

ÉVALUER DES COMPÉTENCES POUR LES CERTIFIER



LES DOSSIERS
DOCUMENTAIRES
de Centre Info

www.ressources-de-la-formation.fr

ÉDITION JUIN 2022

UN ÉVÈNEMENT



À VOS AGENDAS !

LES 25, 26, 27 JANVIER 2023

**18^e
UHFP**

**UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**COMPÉTENCES 2030 :
réussir ensemble les transitions !**



**PALAIS DES
FESTIVALS
ET DES CONGRÈS
CANNES**



◆ uhfp.centre-inffo.fr

◆ [#UHFP2023](https://twitter.com/UHFP2023)

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 dernière note de France compétences sur le thème « Préconisations relatives à l'évaluation des compétences », publiée en octobre 2021, apporte des éclairages nouveaux.

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 de Centre Inffo a réalisé ce dossier documentaire à l'occasion de la Master class « Evaluer des compétences pour les certifier » organisée le 28 juin 2022.

Le département Documentation
Le département Observatoire
Centre Inffo



avec Centre Inffo

Renforcez votre stratégie
certification professionnelle



ORGANISMES CERTIFICATEURS, NOS EXPERTS VOUS CONSEILLEN ET VOUS ACCOMPAGNENT

Notre offre de formation 2022 inter et intra

- **Certifications professionnelles : caractéristiques, typologies et critères (module asynchrone)** **À PARTIR DE SEPTEMBRE**
- **Écrire en compétences pour rédiger des référentiels** **OCTOBRE - DÉCEMBRE**
- **Enregistrer une certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS)** **SEPTEMBRE - OCTOBRE**
- **Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel d'emploi et compétence** **NOVEMBRE**

Notre offre de conseil

- **Appui à la création, à l'enregistrement ou au renouvellement d'une certification RNCP ou RS**
- **Gestion de vos partenariats en certification** : audit/formalisation des procédures, élaboration du cahier des charges, identification des critères de sélection/d'habilitation, conventionnement, sécurisation de votre réseau partenaires
- **Appui à votre stratégie de certification** : diagnostic et modèle économique

Nos Master class de niveau expert (3h)

- **Évaluer des compétences pour les certifier** **28 JUIN 2022**
- **A venir** : cf. agenda de nos événements

Nos webinaires d'information (1h)

- **A venir** : cf. agenda de nos événements
- **En replay** : sur la chaîne Youtube de Centre Inffo

centre-inffo.fr > Produits et services > Offre thématique
> Se former

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



SOMMAIRE

NOTE D'ANALYSE DE FRANCE COMPÉTENCES

- p. 7 Certification professionnelle - Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles - Octobre 2021
France compétences, 20 octobre 2021

EXTRAITS DE LA BOÎTE À OUTILS SUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DU DÉPARTEMENT OBSERVATOIRE DE CENTRE INFFO – MISE À JOUR AVRIL 2022

- p. 23 Fiche-outil « Principes de formulation des compétences »
- p. 25 Fiche-outil « Éléments de contextualisation »
- p. 26 Fiche-outil « Cadre national des certifications – Schéma »
- p. 29 Fiche-outil « Principes de construction du référentiel d'évaluation »
- p. 32 Fiche-outil « Critères d'évaluation »
- p. 33 Quelles modalités d'évaluation pour les différents types d'acquis ?

EXTRAITS DES « FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION »

- p. 34 Les Fiches Pratiques du Droit de la Formation [Extraits]
Centre Inffo, 2022
 - Chapitre 18 : Devenir organisme certificateur de certifications professionnelles reconnues
 - Fiche 18-2 : Des certificateurs privés à côté des ministères certificateurs
 - Fiche 18-3 : Enregistrer une nouvelle certification
 - Fiche 18-4 : S'organiser en réseau de co-certificateurs ou de partenaires

SÉLECTION D'ARTICLES

- p. 40 Certification professionnelle : le système d'information évolue
France compétences
16 juin 2022
- p. 41 Agora : le data-hub de la formation professionnelle
Anne Grillot
10 juin 2022
- p. 42 Enregistrement d'une certification, les attendus de France compétences
Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 30 mai 2022
- p. 43 Des certificateurs de l'enseignement supérieur s'engagent dans la VAE
Catherine Trocquemé
19 mai 2022
- p. 45 Les certifications professionnelles, actif stratégique (Centre Inffo)
Catherine Trocquemé
7 avril 2022
- p. 47 CPF : l'offre de certifications au Répertoire spécifique réduite de 70 %
Catherine Trocquemé
17 mars 2022
- p. 49 Le maître d'apprentissage et les évaluations de l'apprenti
Romain Pigeaud
1er décembre 2021
- p. 51 Emploi à domicile : la reconnaissance des compétences au service de l'identité professionnelle (matinée Iperia)
Christelle Destombes
Le Quotidien de la formation, 12 octobre 2021
- p. 52 France compétences précise ses attentes en matière d'évaluation « certificative » (Événement d'actualité Centre Inffo)
Catherine Trocquemé
23 septembre 2021
- p. 54 France compétences durcit son rôle de régulateur en matière d'usage des certifications professionnelles
Catherine Trocquemé, 17 septembre 2021

- p. 56 **Ouverture du Portail d'information des responsables de diplômés et certifications !**
Caisse des Dépôts et Consignations, 14 septembre 2021
- p. 57 **Compétences transversales : comment les spécifier et les certifier ? (Céreq)**
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 27 juillet 2021
- p. 59 **Renforcement du contrôle de la qualité des certifications professionnelles**
France compétences, 1er juillet 2021
- p. 61 **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. 63 **Informations sur les titulaires de certifications professionnelles devant être transmises au système d'information CPF**
Delphine Fabian, 17 juin 2021
- p. 64 **France compétences - Rapport d'activité 2020 [Extrait]**
France compétences, juin 2021
- p. 68 **« Le Répertoire spécifique est encore un objet mal connu » (Mikaël Charbit, France compétences)**
Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 27 avril 2021
- p. 70 **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. 71 **Iperia teste l'acquisition de blocs de compétences par la VAE**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 5 mars 2021
- p. 72 **Alerte aux organismes certificateurs sur leur candidature individuelle**
Valérie Hellouin
Le Quotidien de la formation, 21 janvier 2021
- p. 73 **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. 74 **L'Afpa accompagne la certification des compétences des représentants du personnel**
Marianne Kammerer
Le Quotidien de la formation, 17 novembre 2020
- p. 75 **Certifications professionnelles : les certificateurs structurent leur réseau de partenaires**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 29 octobre 2020
- p. 77 **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. 79 **« 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. 80 **Le groupe Ifocop ouvre ses certifications professionnelles aux partenariats**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 3 septembre 2020
- p. 81 **La formation en apprentissage reste sous le contrôle des organismes certificateurs**
Romain Pigeaud, 10 juin 2020
- p. 83 **Organismes de formation : comment rendre son offre éligible au CPF ? (Volet 1/2)**
Valérie Hellouin
Le Quotidien de la formation, 27 mai 2020
- p. 86 **Organismes de formation : comment rendre votre offre éligible au CPF (Volet deux) ?**
Valérie Hellouin
Le Quotidien de la formation, 28 mai 2020
- p. 88 **Cahier des charges de l'expérimentation de la VAE par bloc de compétences**
Anne Grillot, 28 novembre 2019
- p. 89 **France compétences étoffe sa doctrine en matière de certifications professionnelles**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 5 juillet 2019
- p. 90 **REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES**

