au candidat de prouver l'acquisition du bloc par un certificat.

La logique de construction des blocs de compétences est de permettre leur attribution de manière indépendante. Il n'est donc pas possible d'indiquer exclusivement des modalités d'évaluation transverses et communes à plusieurs blocs (ex. mémoire ou stage).

Finalité des blocs de compétences

Les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou d'un combinatoire de ces modalités d'accès. Ils permettent également l'inscription dans une logique de filière de formation.

Les blocs de compétences sont conçus pour avoir une utilité sociale. Ils représentent des repères sociaux et des signaux lisibles sur le marché du travail.

Selon une logique professionnalisante et par le fait qu'ils sont constitués de compétences professionnelles, les blocs de compétences facilitent l'accès et l'adaptation à un métier visé.

Les compétences transversales à un même métier et les compétences transposables à plusieurs situations de travail ou à plusieurs métiers permettent la mobilité et la reconversion professionnelle. Cela inscrit les blocs de compétences dans une logique d'employabilité permettant l'adaptation au changement tout au long de la vie professionnelle.

Autres principes visant les blocs de compétences

L'analyse des blocs de compétences dans le cadre de l'instruction

Pour chaque bloc de compétences, plusieurs éléments seront analysés :

- 1) L'intitulé du bloc de compétences ;
- 2) La liste de compétences professionnelles spécifiques au bloc ;
- 3) Les modalités d'évaluation des compétences indiquées ;
- 4) La logique et la cohérence de structuration de la certification professionnelle en blocs de compétences ;
- 5) Les modalités d'obtention des blocs de compétences en vue de l'obtention de la certification professionnelle.

L'intitulé du bloc de compétences

Les intitulés des blocs doivent permettre l'identification de la cohérence du bloc, souvent via la description de l'activité, qui représente une partie identifiée de la certification professionnelle. Dans ce contexte, intituler un bloc par un nom de métier doit être écarté, afin de bien montrer qu'un bloc ne couvre pas la qualification dans son entier et n'a pas de niveau. L'intitulé précis du bloc assure sa traçabilité et permet son utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Blocs communs à plusieurs certifications

Un bloc commun peut être défini pour plusieurs certifications professionnelles par un même certificateur ou par plusieurs certificateurs. En cas de blocs identiques, il y a une obligation d'équivalence qui s'impose à



l'organisme certificateur, les blocs concernés étant des objets juridiques distincts car relevant de certifications distinctes et de même niveau de qualification. Cette équivalence peut aussi être réalisée au niveau des blocs rattachés à des certifications de niveaux de qualification différents si cette équivalence n'entraîne pas d'incohérence quant au positionnement des certifications professionnelles concernées sur le cadre national des certifications professionnelles. Cette obligation peut se matérialiser par une demande contraignante de la commission, à l'article 6113-7 du code du travail et précisée à l'article R. 6113-13 du même code.

Validité des blocs

Du point de vue de l'utilisateur, un bloc n'a pas de durée de validité. Il est acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc dans le cadre d'un parcours d'acquisition de la certification doit être explicite et transparent sous réserve des évolutions des compétences constatées par l'analyse des situations de travail. En effet, une personne ayant validé un bloc de compétences doit pouvoir opérer un choix éclairé sur la suite de son parcours d'obtention de la certification dans sa totalité, que ce soit par la VAE ou par la formation.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences, prévu au dernier alinéa de L. 6323-8 du code du travail, qui recensera les certifications acquises par les titulaires du compte personnel de formation permettra par ailleurs d'attester et de mettre en visibilité les blocs de compétences dans une logique d'employabilité et d'accès à la qualification.

L'accès à la certification professionnelle

L'accès à la certification professionnelle est possible, soit par la formation, soit par la VAE soit par la mise en œuvre d'un parcours mixte d'accès à la qualification (formation et VAE).

La validation de la certification professionnelle peut être acquise par :

- la somme des blocs de compétences constitutifs de la certification, le cas échéant via des évaluations spécifiques ;
- la validation des blocs de compétences complétées d'une ou plusieurs modalités de validations visant principalement à attester de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des différents blocs de compétences.



G3. Fiche-outil « Principes de formulation des compétences »

➤ La compétence se formule avec un verbe d'action

La formulation de la compétence doit rendre compte d'une action ou d'un comportement observable.

On commence donc par un **verbe d'action**¹ pour formuler une compétence.

On se situe clairement dans le domaine du « FAIRE ». La question à se poser pour décrire des compétences est : que fait le (la) professionnel(le) dans une situation de travail concrète, quotidiennement ou plus occasionnellement ?

Ex. Rédiger le plan de formation de l'entreprise.

Ex. Installer une douche et la robinetterie associée.

Dans ce contexte, la compétence ne se réalise que dans une mise en œuvre de l'action ou du comportement. De même, la compétence ne peut être évaluée que dans sa réalisation, c'est-à-dire sa mise en œuvre concrète.

Ainsi, « connaître les règles de sécurité » ou « maîtriser la réglementation de la formation » ne sont pas des formulations de compétences au sens de la Commission Certification professionnelle de France Compétences. Elles ne commencent pas par un verbe d'action. Ainsi, si l'on tente d'imaginer un(e) professionnel(e) lorsque qu'il (elle) « connaît » ou « maîtrise », il (elle) n'engage aucune action...

La Commission Certification professionnelle de France Compétences précise que si la compétence fait bien appel à une combinaison de savoirs, savoir-faire et aptitudes permettant sa mise en œuvre, la formulation de la compétence n'intègre pas ces éléments.

➤ La compétence est finalisée

La formulation de la compétence doit rendre compte de la finalité (l'objectif professionnel) de l'action ou du comportement.

Le verbe d'action est donc lui aussi finalisé. Il s'agit de préciser « ce que le (la) professionnel(le) fait » et « dans quel objectif ». Faire ceci dans le but de...

Ex. Organiser des réunions avec les parties prenantes d'un conflit dans le but de faire émerger des pistes de solutions, d'en choisir une en commun et d'obtenir le consensus des parties.

On évitera ainsi de formaliser les compétences en une liste « à la Prévert » qui ne fait pas sens du point de vue de l'activité professionnelle réellement mise en œuvre.

➤ La compétence est contextualisée

La formulation de la compétence doit rendre compte du contexte de l'action ou du comportement.

¹ Voir la Fiche-Outil *Liste indicative de verbes d'action*.

La formulation de la compétence intègre donc des éléments de contextualisation².

Ex. Avec qui et auprès de qui le (la) professionnel(le) met-t-il (elle) en œuvre sa compétence ?

Ex. A qui réfère-t-il (elle) ? Agit-il (elle) sous supervision ?

Ex. Avec quels outils et méthodes met-il (elle) en œuvre sa compétence ?

Les éléments de contextualisation incluent également le degré d'autonomie et le niveau de responsabilité du (de la) professionnel(le) lors de la mise en œuvre de la compétence.

➤ Recommandations d'ordre général

La formulation de la compétence n'est pas obligatoirement courte. Elle peut, le cas échéant, être développée sur plusieurs lignes, compte tenu des mentions nécessaires de la finalité et des éléments de contextualisation. Elle doit néanmoins restée la plus concise possible.

La formulation de la compétence doit être précise et non ambiguë. On évitera par exemple des formulations réunissant plusieurs verbes d'action (de type : faire ceci ET faire cela).

➤ Lien avec la formulation des objectifs pédagogiques

Lorsque la compétence est formulée selon les principes présentés ci-dessus, elle peut servir de base à la formulation d'un objectif pédagogique. En effet, selon l'Afnor, un objectif pédagogique s'écrit de la manière suivante :

À l'issue de la formation, le participant devra « être capable de ... + verbe d'action ».

Ex. À l'issue de la formation, le participant devra « être capable de rédiger le plan de formation de l'entreprise ».

Ainsi les compétences à acquérir ou à développer par un(e) professionnel(le) en formation servent concrètement de base à l'élaboration des contenus de formation adaptés.

Ex. Quels sont les savoirs, savoir-faire et aptitudes à assimiler pour être en capacité, à l'issue de la formation, de mettre en œuvre telle compétence ?

² Voir la Fiche-Outil *Éléments de contextualisation*.



G5. Fiche-outil « Éléments de contextualisation »

Éléments de contextualisation

- Outils
- Méthodes
- Démarches, processus, protocoles... à suivre
- Code de déontologie
- Norme de qualité
- Norme d'hygiène et de sécurité
- Équipements, dont de sécurité
- Avec qui travaille le (la) professionnel(le) : des pairs, des hiérarchiques, des collaborateurs, des interlocuteurs externes...
- Niveau d'autonomie
- Degré de responsabilité



G8. Fiche-outil « Principes de construction du référentiel d'évaluation »

Définition

Le référentiel d'évaluation fixe le cadre de l'évaluation des compétences des candidats à la certification professionnelle. Il fixe également les conditions permettant d'attester leur maîtrise des compétences visées et évaluées.

Le référentiel d'évaluation se construit donc à partir des compétences visées.

Il est constitué de deux éléments :

- 1) Les modalités d'évaluation ;
- 2) Les critères d'évaluation.

Les principes de construction du référentiel d'évaluation restent les mêmes dans le cas d'une certification périmètre « métier » pour le RNCP ou d'une certification périmètre « compétence unique ou groupe de compétences homogènes » pour le Répertoire spécifique.

Cas d'une certification périmètre « métier » pour le RNCP

Référentiel d'activité (métier)		Référentiel d'évaluation	
Activité	Compétences	Modalité(s) d'évaluation	Critères d'évaluation
A1	- C11 - C12 - C13	Description détaillée de chaque modalité d'évaluation : - Type d'épreuve : mise en situation réelle, mise en situation simulée, étude de cas, travail sur projet, entretien avec le jury...	Ces critères, s'éloignant des notes, peuvent être de différents types : - Effectivité de l'action ou du comportement (fait(e) ou pas) ; - Respect de la procédure, du protocole, du code de déontologie, d'une norme qualité, d'une norme d'hygiène et de sécurité... - Efficacité - Performance (% du résultat attendu) - Adaptation de ... à ... - Cohérence de ... avec ... - Pertinence de ... par rapport à ... - (...)
A2 (...)	- C21 - C22 - C23 (...)	- Réalisations professionnelles demandées au candidat dans cette épreuve - Conditions de réalisation de l'épreuve : réalisée chez le certificateur, à domicile, dans une entreprise (stage...), durée de l'épreuve, assistance le cas échéant...	

Cas d'une certification périmètre « compétence unique ou groupe de compétences homogènes » pour le Répertoire spécifique

Compétence(s)	<ul style="list-style-type: none"> - C11 - C12 - C13 (...) 	Référentiel de compétences
Modalité(s) d'évaluation	Description détaillée de chaque modalité d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> • Type d'épreuve : mise en situation réelle, mise en situation simulée, étude de cas, travail sur projet, entretien avec le jury... • Réalisations professionnelles demandées au candidat dans cette épreuve • Conditions de réalisation de l'épreuve : réalisée chez le certificateur, à domicile, dans une entreprise (stage...), durée de l'épreuve, assistance le cas échéant... 	Référentiel d'évaluation
	Ex. : mise en situation réelle + entretien Ex. : mise en situation simulée + travail sur projet	
Critères d'évaluation	Ces critères, s'éloignant des notes, peuvent être de différents types : <ul style="list-style-type: none"> • Effectivité de l'action ou du comportement (fait(e) ou pas) ; • Respect de la procédure, du protocole, du code de déontologie, d'une norme qualité, d'une norme d'hygiène et de sécurité... • Efficacité • Performance (% du résultat attendu) • Adaptation de ... à ... • Cohérence de ... avec ... • Pertinence de ... par rapport à ... (...)	

Recommandations et points de vigilance

- Il est recommandé de ne pas raisonner selon le schéma suivant : à chaque compétence correspond une modalité d'évaluation.

En effet, il paraît plus judicieux de rechercher la modalité d'évaluation susceptible de convenir à l'évaluation du maximum de compétences possible. Le travail d'évaluation étant très chronophage, voire coûteux... On choisit ensuite une modalité d'évaluation complémentaire, le cas échéant, pour évaluer des compétences qu'il était impossible de valider grâce à la première modalité.

- Il est impératif de choisir une (ou des modalités) d'évaluation cohérente(s) avec la (les) compétence(s) visée(s).

Ex. Il paraît ainsi peu crédible de proposer d'évaluer la compétence « réparer un carburateur » par un quizz.

Le **choix** de la modalité d'évaluation **dépend essentiellement du résultat attendu** de l'action ou du comportement mis en œuvre dans la compétence.

Ex. L'évaluation de la compétence « rédiger un plan de formation » est possible par une étude de cas à l'écrit.

- Il faut être très vigilant à propos de l'écart possible entre « ce que je réalise » et comment « je peux (ou pas) le formaliser ».

En effet, certains candidats mettent tout à fait correctement en œuvre la compétence sans être capable d'expliquer ce qu'ils font et comment ils le font. D'autres, en revanche, expliquent très bien comment ils feraient mais le niveau de réalisation n'est pas satisfaisant. La modalité d'évaluation à privilégier sera donc bien centrée sur la **mise en œuvre** de la compétence.



G9. Fiche-outil « Critères d'évaluation »

Ces critères, s'éloignant des notes, peuvent être de différents types :

- Effectivité de l'action ou du comportement (fait(e) ou pas) ;
- Respect de la procédure, du protocole, du code de déontologie, d'une norme qualité, d'une norme d'hygiène et de sécurité...
- Efficacité
- Performance (% du résultat attendu)
- Adaptation de ... à ...
- Cohérence de ... avec ...
- Pertinence de ... par rapport à ...
- (...)



Quelles modalités d'évaluation pour les différents types d'acquis ?

CORRECTION

Type d'acquis	Situations d'évaluation
<p>Connaissance ou savoir « Ce que je sais »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice - Examen écrit (questions de connaissances) - Examen oral (questions de connaissances) - Quiz / QCM - Exposé - Correction d'erreurs (...)
<p>Savoir-faire Connaissance procédurale « Je sais comment faire »</p> <p>Ou bien savoir-faire mis en œuvre dans le cadre d'une tâche</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'application - Etude de cas - Réalisation/production concrète (projet) (...)
<p>Compétence « Activité que je peux mettre en œuvre, grâce à une combinatoire de connaissances, savoir-faire et aptitudes (physiques et psychologiques) »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etude de cas - Réalisation/production concrète (projet) - Mise en situation réelle (voire transfert à nouvelle situation) - Mise en situation simulée - Observation en situation - Entreprise d'Entraînement Pédagogique (EEP) - + Entretien d'exploration (que feriez-vous si...) (...)
<p>Compétence relationnelle « Activité relationnelle que je peux mettre en œuvre », par exemple l'écoute, le travail en équipe, la délégation...</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeu de rôles - Jeu à observer - Simulateur de situations sur plateforme - Mise en situation réelle ou simulée - Observation en situation - + Entretien d'exploration (que feriez-vous si...) (...)



Les Fiches pratiques du droit de la formation [extraits]

DEVENIR ORGANISME CERTIFICATEUR DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES - CHAPITRE 18

Chapitre 18

DEVENIR ORGANISME CERTIFICATEUR DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

REPÈRES

Par la loi du 5 septembre 2018, le législateur pose les principes d'une refondation du système de la certification professionnelle. Cette refondation s'appuie sur la commission de la certification professionnelle (CCP) de France compétences et sur des critères d'enregistrement plus exigeants.

Un nouvel acteur de régulation

Au sein de France compétences, la CCP a des missions et des moyens renforcés par rapport à ceux de l'ancienne Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) (voir FICHE 1-3).

Une fois les avis émis par la commission, France compétences établit et actualise les deux répertoires réunissant les certifications professionnelles en France, soit :

- les certifications professionnelles, enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces certifications permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- et les certifications et habilitations, enregistrées au Répertoire spécifique (RS). Elles correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

Une procédure d'enregistrement unique

La procédure d'enregistrement est renforcée dans ses critères, dans le souci d'une meilleure évaluation de l'impact socio-économique des certifications professionnelles, d'une garantie de lisibilité sur le marché pour l'utilisateur, les entreprises et les financeurs et d'une lutte contre l'obsolescence des compétences certifiées. La procédure d'enregistrement au RS est alignée sur celle du RNCP. Une procédure simplifiée est prévue pour les certifications correspondant à des métiers émergents.

De nouvelles exigences pour les certificateurs de certifications professionnelles

La refondation de la certification professionnelle précise les obligations qui pèsent sur les organismes certificateurs publics et privés. Leur rôle est clairement distinct de celui des prestataires de formations certifiantes qui préparent à leurs certifications enregistrées sur l'un des deux répertoires. Compte tenu du nombre important de certifications déjà enregistrées, les partenariats entre certificateurs et prestataires de formation sont encouragés afin de limiter les demandes d'enregistrement de nouvelles certifications.



SOMMAIRE

FICHES

ORGANISMES CERTIFICATEURS ET PRESTATAIRES DE FORMATION

- 18-1 Enjeux des certifications professionnelles dans la société
- 18-2 Des certificateurs privés à côté des ministères certificateurs
- 18-3 Enregistrer une nouvelle certification ou établir un partenariat avec un certificateur
- 18-4 S'organiser en réseau de co-certificateurs ou de partenaires

NOUVEAUTÉ

NOUVEAUTÉ

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU RNCP

- 18-5 Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- 18-6 Diplômes et titres à finalité professionnelle
- 18-7 Certificats de qualification professionnelle (CQP)
- 18-8 Blocs de compétences

CERTIFICATIONS DU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE (RS)

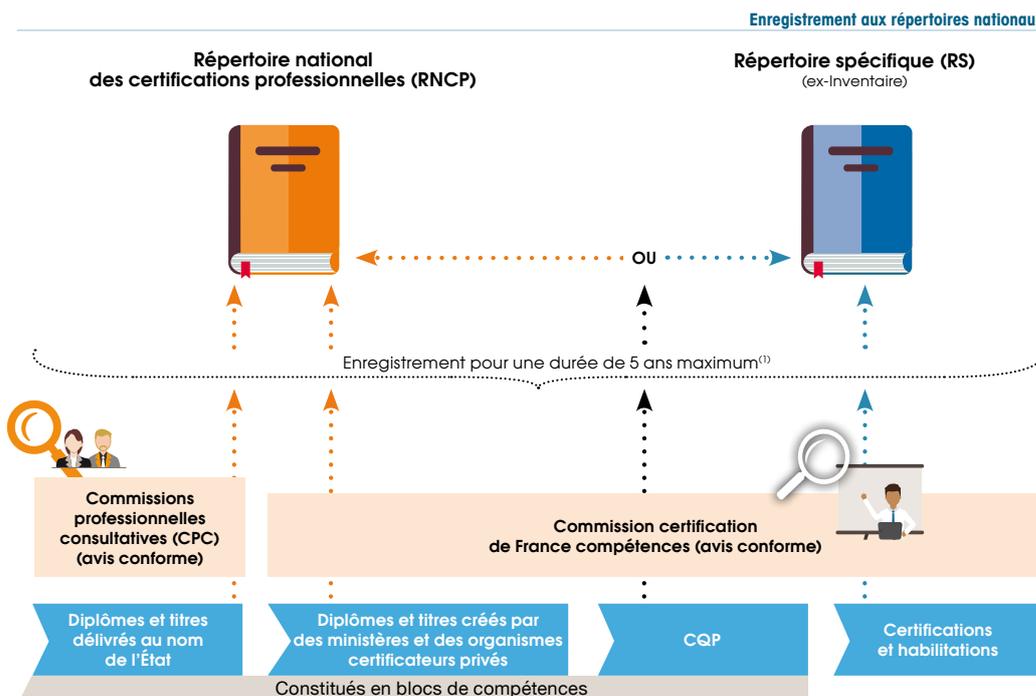
- 18-9 Certifications et habilitations du Répertoire spécifique
- 18-10 Certification du socle de compétences et de connaissances (CléA)
- 18-11 Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

ENREGISTREMENT DES CERTIFICATIONS PAR FRANCE COMPÉTENCES

- 18-12 Procédure unique d'enregistrement et renouvellement
- 18-13 Conditions d'enregistrement d'une certification professionnelle
- 18-14 Obligations d'information et de communication concernant certaines certifications professionnelles
- 18-15 Contrôles exercés par France compétences

DEVENIR ORGANISME CERTIFICATEUR DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES - CHAPITRE 18

SYNTHÈSE Le système de certifications professionnelles



(1) 3 ans maximum pour les métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence.

Des dispositifs de plus en plus certifiants

	TITRES ET DIPLOMES ENREGISTRÉS AU RNCP	BLOCS DE COMPÉTENCES ENREGISTRÉS AU RNCP	CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES AU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE (RS)	CQP DE BRANCHE OU INTERBRANCHE	QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES RECONNUES DANS LES CLASSIFICATIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE
APPRENTISSAGE	OUI	NON	NON	NON	NON
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	OUI	NON ⁽²⁾	NON ⁽²⁾	OUI	OUI
PRO-A	OUI si éligibilité par la branche	NON	NON	OUI si enregistré au RNCP et éligibilité par la branche	NON
CPF	OUI	OUI	OUI	OUI si enregistré au RNCP ou RS	NON
CPF DE TRANSITION ⁽³⁾	OUI	OUI	OUI	OUI si enregistré au RNCP	NON

(2) Pour changer de métier ou de profession.

(3) Sauf pour l'insertion par l'activité économique (IAE), expérimentation de 3 ans.



FICHE 18-3 Enregistrer une nouvelle certification ou établir un partenariat avec un certificateur

La certification participe à la qualité des formations puisqu'elle s'appuie sur des référentiels précis, implique une démarche d'évaluation et permet de rendre visibles les compétences acquises. Les organismes certificateurs disposent de deux options pour rendre leurs formations certifiantes :

- soit en créant et en faisant enregistrer leur propre certification ;
- soit en s'adossant à une certification existante dans un partenariat prévu avec un ou plusieurs organismes certificateurs.

18-3-1 CONSTRUCTION D'UNE CERTIFICATION

La construction d'une certification nécessite dans un premier temps de :

- préciser le périmètre de la certification : l'identification des activités professionnelles concernées ;
- écrire en compétences pour rédiger des référentiels : référentiel d'activités, du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation ;
- construire des blocs de compétences permettant l'exercice d'activités professionnelles (pour l'enregistrement d'une certification au RNCP) ;
- évaluer des compétences : modalités et critères.

Dans un second temps, la construction d'une certification nécessite de préparer une formation préparant à cette cer-

tification afin que deux cohortes puissent la suivre et pouvoir ainsi déposer une demande d'enregistrement auprès de France compétences. France compétences a la responsabilité d'instruire et de valider les demandes d'enregistrement au RNCP ou au Répertoire spécifique (voir FICHE 18-12).

Arrêté du 4.1.19 (JO du 15.1.19)

PRATIQUE Comment procéder pour créer ma certification ?

Consultante senior en ingénierie et politiques de formation à Centre Info, Valérie Helloin précise la méthodologie pour construire sa certification : www.centre-info.fr/site-centre-info/actualites-centre-info/le-quotidien-de-la-formation/articles-2020/organismes-de-formation-comment-rendre-votre-offre-eligible-au-cpf-volef-deux
Source : Centre Info, 28 mai 2020.

18-3-2 ENGAGER UN PARTENARIAT AVEC UN ORGANISME CERTIFICATEUR

Un partenariat avec un organisme certificateur peut porter sur une habilitation à organiser la formation certifiante préparant à une ou plusieurs certifications déposées et, le cas échéant, à organiser les évaluations et à composer les jurys.

Il conviendra d'établir une convention de partenariat et d'y associer, le cas échéant, un cahier des charges (voir FICHE 18-4).

FICHE 18-4 S'organiser en réseau de co-certificateurs ou de partenaires

NOUVEAUTÉ

Les organismes certificateurs et les prestataires des formations certifiantes qui préparent aux certifications peuvent s'organiser en deux types de réseaux pour déposer leur demande d'enregistrement :

- en réseau de co-certificateurs s'ils déposent ensemble la même certification ;
- en réseau partenaires si le certificateur a établi un partenariat avec des prestataires pour préparer la formation certifiante et ou délivrer la certification professionnelle.

18-4-1 RÉSEAU DE CO-CERTIFICATEURS

Les organismes peuvent librement s'organiser en réseau de co-certificateurs à condition que chaque membre du réseau réponde à la condition d'honorabilité ou ne soit pas sous le coup d'une interdiction de dépôt.

La condition de recevabilité des dossiers au RNCP portant sur l'analyse du devenir professionnel d'au moins deux promotions annuelles de titulaires de la certification s'apprécie sur l'ensemble du groupement. Ainsi, il n'est pas requis, à l'occasion d'un premier enregistrement ou d'un change-

ment dans l'organisation du groupement, que chaque co-certificateur individuellement justifie de ces informations.

En cours d'enregistrement, de nouveaux co-certificateurs peuvent être identifiés ou se substituer à des co-certificateurs préalablement identifiés à condition, là aussi, de répondre aux obligations fixées et d'informer France compétences dans des délais raisonnables via la téléprocédure dédiée, en fournissant notamment la convention de partenariat liant les co-certificateurs.

Note de France compétences du 28.2.20

18-4-2 RÉSEAU DE PARTENAIRES

Les certificateurs peuvent s'appuyer sur un réseau de partenaires habilités qui peuvent préparer à la certification et/ou organiser l'évaluation pour le compte du certificateur. Le jury de délivrance de la certification relève de la seule responsabilité du certificateur ou des co-certificateurs. Le partenaire est tenu de mettre en œuvre la certification conformément aux process décrits par le certificateur.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre de manière homogène



de la certification auprès de son réseau de partenaires, le certificateur doit formaliser les exigences et déployer des procédures de contrôle des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation à destination de ses partenaires, obligation qui constitue un critère d'enregistrement. À ce titre, il est demandé à l'occasion de la demande d'enregistrement au certificateur, les modèles de conventionnement et de cahier des charges qui lient les parties. Doivent figurer dans ces documents les modalités de traitement des anomalies et, le cas échéant, les modalités de clôture du partenariat.

Les organismes certificateurs doivent régulièrement communiquer à France compétences des informations permettant l'identification des partenaires. Cette formalité permet la bonne information des usagers sur les organismes réellement habilités par le certificateur et permet la protection de sa propriété intellectuelle, France compétences étant en état d'informer les différents acheteurs et financeurs sur les organismes effectivement habilités pour intervenir sur la certification notamment pour l'application CPF.

Note de France compétences du 28.2.20

18-4-3 FONCTIONNEMENT DES RÉSEAUX

Les certificateurs sont responsables du fonctionnement de leur réseau pendant toute la durée d'enregistrement puis à l'occasion, le cas échéant, de la procédure de renouvellement de l'enregistrement de la certification. Ils doivent veiller, par une politique de contrôle adaptée, à l'homogénéité du fonctionnement de leur réseau et au respect des engagements ayant justifié la décision d'enregistrement de leur certification et à la clarté et à la transparence de la communication assurée par leurs partenaires.

Après identification des éventuelles anomalies, les organismes certificateurs doivent prendre de manière diligente les mesures de nature à faire stopper les manquements constatés. La communication de plans de contrôle, des anomalies identifiées et des mesures prises consécutivement peut être utilement jointe à un dossier de demande de renouvellement d'une certification car de nature à éclairer la commission sur l'effectivité des contrôles. Il est rappelé, enfin, que chaque réseau de certificateurs doit, dans le cadre des demandes d'enregistrement au RNCP et pendant sa durée, communiquer l'exhaustivité des données relatives au devenir professionnel des titulaires dans la limite des taux de réponses aux enquêtes devenir. Il pourra être demandé des données par partenaires et par lieu de préparation, durant l'instruction du dossier de demande d'enregistrement, ou lors d'un contrôle en cours d'enregistrement.

Note de France compétences du 28.2.20

PRATIQUE Dossier documentaire de Centre Inffo

Ce dossier documentaire propose une sélection d'articles et des extraits de documents portant sur la certification professionnelle et les obligations qui incombent aux organismes certificateurs. Une bibliographie rassemble également des références brossant le portrait d'un domaine refondu par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Accès au dossier : Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : repères pour rendre son offre éligible au CPF et aux autres dispositifs de financement.

www.ressources-de-la-formation.fr

Source : Centre Inffo, octobre 2020.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

NOR : MTRD1834949D

Publics concernés : titulaires d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Objet : définition du cadre national des certifications professionnelles.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte définit le cadre national des certifications professionnelles selon lequel est établie la classification, par niveau de qualification, des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en fonction de critères de gradation des compétences déterminés au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail modifiées par le décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu la recommandation 2017/C 189/03 du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 6113-1 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 31 ;

Vu le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 20 novembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 11 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire en date du 18 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 19 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 20 décembre 2018,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Le chapitre III du titre I du livre 1^{er} de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

I. – Après l'article R. 6113-17, il est ajouté une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Cadre national des certifications professionnelles

« Art. D. 6113-18. – Le cadre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

« Ces critères permettent d'évaluer :

« 1^o La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;



« 2° Le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;

« 3° Le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

« Art. D. 6113-19. – I. – Le cadre national des certifications professionnelles comprend huit niveaux de qualification. Il précise la gradation des compétences associées à chacun de ces niveaux.

« II. – Le niveau 1 du cadre national des certifications professionnelles correspond à la maîtrise des savoirs de base.

« III. – Les autres niveaux de qualification sont définis comme suit :

« 1° Le niveau 2 atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie ;

« 2° Le niveau 3 atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances ;

« 3° Le niveau 4 atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités. Le diplôme national du baccalauréat est classé à ce niveau du cadre national ;

« 4° Le niveau 5 atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes ;

« 5° Le niveau 6 atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Les diplômes conférant le grade de licence sont classés à ce niveau du cadre national ;

« 6° Le niveau 7 atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Les diplômes conférant le grade de master sont classés à ce niveau du cadre national ;

« 7° Le niveau 8 atteste la capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Le diplôme national de doctorat est classé à ce niveau du cadre national.

« IV. – Les critères relatifs aux savoirs, aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie prévus à l'article D. 6113-18 sont fixés, pour les niveaux de qualification mentionnés au III, par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé, des affaires sociales, de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la culture, de l'enseignement agricole, des sports et de la mer.

« Art. D. 6113-20. – Les ministères certificateurs prévus à l'article L. 6113-2 déterminent, en fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles au titre de la procédure prévue au I de l'article L. 6113-5. »

II. – Il est ajouté une section 6 ainsi rédigée :

« Section 6

« Socle de connaissances et de compétences professionnelles

« Art. D. 6113-29. – Le socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

« Art. D. 6113-30. – I. – Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

« 1° La communication en français ;

« 2° L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

« 3° L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

« 4° L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;

« 5° L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;

« 6° La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;

« 7° La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

« II. – Au socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné au I, peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.



« III. – A l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique mentionnée au 3° du I, s'ajoute un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

« Art. D. 6113-31. – Le socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné au I de l'article D. 6113-30 et le module complémentaire mentionné au III du même article font chacun l'objet d'une certification, sur proposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel dans les conditions définies par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

« Chacune de ces certifications s'appuie sur un référentiel qui précise les connaissances et les compétences attendues et sur un référentiel d'évaluation qui détermine les modalités d'évaluation des acquis.

« Le référentiel d'évaluation prévoit les principes directeurs permettant une mise en perspective du socle de connaissances et compétences et du module complémentaire mentionné au III de l'article D. 6113-30 pour prendre en compte les spécificités des différents secteurs d'activité professionnelle.

« Les modalités de la délivrance de chacune de ces certifications sont définies par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel dans les conditions prévues par l'arrêté mentionné à l'article D. 6113-3. Dans ce cadre, elles s'assurent notamment que la délivrance de ces certifications s'effectue dans le respect :

« 1° De la transparence de l'information donnée au public ;

« 2° De la qualité du processus de certification.

« Ces certifications sont enregistrées au répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6.

« Art. D. 6113-32. – Les modules complémentaires mentionnés au II de l'article D. 6113-30 sont définis par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur proposition de l'Association des régions de France.

« Art. D. 6113-33. – Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de l'action de formation aux besoins de celle-ci. »

Art. 2. – I. – Les certifications professionnelles classées selon la nomenclature en vigueur antérieurement au présent décret sont classées conformément au cadre national des certifications professionnelles défini à l'article D. 6113-19 du code du travail selon la correspondance suivante :

Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles
Niveau V	Niveau 3
Niveau IV	Niveau 4
Niveau III	Niveau 5
Niveau II	Niveau 6

II. – Sous réserve des dispositions prévues au IV de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 susvisée, les certifications professionnelles classées, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau I de la nomenclature en vigueur antérieurement au présent décret sont classées, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, au niveau 7 ou au niveau 8 mentionnés au III de l'article D. 6113-19 du code du travail.

Ce classement est effectué, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, par les ministères certificateurs pour les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés de droit au répertoire national des certifications professionnelles et par France compétences pour les titres à finalité professionnelle enregistrés sur demande au sein du même répertoire.

Art. 3. – Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministre de la culture, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre des sports et la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 8 janvier 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

MURIEL PÉNICAUD



9 janvier 2019

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 11 sur 128

*La ministre des solidarités
et de la santé,*
AGNÈS BUZYN

*La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation,*
FRÉDÉRIQUE VIDAL

*Le ministre de l'agriculture
et de l'alimentation,*
DIDIER GUILLAUME

*La ministre auprès du ministre d'Etat,
ministre de la transition écologique
et solidaire, chargée des transports,*
ELISABETH BORNE

*Le ministre d'Etat,
ministre de la transition écologique
et solidaire,*
FRANÇOIS DE RUGY

*Le ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse,*
JEAN-MICHEL BLANQUER

Le ministre de la culture,
FRANCK RIESTER

La ministre des sports,
ROXANA MARACINEANU



Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles

NOR : MTRD1834963A

Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministre de la culture, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre des sports et la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Vu la recommandation 2017/C 189/03 du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 6113-1 ;

Vu le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 20 novembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 11 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 20 décembre 2018,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Les critères relatifs aux savoirs, aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles mentionnés au IV de l'article D. 6113-19 du code du travail sont fixés dans le tableau annexé au présent arrêté.

Art. 2. – Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministre de la culture, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre des sports et la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 8 janvier 2019.

La ministre du travail,
MURIEL PÉNICAUD

Le ministre d'Etat,
ministre de la transition écologique
et solidaire,
FRANÇOIS DE RUGY

La ministre des solidarités
et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Le ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse,
JEAN-MICHEL BLANQUER

La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation,
FRÉDÉRIQUE VIDAL



9 janvier 2019

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 13 sur 128

Le ministre de la culture,
FRANCK RIESTER*Le ministre de l'agriculture
et de l'alimentation,*
DIDIER GUILLAUME*La ministre des sports,*
ROXANA MARACINEANU*La ministre auprès du ministre d'Etat,
ministre de la transition écologique
et solidaire, chargée des transports,*
ELISABETH BORNE

ANNEXE

NIVEAU	SAVOIRS	SAVOIR FAIRE	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
	Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques)	Le descripteur concerne la progression : - de la complexité et de la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus - du niveau de maîtrise de l'activité professionnelle - de la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques - du savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel - de la capacité à transmettre des savoir-faire	Le descripteur concerne la progression dans les domaines suivants : - l'organisation du travail - la réaction face à l'aléa - l'appréhension de la complexité de l'environnement - la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger ou de donner des indications à du personnel encadré - la participation au travail collectif - le niveau d'encadrement
1			
2	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ d'activité.	Effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant quelques savoir-faire professionnels dans un contexte structuré.	Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution au collectif de travail.
3	Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ d'activité déterminé.	Effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu	Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail.
4	Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré.	Effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis.	Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à l'évaluation des activités.
5	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.	Maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Autoévaluer ses propres performances.
6	Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.	Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.	Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.



NIVEAU	SAVOIRS	SAVOIR FAIRE	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
	Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques)	Le descripteur concerne la progression : - de la complexité et de la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus - du niveau de maîtrise de l'activité professionnelle - de la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques - du savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel - de la capacité à transmettre des savoir-faire	Le descripteur concerne la progression dans les domaines suivants : - l'organisation du travail - la réaction face à l'aléa - l'appréhension de la complexité de l'environnement - la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger ou de donner des indications à du personnel encadré - la participation au travail collectif - le niveau d'encadrement
7	Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.	Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.	Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.
8	Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.	Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux.	Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés.

Descripteurs nomenclature : Les descripteurs doivent être lus à la fois verticalement et horizontalement : en termes de progression d'un même descripteur (progression verticale), en termes de cohérence entre descripteurs sur une même ligne (cohérence globale du niveau). Ce document est explicatif de la méthode, non de la manière de pondérer les niveaux ou de les appliquer à des secteurs d'activité particuliers.



France compétences durcit son rôle de régulateur en matière d'usage des certifications professionnelles

Par Catherine Trocquemé

Près de 3 ans après son lancement, la refonte des certifications professionnelles a fait évoluer les pratiques des certificateurs. Sur le sujet devenu prioritaire de la régulation des usages, France compétences a lancé mardi 14 septembre une campagne de communication grand public, et annonce une intensification du contrôle et des sanctions. Décryptage avec Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France compétences.

En tant que régulateur, France compétences va devoir relever un défi de taille. La multiplication d'usages non conformes, voire illicites, des certifications professionnelles pourrait fragiliser le développement du nouveau CPF et de l'apprentissage. Dans cette période de rentrée post-bac, pas question, en effet, de laisser des jeunes s'engager dans des cursus non reconnus par l'Etat sur la base d'informations trompeuses. L'instance de régulation vient donc de lancer une campagne de communication dans les réseaux sociaux et la presse sur les moyens de vérifier, [via un lien sur son site](#), si le diplôme ou le titre visé est bien enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). « Nous allons de plus en plus nous adresser aux usagers », confirme Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France compétences. Et ce n'est que le début d'un plan d'actions plus large avec, à la clé, davantage de contrôle et de sanctions.

Un garde-fou à la libéralisation du marché

La refonte du système des certifications professionnelles représente un des garde-fous au mouvement de libéralisation et de désintermédiation du marché de la formation initié par la réforme de 2018. Plus structurées et plus exigeantes les règles d'enregistrement garantissent la qualité du portefeuille des deux répertoires et celle des réseaux animés par les certificateurs. Une transformation structurelle et culturelle. France compétences poursuit son travail de pédagogie avec la publication d'une nouvelle note d'analyse sur l'évaluation des compétences dans le cadre d'une certification professionnelle. Cette thématique sera abordée lors d'une matinée d'actualité organisée par Centre Inffo. « Nous avons vécu trois temps. Un temps de structuration du nouvel écosystème de la certification en 2019 puis un deuxième temps, en 2020, de formalisation des attendus et de montée en compétences des certificateurs. Aujourd'hui, nous sommes clairement entrés dans une phase de régulation des usages », déclare Mikaël Charbit.

De l'erreur d'appréciation à la fraude

L'appel d'air créé par le marché du CPF et de l'apprentissage génère certains abus. De nombreux organismes de formation, historiques ou nouveaux entrants, s'y positionnent. Certains d'entre eux développent des pratiques tendancieuses, de l'erreur d'appréciation sur les habilitations au réseau d'un certificateur à la

distinction mal comprise entre une formation et une certification jusqu'à la fraude. « Nous menons des actions communes avec la CDC. Chaque semaine, nous participons aux commissions d'arbitrage qui peuvent donner lieu à des déferencements », précise Mikaël Charbit. Le partage des données entre France compétences et la CDC se structure. Des alertes apparaîtront sur la plateforme dès la fin du mois d'octobre et, d'ici la fin de l'année, les offres de formation non conformes seront automatiquement bloquées. Le régulateur hausse le ton et renforce ses actions de contrôle. France compétences a ainsi, pour la première fois, retiré une certification du RNCP pour usage illicite. Des relations se nouent avec d'autres financeurs comme les Opco.

Outiller l'individualisation des parcours

Autre enjeu porté par la refonte des certifications professionnelles, l'individualisation des parcours de formation. Ce chantier stratégique devrait s'accélérer l'année prochaine. « Il nous

faut outiller la reconnaissance mutuelle entre les certifications. C'est techniquement possible mais jusqu'à présent les titres du RNCP n'étaient pas tous conçus en blocs de compétences. Le renouvellement est en cours et devrait s'achever en 2022 », confirme Mikaël Charbit. Aujourd'hui, près de 50% du portefeuille intègre les blocs de compétences selon les nouvelles règles. Avec la question des certifications professionnelles, la mission de régulation de France compétences est mise à l'épreuve au moment où la formation se développe fortement soutenue par de nouveaux plans d'investissement dans les compétences annoncés par le gouvernement et les besoins des entreprises.

Taux d'acceptation au RNCP en baisse à 43% sur le premier semestre 2021

Taux de refus au RS stable à 81%



■ Ouverture du Portail d'information des responsables de diplômes et certifications !

Vous êtes un organisme certificateur ? Vous vous posez des questions sur l'accrochage certificateur ? Votre portail d'information dédié vient d'ouvrir !

Un portail d'information dédié aux certificateurs et responsables de diplômes

À l'instar de PIOF (Organisme de formation) et PIEF (Employeurs et Financeurs), les organismes certificateurs et responsables de diplômes ont désormais leur propre portail d'information : [Portail d'information des responsables de diplômes et certifications](#).

Sont consultables toutes les informations relatives à l'accrochage des certificateurs au SI-CPF :

- Actualités : [Tous les articles](#)
- Cadre légal : [Le cadre légal du projet d'accrochage des certificateurs ; Réglementations](#)
- FAQ : [Aide](#)

Une section « Guides » est également consacrée à la documentation générale et technique qui accompagnera l'ensemble des organismes certificateurs dans cette démarche d'accrochage. Les utilisateurs pourront trouver un rappel des différentes notions, un glossaire et des guides techniques (Dictionnaire des données, Exemple de fichier XML à déposer, Guide d'accompagnement à la résolution des erreurs XML).