Sélection arrêtée le 16 juin 2022

Dossier réalisé par Stéphane Héroult, Chef de projet en ingénierie documentaire - s.heroult@centre-inffo.fr
Maquette : Claudie Carpentier, Centre Inffo
Mise en page : Valérie Cendrier, Centre Inffo
Nous remercions les auteurs et rédactions pour leur aimable autorisation de reproduction des articles de ce dossier.



■ Certification professionnelle - Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles



Octobre 2021

PRECONISATIONS

Relatives à l'évaluation des compétences
professionnelles





TABLE DES MATIERES

Synthèse	2
1. L'évaluation dans le contexte d'une certification professionnelle.....	3
2. Les modalités et les critères d'évaluation des compétences.....	5
2.1 Les modalités d'évaluation	5
2.2 Les critères d'évaluation	7
2.3 Le résultat de l'évaluation	7
3. les garanties procédurales de l'évaluation	8
3.1 Les rôles respectifs du jury et du certificateur.....	8
3.2 L'évaluation des blocs de compétences et leur articulation avec l'évaluation globale	11
3.3 Le régime de responsabilité juridique découlant de l'évaluation.....	11
3.3.1 Responsabilité vis-à-vis des candidats.....	11
3.3.2 Responsabilité vis-à-vis des tiers ou du titulaire.....	13
3.4 La formalisation et la mise en œuvre du contrôle de l'évaluation.....	13
3.4.1 La formalisation des processus d'évaluation du certificateur.....	13
3.4.2 La formalisation du fonctionnement d'un réseau d'organismes	14
3.4.3 Le contrôle interne et externe.....	14



SYNTHESE

Dans le contexte d'une certification professionnelle, l'évaluation a pour objet de s'assurer qu'un candidat est en capacité de mettre en œuvre des compétences dans un contexte prédéfini par la certification. La validation de ces compétences au moyen de l'évaluation se traduit par la possibilité de délivrer la certification.

L'évaluation est donc dite « certificative » et se distingue de l'évaluation dans un contexte de formation dite « évaluation formative » au regard de son objet :

- l'évaluation formative a une finalité pédagogique en ce sens qu'elle s'inscrit dans la dynamique d'apprentissage et permet de situer la situation de l'apprenant dans ce processus ;
- l'évaluation certificative, elle, a pour objet d'attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences.

Il est également ici entendu que cette évaluation certificative permet de vérifier sur le fondement de constats objectifs si un candidat peut se voir délivrer la certification. Cette décision individuelle de délivrance provoque un effet *erga omnes* en certifiant la maîtrise d'un ensemble de compétences pouvant générer des droits et effets associés pour le titulaire de la certification (niveau de qualification, reconnaissance conventionnelle, accès à certaines professions dites réglementées, ...).

Au regard de la nécessité pour le marché du travail français de disposer de repères fiables en matière de maîtrise des compétences professionnelles, l'évaluation est nécessairement un processus dont la qualité doit être garantie et encadrée. Pour certains métiers ou activités, les enjeux associés à la certification relèvent de problématiques d'ordre public.

L'évaluation s'appuie en premier lieu sur un référentiel qui décrit les modalités de l'évaluation, modalités qui doivent provoquer des situations observables, et les critères qui permettent à l'évaluateur d'apprécier la maîtrise de la mise en œuvre de la compétence professionnelle.

Les modalités d'évaluation dans leur diversité doivent s'approcher le plus possible de situations de travail en cohérence avec le niveau attendu de maîtrise des compétences visées. Les critères d'évaluation doivent eux être suffisamment précis pour permettre l'harmonisation des pratiques d'évaluation et l'objectivation des décisions découlant de l'évaluation.

La garantie qualité de l'évaluation ne se limite pas à son cadre théorique et doit se traduire dans sa mise en œuvre opérationnelle, mise en œuvre dont les règles doivent être formalisées, contextualisées aux enjeux et accompagnées d'actions de contrôle interne voire externe lorsque l'organisme certificateur délègue la responsabilité de la mise en œuvre de l'évaluation à des tiers.

Enfin l'évaluation repose sur la constitution d'un jury indépendant et professionnel dont l'action s'inscrit dans le cadre fixé par le certificateur et déclaré à France compétences.





1. L'ÉVALUATION DANS LE CONTEXTE D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

L'action d'évaluer consiste à recueillir un ensemble d'informations suffisamment pertinentes, valides et fiables pour décider de la valeur d'un objet, d'une situation, d'un comportement en vérifiant l'adéquation entre ces informations et un ensemble de critères fixés en amont. Dans le contexte d'une certification professionnelle, l'évaluation a pour objet de s'assurer qu'un candidat soit en capacité à mettre en œuvre des compétences dans un contexte prédéfini dans les référentiels d'activités et de compétences de la certification. Elle revient à analyser par mesure l'écart entre compétences requises et compétences acquises par le postulant à la certification. La validation de ces compétences au moyen de l'évaluation entraîne la possibilité pour le certificateur de délivrer la certification, matérialisée par le parchemin, au postulant à la certification (le candidat).

L'évaluation dans le contexte d'une certification professionnelle porte une double finalité :

- permettre de décider selon des modalités adéquates et sur le fondement de constats objectifs si un candidat peut à la fin du processus d'évaluation, se voir délivrer la certification ;
- attester auprès de tous, notamment auprès de futurs employeurs, de la maîtrise d'un ensemble de compétences pouvant générer des droits associés pour le titulaire de la certification.

En outre, elle permet aux actifs ou aux futurs actifs d'avoir des repères dans leur niveau de maîtrise des compétences professionnelles.

L'évaluation est donc dite « certificative » et se distingue de l'évaluation dans un contexte de formation dite « évaluation formative » au regard de son objet :

- l'évaluation formative a une finalité pédagogique en ce sens qu'elle s'inscrit dans la dynamique d'apprentissage et permet de situer la situation de l'apprenant dans ce processus (le moyen) ;
- l'évaluation certificative, elle, a pour objet d'attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences (la finalité).

En tant qu'outil au service d'actions pédagogiques, l'évaluation formative fait partie du processus d'acquisition de la compétence et doit être au plus près de l'action de formation et n'a pas à endosser des **garanties procédurales** à l'inverse de la logique de l'évaluation certificative qui implique ces garanties. En tant qu'évaluation en cours de processus d'apprentissage, elle peut aussi se concentrer exclusivement sur l'acquisition et la maîtrise des ressources qui seront ultérieurement mobilisées pour la démonstration de la maîtrise des compétences.

Ainsi, ce n'est ni le parcours formatif, ni la progression des acquis de l'apprentissage du candidat qui sont évalués par une évaluation certificative, mais sa situation par rapport à la maîtrise des compétences visées par la certification. L'évaluation certificative implique, pour éviter ces confusions, un « pas de côté » par rapport à la formation.

A ce titre, il convient d'avoir une attention particulière sur l'évaluation certificative en **contrôle continu**.¹ Le contrôle continu présente de nombreux avantages par rapport à une évaluation finale unique en réduisant les effets perturbateurs de l'évaluation sur le candidat et en produisant souvent une plus grande diversité d'épreuves évaluatives et de modalités d'évaluation. A contrario, n'étant pas nécessairement liées à un événement particulier qui dissocie, pour le candidat, la formation de l'évaluation, étant souvent réalisées par le formateur, les évaluations certificatives en contrôle continu² n'apportent, par nature, pas les mêmes garanties et ne peuvent, en principe, être le mécanisme unique de validation des compétences y compris à l'échelle d'un bloc de compétences.

Sans opposer ces deux approches, il convient de les articuler en vue d'optimiser le processus d'évaluation tout en s'assurant que le poids du contrôle continu, dans l'évaluation, ne revient pas à empêcher la liberté d'appréciation du jury de certification.

¹ Le contrôle continu certifiant peut selon les dispositifs porter différentes dénominations comme par exemple le contrôle en cours de formation (CCF) pour le ministère de l'éducation nationale. Les conditions certificatives du CCF sont définies réglementairement et donnent lieu à une proposition de note au jury.

² A l'exception du CCF dans l'Education Nationale où une situation certificative est organisée quand le candidat est prêt.





Un autre mécanisme peut aussi consister à apporter le résultat d'évaluations formatives ou certificatives en contrôle continu au jury afin qu'il puisse enrichir sa propre évaluation du candidat.

L'évaluation certificative peut aussi intervenir pour partie en amont de l'action de formation dans le contexte de parcours mixtes associant la reconnaissance des acquis de l'expérience et une action formative, elle permet à ce titre d'optimiser le parcours d'accès à la certification.

Au-delà de la reconnaissance sur le marché du travail des compétences, qui est la finalité première d'une certification, de nombreux droits découlent de sa délivrance, droits qui diffèrent selon la nature de la certification et le cadre d'exercice de celle-ci. Ainsi, la délivrance d'une certification permet :

- pour toute certification enregistrée au RNCP, d'attester pour le titulaire d'un niveau de qualification et d'obtenir le niveau équivalent au titre du cadre européen des qualifications ;
- l'accès aux métiers dont l'exercice est conditionné à l'obtention d'une certification donnée, que cette certification relève du RNCP ou du répertoire spécifique³;
- d'accéder à certains concours de la fonction publique conditionnés à la détention d'un niveau de qualification comme un niveau 6 pour accéder aux concours de catégorie A ;
- au titre du RNCP, de se voir délivrer la qualité d'Artisan, d'Artisan d'Art ou Maître artisan d'art par une chambre de métiers et de l'artisanat⁴ ;
- au titre du RNCP, de se voir délivrer une carte de séjour post études pour un étudiant étranger ou pour les actifs français à l'appui d'un projet de mobilité internationale, selon les législations spécifiques du pays d'accueil ;
- selon le droit conventionnel découlant d'un accord collectif, d'être positionné dans une grille des emplois et des rémunérations reconnaissant un niveau de qualification ou une certification donnée.

Dans ce contexte, la délivrance d'une certification est nécessairement un processus transparent dont la qualité doit être garantie et encadrée car de nature à léser des droits substantiels du candidat mais aussi de tiers et d'engager, dans certaines situations, la responsabilité du certificateur si des dysfonctionnements dans l'évaluation ont pu contribuer à la génération de dommages (cf. 2.2.).

En réponse à cet enjeu, un référentiel d'évaluation doit donc permettre une guidance et une harmonisation des jurys et des évaluateurs (cf. 2.1), une meilleure préparation des candidats aux évaluations, et à l'organisme certificateur de donner une assurance raisonnable que les compétences de la certification sont acquises par le titulaire de la certification.

Le référentiel d'évaluation de la certification décrit 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 ;
- les critères de réussite ou les niveaux à atteindre permettant de situer la performance du candidat : les attendus observables.

Les évaluations doivent provoquer **une situation « observable »** reproduisant au plus près le contexte réel de travail et permettre l'analyse des actions et des comportements du candidat et ainsi évaluer les compétences selon les attendus identifiés dans le référentiel d'évaluation. C'est pourquoi les modalités d'évaluation doivent être choisies en fonction de leur potentialité à permettre la constitution de cette situation d'observation.

Le référentiel d'évaluation doit nécessairement être en cohérence avec les autres éléments constitutifs de la certification à savoir :

³ Par exemple : l'article L212-1 du code des sports

⁴ Cf. Arrêté du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, en application de l'article 20 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat





- le référentiel d'activités (pour les certifications relevant du RNCP). Les mises en situation professionnelles devant traduire des contextes professionnels couverts par le référentiel d'activités ;
- le référentiel de compétences : le référentiel d'évaluation doit être en conformité avec le périmètre du référentiel de compétences. Ainsi, toutes les compétences décrites doivent être évaluées. A l'inverse, le référentiel d'évaluation ne doit pas évaluer des compétences qui ne sont pas identifiées dans le référentiel de compétences de la certification visée. Il n'a pas non plus vocation à rendre lisible et compréhensible le référentiel de compétences ;
- la structuration en blocs de compétences, un référentiel d'évaluation doit permettre d'individualiser l'évaluation certificative de chaque bloc de compétences afin de rendre l'acquisition progressive des blocs opérante et d'assurer leur caractère certifiant.