[Guides d'utilisation : Général et Technique](#)

Un bref rappel du projet d'accrochage des certificateurs au SI-CPF

La Caisse des Dépôts a été mandatée par le Ministère du Travail pour collecter les données des titulaires de certifications inscrites auprès des répertoires nationaux (RNCP et RS), gérées par France compétences ([décret n°2019-1490 du 27 décembre 2019](#)).

La transmission de ces informations permettra d'alimenter à terme un Passeport d'orientation, de formation et de compétences, mis à disposition pour tout citoyen français. Il recensera les formations et qualifications suivies par le titulaire du Passeport, que cela soit dans le cadre de la formation initiale, continue ou les acquis de l'expérience professionnelle.

Le périmètre de la collecte des données a été spécifié dans un arrêté publié le 9 Juin 2021 : [Arrêté du 21 mai 2021 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux](#). L'arrêté précise les données obligatoires et facultatives.

Retrouvez le détail des caractéristiques attendues pour chaque donnée sur cet article PIOF :

[Publication de l'arrêté relatif au projet d'accrochage des certificateurs au SI CPF](#)

Le portail dédié à la transmission des données ouvrira prochainement.

En attendant, rendez-vous directement sur le [Portail d'information des responsables de diplômes et certifications](#) !



■ Compétences transversales : comment les spécifier et les certifier ? (Céreq)

Par Nicolas Deguerry

Le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) publie les résultats français d'une étude sur la certification des compétences transversales. L'occasion de pointer certaines difficultés d'évaluation.

Compétence : pertinence et efficacité d'une action réalisée en situation. Transversal : « *qui recoupe plusieurs disciplines ou secteurs. [1]* » On en déduira que le détenteur d'une compétence transversale révèle un comportement adapté et adaptable à différents contextes. Pas forcément la polyvalence mais déjà une forme de polyvalence. Ces compétences transversales, vous lisez partout qu'elles sont la clé d'un recrutement réussi et, parfois, qu'elles s'enseignent mais ne s'apprennent pas. Ou le contraire. Face à un objet aussi mouvant, il est d'autant plus intéressant de comprendre comment elles se certifient. C'est ce que propose le Céreq dans son [Bulletin de recherche emploi/formation n° 411](#).

La définition retenue par les chercheurs du Céreq est celle qu'en donne l'Europe : « *celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi.* » C'est cette dimension de nécessité qui a conduit l'Europe à, rappelle l'étude du Céreq, « *[inviter] les systèmes de formation nationaux à les développer, les formaliser, les évaluer et les valider pour permettre leur reconnaissance [...] et ainsi favoriser l'accès de tous à une formation tout au long de la vie.* »

CléA : un exemple de certification dédiée

Inscrit dans le cadre du projet européen Track-Vet[2], l'étude du Céreq s'intéresse à quatre

des huit compétences transversales définies au niveau européen (encadré) : compétences personnelles et sociales et capacité d'apprendre à apprendre ; compétences citoyennes ; compétences entrepreneuriales ; compétences relatives à la sensibilité et l'expression culturelles. Pour chacune d'entre elles, les chercheurs distinguent les enseignements généraux, les enseignements professionnels et les dispositifs ou certifications spécifiques. C'est cette dernière catégorie qui permet d'aborder la certification CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles créée par le Copanef en 2015 et aujourd'hui administré par Certif Pro. Pour les chercheurs, le processus de certification, qui passe par la désignation d'organismes « *habilités* » *soucieux de préserver leurs « mécanismes pédagogiques et d'évaluation », rend « difficile de savoir comment le CléA, dispositif à la fois de formation et d'évaluation, est mis en œuvre.* »

Une évaluation difficile

En s'appuyant sur l'observation de « *certaines organismes* », l'étude avance que « *l'évaluation semble réalisée au moyen de l'élaboration d'un dossier de preuves suivi d'un entretien et de mises en situation simulées, [et] considérées a priori comme typiques de la vie quotidienne ou professionnelle.* » Soulignant que le référentiel « *ne précise jamais les situations dans lesquelles ces compétences peuvent être mobilisées ni évaluées* », les chercheurs estiment que « *CléA développe une conception de la compétence transversale sans référence à un ancrage disciplinaire ou professionnel.* »

L'étude du Céreq s'intéresse aussi à d'autres approches, telles que celles développées dans le sillage des travaux de Mariela de Ferrari. Exemple avec le projet Erasmus+ Reconnaître les compétences transversales en situation

professionnelle, qui définit « *des classes de situation et des niveaux de maîtrise* » pour chaque compétence transversale identifiée et produit une « *réflexion sur les modes d'évaluation les plus adaptés.* » [3].

LES 8 COMPÉTENCES TRANSVERSALES, OU COMPÉTENCES CLÉS

Une recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne adoptée en 2006 et révisée en 2018 définit 8 compétences transversales ou compétences clés :

- lecture et écriture
- multilinguisme
- mathématiques et sciences
- technologie et ingénierie
- numérique
- personnelles et sociales, capacité d'apprendre à apprendre
- citoyenne
- esprit d'entreprendre
- sensibilité et expression culturelles.

En conclusion, l'étude dresse un état des lieux qui voit les compétences transversales « *à la fois omniprésentes et inégalement formalisées.* » Surtout, le choix français de traiter les compétences transversales « *indépendamment des compétences ou des disciplines plus techniques* », porterait en soi un « *risque alors grand de s'affranchir également de l'identification des situations nécessaires au développement et à l'évaluation de ces compétences.* »

À noter que l'ensemble des partenaires européens du projet Track-Vet rencontre des difficultés en matière d'évaluation. Déjà en cours d'expérimentation, des réponses innovantes, telles que l'auto-évaluation et le déploiement d'une pédagogie par projets en situation de travail, sont des pistes à explorer.

- [Quelle certification des compétences transversales en France ? Catherine Galli et Josiane Pardeu, Céreq, Bref 411-2021, 4 p.](#)

1. Larousse
2. Pologne, Autriche, Norvège, Slovaquie, Lettonie, France.
3. Voir aussi notre dossier sur le [projet Fab'Map, fabrique de maillons de parcours.](#)



■ Renforcement du contrôle de la qualité des certifications professionnelles

Dans le cadre de sa mission de régulation de la qualité des certifications professionnelles, France compétences s'est vu confier un pouvoir de contrôle auprès des organismes certificateurs qui a été élargi par le décret n°2021-389 du 2 avril 2021. Afin de s'assurer de la régularité des usages des certifications, France compétences s'appuie sur ce nouveau cadre juridique pour déployer une politique de contrôle renforcée. Une première phase a débuté début avril, avec des mises en demeure associées.

Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, France compétences a notamment pour mission la régulation de la qualité des certifications professionnelles, afin de s'assurer auprès des usagers que leur obtention constitue un véritable levier pour sécuriser leur parcours professionnel et s'insérer durablement dans l'emploi. C'est d'ailleurs pour répondre à ce même objectif – monter en compétences via des certifications reconnues sur le marché du travail – que l'accès au compte personnel de formation est restreint aux formations certifiantes.

Pour autant, divers détournements ont malheureusement pu être observés par exemple, à l'instar d'une formation proposée de Designer de produit, alors que la certification RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) délivrée est Architecte d'intérieur (niveau 7). Ce sont de ces mauvais usages que France compétences se doit de protéger les usagers.

Une politique de contrôle renforcée

Or, pour s'assurer auprès de tous les organismes certificateurs du respect de ce cadre juridique comme de ses objectifs, le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 confère à France compétences un pouvoir de contrôle sur les

usages des certifications professionnelles en cours d'enregistrement. Les éléments qui ont permis la décision d'enregistrement aux répertoires nationaux (Répertoire national des certifications professionnelles et Répertoire spécifique) comme la reconnaissance des certifications par l'État doivent être respectés. En outre, en cas de modification portant sur les habilitations des partenaires des organismes certificateurs, que ce soit dans la préparation et/ou l'évaluation des certifications, ceux-ci ont pour obligation d'en informer, dans un délai de 3 mois, le Directeur général de France compétences.

De plus, ce pouvoir de contrôle s'est vu renforcé par le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 : France compétences peut désormais vérifier si la communication déployée par les organismes de formation sur leurs certifications et parcours certifiants associés est conforme aux éléments ayant permis leur enregistrement dans un des deux répertoires nationaux. Et en cas de non-respect de ces obligations, signalées au préalable à l'établissement par une mise en demeure, le Directeur général de France compétences peut procéder au retrait de tout ou partie des certifications relevant d'un organisme certificateur.

Les conséquences de ce retrait des répertoires sont significatives : non-financement par les fonds CPF, nonaccès par la voie des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, mobilisation du dispositif de VAE (Validation des acquis de l'expérience) exclue. Sans oublier que pour certains métiers règlementés, notamment dans le domaine du sport, l'exercice du métier est conditionné par l'obtention préalable d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.



Première phase avec des mises en demeure associées

Forte de ce cadre juridique rénové, France compétences déploie une politique de contrôle renforcée, qui a débuté par un premier chantier de contrôle de l'éligibilité au CPF des parcours certifiants, en coopération avec la Caisse des dépôts et des consignations (CDC). Cette première phase a déjà permis de déréférencer plusieurs centaines d'offres de la plateforme www.moncompteformation.gouv.fr. Et depuis début avril 2021, grâce à une cellule dédiée au sein de France compétences, une trentaine de contrôles ont été menés avec des mises en demeure associées. Celles-ci ont permis pour la grande majorité aux organismes certificateurs de se mettre rapidement en conformité.

Au second semestre 2021, riche du retour d'expériences sur cette première phase, France compétences déploiera un plan de contrôle plus significatif. Celui-ci sera mis en œuvre en étroite collaboration avec les principaux services de contrôles et financeurs du système de formation professionnelle.

La rigueur de ce nouveau cadre a déjà permis aux organismes certificateurs de mieux structurer leurs offres et leurs réseaux, pour le bénéfice de leurs usagers. En effet, cette politique de contrôle menée par France compétences contribue à une meilleure lisibilité du système et vient renforcer l'efficacité des certifications et leur adéquation avec les besoins en compétences du marché du travail.



■ Le secteur de l'emploi à domicile affûte sa politique de certification professionnelle pour faire face aux défis de demain [Etude IPERIA]

Par Estelle Durand

L'étude prospective réalisée pour les branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur anticipe d'importants besoins en recrutement d'ici à 2030 et met en lumière l'indispensable adaptation des compétences aux évolutions sociétales. Ce travail pose les bases de nouveaux travaux en matière de certifications professionnelles, de gestion des parcours et de promotion des métiers.

Plus de 700 000 postes seront à pourvoir d'ici à 2030 dans le secteur de l'emploi à domicile du fait des départs en retraite. C'est l'une des données clés de [l'étude prospective](#) menée par [Iperia](#) pour le compte des branches des assistants maternels et des [salariés du particulier employeur](#). Ce travail réalisé dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) signé avec l'État pour la période 2018-2020 met aussi en exergue l'impact des évolutions démographiques sur les besoins en recrutement d'un secteur qui emploie aujourd'hui 1,4 million de salariés. Le nombre de créations d'emplois d'ici à 2040 est ainsi évalué à 65 000 dans le champ de l'accompagnement des personnes âgées. Pour le métier d'assistant maternel, les besoins supplémentaires en emploi sont estimés à plus de 14 000.

Évolutions sociétales qui influencent les pratiques

L'étude prospective présentée le 9 juin montre aussi que ces métiers à forte utilité sociale font face à des évolutions structurantes. Les nouvelles technologies (numérique, robotique et domotique), les attentes des particuliers en

matière d'individualisation des prestations ou encore de prise en compte des gestes écocitoyens (réduction de la consommation d'énergie, gestion des déchets, etc.) influencent les pratiques des professionnels qui interviennent à domicile.

Ce travail d'identification des tensions et des mutations à venir fournit aux deux branches professionnelles, qui ne feront plus qu'une en 2022, des bases solides pour accompagner et sécuriser les parcours. « *Pour certaines des pistes identifiées, nous sommes déjà passés à l'action. C'est le cas pour l'adaptation de la politique de certification professionnelle* », souligne Rachel Ruhland, présidente de la CPNEFP [1] des assistants maternels du particulier employeur.

Des certifications qui intègrent les compétences émergentes

Ce travail mené avec l'appui d'Iperia a consisté à enrichir les référentiels des trois titres inscrits au RNCP [2] pour y intégrer les compétences émergentes. Désormais structurées en blocs de compétences, ces trois certifications professionnelles comportent un socle commun aux quatre métiers visés (assistant maternel, garde d'enfant, assistant de vie dépendance et employé familial) afin de faciliter les passerelles. Les partenaires sociaux ont par ailleurs créé cinq certifications dont un CQP [3] portant sur des compétences mises en avant dans l'étude prospective telles que la prise en compte de certains handicaps pour accompagner de façon plus individualisée les enfants ou les personnes dépendantes. « *France compétences a validé en mai dernier l'inscription au Répertoire spécifique de ces cinq certifications* », précise Rachel Ruhland.

De nouvelles certifications pour accompagner les trajectoires

D'autres évolutions de la politique de certifications sont en cours d'exploration. « *Nous avons missionné Iperia pour poser les jalons d'une future certification basée sur les compétences socles sectorielles* », précise Marielle Brouard, présidente de la CPNE des salariés du particulier employeur. Cette certification pourrait constituer un tremplin pour des personnes éloignées de l'emploi et permettrait d'attirer de nouveaux profils. Un projet de certification professionnelle portant sur la coordination des différents acteurs intervenant au domicile des personnes dépendantes est également à l'ordre du jour. Le sujet sera exploré dans le cadre d'un futur Edec de la filière des métiers du grand âge et de l'autonomie qui associera quatre autres branches professionnelles. Une démarche collective saluée par Julien Besançon, chef de la mission Anticipation et développement de l'emploi et des compétences au sein de la DGEFP. Elle permettra « *de mutualiser les travaux en matière d'attractivité des métiers et de construction de passerelles entre les différents métiers de manière à sécuriser les parcours professionnels des salariés* », précise-t-il.

L'alternance pour attirer de nouveaux profils

L'étude prospective des emplois à domicile fournit aussi des [pistes](#) pour renforcer l'attractivité des métiers et repenser les schémas de recrutement. Dans la perspective d'attirer de nouveaux publics, « *nous avons engagé un travail paritaire pour permettre la mise en œuvre de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage dans notre secteur* », indique Marielle Brouard. Un chantier qui nécessite des échanges avec la DGEFP étant donné les spécificités du secteur. Comment organiser la période d'alternance chez un particulier ? Qui assurera le rôle de maître d'apprentissage et comment ? Quels prestataires pour former les apprentis ? Autant de questions à régler...

La [synthèse](#) de l'étude prospective
Les [13 préconisations](#) issues de l'étude prospective

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
2. Répertoire national des certifications professionnelles.
3. Certificat de qualification professionnelle « Travailler en maison d'assistants maternels ».



■ Informations sur les titulaires de certifications professionnelles devant être transmises au système d'information CPF

Par Delphine Fabian

Un arrêté précise les données sur les titulaires de certifications que les organismes certificateurs et les ministères doivent transmettre au système d'information du compte personnel de formation.

A compter du 1^{er} juillet 2021, en application des articles L6113-8 et R6113-17-I du Code du travail, les ministères et organismes certificateurs devront transmettre :

- des données relatives à l'identification des personnes, à l'exception du numéro d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes physiques :
 - nom de naissance, nom d'usage et prénoms, sexe ;
 - date et lieu de naissance ;
 - pays de naissance pour les personnes nées à l'étranger.
- des données relatives aux certifications professionnelles et aux certifications ou habilitations obtenues :
 - date et initiative de l'inscription à la certification (données facultatives) ;
 - modalités d'accès à la certification ;
 - date de l'examen, modalités d'obtention de la certification (admission ou score obtenu) et modalités de passage de l'examen (présentiel, à distance ou mixte) ;
 - code postal du centre d'examen principal ;
 - date de délivrance de la certification et, le cas échéant, date de fin de validité ;

- si obtention de la certification par score, niveau de langue européen et/ou niveau numérique européen ;
- le cas échéant, score ou base de notation ;
- type de certification (certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique) ;
- le cas échéant, libellé de l'option/mention et de la spécialité liée à la certification ;
- le cas échéant, mention obtenue ;
- e cas échéant, lien vers la preuve numérique de l'obtention de la certification ;
- numéro de la fiche du répertoire national des certifications professionnelles ou du répertoire spécifique.

Les données seront transmises par voie dématérialisée selon un cadre de référence de transmission publié sur :

www.moncompteformation.gouv.fr

[Arrêté du 21 mai 2021 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux](#)

Accès abonnés fiches pratiques : [Fiche 18-14 obligations d'information et de communication concernant certaines certifications professionnelles](#)



■ Publication de l'arrêté relatif au projet d'accrochage des certificateurs au SI CPF !

La Caisse des Dépôts est mandatée par le Ministère du Travail pour collecter, à compter du 1er Juillet 2021, les données des titulaires de certifications inscrites auprès des répertoire nationaux (RNCP et RS) et gérées par France compétences. Ces données seront transmises au système d'information du compte personnel de formation (CPF) géré par la Caisse des Dépôts. Elles permettront notamment l'alimentation d'un Passeport d'orientation, de formation et de compétences qui sera mis à disposition de tout titulaire d'un compte CPF.

Afin d'encadrer le périmètre de la collecte des données, un arrêté ([Arrêté du 21 mai 2021 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux](#)) a été publié le 9 Juin 2021. Le cadre de référence associé à cet arrêté est disponible via cette page sur [Mon Compte Formation](#).

Ce document détaille les caractéristiques attendues pour chaque donnée :

- Nom technique : Nom de la donnée retenu dans le SI CPF ainsi que son identifiant.
- Description : Informations permettant de comprendre la donnée.
- Format : Précise les règles que doit respecter la donnée (longueur, nature, ...).
- Référentiel : Précise la nomenclature à respecter si besoin.
- Liste de valeurs : Indique les valeurs possibles pour une donnée ne pouvant prendre que certaines valeurs précises.

- Demandé: Indique si la donnée est demandée par défaut ou sous condition. Une donnée ne peut être demandée que si une autre donnée est renseignée par exemple.

- Caractère: Indique si la donnée est obligatoire (doit être renseignée) ou facultative (peut être renseignée ou non). Dans certains cas, la valeur « null » est également possible si le certificateur ne dispose pas d'une donnée obligatoire pour éviter les blocages. Ces cas sont alors notés « Obligatoire (sauf null) ».

- Indiqué dans l'arrêté : Indique si la donnée figurera dans l'arrêté SI CPF.

- Entrante : Indique si la donnée est transmise par le certificateur.

- Sortante : Indique si la donnée est transmise au certificateur.

Nous invitons les organismes certificateurs à s'approprier son contenu pour préparer l'accrochage au SI-CPF.

Un portail dédié aux certificateurs et responsables de diplômes sera bientôt mis en ligne. Il présentera toutes les informations relatives à l'accrochages des certificateurs au SI CPF (cadre légal, FAQ, fichiers techniques, actualités) ainsi qu'un avancement des travaux mis à jour régulièrement. Restez à l'écoute des actualités MCF !



LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

L'ENJEU 2020 : ALLIER UN RYTHME SOUTENU ET UNE QUALITÉ DANS L'INSTRUCTION DES DOSSIERS

Obtenir une certification professionnelle est un levier pour sécuriser les parcours professionnels et s'insérer durablement dans l'emploi. C'est pourquoi France compétences s'attache à établir et garantir la qualité et la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins économiques et sociaux.

Depuis sa création en 2019, et pour répondre à cet enjeu majeur, France compétences a pour mission d'établir, d'enregistrer et d'actualiser les certifications, définies par la loi selon deux catégories :

- **les certifications professionnelles**, enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qui valident les compétences et les connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- **les certifications et habilitations**, enregistrées au Répertoire spécifique (RS), correspondant à des compétences professionnelles complémentaires des certifications professionnelles (par exemple : habilitations sécurité, compétences transversales ou spécialisations).

En 2020, l'objectif principal de France compétences a été de maintenir les délais d'instruction des dossiers tout en conservant l'exigence de qualité et de pertinence de l'analyse des demandes d'enregistrement.

Au-delà de son rôle de régulateur, France compétences porte la responsabilité de la lisibilité et de la transparence du système de certification, comme de sa bonne intégration dans les process des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.



BON À SAVOIR

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES, VECTEUR D'INSERTION

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

► Pour en savoir plus sur la certification professionnelle et le travail mené par France compétences, [cliquez ici](#).



PODCAST

- La certification professionnelle de A à Z.
- Le cadre européen des certifications.



LES GRANDS CHANTIERS 2020

Dans le cadre de sa mission de régulation, France compétences a mené de nombreux chantiers en 2020 avec pour objectif d'**accompagner les organismes certificateurs dans leurs demandes pour les aider à mieux apprécier les attendus en termes de qualité.**

À cet effet, France compétences a établi et publié en 2020 :

- une note de doctrine relative à la qualité d'organisme certificateur avec les droits et obligations associés à cette qualité ;
- une note d'analyse sur les effets de l'enregistrement aux répertoires ;
- un guide pratique destiné à améliorer la compréhension des attendus de l'enregistrement au RS.

Afin de renforcer la compréhension et **faciliter l'appropriation de ces attendus qualitatifs** par tous les acteurs concernés, France compétences a multiplié les actions de communication. Elle a participé à une cinquantaine de réunions publiques ainsi qu'à un cycle de webinaires organisé par Centre Inffo.

FRANCE COMPÉTENCES S'ADAPTE AUX DEMANDES D'ENREGISTREMENT

En 2020, France compétences, forte des travaux initiés en 2019, s'est adaptée en doublant également sa capacité d'instruction malgré le contexte de crise sanitaire, ce qui a stabilisé le délai de traitement des demandes d'enregistrement des certifications. En examinant sans interruption de service près de 2 100 dossiers, France compétences et sa Commission de la certification ont pu maintenir un délai moyen d'examen de la recevabilité à 20 jours et d'instruction à moins de cinq mois. **Au total, le délai de traitement moyen est légèrement supérieur à six mois (contre dix mois avant la création de France compétences).**

Les exigences qualité associées à la réforme ont entraîné un taux d'acceptation moyen de 62 % au RNCP (77 % pour les dossiers en renouvellement) et de 18 % au RS.

Au-delà de ces chiffres, France compétences note la progression continue de la qualité des demandes d'enregistrement au RNCP, avec une meilleure prise en compte de la finalité professionnelle, des besoins en compétences du marché du travail et des responsabilités associées à la qualité de certificateur.

UNE OFFRE DAVANTAGE LISIBLE ET CLARIFIÉE

Le nombre de certifications inscrites au RNCP a été réduit de plus de 10 000 à 4 882, soit plus de la moitié.

Ce résultat est le fruit de plusieurs actions : la clarification de l'offre de certification de l'enseignement supérieur via les fiches nationales licence/master/doctorat ; l'identification de certifications caduques, sans oublier la hausse des exigences sur l'enregistrement.

De plus, l'amélioration continue du système d'information de la certification, la publication des données des répertoires en open data et les travaux d'interfaçage avec le système d'information (SI) du compte personnel de formation (CPF) ont contribué à renforcer cette lisibilité des répertoires.

France compétences a aussi intégré dans la consultation des fiches du RNCP un paramètre supplémentaire pour améliorer la lisibilité au titre du programme Europass et la reconnaissance des certifications professionnelles au sein de l'Union européenne.

L'institution a également veillé à renforcer son rôle de régulation tout au long de la procédure d'enregistrement. Elle travaille ainsi en lien étroit avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur l'identification des blocs de compétences et organismes habilités à former, afin d'harmoniser les données des répertoires nationaux avec les offres de formation certifiantes telles qu'elles sont présentées sur l'application Mon compte formation. **Ces travaux ont débouché sur le recensement de près de 70 000 habilitations, contribuant à une meilleure transparence du secteur de la formation professionnelle.**



UN NOUVEAU CADRE JURIDIQUE, GAGE DE QUALITÉ DE L'OFFRE CERTIFIANTE

Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux a renforcé les pouvoirs de régulation de France compétences en cours d'enregistrement.

Il précise notamment la communication entre France compétences et les organismes certificateurs ainsi que les organismes que ceux-ci habilitent à former. Ce nouveau cadre juridique associé à la meilleure lisibilité de l'organisation de l'offre de formation certifiante améliorera le meilleur contrôle de la mise en œuvre des certifications professionnelles.

La faculté, pour nos deux institutions, de prendre des sanctions (...) participe à garantir l'utilisation fiable des fonds publics

Témoignage

Caisse des dépôts et consignations (CDC)

Quelles sont les problématiques associées aux certifications que vous rencontrez dans votre travail de régulation ?

La CDC se doit de garantir le parcours du titulaire de droits dans son achat d'action de formation sur la plateforme du compte personnel de formation (CPF). Concernant les certifications exposées, les principaux manquements constatés dans le travail de régulation résident dans trois catégories.

- Une mauvaise connaissance par les organismes de formation (OF) des règles d'éligibilité aux financements CPF qui imposent qu'ils soient propriétaires ou habilités sur une certification pour pouvoir l'inclure dans leur offre.
- Une absence de preuves des habilitations à certifier, ce qui fait porter un risque sur la conformité de l'achat réalisé par l'utilisateur.
- Un usage du découpage en blocs non maîtrisé par les OF qui morcelle les certifications en modules non-alignés avec la définition et les enjeux de la certification.

À des niveaux différents, nous constatons une animation insuffisante de leur réseau par les certificateurs qui doivent renforcer l'accompagnement des OF dans la qualité des contenus vendus sur la plateforme.



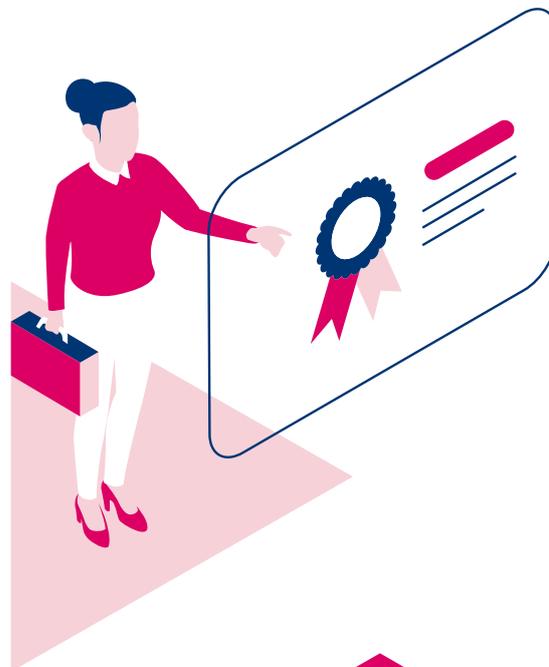


Comment s'articule ce travail de contrôle avec les équipes de France compétences ?

Les mandats confiés à la CDC et France compétences sont étroitement liés depuis la loi du 5 septembre 2018. En effet, la robustesse du lien certification/OF/offre de formation est un gage de sécurisation du parcours des personnes dans l'acquisition de compétences.

Forts de cet intérêt commun, des travaux collaboratifs sont menés depuis 2019 entre les équipes. Sur le champ des systèmes d'information, le projet d'accrochage des référentiels administrés par France compétences a permis la sécurisation à l'entrée de la plateforme sur l'éligibilité de l'offre et de l'organisme. L'interopérabilité des systèmes permet l'actualisation des données CDC au gré des décisions prises par la Commission de la certification de France compétences. Nous échangeons régulièrement sur des signalements d'irrégularités et corrigeons des anomalies constatées par des communications générales et des avertissements plus ciblés auprès des certificateurs et des OF.

Enfin, la faculté, pour nos deux institutions, de prendre des sanctions renforce le contrôle croisé des pratiques et participe à garantir l'utilisation fiable des fonds publics.



LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN 2020 : LES CHIFFRES CLÉS

2 100 demandes d'enregistrement reçues.

6 mois, délai moyen de traitement de ces demandes.

50 % de réduction en 2 ans des titres et diplômes inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁽¹⁾.

70 000 habilitations des organismes certificateurs permettant d'identifier la chaîne de responsabilité des formations certifiantes.

(1) Dans l'attente du réexamen de l'offre de certifications du Répertoire spécifique (RS) émanant de l'ex-inventaire.



■ « Le Répertoire spécifique est encore un objet mal connu » (Mikaël Charbit, France compétences)

Par Raphaëlle Pienne

Une grande majorité des dossiers de certification présentés au Répertoire spécifique échoue à être enregistrée. Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle de France compétences, esquisse plusieurs points de vigilance. Ils seront abordés en détail à l'occasion du rendez-vous « Créer et faire vivre une certification visant le Répertoire spécifique » organisé par Centre Inffo en partenariat avec France compétences, le 20 mai.

Les chiffres sont éloquentes : plus de 80 % des dossiers d'enregistrement au Répertoire spécifique sont refusés, contre 40 % pour le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Comment expliquer cette forte différence et quelles sont les erreurs qui « plombent » les résultats des candidats au Répertoire spécifique ?

Manque de dimension certifiante

Pour Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle de France compétences, la différence de taux d'acceptation entre les deux répertoires nationaux a des causes multiples. « D'abord, la demande de certification sur le RNCP est plus mature. Ensuite, sur les demandes relevant du Répertoire spécifique, nous avons parfois des objets ayant une taille critique insuffisante pour être enregistrés (formations d'un ou deux jours) ou qui ne sont pas certifiants dans leur objet même (accompagnement, par exemple) ; ce sont des choses qu'on ne voit pas au RNCP », explique-t-il.

Méconnaissance du système et des critères d'évaluation

Les candidats, trop souvent, ne sont pas assez au fait des critères d'enregistrement d'une certification. « Le Répertoire spécifique est encore un objet mal connu », acquiesce Mikaël Charbit. Dans certains cas, il y a même confusion entre action de formation et certification. Il arrive ainsi que des prestataires de formation présentent des demandes concernant des certifications ou des habilitations qui ne relèvent pas de leurs compétences. Par méconnaissance du système, ils se positionnent en tant qu'organismes certificateurs alors que les contenus en compétences et les évaluations des candidats dépendent de ministères ou d'autorités publiques. « Cela ne passe pas le stade de la recevabilité, mais reste extrêmement fréquent : c'est 10 à 15 % des dossiers qu'on reçoit », décrit Mikaël Charbit.

Pour les dossiers refusés après examen en commission, le directeur dégage deux principaux écueils : « La difficulté à démontrer une valeur d'usage sur le marché du travail, sinon une analyse du besoin en compétences manquant de données. » Pour aider à mieux comprendre les attendus de la procédure, France compétences a publié fin 2020 [un guide d'enregistrement au Répertoire spécifique](#).

Renouveler sa certification au Répertoire spécifique

Attention également aux certifications de l'ex-Inventaire qui avaient été reprises automatiquement dans le Répertoire spécifique : le renouvellement de leur enregistrement doit avoir lieu avant le 31 décembre 2021. Et les critères auxquels elles devront se conformer sont plus exigeants. « *L'Inventaire faisait seulement un recensement, qui n'était pas sous le contrôle du ministère du Travail. On voit des choses qui ne sont même pas certifiantes et qui ont été recensées* », avertit Mikaël Charbit.

Pour le directeur de la certification professionnelle de France compétences, une majorité d'organismes certificateurs n'anticipe pas suffisamment ce renouvellement. « *En date de notre commission de février, nous avons traité 50 demandes depuis deux ans. Le taux d'acceptation, même si cela ne présage pas de la suite, était de 47 %. Depuis, on constate un début d'accélération, avec une soixantaine de dossiers en cours d'instruction.* »

Mais le calendrier se resserre : face à un accroissement continu des demandes d'enregistrement et de renouvellement, le délai d'instruction des dossiers - de cinq mois actuellement -, pourrait passer à six mois cette année.



■ ChildIn : des formations pour mieux prendre en charge les enfants autistes à domicile [Projet européen / IPERIA]

Par Sarah Nafti

Mené dans quatre pays de l'Union européenne dont la France, le projet ChildIn a permis de développer des formations et des ressources à destination des professionnels de la garde d'enfants. Objectif : améliorer la prise en charge à domicile et l'inclusion des enfants autistes.

Former les assistants maternels et les gardes d'enfants à domicile à l'inclusion des enfants autistes : telle est l'ambition du [projet européen ChildIn](#), dont les résultats ont été présentés le 21 avril. Mené dans quatre pays (Belgique, France, Pologne et Portugal), le projet a été financé par l'Union européenne dans le cadre du [programme Erasmus +](#).

ChildIn « vise à permettre aux professionnels de monter en compétences afin de garder des enfants différents », explique Nadège Turco, directrice déléguée d'[Iperia](#), association spécialisée dans la reconnaissance et la valorisation des métiers de la famille et du domicile, qui coordonne le projet. Sur le terrain, différents partenaires ont été associés : organismes de formation, associations de parents et d'experts, administrations publiques...

Cinq compétences indispensables

ChildIn a permis d'identifier cinq compétences indispensables en lien avec des enfants autistes : positionnement des assistants maternels pour identifier les signes de troubles autistiques ; mise en place d'un accompagnement personnalisé et adapté en lien avec la famille et les professionnels de santé ; stratégie pour améliorer la qualité de vie de l'enfant ; adoption d'une communication adaptée aux troubles ; et savoir faire face aux situations de crise.

Une certification professionnelle à la clé

« Ce projet nous a permis de créer une certification » autisme, accompagner l'enfant

au quotidien », qui est en cours d'examen auprès de France compétences », précise Nadège Turco. De son côté, le Portugal a également lancé un projet de certification professionnelle suite à cette expérimentation.

En France, le Conseil général de la Nièvre a participé à cette initiative pilote, en formant 53 professionnels cet été. Ils ont bénéficié d'un module de 35 heures, entièrement en distanciel à cause de la crise sanitaire. Dispensée par l'Infa, cette formation a obtenu un taux de satisfaction de 76 %.

Une palette d'outils et de ressources

Le projet ChildIn propose différents outils aux acteurs de la garde à domicile : un référentiel de compétences a été élaboré et mis à disposition en plusieurs langues. Une base de données de ressources fournit des informations sur les besoins de prise en charge des enfants autistes. Un ensemble de supports de formation (en présentiel et en ligne) a été testé et validé par les acteurs du domaine. Enfin, un guide sur l'utilisation des outils et des supports a été édité pour encourager et faciliter leur usage par d'autres acteurs de la formation professionnelle dans l'Union européenne.

Valorisation du métier

ChildIn s'adresse aussi aux décideurs politiques par le biais d'une feuille de route basée sur les retours d'expérience du projet. Car l'objectif est de poursuivre l'amélioration de la qualité de l'offre de formation pour les assistants maternels et les gardes d'enfants afin d'assurer une meilleure prise en charge à domicile des enfants autistes dans toute l'Union européenne. ChildIn entend contribuer ainsi à une meilleure reconnaissance du métier d'assistant maternel.

Le détail du [projet ChildIn](#) :

Le [référentiel de compétences](#) issu du projet ChildIn



Iperia teste l'acquisition de blocs de compétences par la VAE

Par Estelle Durand

L'association de professionnalisation de l'emploi à domicile, Iperia, va déployer des parcours visant l'obtention, par la validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un ou plusieurs blocs de compétences. Cette innovation s'inscrit dans le cadre d'une expérimentation prévue par la loi du 5 septembre 2018 visant à faciliter l'accès à la certification professionnelle.

[Iperia](#), la plateforme de professionnalisation de l'emploi à domicile, a obtenu le feu vert de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour tester l'acquisition de blocs de compétences par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Prévues par la loi du 5 septembre 2018 et encadrées par un [arrêté de 2019](#), cette expérimentation vise à analyser la pertinence de cette approche modulaire en matière d'accès à la certification professionnelle et à l'emploi, avant une éventuelle généralisation.

Faciliter l'accès à l'emploi dans un secteur en tension

Pour l'association impliquée de longue date dans la VAE et certificateur de trois titres à visée professionnelle inscrits au RNCP [1], ce projet constitue « une vraie opportunité ». « Dans le secteur de l'emploi à domicile, nombreux sont les salariés peu qualifiés qui exercent très bien leur métier mais dont l'expérience ne couvre pas forcément toute l'étendue des référentiels de compétences. Pour ces profils, une VAE classique peut s'avérer complexe à aborder », explique Nadège Turco, directrice déléguée d'Iperia. Cette expérimentation sera donc l'occasion de vérifier l'impact de l'approche par blocs sur les parcours professionnels au sein d'un secteur en tension.

Accompagner une soixantaine de personnes

En pratique, le projet porte sur la certification professionnelle d'assistant maternel garde d'enfant ([AMGE](#)) et celle d'assistant de vie ([ADV](#)) organisées toutes les deux en huit blocs de compétences. Pour le mener à bien, Iperia va s'appuyer sur une dizaine de prestataires de formation sélectionnés au sein de son réseau de partenaires. « Avec eux, nous allons identifier une soixantaine de bénéficiaires de différents profils que nous accompagnerons dans l'acquisition d'un bloc, de plusieurs blocs ou de la certification dans son ensemble afin de pouvoir comparer les trois approches », détaille Nadège Turco.

Bilan prévu en fin d'année

Après évaluation des candidats par les jurys de certification au courant de l'été, Iperia procédera au second semestre à un suivi de leurs parcours sur trois mois. « L'objectif est de voir si l'acquisition d'un bloc de compétences ou d'un titre leur a permis d'élargir le périmètre de leur mission, de trouver de nouveaux employeurs, et de voir en quoi leur situation en termes d'emploi a évolué », précise la directrice déléguée d'Iperia qui fournira un bilan détaillé à la DGEFP en fin d'année. Cette expérimentation sera aussi l'occasion pour les prestataires impliqués de tirer des enseignements en matière d'individualisation des parcours.

1. Répertoire national des certifications professionnelles



Alerte aux organismes certificateurs sur leur candidature individuelle

Par Valérie Hellouin

Lors de l'enregistrement d'une certification à l'un des répertoires nationaux, le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique (RS), ou de son renouvellement, l'organisme certificateur, qui en est propriétaire, doit déterminer les voies d'accès à sa certification. Consultante sénior en ingénierie et politiques de formation à Centre Inffo, Valérie Hellouin fait le point sur le sujet.

Il doit sélectionner une ou plusieurs modalités d'accès parmi les choix suivants :

- après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant ;
- en contrat d'apprentissage (uniquement pour les certifications du RNCP et non celles du RS) ;
- après un parcours de formation continue ;
- en contrat de professionnalisation ;
- par expérience ;
- par candidature individuelle.

La dernière modalité, « par candidature individuelle », c'est-à-dire en candidat libre, représente un risque avéré pour les organismes certificateurs propriétaires. Cette alerte concerne en particulier les organismes certificateurs privés et les certificateurs publics ayant des certifications enregistrées sur demande aux répertoires nationaux.

En effet, cette voie de la candidature individuelle, si elle est sélectionnée, permet en

principe à tout prestataire de développement des compétences de préparer des candidats en formation et de les inscrire au passage de la certification auprès du certificateur propriétaire. Et ce, sans lui demander son accord préalable. Le prestataire de développement pourrait également solliciter des financements liés au compte personnel de formation (CPF).

Si elle est choisie sans connaissance de cause, cette voie vient de surcroît contredire la politique actuelle de France compétences et de la Caisse des dépôts permettant d'identifier les partenaires officiellement habilités à préparer en formation des candidats à une certification donnée. Leur identification formelle est en effet exigée au moment de l'enregistrement. Une convention de partenariat est également demandée pour formaliser les accords passés entre l'organisme certificateur et ses partenaires et en objectiver la nature. Les partenaires peuvent en l'occurrence être habilités pour différentes prestations : la formation, l'évaluation des candidats, l'apprentissage...

Certains organismes certificateurs publics, par exemple le ministère de l'Éducation nationale ou celui de l'Enseignement supérieur, ouvrent volontairement et historiquement la voie de la candidature individuelle pour certaines de leurs certifications, comme les CAP par exemple.

La plus grande vigilance est donc recommandée sur cette voie de la candidature individuelle aux organismes certificateurs concernés.



■ École supérieure de la banque : un certificat pour mieux lutter contre le blanchiment d'argent

Par Jonathan Konitz

Face à des techniques de fraudes plus complexes et à la problématique du financement du terrorisme, le secteur bancaire exige un personnel mieux qualifié. Après deux ans de réflexion, l'École supérieure de la banque et ses partenaires ont mis au point un nouveau certificat de compétences unique en France.

[L'École supérieure de la banque](#) propose une nouvelle certification dans le cadre du cycle expert métiers conformité : expertise opérationnelle en lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT). « Il y a une volonté des banques à approfondir les connaissances du personnel évoluant en sécurité financière, chargé du traitement d'opérations suspectes. Avant, la formation était très généraliste, et se faisait un peu sur le tas », résume Miriasi Thouch, chef de mission pour le développement des formations au sein de l'établissement.