S'il constitue le document de référence du processus d'évaluation d'une certification, le référentiel d'évaluation n'a pour autant pas vocation à porter l'ensemble de la garantie qualité de l'évaluation. Celle-ci repose aussi sur d'autres processus qui, notamment, doivent se décliner dans un règlement des examens ou des textes réglementaires assurant cette fonction (cf. 2.3) et se traduisent notamment dans les sujets d'épreuve et l'action des jurys.

2. LES MODALITES ET LES CRITERES D'EVALUATION DES COMPETENCES

2.1 Les modalités d'évaluation

Les modalités d'évaluation peuvent être diverses et variées mais doivent avant tout s'approcher le plus possible de l'action et de la situation de travail. Elles doivent être cohérentes avec le niveau attendu de maîtrise de la mise en œuvre des compétences.

Pour ce faire, l'évaluation de la compétence peut notamment s'effectuer par les mises en situation professionnelle (lors d'une situation réelle de travail ou de mise en situation simulée) ou encore, mais pas exclusivement, par les ressources (afin de s'assurer que le candidat possède bien les connaissances, les modes de raisonnement, les aptitudes physiques...). Ainsi, une mise en situation bien constituée obligera le candidat à faire appel à ses connaissances pour la réaliser et dispensera, en principe, de mettre en œuvre des modalités d'évaluation centrées sur les ressources.

La conception d'un référentiel d'évaluation notamment dans son volet traitant des modalités d'évaluation intègre nécessairement des compromis entre la cible d'un optimum dans l'évaluation et l'intégration des contraintes notamment matérielles. Mais, dans tous les cas de figure, le projet de certification doit cependant rester convaincant dans sa capacité à présenter un compromis satisfaisant : par exemple pour les évaluations impliquant la manipulation d'outils physiques, une évaluation complètement en distanciel ou théorique serait inadéquate et de nature à questionner sur le caractère certifiant du dispositif.

Nota : les sujets des épreuves ne sont pas requis pour les demandes d'enregistrement aux répertoires nationaux. Cependant en cas d'interrogation sur les choix opérés sur les modalités d'évaluation, il pourra être demandé au déposant des exemples.





Présentations non limitatives de modalités d'évaluation certifiantes

Focus : les évaluations collectives

Si l'évaluation est, de fait, individuelle dans l'établissement de son résultat, elle peut être collective dans sa modalité à condition que la situation collective permette une individualisation de l'évaluation. Pour l'évaluation de certaines compétences et notamment celles impliquant l'action d'un collectif de travail, cette modalité collective est même souvent une des modalités les plus pertinentes pour la mesure de la maîtrise de la compétence.

Il convient cependant pour le jury et les évaluateurs d'être attentifs aux biais associés à cette modalité d'évaluation (caractère artificiel d'une mise en situation collective, analyse de l'action et de la réalisation sans prise en compte de la réflexivité du candidat et de sa capacité à corriger ultérieurement une situation). Il est donc particulièrement recommandé que l'évaluation collective ne soit pas la modalité unique de l'évaluation de la certification ni même d'un bloc de compétences ; et qu'elle soit associée à un entretien individuel consécutif à la situation collective.

Focus : les évaluations des périodes en entreprise

Dans le cas de figure de périodes en entreprise intégrées au cursus formatif, il est fréquent que celles-ci fassent l'objet d'une évaluation pesant parfois fortement sur le résultat global. Il convient dans ce cas de figure de :

- bien analyser, au-delà de l'appréciation globale, la maîtrise des compétences professionnelles visées par la certification ;
- neutraliser les biais associés au contexte spécifique de l'entreprise d'accueil (la réussite d'une période en entreprise impliquant nécessairement la bonne mobilisation des trois parties que sont le candidat, l'entreprise et l'organisme de formation).

Ainsi, si la période en entreprise est une modalité d'évaluation certifiante pertinente, il convient d'assurer une séparation entre l'évaluation en entreprise et la délibération du jury. Le maître d'apprentissage, le tuteur ou le maître de stage, s'ils peuvent utilement éclairer le jury, ne peuvent faire partie de celui-ci.

Focus : les questionnaires

Les questionnaires ont comme finalité première d'évaluer des connaissances ou des savoirs, et ne permettent pas en principe l'évaluation directe de la maîtrise d'une compétence professionnelle. C'est le cas notamment des questionnaires à choix multiples.

Il convient cependant d'apprécier au-delà de la forme, le contenu de ce questionnaire, ainsi à l'opposé des QCM certains questionnaires sont en fine une succession de cas pratiques qui peuvent permettre d'obtenir une situation observable permettant l'évaluation de compétences.

Pour certaines compétences, l'évaluation de la maîtrise de leur mise en œuvre est plus propice à une évaluation par questionnaire. Il en est ainsi des compétences mobilisant plus significativement des savoirs que des savoir-faire ou des savoir-être. A l'inverse, les compétences nécessitant la maîtrise de gestes techniques ou de compétences comportementales ne peuvent être évalués correctement pas la mobilisation d'un questionnaire.

In fine, les questionnaires ne conviennent pas en tant que modalité principale d'évaluation des compétences mais peuvent présenter une utilité comme modalité complémentaire de leur évaluation.

Focus : les auto-évaluations dans le contexte d'une certification

Les auto-évaluations présentent de nombreux avantages dans le contexte d'une formation car elles permettent à l'apprenant d'être acteur de ses apprentissages, du cheminement associé. Dans le contexte certificatif, cette modalité nécessite l'intervention pleine et entière d'un évaluateur externe qui doit se servir de l'auto-évaluation du candidat comme d'une situation observable qui est bien, dans ce contexte, l'objet unique de l'évaluation.

L'auto-évaluation permet sous cette réserve d'évaluer la réflexivité des candidats et leur bonne compréhension de leur rôle de professionnels dans leur environnement de travail présent ou futur.



2.2 Les critères d'évaluation

Il convient de définir sur quels critères les évaluateurs vont se baser pour effectuer la mesure du degré d'appropriation des différentes compétences par le candidat. En ce sens, les critères d'évaluation sont l'élément de référence le plus central de la guidance des jurys et des évaluateurs et de l'harmonisation des pratiques d'évaluation.

Les critères sont en principe composés de deux éléments :

- une qualité générale attendue (non observable directement) ;
- un ou des indicateurs (éléments observables et objectifs) qui, tel un instrument de mesure, permet d'apprécier qualitativement ou quantitativement la satisfaction du critère.