« Après les attentats de 2015, les autorités, notamment l'ACPR [Autorité de contrôle prudentiel et de résolution] et Tracfin, ont remarqué que les personnels n'étaient pas suffisamment bien formés. » [Un rapport du GAFI](#) [Groupe action financière], daté de mai 2020, indique que l'épidémie de Covid-19 a favorisé le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

25 heures d'e-learning au minimum

La préparation du certificat LCB-FT se déroule exclusivement sur une plateforme d'e-learning. « Après leur inscription, les apprenants reçoivent un memento de 200 pages sur les techniques et pratiques de LCB-FT dans les établissements bancaires. » Au programme de l'entraînement pour l'examen final : des mises en situations écrites, suivies de questions. « Il y en a 80 en tout : 40 questions pour le parcours banque de détail, et 40 pour le parcours banque de

financement », explique Miriasi Thouch. Il poursuit : « Nous conseillons aux candidats un minimum de 25 heures pour préparer la certification. A l'examen, les candidats ont trois heures pour analyser et résoudre une quarantaine de situations. Attention ! C'est un certificat de compétences, et non de connaissances. Il ne s'agit pas de recracher un cours, mais de prendre la meilleure décision face à une situation donnée. »

Le bloc de compétences inscrit au programme de la certification s'articule autour de quatre axes majeurs : opérationnalisation, analyse des risques, opération de profilage-filtrage-contrôle, information. « Le but est de former les premières lignes, par exemple les conseillers bancaires, et les secondes lignes comme le personnel évoluant dans des services de conformité des banques. »

Eligible au CPF

L'admission au certificat LCB-FT [deux sessions par an, en mars et octobre, formation continue] se fait sur dossier. « Je regarde le CV du candidat, et nous avons un entretien au téléphone. Si ça ne colle pas, je réoriente vers la formation appropriée », détaille Miriasi Thouch. Côté profil, les candidats doivent « être en poste ou en mission depuis neuf mois dans un pôle LCB-FT du secteur financier » et disposer d'un « niveau bac+2 minimum en banque, assurance, finance, droit, économie, gestion, compliance », ou de « trois ans d'expérience dans des fonctions métiers (hors fonctions support) dans le secteur financier ».

Le coût du certificat LCB-FT est de 1 440 euros nets de taxes. La formation débouchant sur un certificat inscrit au répertoire spécifique, elle peut être financée par le compte personnel de formation (CPF).



L'Afpa accompagne la certification des compétences des représentants du personnel

Par Mariette Kammerer

La certification conçue par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes visant à reconnaître les compétences des mandataires syndicaux, prévoit des équivalences avec des titres professionnels du ministère du travail et va s'enrichir d'un nouveau certificat.

Depuis 2019, les représentants du personnel peuvent faire certifier les compétences acquises au cours de leur mandat. [L'Afpa](#), missionnée par le ministère du travail, a créée une certification dédiée aux mandataires syndicaux, qui prévoit des équivalences directes avec des certifications existantes. « L'objectif était de faciliter les mobilités professionnelles d'anciens élus syndicaux, vers des métiers mobilisant les compétences acquises pendant leur mandat », rappelle Christophe Sadok, directeur ingénierie, formation et qualité à l'Afpa.

Équivalences avec des titres du ministère

« Pour chaque type de mandats nous avons recherché les activités et compétences pouvant être transférables sur le plan professionnel, explique-t-il, et nous avons identifié six compétences transférables ». La certification conçue par l'Afpa et inscrite au répertoire spécifique comporte donc six certificats de compétences professionnelles (CCP) : encadrement et animation d'équipe ; gestion et traitement de l'information ; assistance dans la prise en charge de projet ; mise en œuvre d'un service de médiation sociale ; prospection et négociation commerciale ; suivi de dossier social d'entreprise.

Chaque CCP offre une équivalence avec un bloc de compétences d'un titre professionnel du ministère du travail, sur les métiers de responsable de petite et moyenne structure ;

assistant de direction ; médiateur social accès aux droits et services ; négociateur technico-commercial ; gestionnaire de paie.

CCP Prévention des risques

Les compétences liées au mandat CHSCT ne trouvant pas de correspondance dans les titres existants, l'Afpa a créé un CCP sur la prévention des risques professionnels et la santé au travail : « Nous sommes en train de valider ce certificat qui pourra être utilisé par des mandatés CHSCT pour accéder à des postes d'assistant de prévention des risques par exemple, de niveau Bac+2 ou 3 », explique Alain Adélise, responsable du projet de certification des mandatés syndicaux.

Parcours sur-mesure

A quoi peuvent servir ces équivalences ? « Certains blocs de compétences, par exemple « Encadrement et animation d'équipe », peuvent suffire à candidater à un poste de chef d'équipe, poursuit-il. Si le salarié souhaite valider le titre en entier, il peut suivre la formation des CCP manquant, ou bien les valider par la VAE après un ou deux ans. Ou encore envisager une reprise d'études universitaires. Tout dépend de son projet ».

Lors d'une expérimentation menée par l'Afpa dans les Pays de la Loire, plusieurs mandatés ont obtenu la certification. « L'un d'eux, ouvrier, a évolué vers un poste de commercial dans son entreprise d'agroalimentaire. D'autres, qui ont passé le CCP de Responsable de petite et moyenne structure, ont évolué vers des postes de managers intermédiaire ou ont repris une entreprise », rapporte Alain Adélise. « C'est un moyen de faire un bilan de leur expérience de mandaté, parfois ils ne souhaitent pas réintégrer leur ancien emploi, cela contribue à une forme de promotion sociale », conclut Christophe Sadok.



■ Certifications professionnelles : les certificateurs structurent leur réseau de partenaires

Par Catherine Trocquemé

Sous l'impulsion du régulateur, les modèles de partenariat entre propriétaires de certifications professionnelles et prestataires de formation se structurent. Retour d'expérience du Collège de Paris et de L'École de management de Grenoble, deux acteurs qui placent leur réseau de partenaires au cœur de leur stratégie de développement.

Le marché des certifications professionnelles est en cours de transformation. Devenues un des sésames à la mobilisation des fonds mutualisés et publics, elles conditionnent le modèle économique des prestataires de formation. Dans le même temps, une refonte des deux répertoires [1] pilotée par France compétences a durci les critères d'enregistrement. Cette double tension ouvre aujourd'hui la question des [partenariats avec un certificateur](#).

Un nouveau cadre aux partenariats

Dominé par une logique patrimoniale, ce marché souffre d'un manque de lisibilité et de structuration. Sans avoir la main sur les relations entre des acteurs privés, le régulateur s'est saisi du sujet. France compétences a ainsi publié en février 2020 [une note relative à la qualité des certificateurs](#) pour accompagner la professionnalisation des réseaux. Lors d'une matinée d'actualité organisée par Centre Inffo, le 8 octobre dernier, deux certificateurs ont témoigné de l'évolution de leurs pratiques. Positionnés tous deux sur l'enseignement supérieur, [l'École de management de Grenoble \(GEM\)](#) dispose d'un portefeuille de 15 certifications et le [Collège de Paris](#) de 12 certifications.

Un levier de croissance pour les certificateurs

Les partenariats représentent un axe à part entière de leur stratégie de croissance. Pour le groupement d'écoles privées Collège de Paris, ils constituent même le cœur de son modèle économique depuis sa création en 2011. « Nous comptons aujourd'hui une cinquantaine de partenaires. Nos écoles enregistrent leurs certifications. Mais c'est au niveau du groupement que se gère le développement du réseau », précise Olivier de Lagarde, son président. L'approche choisie par le Collège de Paris privilégie la co-construction de nouveaux parcours répondant à des besoins spécifiques. C'est ainsi qu'est née avec Thierry Marx une offre de formation au management de restauration destinée aux chefs cuisiniers entrepreneurs.

Pour GEM, créée en 1984, l'ouverture aux partenariats en 2006 soutient une nouvelle étape de son développement. Le réseau participe au déploiement et à la notoriété de la marque sur le territoire. « Nous ouvrons progressivement toutes nos certifications. Nous comptons aujourd'hui une dizaine de partenaires », déclare Véronique Girod-Roux, responsable du développement et de la gouvernance des certifications professionnelles au sein de GEM.

[Olivier de Lagarde](#), président du Collège de Paris, détaille la stratégie du groupe en matière de certifications professionnelles

Un contrôle renforcé des partenaires

Pour l'école grenobloise, la réforme de 2018 a marqué une rupture dans la gestion de son réseau. Les nouvelles exigences attendues des certifications professionnelles et la note de France compétences ont fourni un cadre de

référence. « *Nous avons significativement renforcé nos process de sélection et de contrôle* », confirme Véronique Girod-Roux. L'École de management de Grenoble a ainsi formalisé son cahier des charges autour du recrutement et du suivi des formateurs et a mis en place un jury de sélection sur la base d'une dizaine de critères. GEM a également prévu de procéder à des audits spontanés. Le Collège de Paris avait organisé ses modalités de contrôle avant la réforme de 2018. Mais le groupement se montrera plus attentif que jamais au suivi des taux d'insertion enregistrés par ses partenaires.

De nouvelles offres de service à destination des partenaires

En parallèle, les deux certificateurs renforcent leurs offres de service. GEM propose ainsi des formations destinées aux responsables pédagogiques de ses partenaires, ouvre l'accès à la communauté des Alumni ou encore aux ressources de l'école. Autre axe envisagée pour soutenir la qualité de leur réseau, le Collège de Paris et GEM prévoient d'accompagner leurs partenaires dans leur digitalisation. Le métier de certificateur se professionnalise, de l'enregistrement de sa certification à la gestion de son réseau. Et ces compétences ont un prix. GEM a choisi un droit d'entrée fixe et une redevance par stagiaire correspondant à un pourcentage du coût de la formation. Le Collège de Paris, de son côté, demande à ses partenaires une redevance par stagiaire entre 400 et 600 euros. « *Nous pourrions y renoncer et nous rémunérer sur une partie des revenus de la formation* », ajoute Olivier de Lagarde. Reste pour les deux certificateurs un enjeu à plus long terme, celui d'améliorer leur visibilité auprès de l'écosystème de la formation et auprès du grand public.

France compétences précise ses attentes pour le Répertoire spécifique (RS)

Le taux de rejet des dossiers d'enregistrement au Répertoire spécifique (ex-Inventaire) atteint 80% en 2020. Boostées par la plateforme CPF, [les demandes ont explosé](#) sans que les certificateurs n'aient toujours bien pris la mesure des exigences du régulateur. Conscient de la nécessité de faire de la pédagogie, France compétences a mis en ligne le 20 octobre dernier un guide d'enregistrement au RS. Sur 18 pages, ce document rappelle les objectifs d'adéquation aux besoins du marché du travail portés par le projet de certification, précise les attendus de l'écriture en compétences ou encore de l'ingénierie de certification et d'évaluation. Fruits de l'expérience des instructions, des points de vigilance y sont également identifiés.

I. Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et répertoire spécifique (RS)



La réforme des certifications professionnelles conduit à des partenariats plus structurés et plus lisibles

Par Estelle Durand

Les partenariats entre propriétaires de certifications professionnelles privées et prestataires de formation se développent depuis la dernière réforme. Ces pratiques tendent à se professionnaliser et à gagner en transparence sous l'impulsion du travail de régulation mené par France compétences. Décryptage à l'occasion d'une « Matinée d'actualité » organisée par Centre Inffo, le 8 octobre.

Devenues incontournables pour accéder aux marchés de la formation financés sur des fonds publics et mutualisés, les certifications professionnelles font aussi l'objet de règles d'enregistrement plus exigeantes depuis la dernière réforme. Dans ce contexte, un prestataire de formation peut avoir intérêt à s'allier à des organismes détenteurs de certifications déjà enregistrées qui l'autoriseront à former, voire à évaluer des candidats en leur nom. Pour un certificateur, construire de la sorte un réseau de prestataires constitue un moyen de déployer son offre à plus grande échelle.

Sur le terrain, ces partenariats peuvent prendre des contours différents. Certains certificateurs limiteront leur habilitation à la réalisation de la formation, d'autres à l'évaluation des candidats. D'autres encore engloberont les deux activités. L'habilitation pourra, par ailleurs, porter sur l'ensemble d'une certification ou une partie seulement, tels que des blocs de compétences dans le cas d'une certification enregistrée au RNCP [1]. Généralement, ces habilitations sont délivrées sous condition : réponse à un appel d'offres, respect d'un cahier des charges, paiement d'une redevance... « Dans tous les cas de figure, la certification

reste la propriété du certificateur, c'est toujours lui qui la délivre », rappelle Valérie Hellouin, consultante senior à Centre Inffo.

Responsabilité du certificateur

Si le certificateur est libre d'organiser ses partenariats comme bon lui semble, une certaine transparence est requise dans le pilotage de son réseau. Des obligations rappelées dans une note diffusée par France compétences en février 2020. Lors de la demande d'enregistrement, il doit ainsi fournir ses modèles de conventionnement et de cahier des charges. Ce que l'instance de régulation cherche à évaluer à travers cette procédure, « ce n'est pas l'opportunité du cadre contractuel mis en place, mais les principes de fonctionnement du réseau et la façon dont le certificateur le contrôle », indique Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle de France compétences. Il revient en effet au certificateur de s'assurer de la qualité des process au sein de son réseau et de traiter les éventuels dysfonctionnements.

Identification des partenaires

Cette transparence vaut aussi pour la composition des réseaux. Les certificateurs sont tenus de fournir à France compétences la liste de leurs partenaires habilités et de la tenir à jour en actualisant les fiches détaillant leurs certifications. Pour faciliter le travail des grands réseaux – certains comme celui de CléA peuvent compter jusqu'à 2 000 habilitations – France compétences a mis en place cet été une procédure permettant d'actualiser automatiquement les données en transmettant des fichiers comportant l'identité des partenaires et la nature de leur habilitation.

Sur le terrain, les certificateurs se mettent progressivement en conformité avec cette obligation. Sur le périmètre des certifications privées, Mikaël Charbit estime qu'à ce stade environ « *un tiers des habilitations sont renseignées* ». Cette formalité est essentielle pour permettre aux financeurs de s'assurer que les prestataires sont bien autorisés à préparer les certifications visées. C'est aussi « *le meilleur moyen pour un certificateur de protéger sa propriété intellectuelle et son image de marque* », souligne Mikaël Charbit.

Levier de régulation

France compétences travaille aujourd'hui sur un partage plus fluide des données d'habilitation avec les financeurs. Depuis juin dernier, la Caisse des dépôts peut consulter directement les informations relatives aux partenariats sur son système d'information. A terme, l'objectif est d'aller plus loin et « de faire de ces données une condition d'accès à la plate-forme des prestataires de formation », indique Mikaël Charbit. Un tel système permettrait de réguler davantage l'entrée sur le marché du CPF et d'éviter que des organismes de formation se positionnent sur des certifications sans y être autorisés par leur propriétaire. Un projet qui nécessite des travaux sur le plan informatique et suppose que les certificateurs soient à jour dans leurs déclarations.

Autre évolution à venir : dans leur fiche d'enregistrement, les certificateurs pourront dans les mois qui viennent indiquer s'ils sont ouverts ou non aux partenariats. De quoi aider les prestataires en quête d'habilitation à se repérer plus facilement dans l'offre de certification.

I. Répertoire national des certifications professionnelles.



■ « Une bonne ingénierie de certification commence d'abord par une fine analyse du travail » (Mikaël Charbit, France compétences)

Par Laurent Gérard

Le directeur de la certification professionnelle de France compétences a pointé les étapes importantes d'une bonne ingénierie de certification des compétences, lors d'un webinar organisé par Centre Inffo, jeudi 24 septembre.

« La certification n'est jamais une science exacte », a admis Mikael Charbit à Valérie Hellouin, consultante en ingénierie et politiques de formation à Centre Inffo, et animatrice du webinar. Mais quelques étapes-clés guident la démarche, que ce soit pour être recevable au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS).

Compétence n'est pas formation

Bien comprendre la définition de la compétence adoptée par France compétences est un préalable. C'est la « mobilisation de manière pertinente de ses ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnel) et de celles de son environnement, dans des situations diverses pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre », explique Mikael Charbit. Ce ne sont ni l'action de formation ni les connaissances.

Préciser le périmètre de la certification est la deuxième étape. « Quels métiers ? Quels emplois types ? Quelle cohérence d'ensemble ? », questionne Mikaël Charbit. Ce qui passe par une analyse fine des situations de travail, et des activités censées être exercées après l'acquisition de cette compétence. Consulter et auditer des professionnels est évidemment une très bonne méthode. Lire les études des observatoires de branche, et les avis des partenaires sociaux constituent également de

bonnes sources. Attention, indique-t-il, cette définition doit rester « un peu 'macro' : ce n'est pas la liste des tâches ». Ce travail d'analyse est fondamental, précise le représentant de France compétences, car « c'est la fondation de la certification ».

Verbes d'action

L'écriture en termes de compétences doit être structurée au moyen de verbes d'action à l'infinitif. « La compétence prend son sens par rapport à l'action », poursuit Mickaël Charbit. Elle doit s'exprimer par rapport à un objectif ou un résultat à atteindre (pour, afin de, en vue de, à l'attention de...) ; et éventuellement par rapport aux moyens mis à disposition (l'objet de l'action, le mode opératoire ou les moyens). Et d'illustrer les verbes d'action adéquats. Faire, piloter, rédiger : oui. Connaître, savoir, maîtriser... : non.

Le système d'évaluation prévu dans le processus de certification est crucial. « Il s'agit de donner l'assurance raisonnable que la personne détient bien la compétence, analyse Mikael Charbit. Il faut donc préciser le niveau d'exigence attendu, car il définit la finalité d'exercice dans l'entreprise et dans l'environnement de travail. » Ce qui, reconnaît-il, peut dépendre du contexte et de pondérations.

Quelques conseils : une évaluation au plus près de la situation de travail visée est préférable ; une compétence très pratique ne s'évaluera pas via une épreuve écrite sur table ; les évaluations collectives sont souvent très intéressantes car très révélatrices, notamment dans le cas de compétences transversales. Lesquelles, prévient le représentant de France compétences, sont « très dures à évaluer, et souvent sources d'échec de recevabilité ».



Le groupe Ifocop ouvre ses certifications professionnelles aux partenariats

Par Catherine Trocquemé

Un service dédié

Afin de consolider son modèle économique, le groupe Ifocop ouvre son portefeuille de 23 titres du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) aux partenariats. En ligne avec la refonte des certifications professionnelles, cette décision stratégique implique pour le certificateur le développement et l'animation d'un réseau.

Moins de deux ans après le lancement de la réforme des certifications professionnelles pilotée par France compétences, de nouvelles stratégies voient le jour. Jusqu'ici dominé par une logique patrimoniale, le marché s'ouvre ainsi de plus en plus aux partenariats. C'est le cas d'Ifocop. Créé il y a cinquante ans par le ministère des PME au moment où l'installation des Halles de Paris à Rungis génèrait de nouveaux besoins en compétences et en emploi, le groupe de formation professionnelle avait besoin y trouve un nouveau souffle. Né de la commande publique, Ifocop doit faire face, depuis quelques années, à la baisse puis à la disparition de ses subventions.

« Notre modèle économique a changé. Nous avons développé la formation à destination des salariés en nous appuyant sur notre expertise en matière de reconversion professionnelle et notre offre de formation longue et certifiante. Aujourd'hui, nous devons aller plus loin dans notre développement. Notre portefeuille de 23 titres enregistrés au RNCP représente une véritable valeur ajoutée que nous pouvons valoriser », explique Pascale Garnotel, directrice-produits d'Ifocop, en charge du nouveau département Ifocop Services dédié aux organismes de formation partenaires. Le groupe franchit le pas début 2020 en ouvrant progressivement ses certifications professionnelles aux partenariats. En rupture avec son approche patrimoniale, cette décision stratégique répond aux nouveaux enjeux du marché de la certification nés de la réforme de 2018.

« Les règles d'enregistrement des certifications professionnelles sont désormais plus exigeantes. Il est parfois plus intéressant pour les organismes de formation de rejoindre un réseau », confirme Pascale Garnotel. Depuis sa création, Ifocop s'est concentré sur deux axes : le déploiement de sa méthode pédagogique fondée sur un rythme alterné de stages et de cours théoriques et la croissance de ses IO centres situés en majorité en Ile-de-France. Ses formations longues et certifiantes sont particulièrement adaptées aux parcours de reconversion professionnelle et affichent des taux de retour à l'emploi de 80% à 90%. Une offre qui devrait trouver sa place au moment d'une reprise dominée par les sujets d'emploi et de transformation économique.

En ouvrant ses certifications professionnelles aux partenariats, Ifocop peut ainsi déployer sa marque et ses formations sur tout le territoire et sécuriser ses sources de revenus. Le groupe a choisi de garder le contrôle sur les processus d'évaluation et se montrera vigilant sur la qualité de son réseau. En créant un service et une plateforme en ligne dédiés, Le certificateur met à disposition de ses partenaires les référentiels et outils nécessaires pour construire les parcours de formation. « L'animation de notre réseau est un point essentiel. Notre crédibilité, notre marque et la pérennité de nos certifications en dépendent », précise Pascale Garnotel.

Ifocop a également travaillé sur ses processus de contrôle. Sur ce sujet, France compétences a publié une note relative aux certificateurs en y précisant leurs responsabilités ([voir article](#)). L'instance de régulation cherche ainsi à accompagner la structuration d'un marché encore peu lisible et peu transparent. S'inspirant d'un modèle classique de rémunération, les conditions de contractualisation avec les partenaires du réseau d'Ifocop comprennent un droit d'entrée et une redevance par stagiaire.



La formation en apprentissage reste sous le contrôle des organismes certificateurs

Par Romain Pigeaud

Un décret du 22 mai 2020 permet d'illustrer la gouvernance de l'apprentissage et le rôle du certificateur vis-à-vis du centre de formation en particulier pour la question de la durée de formation.

L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, une formation en vue de l'obtention d'une certification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles : le RNCP ([article L6211-1](#) du Code du travail).

Les certifications enregistrées au RNCP permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les connaissances et les compétences, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis ([article L6113-1](#) du Code du travail). Les besoins en compétences sont alors clairement identifiés et formalisés. La formation en apprentissage va appliquer ce référentiel d'activités.

Ces référentiels sont particulièrement complets. Par exemple, le titre professionnel d'agent(e) de restauration contient 9 fiches de compétences professionnelles qui décrivent des savoir-faire techniques (banque.di.afpa.fr/EspaceEmployeursCandidatsActeurs/EGP/Resultat.aspx?ct=00208m08&type=t).

La mise en œuvre de la formation en apprentissage se fait au regard des référentiels de la certification et de ses attendus et de la progression de compétences : co-formation entreprise et centre de formation, durées et calendrier de la formation, équipe et équipement pédagogique, outils de l'alternance.

France compétences régule le RNCP, garantit les certifications professionnelles conformes aux besoins de l'économie. L'institution nationale effectue un travail d'enregistrement des certifications inscrites au RNCP ([article L6113-5](#) du Code du travail). France compétences accompagne les certificateurs, par exemple en publiant des notes de doctrine sur la certification.

Pour proposer une nouvelle formation en apprentissage, un centre de formation doit se rapprocher du certificateur afin de prendre connaissance des référentiels de la formation, des modalités d'évaluation et de passage des examens. Le centre de formation va en pratique obtenir une habilitation ou un agrément auprès du certificateur public ou privé sous l'autorité duquel la certification est délivrée. Par exemple, pour le ministère chargé de l'Emploi, un agrément est délivré par le préfet de région ([article R338-8](#) du Code de l'éducation). Le centre de formation va donc construire la formation en apprentissage en fonction du référentiel de certification et des normes imposées par l'organisme certificateur.

La possibilité de proposer des formations par apprentissage demeure régulée par l'obligation d'être habilité ou reconnu par l'autorité de certification responsable des diplômes ou titres préparés. Cette autorité est, de ce fait,



responsable du contrôle pédagogique du centre de formation.

Le centre de formation doit aussi respecter un ensemble de critères qualité. Le ministère du Travail est l'autorité responsable de l'élaboration du référentiel national qualité. France compétences, a la charge de l'évaluation et de la régulation du système qualité.

Lorsque le centre de formation met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée (indicateur qualité 7). En amont de la contractualisation entre l'apprenti et l'entreprise, le besoin du bénéficiaire est analysé en fonction de la finalité de la prestation (indicateur qualité 4). Le centre de formation diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis (indicateur qualité 2) et le centre de formation évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation (indicateur qualité 11).

Durée de la formation en apprentissage et rôle essentiel du certificateur

La formation en apprentissage est également régulée par des règles qui proviennent pour l'essentiel du ministère du Travail. Par exemple, le Code du travail impose que sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé, la durée de formation en apprentissage ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ([article L6211-2](#) du Code du travail). Le ministère du Travail détermine ici une norme qui intervient dans le cas où l'organisme certificateur n'a pas imposé sa propre norme.

Afin de compléter cet exemple, l'organisme certificateur peut imposer aux centres de formation une durée de formation différente. Intervenant en tant qu'autorité certificatrice, le ministère de l'Éducation a récemment

précisé les durées de formations en apprentissage pour ses certifications ([décret n° 2020-624 du 22 mai 2020](#)). Ce décret s'applique uniquement pour les certifications qui relèvent du ministère de l'Éducation nationale qui intervient bien ici en tant qu'organisme certificateur.

Ce décret du 22 mai tire ainsi les conséquences des modifications introduites par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en actualisant les dispositions relatives aux durées de formation en centre de formation d'apprentis requises pour se présenter aux diplômes, inscrites dans le règlement du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, de la mention complémentaire et du brevet de technicien supérieur.

Par exemple, le décret précise que pour les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par la voie de l'apprentissage, la durée de la formation en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 800 heures. En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an, cette durée de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être inférieure à 400 heures.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique prorata temporis (article D337-60 du Code de l'éducation).

[Décret n° 2020-624 du 22 mai 2020](#) modifiant les dispositions du Code de l'éducation relatives aux durées de formation en centre de formation d'apprentis pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, de la mention complémentaire et du brevet de technicien supérieur



■ Organismes de formation : comment rendre son offre éligible au CPF ? (Volet 1/2)

Par Valérie Hellouin

Consultante sénior en ingénierie et politiques de formation à Centre Inffo, Valérie Hellouin fait le point sur la meilleure manière pour un organisme de formation de rendre éligible son offre au compte personnel de formation. Premier volet de notre série d'analyses : le partenariat.

En tant qu'organisme de formation, comment puis-je faire pour rendre mon offre de formation éligible au Compte personnel de formation (CPF) ? Il existe deux solutions : engager un partenariat avec un organisme certificateur ou construire sa propre certification (voir épisode 2 – Je construis ma certification).

Pour que ma formation soit finançable par le CPF, elle doit conduire[1] à une certification éligible c'est à dire enregistrée à l'un des deux Répertoires nationaux : le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou le Répertoire spécifique.

En quoi consiste un partenariat avec un organisme certificateur ?

Je souhaite engager un partenariat avec un organisme certificateur qui dispose déjà d'une certification éligible au CPF, car elle est enregistrée à l'un des deux Répertoires nationaux : le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou le Répertoire spécifique.

Je propose, dans ce cadre, à l'organisme certificateur de préparer en formation des candidats à sa certification. S'il accepte, je serai alors habilité par l'organisme certificateur.

Ainsi, en tant qu'organisme de formation, je construis et dispense des parcours de formation. Ils permettent à des candidats d'être bien

préparés pour passer les épreuves et obtenir la certification de l'organisme certificateur qui m'a habilité. Ce dernier organise les épreuves, l'examen des résultats par un jury et délivre la certification si le candidat a satisfait aux critères de l'évaluation.

L'organisme certificateur peut même me donner le droit d'organiser en son nom les épreuves de la certification. On appelle ce processus la délégation « d'organisation des épreuves ». Dans ce contexte, je suis habilité convoquer les jurys et à faire passer les épreuves aux candidats au nom de l'organisme certificateur auquel j'envoie ensuite les résultats pour qu'il délivre la certification aux candidats qui l'ont obtenue.

Comment construire un partenariat avec un organisme certificateur ?

Les partenariats peuvent être conclus de gré à gré ou dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres.

L'organisme certificateur peut me demander de me conformer au cahier des charges qu'il me remet.

Il peut parfois me demander une contrepartie financière, aussi appelée « redevance », qui correspond au droit de former des candidats visant sa certification, notamment si elle est déjà éligible au CPF. Dans la pratique, je verserai ces frais financiers sous la forme d'un forfait annuel ou d'un montant par candidat.

France compétences exige aujourd'hui que le rôle de chacun des organismes – certificateur et formateur – soit formalisé dans une convention de partenariat et impose que l'organisme certificateur exerce un contrôle des partenaires qu'il habilite.

Des exemples ?

- Je suis habilité par le ministère de l'Emploi en tant qu'organisme de formation pour préparer en formation des candidats à un Titre professionnel de niveau III enregistré au Répertoire national des certification professionnelles et éligible au CPF.
- J'organise une formation en langue étrangère qui se clôture par un test TOIC, TOEFL ou BULATS... ou toute autre certification en langue déjà éligible au CPF.
- J'ai proposé à un organisme certificateur privé d'être son prestataire en formation pour sa certification enregistrée au Répertoire spécifique et éligible au CPF et il a accepté sous conditions.

Où puis-je trouver les certifications éligibles au CPF ?

Sur le [site de France compétences](http://site.de.france.compétences). Recherche avancée, puis « Type de répertoire » : RNCP ou Répertoire spécifique.

Quels sont les cas particuliers[2] ?

Les cas présentés ci-après échappent à la règle de la convention sous seing privé grâce à une procédure plus standardisée ou parce que l'éligibilité au CPF n'est pas conditionnée à l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP ou au RS.

Pour des certifications enregistrées au RNCP ou au RS

Ministère de l'Education nationale	La plupart des certifications sont accessibles en candidat libre, sur inscription : CAP, Bac...
Ministères certificateurs chargés de l'Enseignement supérieur, de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, des Affaires sociales, de l'Agriculture, de la Culture	Ont en général des procédures spécifiques d'habilitation des établissements ou des organismes pour la formation
Ministère chargé du Travail	Sélectionne des prestataires de formation et d'organisation des sessions de validation pour ses Titres professionnels. Infos sur : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/titres-professionnels-373014#Ou-sont-organisees-les-sessions-d-examen Demande d'agrément : Formulaire de demande d'agrément pour organiser des sessions de validation conduisant au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi
CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)	Certification enregistrée au Répertoire spécifique Pas de dispositif d'habilitation particulier pour la formation. En revanche l'habilitation est obligatoire pour tout organisme qui souhaite évaluer dans le cadre du Certificat CléA.

CléA numérique	Certification enregistrée au Répertoire spécifique L'habilitation est obligatoire pour tout organisme qui souhaite évaluer et former dans le cadre du certificat CléA numérique.
Éligibilité hors enregistrement au RNCP ou au RS donc hors partenariat	
Accompagnement VAE	Éligible au CPF si la VAE vise une certification enregistrée au RNCP
Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise éligibles au compte personnel de formation	Éligibles au CPF
Bilan de compétences	Éligible au CPF – Le prestataire se référence sur la plateforme EDOF du site moncompteformation
Permis de conduire catégorie VL et PL	Éligibles au CPF

Avantages et inconvénients de cette solution ?

Il semble plus simple, pour un organisme de formation, en particulier de petite taille, de conclure un ou plusieurs accords de partenariat avec des organismes certificateurs dont les certifications sont déjà éligibles au CPF.

Mais des difficultés peuvent survenir : l'organisme certificateur, dont la certification m'intéresse, ne souhaite pas habiliter d'autres organismes de formation car il se réserve la préparation en formation de ses candidats (logique patrimoniale). Ou bien, la contrepartie financière qu'il me demande est trop élevée et n'entre pas dans mon modèle économique...

[1] Sauf pour les cas d'éligibilité hors enregistrement au RNCP ou au RS indiqués dans le tableau ci-après.

[2] Liste non exhaustive



■ Organismes de formation : comment rendre votre offre éligible au CPF (Volet deux) ?

Par Valérie Hellouin

Consultante sénior en ingénierie et politiques de formation à Centre Inffo, Valérie Hellouin fait le point sur la meilleure manière pour un organisme de formation de rendre éligible son offre au compte personnel de formation. Deuxième volet de notre série d'analyses : construire sa certification.

En tant qu'organisme de formation, comment puis-je faire pour rendre mon offre de formation éligible au Compte personnel de formation (CPF) ? Il existe deux solutions : engager un partenariat avec un organisme certificateur (voir épisode I – le partenariat <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation/articles-2020/organismes-de-formation-comment-rendre-son-offre-eligibile-au-cpf>) ou construire sa propre certification.

Comment dois-je procéder pour créer ma certification ?

Etape 1 : Je repère des besoins avérés sur le marché du travail en termes de compétences ou en termes de métier.

Etape 2 : Je vérifie que la certification n'est pas déjà créée auquel cas je privilégie le partenariat (voir Episode I partenariat). Si une certification similaire est déjà enregistrée au Répertoire que je vise, seuls les besoins sur le marché du travail peuvent justifier la création et l'enregistrement d'une certification alternative.

Etape 3 : Je formalise le référentiel métier ou compétences visé par ma certification.

Etape 4 : Je mets en place des modalités et des critères d'évaluation me permettant d'attester que les candidats certifiés maîtrisent bien les compétences visées. Dans le cadre de la certification professionnelle, certifier c'est attester officiellement de la maîtrise de compétences, précisées dans un référentiel, par une personne.

Etape 4 : Je crée, le cas échéant, des passerelles avec des certifications existantes, en accord avec les certificateurs concernés.

Etape 5 : Je mets en place des jurys qui délivrent la certification. Cette certification est délivrée au nom de mon organisme : elle est dans un premier temps une certification « maison ».

Comment dois-je procéder pour rendre ma certification éligible au CPF ?

Etape 5 : Je demande l'enregistrement de ma certification à France compétences dans l'un des deux Répertoires nationaux :

- Au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) si ma certification vise l'ensemble des **compétences nécessaires à l'exercice d'un métier dans sa totalité**. Je devrai alors la délivrer à au moins deux promotions de candidats sur deux ans (après formation et/ou par VAE) avant d'envisager son enregistrement au RNCP. Le suivi de ces promotions me permettra en particulier de prouver que les candidats qui ont obtenu la certification exercent bien le métier visé ;

- Au Répertoire spécifique si ma certification vise une seule **compétence ou un groupe de compétences homogènes**, par exemple la gestion de projet. La valeur ajoutée de ma certification sur le marché du travail devra être attestée, après délivrance, par différents acteurs extérieurs à mon organisme de formation, notamment mes clients (les employeurs des certifiés).

Si ma formation conduit à une certification et que celle-ci est enregistrée à l'un des deux Répertoires nationaux (Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP ou Répertoire spécifique), elle devient alors finançable par le CPF.

Quand ma certification est enregistrée à l'un des deux Répertoires nationaux (RNCP ou Répertoire spécifique), je deviens de ce fait un organisme certificateur.

Avantages et inconvénients de cette solution ?

Même si cela me demande un investissement conséquent en termes d'ingénierie de certification, développer une certification peut constituer une plus-value pour mon organisme (en termes marketing, de rayonnement ...) et pour mes clients : non seulement je forme, mais j'atteste de la maîtrise des compétences des participants formés.

Je peux aussi repérer des besoins nouveaux sur le marché du travail ou qui ne sont pas couverts par des certifications existantes. Si je crée une certification sur ce créneau (métiers émergents par exemple), je peux être exempté du suivi des deux promotions pour un premier enregistrement au RNCP si le métier figure sur la liste de France compétences. Je développe par conséquent le marché de mon organisme de formation en exclusivité, au moins au début, ce qui me procure un avantage concurrentiel, un argument qui n'est jamais à négliger... Je peux également habilitier des prestataires de développement des compétences (voir épisode I – le partenariat), selon mes conditions, pour préparer en formation et/ou évaluer des candidats qui visent ma certification.



■ Cahier des charges de l'expérimentation de la VAE par bloc de compétences

Par Anne Grillot

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, les actions de validation des acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Ces actions contribuent, le cas échéant, au positionnement préalable au suivi de l'action de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Un rapport d'évaluation de l'expérimentation est remis au Parlement au plus tard six mois après le terme de l'expérimentation, dressant notamment le bilan de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'expérimentation.

L'expérimentation permet de vérifier à quelles conditions la validation des acquis de l'expérience (VAE) par blocs de compétences peut représenter un levier pour l'accès à la certification.

Le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et son cahier des charges sont définis par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle.

[Arrêté du 21 novembre 2019](#) fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences



France compétences étoffe sa doctrine en matière de certifications professionnelles

Par Catherine Trocquemé

La nouvelle plateforme dédiée aux certifications professionnelles mise en ligne par France compétences le 28 juin dernier s'inscrit dans la volonté de transparence et d'exigence portée par l'instance nationale de régulation. Elle représente également un outil de pilotage et de mise en œuvre pour les candidats à la certification.

La refonte des certifications professionnelles engagée par France compétences se précise. Cette mission répond à deux enjeux stratégiques de la réforme de la formation professionnelle en cours de déploiement. En effet, l'accès direct des actifs à leur compte personnel de formation via la future application CPF à partir de fin novembre, impose une exigence renforcée en termes de qualité et de transparence. Second impératif pour les certifications professionnelles, développer une structuration modulaire et une offre adaptée aux besoins du marché afin de sécuriser des parcours de formation dans un environnement en constante évolution.

Une aide opérationnelle

Les certificateurs sont très attendus sur ces deux points. Au-delà du cadre réglementaire fixé par la loi du 5 septembre 2018, ces derniers ont donc besoin de s'approprier de nouvelles approches de construction et d'ingénierie des certifications. Afin de les guider dans leurs démarches et d'homogénéiser leur méthodologie, France compétences publie régulièrement des notes de doctrine accessibles dans la [base documentaire de la plateforme](#). « Elles ne sont pas normatives mais elles permettent de comprendre l'esprit et les règles de la refonte des certifications professionnelles », confirme Émilie Crèche, consultante à l'Observatoire de Centre Inffo. Après les deux premières consacrées aux blocs de

compétences et au périmètre du Répertoire spécifique [1], la direction des certifications professionnelles de France compétences s'est attaquée aux référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation ainsi qu'à la rédaction des parchemins, les documents remis aux titulaires de la certification.

Partir des besoins du marché

Avec les référentiels, on entre de plain-pied dans l'ingénierie de certification. En partant d'un prérequis indispensable : répondre à « *un besoin existant et prospectif en compétences exprimé par les acteurs professionnels de chaque secteur ou avéré sur le marché du travail* » selon les termes de la note. Le certificateur doit donc éviter un écueil parfois tentant. « *Il ne faut pas construire la certification en reprenant le programme de formation et les objectifs pédagogiques* », insiste Émilie Crèche. La note de doctrine pose ensuite les fondations de l'ingénierie de certification. On y trouve une définition assortie d'exemples concrets des notions d'activités, de compétences ainsi qu'une aide méthodologique de l'écriture en compétences. France compétences ne veut pas tomber dans une trop grande formalisation mais donne les principes à respecter. Les modalités d'évaluation peuvent ainsi être diverses mais doivent rester les plus proches de la situation de travail. Enfin, la note insiste à nouveau sur la philosophie des blocs de compétences, « *les organismes certificateurs sont encouragés à étudier les possibilités de passerelles et d'équivalences entre certifications professionnelles* », précise Émilie Crèche. Rappelons que France compétences a le pouvoir d'imposer des équivalences entre certifications de même niveau. Une prérogative que l'instance de régulation espère ne pas avoir à actionner.

1. ex Inventaire



Le Fafiec lance sa plateforme d'évaluation et de certification des compétences professionnelles

Par Nicolas Deguerry

« Une autre façon de passer ses certifications professionnelles », c'est ce que propose la plateforme FafieCertif, que vient tout juste de créer le Fafiec, l'Opca de l'ingénierie, du numérique, des études et conseils et des métiers de l'événement. Présentation.

À la fois catalogue de certifications et plateforme 100 % digitale pour évaluer et certifier ses compétences, FafieCertif propose d'évaluer en 2 heures maximum les compétences professionnelles des salariés des secteurs de l'ingénierie, du numérique, des études et conseils ou des métiers de l'événement. Disponible sur tout support numérique connecté à Internet, l'outil est accessible à l'initiative du salarié ou sur invitation de l'employeur. L'objectif ? Se positionner par rapport aux compétences attendues dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

Du bloc au parcours

Après avoir répondu à une série de questions visant à reproduire des situations comparables à celles rencontrées dans l'environnement professionnel, l'utilisateur voit s'afficher instantanément les résultats et bénéficie d'un rapport complet. L'Opca précise que ses « certifications ont été pensées pour s'intégrer à des parcours certifiants », avec « l'objectif est d'aller au-delà de la simple compétence pour certifier un ensemble cohérent d'expertises ». Pour Marie Drancourt, responsable du pôle gestion des compétences et des talents au sein du cabinet de conseil Artelia, c'est « la combinaison de certifications, de blocs de certifications et de parcours beaucoup plus

complets, [qui] permet de répondre aux besoins de nombreux collaborateurs », des juniors aux experts. Elle le souligne, le choix d'une plateforme 100 % digitale répondait au « souhait d'avoir une évaluation objective et incontestable ».

Management de projets

La première thématique disponible dans FafieCertif est le management de projets. Le candidat peut non seulement obtenir en ligne une ou plusieurs des sept certifications identifiées par la branche, mais aussi valider un ou plusieurs des cinq parcours certifiants définis autour de ce thème. Expérimentateur du module de gestion de projets, Nathan Bengio, consultant Lean & Stratégie, évoque une « expérience simple et ludique », qui lui a permis d'apprendre qu'il disposait d'une « super expérience terrain ». Membre du comité de pilotage FafieCertif, Philippe Gebarowski (CFDT-F3C), souligne que le parcours certifiant permet aussi bien d'évaluer les compétences de base que les plus hauts niveaux de compétences.

En matière de financement, le Fafiec indique, pour les entreprises adhérentes, recourir aux fonds mutualisés pour prendre en charge l'intégralité des coûts [1]. Pour les salariés autonomes, c'est le compte personnel de formation qui est mobilisé. « Si le salarié n'obtient pas sa certification, une seconde tentative est possible », précise le Fafiec.