Ils doivent être formulés en cohérence avec l'objet de l'évaluation (ex. : la conformité, l'efficacité). Dans le cadre de l'évaluation de compétences, il sera souvent nécessaire de combiner plusieurs critères qui reflètent les composantes de la compétence jugées comme étant indispensables à l'exercice de l'activité professionnelle évaluée.

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. Ils doivent être cohérents par rapport aux critères de performance identifiés dans le référentiel de compétences.

Plus ils sont précis, plus ils permettent à la fois d'harmoniser les pratiques d'évaluation et de garantir la dimension certifiante a fortiori dans le contexte de l'évaluation de compétences comportementales.

Ce caractère objectif n'est pas toujours complètement suffisant dans la formulation des attendus ainsi les termes : « pertinent », « cohérent », « correct », sans être à exclure systématiquement manquent parfois cet objectif d'objectivation.

Le certificateur peut utilement accompagner les critères d'une grille d'évaluation qui peut traduire, sous forme d'outil d'aide à la décision, les attendus du référentiel d'évaluation et plus globalement les attendus en matière de compétences de la certification ou du bloc de compétences.

2.3 Le résultat de l'évaluation

Une fois l'évaluation réalisée et les attendus observés et analysés en fonction des critères d'évaluation, l'évaluateur doit déterminer si les compétences mesurées à l'occasion de l'évaluation sont acquises et au niveau de maîtrise défini par le référentiel d'évaluation (dans le schéma où l'évaluation n'avait pas uniquement pour objet de mesurer des connaissances).

Le résultat qui en découle peut être un résultat intermédiaire si plusieurs évaluations contribuent à l'évaluation des compétences visées par la certification ou le bloc de compétences. C'est alors le résultat de l'ensemble de ces évaluations qui génère le résultat au titre de la certification des compétences.

Il peut être traduit indifféremment en note ou en résultat d'apprentissage (acquis, partiellement acquis, non acquis). Si ces informations peuvent figurer dans le cadre d'un document présentant le règlement général ou spécial des évaluations, elles n'auront pas vocation à être précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification.

L'évaluation ne nécessite pas que l'ensemble des compétences soient acquises pour délivrer la certification, et ce, principalement dans le contexte d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP. Mais dans ce cas spécifique et exceptionnel, il convient que le certificateur et le jury soient particulièrement attentifs à la nature des compétences non acquises ou partiellement acquises par le candidat, en se posant la question de la possibilité pour le candidat d'exercer le ou les métiers visés par la certification sans disposer de la maîtrise de la mise en

Note d'analyse relative à l'évaluation des compétences





œuvre des compétences non validées durant l'évaluation. Ainsi, cette situation doit nécessairement se traduire dans les modalités d'obtention de la certification avec, par exemple un système de pondération ou, a contrario, d'identification de compétences dont la non-maîtrise de la mise en œuvre est éliminatoire, en fonction des activités/métier visés. Ce questionnement doit être d'autant plus fort si la compétence implique l'exercice d'une tâche ou d'une activité professionnelle en sécurité pour le candidat ou des tiers.

Dès lors, l'addition de notes si elle peut générer une note globale n'est pas suffisante en elle-même. Elle doit aussi s'accompagner d'une vérification des compétences obtenues par chaque candidat sous la responsabilité du jury de la certification.

Enfin, il convient de rappeler qu'un candidat ayant réussi les évaluations d'une certification dans des conditions régulières doit impérativement se voir attribuer la certification qu'il a acquise. Il est notamment proscrit d'attendre le résultat d'un cursus impliquant le passage sur plusieurs années de plusieurs certifications successives avant de délivrer celles-ci. Il faut en effet éviter que des publics captifs ne soient obligés de poursuivre le cursus certifiant au sein du même établissement

Une exception est cependant possible dans les cas où la certification ne peut être délivrée tant qu'une habilitation réglementaire n'a pas été obtenue.

Focus : les résultats d'apprentissage par score

Certaines certifications relevant du répertoire spécifique génèrent des résultats par score et présentent le résultat du score comme le résultat obtenu. L'objectif est d'obtenir le score le plus haut et la certification vise à attester d'un niveau. Ce type de certification doit répondre aux attendus suivants :

- A. alors qu'il n'y a pas de notion d'échec ou de réussite à ce type d'évaluation, le certificateur doit néanmoins identifier un seuil de résultat en-deçà duquel la certification n'est pas délivrée (seule une attestation de niveau pourra être alors remise au candidat). Ainsi, on ne délivre pas un score mais une certification qui elle-même est accompagnée d'un score (on ne confond ainsi pas le principal de l'accessoire) ;
- B. au-delà de ce niveau seuil, il peut être identifié des niveaux de compétences mais chacun d'entre eux doit être mis en lien avec un score plancher ou un intervalle de score prédéterminé ;
- C. ces niveaux doivent faire sens au regard des attendus du marché du travail, ainsi l'identification d'un niveau de maîtrise qui ne correspondrait pas aux besoins en compétences du marché du travail peut interroger la finalité professionnelle de l'ensemble de la certification notamment si le niveau de maîtrise est trop bas.

3. LES GARANTIES PROCEDURALES DE L'ÉVALUATION

3.1 Les rôles respectifs du jury et du certificateur

Le jury porte la responsabilité de l'appréciation portée sur la prestation du candidat durant l'évaluation. Par nature, il est collégial et ne peut donc se limiter à une personne.

Si le certificateur porte la responsabilité de la délivrance ou de la non-délivrance de la certification ou du bloc de compétences, il est aussi le responsable de l'organisation matérielle des épreuves évaluatives et certificatives même s'il peut en déléguer la mise en œuvre.

Les rôles réciproques du jury et du certificateur, et leurs interactions, doivent être clairement fixés et partagés au préalable de la réalisation de l'évaluation. Un rapport harmonieux, y compris dans la prévention et le traitement des dysfonctionnements, entre ces deux acteurs est un des éléments centraux de la qualité du processus d'évaluation.



Un jury doit aussi être correctement sensibilisé :

- au contenu et aux objectifs du référentiel d'évaluation ;
- aux enjeux associés à l'évaluation d'un candidat, notamment la prévention des motifs discriminatoires ou des biais de confirmation ;

Si un certificateur ne peut avoir une obligation de résultat sur le bon déroulement d'une session d'évaluation, pour les actions qui relèvent de la responsabilité du jury, il a une obligation de moyens dans la prévention des dysfonctionnements de l'évaluation à la fois dans le choix des membres du jury, et plus généralement des évaluateurs, et dans leur préparation à la réalisation de l'évaluation.

Le choix par le certificateur des membres de jury doit s'effectuer en prenant en compte leur capacité à réaliser l'évaluation dans le cadre de la collégialité du jury, en fonction de leurs propres compétences professionnelles, techniques et comportementales.

Si le certificateur doit s'assurer de la conformité de la décision du jury et du déroulement de l'évaluation aux standards fixés par le référentiel d'évaluation, il doit aussi garantir l'indépendance du jury une fois ces garanties procédurales établies ainsi il ne peut se substituer au jury dans l'évaluation.

En cas d'irrégularité constatée dans la réalisation de l'évaluation, il ne peut donc se substituer au jury dans l'attribution ou non de la certification ou du bloc de compétences, ainsi il peut, sur la base d'un document écrit :

- solliciter une nouvelle délibération ;
- organiser une nouvelle session d'évaluation le cas échéant avec un nouveau jury constitué dans les mêmes formes.

Au regard de cette responsabilité centrale du jury, le certificateur doit porter une attention particulière à la composition du jury qui doit :

- **se dissocier de lui afin de garantir l'exercice indépendant de son rôle**, ainsi France compétences et sa Commission de la certification professionnelle considèrent qu'un jury doit être composé d'une majorité de membres extérieurs au certificateur ou des organismes habilités par lui, pour être régulièrement constitué (où que ses membres disposent d'une majorité de voix). Il est fait exception des membres de jury dont le statut et la qualité permettent de garantir l'indépendance de l'évaluation comme par exemple les professeurs des universités ou d'autres agents de la fonction publique présentant les garanties statutaires adéquates en vertu d'un texte réglementaire.
- **se dissocier du parcours de formation**, comme rappelé précédemment, l'évaluation certificative n'apprécie pas la qualité du parcours de formation du candidat, la qualité de sa progression pédagogique mais la situation de ses apprentissages au regard des compétences visées au moment de l'évaluation, ainsi la présence de formateurs ayant participé à la formation des candidats au sein du jury est de nature à empêcher ce distinguo. Pour cela, certains certificateurs excluent les formateurs ayant participé à la formation des candidats de la composition des jurys.

Il est à noter que les branches professionnelles déléguant nécessairement, du fait de la loi, la mise en œuvre de la certification à un organisme distinct, les jurys paritaires des CQP ou titres à finalité professionnelle sont constitués dans des formes respectant cet impératif.

Il est aussi rappelé que les membres de jury ne doivent pas avoir de liens personnels ou professionnels avec le candidat de nature à générer des situations de conflits d'intérêts. Ainsi, par exemple, l'employeur d'un salarié ne peut être membre de son jury ou se déporter au moment de son évaluation. Il relève de la responsabilité du certificateur d'informer les membres du jury de ces incompatibilités afin de se prémunir de ces situations.

L'indépendance des membres du jury externe au certificateur implique aussi l'absence de lien de subordination entre eux et le certificateur. De fait, s'il est opportun d'indemniser un membre de jury du temps qu'il a consacré à sa mission, cette indemnisation ne peut pas prendre la forme d'un salaire. Il en est de même dans le





fonctionnement concret du jury, si le certificateur est représenté en son sein, les membres de jury doivent chacun disposer d'un même poids dans la décision d'attribution.

Au-delà de la préservation de l'indépendance et de l'impartialité du jury, le certificateur doit constituer un jury disposant des compétences pour apprécier celles des candidats. Il est ainsi recommandé pour les jurys visant un métier ou une activité professionnelle déterminée que des professionnels composent principalement le jury (qu'ils exercent le métier ou qu'ils supervisent des personnes l'exerçant). Il est aussi rappelé qu'à ce titre, les jurys de VAE doivent prévoir une présence systématique d'au moins 2 professionnels représentant au moins 25% des membres du jury⁵.

Les impératifs d'impartialité et de compétences des autres évaluateurs doivent aussi être garantis par exemple au moyen d'actions de professionnalisation, d'une procédure d'habilitation ou d'une charte de déontologie.

Enfin la décision d'un jury doit être impérativement signée par l'ensemble de ses membres et comporter la qualité de chaque membre (ex. : identification du président, qualité qui a présidé à l'habilitation du membre du jury), être datée et comporter la liste nominative et exhaustive des candidats de la session ayant validé la certification ainsi que l'intitulé de la certification visée.

Dans l'idéal, le procès-verbal doit être établi le jour de la session d'évaluation ou dans un délai suffisamment proche. Il doit aussi comporter :

- la liste des candidats n'ayant pas validé la certification, en identifiant ceux ayant validé des blocs de compétences ;
- le paraphe du responsable de session accompagné, le cas échéant, de la mention de dysfonctionnement ou d'accident ayant pu affecter le bon déroulement de la session.

Il est rappelé que le procès-verbal est le seul document permettant d'attester de la réalité de l'évaluation certificative. Son défaut ou son caractère peu probant au regard de vices de forme substantiels entraînent :

- la possible mise en responsabilité du certificateur en cas de contestation des résultats ou dans les cas décrits au 3.3.2 ;
- l'irrecevabilité d'une demande d'enregistrement au RNCP, si celle-ci s'appuie sur des promotions dont la matérialité ne peut être démontrée.

Focus : jury de certification et jury d'évaluation

Si le jury de certification est le responsable du résultat final de l'évaluation, son impact sur le déroulé des évaluations elles-mêmes est variable selon les choix d'organisation des certificateurs. Ainsi certains certificateurs organisent des procédures distinguant le jury d'évaluation du jury de certification, ce dernier ayant un rôle de validation des résultats du jury d'évaluation et des autres évaluations. Dans ce cas, les rôles des deux jurys devront être clairement précisés.

Si ce processus peut être de nature à garantir l'efficacité du processus d'évaluation, il doit comporter des garanties particulières de nature à prendre en compte l'absence de contact direct avec le candidat. Ainsi le jury de certification doit disposer de l'ensemble des éléments écrits qui ont servi au jury d'évaluation et aux évaluateurs ainsi que la motivation détaillée de leurs évaluations, à défaut il ne peut exercer son rôle de valideur du résultat de l'évaluation.

Les jurys d'évaluation et de certification doivent apporter les garanties nécessaires dans leur composition et leur organisation permettant d'assurer la fiabilité du process (collégialité, indépendance, place des professionnels).

Au titre des dispositions spécifiques relatives aux jurys de VAE, le respect de la composition des jurys s'apprécie selon les conditions fixées par l'article R. 335-8 du code de l'éducation pour le jury de certification.