1. Hors salaires et frais.

avec Centre Inffo

faites le plein de compétences

SEPTEMBRE, OCTOBRE, NOVEMBRE, DÉCEMBRE 2021
SESSIONS DE FORMATION À DISTANCE ET EN PRÉSENTIEL

Développer les ventes de son organisme de formation grâce au marketing **SEPT.**

Maîtriser le contrat d'apprentissage : conclusion, dépôt, financements... **SEPT.**

Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation **SEPT. OCT. NOV. DÉC.**

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures **SEPT. OCT. NOV. DÉC.**

Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage en 2021 **SEPT. NOV.**

Se préparer à la certification Qualiopi : mise en conformité, organisation et stratégie **SEPT. NOV.**

Choisir un outil de gestion de la formation adapté à ses besoins et à son marché **SEPT. DÉC.**

Prestataire de formation : accompagner la mise en œuvre d'Afest en entreprise **SEPT. DÉC.**

Adapter son organisme de formation ou son CFA à la nouvelle réglementation : de la déclaration d'activité à la certification qualité **OCT.**

Ecrire en compétences pour rédiger des référentiels **OCT.**

Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial... **OCT.**

Enregistrer une certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) **OCT. NOV.**

Construire le nouveau Business Model de son offre de services **OCT. DÉC.**

Maîtriser le nouveau compte personnel de formation : marché, abondements, CGU **OCT. DÉC.**

Développer l'activité de son organisme en se positionnant sur le marché de la VAE **NOV.**

Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel emploi et compétences **NOV.**

Financer la formation des salariés en intégrant les leviers du plan de relance **NOV.**

Transformer une formation présentielle courte en parcours distanciel **NOV.**

Fest-FOAD : sécuriser la formation en situation de travail et/ou à distance **DÉC.**

Au service de votre stratégie, des parcours pédagogiques adaptés à vos enjeux pour renforcer votre maîtrise de la réglementation et vos compétences en ingénierie. Retrouvez les sessions nouvelles qui déclinent l'actualité

centre-inffo.fr/formations

INSCRIPTION

contact.formation@centre-inffo.fr
Tél. : 01 55 93 91 83
boutique.centre-inffo.fr



RÉPÉRES

BIBLIOGRAPHIQUES

SOMMAIRE

- p. 90 La certification professionnelle en France
- p. 90 Cadre Normatif
- p. 91 France compétences – la Commission de la certification professionnelle
- p. 91 Webinaires sur la certification professionnelle organisés par Centre Inffo
- p. 91 Le système de certification professionnelle : documents de cadrage, illustrations
- p. 96 Evaluation des compétences et Référentiels
- p. 101 Des compétences

LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE

Cadre normatif

[Site de France compétences](#)

Rubrique Base documentaire - Notes, notices et décisions d'enregistrement de la Commission de la certification professionnelle - Cadre normatif.

[Site de Centre Inffo](#)

Rubrique Droit de la formation - Actualités - Textes d'application publiés de la loi Avenir professionnel - Certifications professionnelles.

[Décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19](#)

Journal officiel - JORF, n° 81 du 4 avril 2021

[Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles](#)

JORF - Journal Officiel de La République Française, n° 7, 9 janvier 2019, 4 p.

[Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles](#)

JORF - Journal Officiel de La République Française, n° 7, 9 janvier 2019, 3 p.

France compétences – la Commission de la certification professionnelle

France compétences : Autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

- [Missions](#)
- [Organisation de la gouvernance : une instance nationale et quadripartite](#) :
- [Thématique Certification Professionnelle](#)
- [Rechercher une certification professionnelle dans le Répertoire Spécifique \(RS\) et le Répertoire National des Certifications Professionnelles](#)
- [Enregistrer une certification professionnelle](#)
- [Jeux de données ouvertes des répertoires RNCP et RS](#)

France compétences - Rapport d'activité 2020

France compétences
Paris : France compétences, 30 juin 2021. - 72 p.

WEBINAIRES SUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ORGANISÉS PAR CENTRE INFO

[Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : repères pour rendre son offre éligible au CPF](#)

Mardi 23 juin 2020

[Cycle Certification Professionnelle : RNCP ou RS ? Quel répertoire pour mon projet de formation certifiante ?](#)

Mardi 15 septembre 2020

[Cycle Certification Professionnelle : Construire une ingénierie de certification pour le RNCP et le RS](#)

Jeudi 24 septembre 2020

[Finaliser le projet de certification : la démonstration du projet et la structuration de son organisation](#)

Jeudi 5 novembre 2020

LE SYSTÈME DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : DOCUMENTS DE CADRAGE, ILLUSTRATIONS

[Informations sur les titulaires de certifications professionnelles devant être transmises au système d'information CPF](#)

Delphine Fabian
17 juin 2021

Un arrêté précise les données sur les titulaires de certifications que les organismes certificateurs et les ministères doivent transmettre au système d'information du compte personnel de formation.

[Publication de l'arrêté relatif au projet d'accrochage des certificateurs au SI CPF !](#)

Mon Compte Formation, Caisse des Dépôts, 10 juin 2021

[La certification au service des parcours individuels tout au long de la vie \[Dossier 'Grand Angle'\]](#)

Françoise Amat (coordination) ; Yveline Ravary (coordination) ; Jean-Louis Dayan ; Arnaud Lacourt ; Frédérique Alexandre-Bailly ; Rémi Bordet ; Yves Flammier ; Philippe Debruyne ; Jean-Paul Hubert ; Didier Pignon
Avenirs professionnels, n° 5, juin 2021. - pp. 6-17

Ce dossier s'intéresse à l'usage des certifications en particulier pour la construction des parcours individuels de formation et d'insertion. Préparé par Françoise Amat et Yveline Ravary, il regroupe plusieurs contributions. L'article introductif resitue la certification des personnes comme processus d'évaluation de la maîtrise des compétences répertoriées dans un référentiel, et rappelle la signification de notions : la compétence, la compétence professionnelle, les socles communs de connaissances et de compétences, le cadre européen de référence des compétences-clés, le Cadre national des certifications professionnelles, les outils d'évaluation des compétences, les modalités d'évaluation des compétences acquises par les personnes. Les autres apportent réflexions et témoignages.

[Rapport relatif au référencement du Cadre national français des certifications professionnelles au Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et à l'auto-référencement du Cadre français de certification de l'enseignement supérieur au Cadre général des certifications pour l'espace européen de l'enseignement supérieur](#)

France compétences

Paris : France compétences, mai 2021. - 51 p.

Ce « rapport de référencement » décrit les évolutions intervenues de 2010 à 2020 dans le système de formation et de certification, dans les domaines (éducation, enseignement supérieur, formation professionnelle) en rapport direct avec le cadre national, les caractéristiques de ce dernier et l'octroi des niveaux aux certifications pour l'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Une mutation profonde a été opérée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, explicitant au niveau législatif le cadre français des certifications professionnelles, profondément renouvelé. Il est « fondé sur des descripteurs qui ont été arrêtés après une large concertation avec les parties prenantes au dispositif de certification professionnelle : savoir, savoir-faire et autonomie ». Le nombre de niveaux a été arrêté à 8 par le Gouvernement, de manière à faciliter la comparaison avec le CEC et de la formation tout au long de la vie. Cependant, le niveau 1 ne comportant pas de descripteurs, ce niveau n'est pas rapporté au niveau 1 du CEC.

Une correspondance a été établie entre les certifications ayant un niveau avant 2019, et les nouveaux niveaux. Ce rapport comporte aussi un chapitre qui constitue le rapport d'auto-référencement du cadre de l'enseignement supérieur français au cadre européen de l'enseignement supérieur.

[Cadre national des certifications \[Schéma\]](#)

France compétences

Paris : France compétences, mars 2021. - 1 p.

Schéma représentant le cadre national des certifications sous la forme de deux tableaux. 1. Types de certifications avec leurs libellés, classés par niveau, distinguant les enregistrements dits « de droit » et les enregistrements dits « sur demande ». 2. Les « autres enregistrements dits de droit », correspondant à d'autres types de certifications, avec leurs libellés, classés également par niveau.

[Éligibilité au CPF : focus sur les certifications enregistrées au RNCP et au Répertoire spécifique](#)

Centre Inffo

Vidéo, durée : 4 minutes 16 secondes

2 septembre 2021

[Autres extraits et interviews](#) diffusés lors de l'événement organisé par Centre Inffo le jeudi 20 mai 2021 sur les stratégies en matière de certification professionnelle et d'enregistrement au Répertoire spécifique (RS) « Créer et faire vivre une certification visant le Répertoire spécifique ».

[Créer et faire vivre une certification visant le Répertoire spécifique - Edition mai 2021](#)

Stéphane Héroult

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, mai 2021. - 84 p. (Les dossiers documentaires de Centre Inffo)

[La réforme des instances de certification : quels enjeux, quelles nouvelles modalités de coopération](#)

Françoise Kogut-Kubiak (coordination) ; Claudine Romani (coordination)

Céreq échanges, n° 17, avril 2021, 39 p.

Ce document fait suite à un séminaire d'informations et d'échanges autour des enjeux portés par les nouvelles commissions professionnelles consultatives (CPC, CPN) issues de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel. Il propose une mise en perspective des présentations et des débats autour de 4 thèmes : le nouveau fonctionnement des CPC interministérielles, les enjeux spécifiques pour l'enseignement professionnel supérieur court, les méthodologies de construction des diplômes face à la logique des blocs de compétences, et le rôle de l'expertise face aux nouveaux enjeux.

[La certification... un outil aux multiples facettes : les évolutions du pilotage du système de certifications professionnelles \[Dossier\]](#)

Pascal Caillaud ; Romain Johais ; Arnaud Lacourt ; Amaury Ville ; Patricia Bacon ; Françoise Amat ; Xavier Royer ; Michèle Perrin

Avenirs professionnels, n° 4, mars 2021, pp. 6-19

[Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : repères pour rendre son offre éligible au CPF et aux autres dispositifs de financement – Edition mise à jour octobre 2020](#)

Stéphane Héroult
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, octobre 2020, 64 p. (Les dossiers documentaires de Centre Inffo)

[Les partenaires sociaux, acteurs de la certification professionnelle](#)

Pascal Caillaud
Céreq bref, n° 395, septembre 2020, 4 p.
Les diplômes et titres professionnels sont créés selon des modalités et par des instances spécifiques, impliquant des représentants du monde du travail (les partenaires sociaux) et des différents ministères qui les délivrent. La loi du 5 septembre 2018 rebat les cartes et accorde aux partenaires sociaux une place nouvelle dans ce paysage. Elle introduit simultanément un nouveau cadre national de référence pour les certifications, qui définit huit niveaux de qualification et s'appuie explicitement pour la première fois sur des savoirs et des compétences acquis. Fort de son expertise en matière de certifications, le Céreq analyse du point de vue du droit les modifications institutionnelles en cours.

[Pour un dispositif français des certifications \(diplômes, titres et CQP\) plus performant ! : rapport](#)

AFDET - Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique - Délégation Région Sud - Provence Alpes Côte d'Azur
Marseille : AFDET - Délégation Région Sud - PACA, 24 septembre 2020, 63 p.

[Jeudi de l'AFREF du 17 septembre 2020 - La nouvelle organisation de la certification : impact social et jeux d'acteurs](#)

AFREF - Association Française de Réflexion et d'Echange sur la Formation
• [Vidéos disponibles sur Dailymotion](#)

[La transformation du marché des certifications professionnelles est engagée \(Webinaire Centre Inffo\)](#)

Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, n° 3517, 26 juin 2020

[Certification professionnelle : les données des 20 000 fiches enregistrées dans les répertoires nationaux accessibles en « open data »](#)

France compétences
22 juin 2020

[Blocs de compétences et Certifications : rapport](#)

AFDET - Délégation Région Sud - Provence Alpes Côte d'Azur
Marseille : AFDET - Délégation Région Sud - Provence Alpes Côte d'Azur, juin 2020. - 19 p.
Ce rapport a été rédigé par la Commission « réflexions et propositions » de la Délégation Région Sud - Provence Alpes Côte d'Azur (PACA) de l'AFDET - Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique. Elle s'est attachée - dans le prolongement de la première étude réalisée par l'AFDET et le CEREQ (« Les Blocs de compétences dans le Système français de Certifications professionnelles » réalisé en janvier 2017) - à analyser quelles sont et pourraient être les incidences du développement des Blocs de compétences sur le Système de Certification Professionnelle français. La première partie dresse donc un état des lieux sur les blocs de compétences, les notions en présence, et une nouvelle ingénierie qui se dessine lors de la conception des différentes Certifications, soit les Diplômes, Titres et CQP. Une seconde partie présente ensuite deux propositions.

[Le Cési valorise son portefeuille de certifications professionnelles](#)

Catherine Trocquemé
Inffo formation, n° 985, 1^{er}-14 avril 2020, pp. 26-27

[Vers une structuration du marché des certifications professionnelles ?](#)

Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 12 mars 2020

Certifications professionnelles : le nouveau système change les pratiques des certificateurs – Dossier

Catherine Trocquemé ; Françoise Amat (Interviewée)

Inffo formation, n° 979, 1er-14 janvier 2020, pp. 9-14

Ce dossier contient trois articles : - S'approprier les nouvelles exigences du système de certifications professionnelles. - 3 questions à Françoise Amat, présidente de la commission certifications de France compétences. - Refonte des certifications professionnelles : une nouvelle approche pour les certificateurs.

Ministères et organismes certificateurs : modalités de transmission des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux

Valérie Michelet

2 janvier 2020

Note relative au cadre national des certifications professionnelles

France compétences

Paris : France compétences, 15 novembre 2019. - 4 p.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le cadre national des certifications professionnelles est, par substitution à la nomenclature dite « de 1969 », le cadre auquel l'ensemble des ministères et organismes certificateurs doivent désormais se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ainsi, à la différence de l'ancienne nomenclature à 5 niveaux de 1969 (du niveau V au niveau I), le cadre national des certifications professionnelles définit 8 niveaux de qualification (du niveau 1 au niveau 8) sur le modèle du cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC) et selon une logique de savoirs et de compétences acquis.

Cette note a pour objet de préciser : le nouveau cadre national de certification et son articulation avec les principes de la recommandation du conseil du 22 mai 2017 concernant le CEC ; la classification des certifications professionnelles par niveau de qualification au sein du cadre national (les critères de gradation des compétences, la méthode de classification des niveaux, l'unicité du cadre national) ; la table de correspondances, au titre de mesure transitoire, pour les certifications enregistrées avant le 1er janvier 2019 (ancienne nomenclature à 5 niveaux) et le nouveau cadre national qui comporte 8 niveaux.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, une continuité révolutionnaire dans les démarches de certification

Christelle Soulard

Education permanente, hors-série CCCA-BTP, 4^{ème} trimestre 2019, pp. 89-96

En modifiant le financement de la formation continue et plus encore celui de l'apprentissage, en impliquant davantage les branches dans la gestion des certifications, la réforme de la certification, au travers de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », tente de faciliter la validation des compétences des salariés afin de garantir au mieux leur employabilité. Elle oblige ainsi les centres de formation à adopter une approche « compétences » pour mieux répondre aux besoins des entreprises et proposer des parcours adaptés aux prérequis des candidats et au montant dont ils disposent pour financer la formation, tout en débouchant sur des certifications de leurs compétences. L'auteure insiste sur les aspects suivants : faciliter la certification des compétences tout au long de la vie ; l'écriture des CQP du BTP en blocs de compétences ; une amélioration de la qualité des certifications ; la modularisation des référentiels de formation (à partir d'activités professionnelles, autour desquelles peuvent être organisés des blocs de compétences) et le positionnement afin de déterminer un parcours de formation s'avérant deux leviers pour accompagner la certification des salariés.

[Guide des procédures d'agrément ou d'habilitation pour la formation, la préparation ou la validation de certifications](#)

Cap métiers Nouvelle-Aquitaine

Pessac : Cap métiers Nouvelle-Aquitaine, septembre 2019, 16 p.

Ce guide a pour objectif de référencer certaines modifications engendrées par la réforme de la formation professionnelle, et d'apporter aux organismes de formation, qui souhaitent faire évoluer leur offre, des points de repères sur les procédures d'agrément ou d'habilitation ainsi qu'un accès aux informations clés sur les certifications. Le document présente « la procédure d'agrément ou d'habilitation pour la préparation ou la validation des certifications et qualifications proposées par certains certificateurs publics ». Il aborde également « les procédures d'habilitation concernant des certifications privées, mais ayant une certaine notoriété ». Les procédures exposées concernent 5 types de certifications : les certifications des ministères, les CQP de branches professionnelles, les certificats Cléa et Cléa numérique, la certification informatique, les certifications de langue.

[Adopter une logique de blocs de compétences pour construire les certifications professionnelles](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 7 juin 2019

[Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences](#)

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 28 mai 2019

[Certifications professionnelles, un système plus structuré et plus exigeant \(Matinée Centre Inffo\)](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 19 avril 2019

[« Nous passons d'une logique de consultation à une logique de régulation », Mikaël Charbit, France compétences](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 17 avril 2019

[Manquement des certificateurs aux obligations qui leur incombent : publication du décret](#)

Valérie Michelet

21 décembre 2018

[Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux](#)

JORF - Journal Officiel de La République Française, n° 294 du 20 décembre 2018, 5 p.

EVALUATION DES COMPÉTENCES ET RÉFÉRENTIELS

ANFA : Certifications

ANFA - Association Nationale pour la Formation Automobile

• Offre de certification

« Au titre des missions qui lui sont confiées, l'ANFA est chargée de contribuer à l'actualisation des fiches de qualification du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et de l'offre de certification (Répertoire national des certifications des services de l'automobile - RNCSA) de la branche. Elle construit également les référentiels des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche. »

- [RNCSA](#) - Répertoire national des qualifications des services de l'automobile

- [RNQSA](#) - Répertoire national des certifications des services de l'automobile

• Critères d'habilitation CQP

« L'ANFA accompagne les établissements de formation préparant aux métiers de la branche, pour une mise en œuvre qualitative des certifications, et ce, sur l'ensemble du territoire en fonction des besoins locaux. Elle s'assure du déploiement quantitatif et qualitatif des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche et accompagne les organismes de formation. »

• Organisation des sessions d'examens

« L'ANFA, en collaboration avec les organismes mettant en place des actions de certifications de branche, pilote les examens et gère la constitution et la planification des jurys paritaires. »

IPERIA l'Institut

IPERIA L'Institut « œuvre à la reconnaissance et à la valorisation des métiers de la famille et du domicile dans le cadre d'une relation de travail entre un particulier employeur et son salarié ». Il « met son expertise au service des Branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur pour construire, diffuser et développer un programme national de professionnalisation pour le secteur de l'emploi entre particuliers, tant sur les compétences à valider que sur les modalités d'accès à la formation continue et à la certification. »

• Certification

• Projets : notamment les projets européens [ChildIN](#), [ValChild](#), [MiCare](#), etc.

• Expérimentation de la VAE par bloc : un moyen d'ouvrir la certification à plus de professionnels ?

27 janvier 2021

IPERIA participe à une expérimentation nationale pilotée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui vise à explorer la validation par l'expérience d'un ou plusieurs blocs de compétences.

• Dans les coulisses de la conception de l'offre de certification et de formation 2021

12 novembre 2020

L'offre de certification et de formation 2021, conçue par IPERIA pour le compte des branches professionnelles du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle a vocation à professionnaliser les demandeurs d'emploi désireux d'intégrer ce secteur et les salariés déjà en poste que sont les assistants de vie, employés familiaux, gardes d'enfants et assistants maternels.

• Révélation de l'offre de certification et de formation 2021 : évolution ou révolution ?

17 novembre 2020

[Architecture des 3 titres IPERIA](#) : infographie (9 septembre 2020, 1 p.)

Quelle certification des compétences transversales en France ?

Catherine Galli ; Josiane Paddeu

Céreq bref, n° 411, juillet 2021. - 4 p.

Depuis la loi du 23 avril 2005, les programmes de l'enseignement obligatoire sont définis à partir d'un « socle commun de connaissances et de compétences ». Renouvelé et enrichi par la loi de 2013, ce socle est la traduction française des recommandations européennes en matière de compétences transversales. À l'occasion du projet européen Track-Vet, une équipe du Céreq s'est penchée sur la façon dont ces compétences sont spécifiées (formulation dans les référentiels et les programmes des compétences à acquérir), évaluées (conditions) et validées dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels français.

Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation du Responsable logistique de l'action humanitaire (RLAH)

Bioforce

29 juin 2021, 8 p.

Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation du Coordinateur de programme humanitaire (CPH)

Bioforce

29 juin 2021, 14 p.

Construire un référentiel de certification : écouter, observer, décrire

Christelle Soulard, Anne Spaeth

Education permanente, hors-série CCCA-BTP, 4ème trimestre 2020. - pp. 87-96

Les certifications à finalité professionnelle ont naturellement pour objectif de valider des compétences liées à un métier ; elles doivent permettre l'intégration et/ou maintenir l'employabilité du titulaire dans l'entreprise. Pour répondre aux besoins du marché du travail, aux besoins en compétences qui évoluent, les professionnels doivent être au cœur de la rédaction des référentiels d'activités, de compétences, d'évaluation et de certification qui serviront de base aux formations. L'article présente la place réservée aux professionnels dans les diplômes de l'Education nationale et les titres du Ministère du Travail et de l'Emploi au regard des prérogatives de la Commission professionnelle consultative (CPC) de la construction. Les auteures focalisent leur regard sur la méthodologie utilisée pour l'écriture des CQP - Certificats de qualification professionnelle des branches du Bâtiment et des Travaux publics (BTP). Cette méthodologie de travail a été mise en place par le Pôle Certifications du CCCA-BTP, lequel a été désigné en octobre 2017 opérateur de certifications pour les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) conjointes du BTP.

Les défis de l'évaluation dans les pratiques de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience (RVAE)

Pascal Lafont (coordination) ; Carmen Cavaco (coordination) ; Patrick Rywalski ; Gilles Leclercq ; Emmanuel Triby ; Amandine Bernal Gonzalez ; Christelle Devos ; Chantal Manga ; Françoise De Viron ; Anne Vigneul ; Pierre-Alain Besençon ; Marcel Pariat ; Anne Grzyb ; Murielle Sack ; Danièle Laport

Chemins de formation, hors-série, novembre 2020. - pp. 5-182

Le processus de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience a fait émerger des pratiques nouvelles d'évaluation, étayées par des méthodologies et des outils innovants. Ce numéro de Chemins de formation a pour finalité d'appréhender l'origine de ces défis et leur traduction dans la détermination des actions produites et induites par les acteurs concernés, à partir de recherches scientifiques développées dans le champ des sciences de l'éducation dans divers pays d'Europe (France, Portugal, Suisse, Belgique).

Que nous apprennent les pratiques d'évaluation des professionnels d'entreprise ?

Catherine Galli ; Josiane Paddeu ; Patrick Veneau

Céreq bref, n° 394, septembre 2020. - 4 p.

Lorsque les professionnels évaluent des candidats à une certification publique, on pourrait supposer qu'ils se positionnent en garants des exigences du travail réel et de « la vraie vie ». Une étude du Céreq auprès de jurys des titres du ministère du Travail, constitués exclusivement de professionnels, témoigne d'une approche plus complexe. Celle-ci interroge en retour les conceptions de la professionnalité, des compétences et de la formation qui sont au cœur des politiques publiques.

[Quelles spécificités des titres du ministère du Travail ? Référentiels, pratiques d'évaluation et publics](#)

Catherine Galli ; Josiane Paddeu ; Patrick Veneau

Céreq Études, n° 32, juin 2020. - 56 p.

Cette étude, réalisée entre 2015 et 2017, questionne la spécificité et l'originalité des titres professionnels du ministère du Travail du point de vue de l'ingénierie de certification et de celui de l'évaluation donnant lieu à délivrance ou non de titres. Elle fait apparaître que le vécu de la formation initiale de ces stagiaires est bien souvent essentiel pour comprendre leur rapport aux titres et à la formation qui l'accompagne.

[Valoriser les compétences transversales en lien avec les situations professionnelles](#)

Estelle Durand

Inffo formation, n° 976, 15-30 novembre 2019. - pp. 28-29

Valoriser les compétences transversales en les articulant avec des situations de travail : c'est l'objectif du référentiel et de la démarche testés par plusieurs acteurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation des dernières années. Retour sur les usages et le potentiel de cette « carte des compétences ». Cette dernière fait suite aux travaux du projet européen RECTEC. Il s'agit d'une carte circulaire permettant d'évaluer le niveau de maîtrise de 12 compétences transversales, réparties en quatre pôles (organiser, communiquer, réfléchir pour son action, réfléchir pour son parcours).

[Reconnaître les compétences transversales en situation professionnelle - guide AEFA : un guide pour outiller les professionnels de l'orientation, de la formation, de la certification et du recrutement](#)

Agence Erasmus+ France éducation & formation ; Jacques Bretaudeau (coordination) ; Mariela De Ferrari (coordination) ; Pascal Chaumette ; Véronique Chauvin ; Joëlle Pochelu ; Alexandra Sanchis ; Dominique Souyet ; Stéphane Vince

Bordeaux : Agence Erasmus+ France éducation & formation, octobre 2019. - 43 p.

Destiné aux professionnels de la formation et de l'emploi, ce guide leur fournit des outils pour les aider à évaluer les compétences transversales : ingénieries, référentiel, carte des compétences transversales. Il propose aussi des retours d'expérimentation du référentiel des compétences transversales, conçu par des experts de l'emploi et la formation et diffusé en 2017.

[Projet européen : un nouvel outil pour mieux repérer les compétences transversales](#)

Vincent Joseph

Inffo formation, n° 972, 15-30 septembre 2019. - p. 15

[Skills map, un outil qui fait le lien entre compétences et formation](#)

Raphaëlle Pienne

Inffo formation, n° 972, 15-30 septembre 2019. - pp. 26-27

Pour accompagner la gestion de carrière de ses salariés, Axa Belgique a choisi de s'appuyer sur Skills map. Cette application digitale, développée par LHH-Altedia, repose sur une auto-évaluation des compétences. L'outil permet une mise en avant de la formation dans un contexte d'évolution des métiers.

[Le référentiel RECTEC, un nouvel outil pour évaluer les compétences transversales](#)

Laurence Estival

Inffo formation, n° 969, 1^{er}-31 juillet 2019. - pp. 26-27

A l'heure où les compétences transversales jouent un rôle important, trois pays européens francophones ont élaboré un référentiel partagé- projet RECTEC - pour faciliter l'évolution professionnelle des publics faiblement qualifiés et répondre aux attentes des acteurs engagés dans le domaine de l'insertion professionnelle.

[RECTEC - reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications : guide pratique, projet européen 2016/19](#)

GIP-FCIP Académie de Versailles (direction)

Versailles : GIP-FCIP Académie de Versailles, juin 2019. - 84 p.

RECTEC est un projet né en 2016 visant à favoriser l'employabilité par la reconnaissance des compétences transversales et leur mise en correspondance avec les certifications professionnelles. Porté par le GIP-FCIP de l'académie de Versailles, il regroupe des acteurs du champ de l'insertion et de la formation professionnelle de trois pays francophones : la Belgique, la France et le Luxembourg. Il répond aux besoins des professionnels de l'éducation-formation-certification et orientation de se doter d'outils d'évaluation gradués qualitativement et adossés au Cadre Européen des Certifications (CEC). Cette nécessité s'inscrit dans des principes de sécurisation des parcours professionnels, où un système gradué favorise une visualisation claire des positionnements et/ou progression de chacun.

L'enjeu principal de RECTEC repose sur la création et l'utilisation d'un référentiel de compétences commun au système d'acteurs œuvrant pour l'insertion et la certification professionnelles. La graduation des compétences transversales par cercles permet de reconnaître des compétences partiellement maîtrisées et celles à développer pour atteindre les niveaux, 2, 3 ou 4 du CEC. Ce guide présente le projet RECTEC, l'arrière-plan conceptuel, la démarche de conception du référentiel et de ses quatre niveaux, une représentation des compétences transversales sous forme de cartes, le passage des concepts à la mise en pratique (expérimentations), le référentiel complet.

[Évaluer l'expérience en VAE : le dialogue des gens de métier](#)

Alex Lainé

Toulouse : Érès, 2018, 255 p. (Trames). - ISBN : 978-2-7492-6137-9.

L'auteur, spécialisé dans l'accompagnement et l'évaluation en VAE (validation des acquis de l'expérience), « a développé une longue pratique de recherche sur ce que ce dispositif exige des candidats, des accompagnateurs et des membres des jurys. Il en a acquis la certitude que celui-ci requiert, de la part de ces trois acteurs qui n'y sont pas toujours préparés, de travailler sur la question du métier, de sa mise en mots et de sa mise en dialogue. Avec ce nouvel ouvrage, il se situe au plus près du travail réel et des problèmes concrets rencontrés par les candidats, les membres des jurys et les accompagnateurs. Il fournit à la fois des outils au service de ces trois acteurs de la VAE, et les éclairages théoriques qui leur permettront d'en construire de nouveaux ».

[Evaluer les compétences transversales : guide AEFA](#)

Agence Erasmus+ France éducation & formation ; Jean-Pierre Bretaudeau (coordination ; Mathieu Carrier (coordination) ; Mariela De Ferrari

Bordeaux : Agence Erasmus+ France éducation & formation, juin 2017. - 39 p.

Ce guide a pour objectif d'outiller les praticiens pour l'évaluation fine des compétences détenues par les personnes les moins qualifiées et la valorisation des compétences développées en reconnaissant des compétences partielles. Destiné aux acteurs de l'insertion, de l'orientation et de l'entreprise, ce guide propose des outils pour objectiver et graduer des compétences transversales, mais aussi pour évaluer et visualiser sur une carte le niveau acquis des différentes compétences. Des exemples de mise en œuvre de différents protocoles d'évaluation apportent un regard concret sur l'application des outils en fonction d'un contexte donné.

[Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur](#)

Marianne Poumay (coordination) ; Jacques Tardif (coordination) ; François Georges (coordination)

Louvain-la-Neuve : De Boeck, juin 2017. - 364 p. (Pédagogies en développement). - ISBN 978-2-8073-0785-8.

[Compétences transférables et transversales : quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ? Rapport du groupe de travail n° 2 du Réseau Emplois Compétences](#)

France stratégie

Paris : France stratégie, avril 2017. - 97 p.

Heurs et malheurs des jeunes évaluateurs : pour une didactique de l'évaluation

Claire Tourmen

Education permanente, n° 208, septembre 2016. - pp. 115-129

Evaluer et certifier en formation professionnelle – Dossier

Paul Santelmann (coordination)

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

Ce dossier contient de nombreux articles parmi lesquels, notamment :

- « Certifier les compétences acquises en formation » (par Mathieu Gaillard, Isabelle Verbruggen, Christophe Mattart et Nicolas Donneaux) pp. 116-122.
- « Evaluation, certification des compétences en Belgique francophone » (par Danielle Coos) pp. 109-115.
- « Evaluer les compétences dans la certification d'infirmier » (par Bahilila Daineche) pp. 76-82.
- « Mandat et réappropriation de la certification en formation professionnelle » (par François Potier) pp. 61-67.
- « L'évaluation dans les diplômes professionnels est-elle certificative ? » (par Stéphane Balas, Josiane Paddeu et Patrick Veneau) pp. 45-51.
- « Evaluation formative et évaluation certificative : une conception réductrice de l'évaluation » Jean-Yves Beroud, Christine Poplimont) pp. 37-44.

Construire les compétences individuelles et collectives : agir et réussir avec compétence, les réponses à 100 questions

Guy Le Boterf

Paris : Eyrolles, 2015, 7^{ème} éd. mise à jour et enrichie, 308 p. (Les livres outils). - ISBN : 978-2-212-56225-5.

Cet ouvrage reprend et développe les réponses aux questions posées au cours de nombreuses conférences et complète les ouvrages précédemment publiés. Au sommaire : définition de la compétence, la transférabilité, l'évaluation et la validation des compétences, la place de la formation, la compétence collective, les relations entre compétence et qualification, des éléments de mise en place d'une politique de gestion et de développement des compétences.

L'évaluation des compétences professionnelles : une mise à l'épreuve expérimentale des notions et pré-supposés théoriques sous-jacents

Florent Chenu

Berne : Editions Peter Lang, 2015. - 347 p. (Exploration, recherches en sciences de l'éducation). - ISBN 978-3-0343-1668-2.

Comment évaluer une compétence ? Comment garantir que la performance d'un individu dans une situation d'évaluation se répétera dans une autre situation ? Ces questions sont au cœur du présent ouvrage, réécriture d'une thèse de doctorat en sciences de l'éducation consacrée à l'évaluation des compétences professionnelles. On y suit l'évolution d'une réflexion scientifique à propos des notions et pré-supposés théoriques qui fondent les recommandations méthodologiques en matière d'évaluation des compétences. Deux dimensions sont particulièrement discutées : la notion de famille de situations et le lien pré-supposé entre performance et réflexivité. Dans ce cadre, les apports du courant de la didactique professionnelle sur la question de l'évaluation des compétences sont mis à l'épreuve.

Les référentiels contre l'activité : en formation, gestion, certification

Bernard Prot (coordination)

Toulouse : Octares, juin 2014. - 195 p. (Le travail en débats. Colloques & congrès). - ISBN 978-2-36630-030-7.

Cet ouvrage donne suite à un séminaire qui a réuni des chercheurs en psychologie, sociologie, et ergonomie, qui représentent aussi des approches différentes au sein de chaque discipline. Ils tentent de construire une problématique qui permet de considérer les différents types de référentiels, sans pour autant les confondre, à partir de deux questions qui structurent l'ouvrage : comment relier le travail de conception de référentiels aux enjeux et méthodes d'analyse de l'activité au travail ? Comment relier des analyses de l'activité réalisées en milieu de travail avec la conception de référentiels ?

DES COMPÉTENCES

Compétences spécialisées vs transversales, un faux débat ?

Nathalie Beaupère ; Marianne Blanchard ; Philippe Lemistre ; Boris Ménard
Céreq bref, n° 410, juin 2021. - 4 p.

Quels types de compétences les diplômés de bac+5 mobilisent-ils en début de vie active ? Dans leurs propos, ils mettent en avant les compétences transversales comme facteurs de différenciation à l'embauche. Au moment d'exercer leur emploi, ils soulignent que les compétences les plus spécifiques et professionnalisées ne sont pas applicables en tant que telles, mais leur fournissent les atouts pour s'adapter aux situations concrètes de travail. Des usages qui appellent à valoriser la complémentarité entre les types de compétences et relativisent l'accent mis sur la professionnalisation des formations.

Les normes de qualification sont-elles obsolètes ?

Christophe Guitton ; Mickaële Molinari
Céreq bref, n° 409, juin 2021. - 4 p.

L'évolution de la relation formation-emploi au cours des dernières années confirme une tendance déjà observée au début des années 2000 et qui n'a cessé de s'amplifier depuis : le niveau de diplôme des actifs s'élève plus rapidement que le niveau de qualification des emplois. Les mêmes emplois étant pourvus à des niveaux de diplôme toujours plus élevés, la structure des qualifications de l'économie française se déforme vers le haut. Cette évolution, conjuguée à la diffusion de la logique compétence, interroge la validité même des normes de qualification, fondées sur le principe d'une mise en relation des formations et des emplois.

Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ? Renouveler les approches pour refonder les pratiques. Rapport du Réseau Emplois Compétences

Marième Diagne (rapporteur) ; Vincent Donne (rapporteur) ; France stratégie ; Centre Inffo ; Sauléa conseil ; Sémaphores

Paris : France stratégie, avril 2021. - 153 p.

[Présentation et documents annexes](#)

Les compétences : comment les définir ? Comment les observer ? Pistes de réflexion pour l'élaboration d'outils régionaux

ORM - Observatoire régional des métiers Provence Alpes Côte d'Azur ; Lydie Chaintreuil ; Sonia Milliard ; Coralie Cogoluegnes ; Pierre Lorent ; Pauline Gay-Fragneau
Marseille : ORM PACA, novembre 2020. - 40 p. (Point de vue ; n° 3)

L'importance des compétences : résultats supplémentaires de l'évaluation des compétences des adultes

OCDE - Organisation de Coopération et de Développement Economiques
Paris : OCDE, juillet 2020. - 142 p. - ISBN 978-92-64-68744-8.

« Compétence » : réenchanter la notion pour en retrouver le sens

Stéphane Balas, Astou Arnould, Nicolas Breton

Education permanente hors-série CCCA-BTP, 4ème trimestre 2019, pp. 79-88

«A en croire la récente loi, la formation professionnelle sera « compétence » ou ne sera pas... ». Les auteurs de cet article s'interrogent sur l'accompagnement des apprenants aujourd'hui pour demain, sur comment favoriser chez eux le développement de compétences utiles à leur insertion proche, mais aussi à leur parcours professionnel. Ils proposent une mise en question des notions de « compétences » et « compétences transversales », rappellent des définitions connues ainsi que leur origine historique, puis reviennent sur les usages qui sont faits de la compétence, notamment dans la conception des certifications professionnelles et de leurs référentiels. Ils illustrent la démarche à travers la présentation de quelques outils développés au sein du réseau CCCA-BTP, et proposent diverses pistes pour favoriser le développement de véritables compétences chez les apprenants engagés dans une formation professionnelle. Selon eux, « ces pistes d'accompagnement ne peuvent se penser que dans le cadre d'une prise en compte du travail réel et à partir d'une conception du développement humain ». L'ensemble de ces éléments permettent « d'établir un lien entre ces dispositions pédagogiques et le modèle de conception des formations en alternance que l'on retient ».

[Partir des compétences transversales pour lire autrement le travail : dossier](#)

Paul Santelmann (coordination)

Education permanente hors-série AFPA, 1er trimestre 2019. - 192 p.

La dimension transférable des compétences et les notions de compétences transversales sont au cœur des réflexions sur l'accompagnement des transitions professionnelles. Mais ce type d'approche ne va pas de soi, les définitions relatives à ces concepts sont nombreuses et les controverses ne le sont pas moins. C'est l'analyse du travail qui est interpellée, ce sont les objectifs de formation et la conception des référentiels de certification professionnelle qui sont interrogés. Les articles regroupés dans ce numéro témoignent de la variété des points de vue, tant sur les définitions que sur les méthodes permettant d'objectiver les notions de compétences transversales et transférables. Ces apports contribuent notamment à enrichir l'analyse des métiers sous l'angle de leur potentiel d'employabilité.

[Compétence\(s\) et savoir\(s\) pour enseigner et pour apprendre : controverses, compromis ou compromissions ?](#)

Pascal Dupont (direction), Pablo Buznic-Bourgeacq (direction), Marie-France Carnus (direction)
Paris : L'Harmattan, 2019, 272 p. (Savoir et formation). - ISBN : 978-2-343-18799-0.

[Savoir\(s\) et compétence\(s\) : des controverses aux questions vives](#)

Pablo Buznic-Bourgeacq, Pascal Dupont et Marie-France Carnus

Les Dossiers des Sciences de l'Education, n° 40, 2018, pp. 79-93

[Savoirs, connaissances, capacités, compétences : une question sociale et politique ?](#)

Jean-Marie Barbier

The Conversation, 15 février 2018,

[Les compétences sociales et non académiques dans les parcours scolaires et professionnels](#)

Jean-François Giret (direction), Sophie Morlaix (direction)

Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2016, 158 p. (Sociétés). - ISBN : 978-2-36441-176-0.

[Compétence et activité de travail](#)

Louis Durrive

Paris : L'Harmattan, 2016, 250 p. (Logiques sociales). - ISBN : 978-2-343-09542-4.

[La professionnalisation en formation : textes fondamentaux](#)

Richard Wittorski (direction)

Mont Saint-Agnan : Presses Universitaires de Rouen et du Havre, mars 2016. - 306 p. (La professionnalisation, entre travail et formation). - ISBN 979-10-240-0647-5.

[La notion de compétence en éducation et formation : enjeux et problèmes](#)

Bernard Rey

Louvain-la-Neuve : De Boeck, septembre 2014. - 112 p. (Le point sur... Pédagogie). - ISBN 978-2-8041-8640-1.

Ce livre fait le point sur les principales recherches qui tente aujourd'hui de répondre aux différentes questions : quels enjeux y a-t-il à formuler en termes de compétences ce que l'école a mission de faire acquérir ? Pourquoi cette notion a-t-elle tant de succès dans le domaine de la formation ? Quelles sont les implications de son usage dans les entreprises ? Il présente les différentes théories qui s'affrontent et les raisons pour lesquelles elles divergent.

Pour des références bibliographiques complémentaires le [portail documentaire](#) de Centre Inffo propose des dossiers thématiques sur l'apprentissage, la formation et l'orientation professionnelles.

Centre Inffo

pack veille Qualiopi 100 % numérique

**PROFITEZ DE CETTE OFFRE
POUR SÉCURISER VOS ACCÈS AUX
PUBLICATIONS DE CENTRE INFFO
PARTOUT OÙ VOUS ÊTES ET PRÉPAREZ
SÈREINEMENT LA REPRISE !**

Toute la réglementation de la formation professionnelle
avec Les FICHES PRATIQUES, la veille sur l'actualité,
les métiers, l'innovation et la recherche avec
Le QUOTIDIEN de la formation et le magazine
bimensuel INFFO FORMATION.

**DÉCOUVREZ
NOTRE OFFRE**

650 € HT

AU LIEU DE
760 € HT



FICHES PRATIQUES 2021 (version « Essentiel »)
+ la lettre numérique **LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION** (abonnement 12 mois glissants)
+ le magazine bimensuel **INFFO FORMATION** (abonnement 12 mois glissants en format PDF et papier)

boutique.centre-inffo.fr

RENSEIGNEMENTS
contact.commercial@centre-inffo.fr
boutique.centre-inffo.fr





4, avenue du Stade-de-France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 91
Fax : 01 55 93 17 25
www.centre-inffo.fr

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 75 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.



ISBN : 978-2-84821-293-7

**VISITEZ LA GRANDE
BIBLIOTHÈQUE
DE LA FORMATION SUR**
ressources-de-la-formation.fr

Le portail documentaire de Centre Inffo

En accès libre, toutes les productions documentaires de Centre Inffo et plus de 55 000 références d'ouvrages, de rapports et de revues