⁵ Article R. 335-8 du code de l'éducation



3.2 L'évaluation des blocs de compétences et leur articulation avec l'évaluation globale

Les blocs de compétences en tant qu'objets certifiants autonomes et parties d'une certification professionnelle portent une double finalité :

- leur évaluation relève d'un processus certifiant autonome qui doit en lui-même apporter les garanties procédurales adéquates ;
- ils contribuent substantiellement à l'évaluation de l'obtention totale de la certification.

Il est parfois matériellement complexe d'assurer que le jury de la certification soit aussi celui de l'évaluation des blocs de compétences notamment en raison du temps important qui peut séparer les différentes sessions d'évaluation.

Dans ce cadre, l'évaluation du bloc doit se faire via un jury de certification spécifique qui n'a pas nécessairement la même composition que le jury de la certification professionnelle mais qui doit respecter les attendus d'un jury de certification en matière de collégialité et d'indépendance (cf. 3.1). Cette garantie procédurale est d'autant plus nécessaire quand la certification s'acquiert par la seule somme des blocs de compétences.

Un autre schéma pertinent peut consister à prévoir une évaluation finale qui intervient après la validation des blocs de compétences.

Ce cas de figure présente cependant un inconvénient majeur puisqu'un candidat peut potentiellement avoir validé tous les blocs et ne pas se voir délivrer la certification en cas d'échec à l'évaluation finale. L'objectif de l'évaluation finale doit donc être clairement déterminé et se justifier soit :

- parce que les blocs de compétences ne comportent pas l'ensemble des compétences du référentiel de compétences. Ce schéma n'est pas fréquent car il s'articule difficilement avec le caractère autonome des blocs de compétences.

Ainsi il est peu optimum par exemple d'évaluer la maîtrise linguistique d'un candidat à l'occasion de l'évaluation finale si le métier visé ne peut s'exercer de manière autonome sans cette maîtrise.

- soit parce que le jury mesure la maîtrise coordonnée de compétences relevant de plusieurs blocs ou que les compétences évaluées nécessitent la maîtrise préalable de compétences relevant de plusieurs blocs. Dans ce dernier cas, il y a une forme de chronologie de l'évaluation que ne peut retranscrire pleinement l'approche modulaire de la validation par blocs de compétences qui justifie pleinement une évaluation finale.

La modalité d'évaluation la plus adéquate pour cette évaluation réside naturellement dans un entretien avec le jury qui peut porter sur un mémoire d'études ou la restitution d'expériences vécues en milieu professionnel et en lien avec les compétences de la certification visée.

3.3 Le régime de responsabilité juridique découlant de l'évaluation

3.3.1 Responsabilité vis-à-vis des candidats

En premier lieu, l'organisme certificateur doit assurer l'égalité de traitement entre les candidats et plus particulièrement garantir l'absence de discrimination à leur encontre au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

Ainsi le candidat ne peut être discriminé dans le contexte d'une évaluation d'une certification professionnelle en raison notamment :

- de son origine,
- de son sexe,
- de ses mœurs,





- de son orientation sexuelle,
- de son identité de genre,
- de son âge,
- de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- de ses opinions politiques ou de son exercice d'un mandat électif,
- de ses convictions religieuses,
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap (cf. note sur la prise en compte du handicap dans les certifications professionnelles⁶).

Au-delà de ces motifs, non limitatifs, de discrimination, le jury n'a à disposer que des informations qui lui sont nécessaires pour la bonne identification du candidat et l'évaluation de ses compétences professionnelles, au regard du référentiel de compétences.

Une attention particulière doit être portée sur la sécurité des candidats dans le contexte de l'évaluation notamment lorsque celle-ci implique des gestes professionnels potentiellement accidentogènes. Les locaux et les plateaux techniques doivent être conformes aux obligations de sécurité. Le constat d'une anomalie de nature à mettre en danger les candidats à l'occasion de l'évaluation peut entraîner une décision de suspension ou de retrait de la certification (II de l'article R. 6113-17 du code du travail).

Focus : évaluation et respect du RGPD

Le certificateur doit s'assurer de la protection des données à caractère personnel des membres des jurys et des candidats, en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles promulguée le 21 juin 2018 et du Règlement communautaire applicable au 25 mai 2018 (RGPD).

Il devra ainsi mettre en place une politique de protection des données à caractère personnel et communiquer aux candidats et aux membres du jury :

- la nature des données à caractère personnel collectées ;
- la finalité des traitements de ces données ;
- les droits dont ils disposent ;
- les destinataires des données (dont France compétences) ;
- la durée de conservation des données ;
- l'adresse du délégué à la protection des données (data protection officer/DPO).

L'égalité de traitement ne doit cependant pas s'entendre comme dans le contexte d'un concours. Un concours est un procédé de sélection, la contestation d'un résultat individuel ne vicie donc pas systématiquement l'évaluation des autres candidats et donc la session d'évaluation dans son ensemble.

Le candidat dispose de droits pour contester la décision de non-délivrance de la certification professionnelle soit via un recours auprès du jury soit auprès de l'organisme certificateur. Ce recours, qui est organisé selon des dispositions portées par un cadre réglementaire pour les certificateurs publics, doit être formalisé au titre des documents à transmettre à l'appui d'une demande d'enregistrement.

Enfin, au-delà de ces recours, le candidat dispose de recours juridictionnels soit auprès du juge administratif soit auprès du juge judiciaire en fonction de la qualité de l'organisme certificateur ou de la nature de la réclamation.

⁶ https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/NOTE_Certification-professionnelle-et-handicap_V-mai-2021.pdf notamment en sa troisième partie





A noter aussi que si France compétences dispose d'un pouvoir de sanction à l'encontre du certificateur en cas de dysfonctionnement substantiel du processus d'évaluation, il ne relève pas de ses attributions de traiter un recours à l'encontre de la décision de non-attribution d'une certification.

3.3.2 Responsabilité vis-à-vis des tiers ou du titulaire

Les certifications conditionnent dans de nombreux cas l'autorisation de l'exercice de métier, d'activités voire de tâches dans un contexte professionnel en fonction d'enjeux d'ordre public et de sécurité du consommateur. Leur détention vise aussi à protéger le titulaire lui-même en prévention de risque pour sa propre santé.

Dans ce cadre, leur attribution dans des conditions qui ne répondent pas aux conditions qui ont présidé à la décision d'enregistrement, peut caractériser un comportement fautif à l'égard d'un tiers ou du titulaire de la certification lui-même, en cas de préjudice rattachable au défaut de compétences du titulaire. Le poids de cette responsabilité est d'autant plus important selon la nature du dysfonctionnement constaté dans le processus d'évaluation, notamment en ce qui concerne son intentionnalité, et au regard de l'ampleur du préjudice subi par le tiers ou le titulaire.

3.4 La formalisation et la mise en œuvre du contrôle de l'évaluation

3.4.1 La formalisation des processus d'évaluation du certificateur

Le rôle du certificateur en matière de contrôle de la régularité de l'évaluation implique que les procédures associées, au-delà du seul référentiel d'évaluation, soient décrites et engagent le certificateur et ses partenaires lorsqu'il leur délègue la responsabilité de l'organisation de l'évaluation. Ces engagements obligent le certificateur vis-à-vis des candidats mais aussi vis-à-vis de France compétences, qui pourra apprécier le respect de ceux-ci à l'occasion d'un contrôle en cours d'enregistrement ou à l'occasion d'une demande de renouvellement de l'enregistrement.

Ainsi le certificateur doit décrire et rendre public pour en assurer l'opposabilité :

1. La composition du jury (et notamment la représentation des professionnels en son sein) et la procédure d'habilitation des membres.
2. L'amont de l'évaluation avec : les modalités de vérification des prérequis à la participation à l'évaluation, d'information des candidats sur les évaluations et leur convocation à la session.
3. Durant l'évaluation : les règles de déroulement des évaluations, notamment en décrivant les missions du responsable de l'organisation des épreuves, les dispositions permettant de fixer les aménagements d'épreuves pour une personne en situation de handicap.
4. L'aval de l'évaluation avec : la description des modalités de traitement des dysfonctionnements, la communication des résultats aux candidats, le processus de rattrapage s'il y a lieu, les modalités de délivrance matérielle de la certification et les voies de recours.
5. Les dispositifs de contrôle interne permettant de s'assurer de la bonne mise en œuvre du référentiel d'évaluation et du respect des règles et procédures fixées, notamment de lutte contre la fraude, a fortiori dans le cadre d'un réseau de partenaires.

La description de ces règles et processus peut figurer par exemple dans un règlement général de l'évaluation accompagné d'un règlement spécial de l'évaluation propre à fixer les modalités spécifiques de la certification concernée.

Cette description est d'autant plus nécessaire que l'indicateur 16 de Qualiopi dispose que « En cas de formation certifiante, il [l'organisme de formation] s'assurera que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification ». Ainsi l'absence ou la description





insuffisante des processus associés à la certification par le certificateur ou leur non-diffusion revient à rendre inopérant pour partie les attendus de cet indicateur.

Pour un certificateur mettant en œuvre des évaluations pour tout ou partie en distanciel, il est nécessaire de décrire techniquement le processus d'évaluation et les modalités spécifiques de lutte contre la fraude mis en œuvre. Il convient ainsi de prévoir notamment les moyens permettant de s'assurer de l'identité du candidat et de l'absence d'une assistance extérieure durant l'évaluation. Il est aussi rappelé que des modalités d'évaluation centrées sur les compétences et non sur l'évaluation des connaissances sont par nature significativement moins propices aux fraudes ou aux plagiat.

Enfin, concernant la délivrance des parchemins à l'issue du processus d'évaluation, le certificateur doit veiller :

- à ce que le délai de délivrance soit raisonnable pour ne pas léser le candidat dans ses droits ;
- à la prévention de l'établissement de faux parchemins notamment en mettant en place des systèmes d'authentification des résultats. A ce titre, la transmission des informations sur les titulaires de certification à la Caisse des dépôts et consignations, en vue de l'établissement du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 septembre 2018, concoure naturellement à cet objectif ;
- aux mentions qui doivent y figurer ou celles qui sont proscrites (cf. note sur les parchemins)

3.4.2 La formalisation du fonctionnement d'un réseau d'organismes

Pour les certifications délivrées au sein d'un réseau, le certificateur doit pouvoir s'assurer de la mise en œuvre du dispositif d'évaluation de la même manière que s'il le mettait en œuvre directement. Ainsi, quand il autorise un organisme à organiser une évaluation pour son compte, il doit s'assurer qu'il dispose du cadre réglementaire ou conventionnel qui lui permet d'assurer ce contrôle de manière efficiente. Il doit aussi s'assurer qu'il dispose des moyens juridiques pour mettre fin à l'habilitation en cas de dysfonctionnements constatés.

Si le réseau est constitué de co-certificateurs, les modes de résolution des litiges et des dysfonctionnements doivent être là aussi clairement décrits au sein du groupement, sauf à engager la responsabilité solidaire de l'ensemble de ses membres.

NB : au regard de l'ampleur de l'impact potentiel des dysfonctionnements, plus le réseau d'organismes est en nombre et plus la satisfaction du critère d'enregistrement relatif à la qualité du processus d'évaluation sera considérée par la Commission de la certification professionnelle de France compétences dans l'appréciation globale de la demande d'enregistrement.

3.4.3 Le contrôle interne et externe

Au-delà de la description des modalités de contrôle interne et externe le cas échéant, France compétences apporte une attention particulière à la mise en œuvre effective de ces contrôles. Ainsi, il est attendu - :

- la description des actions de contrôles réalisées ;
- la présentation synthétique du résultat des contrôles ;
- la présentation, le cas échéant, des actions correctives apportées.

Ces éléments seront effectivement évalués lors des demandes de renouvellement.



11 rue Scribe - 75009 Paris
01 81 69 01 40

SUIVEZ-NOUS SUR :   

www.francecompetences.fr



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.

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

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

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

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 dans une même phrase (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 ?*



G5. Fiche-outil « Eléments 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



G7. Fiche-outil « Cadre national des certifications - Schéma »

Vous pouvez consulter ci-dessous la grille des niveaux. Vous pouvez également consulter l'intégralité du document en vous rendant sur le site de France Compétences ou en cliquant sur le lien ci-dessous :

https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/04/France_competches_certification_sche_ma_FR.pdf

NIVEAU(X)	TYPES DE CERTIFICATIONS
8	<p>Doctorat <i>TP – Titre professionnel*</i> <i>CQP – Certificat de qualification professionnelle*</i> Certifications professionnelles*</p>
7	<p>Grade Master – Diplômes conférant le grade de Master Titre ingénieur – Grade de Master <i>TP – Titre professionnel*</i> CQP – Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles</p>
6	<p>Licence Licence professionnelle BUT – Bachelor universitaire de technologie DNA – Diplôme national d'art TP – Titre professionnel CQP – Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles</p>
5	<p>BTS – Brevet de technicien supérieur BTSA – Brevet de technicien supérieur agricole DMA – Diplôme des métiers d'art DUT – Diplôme universitaire de technologie DE-MOF – Meilleurs ouvriers de France BM – Brevet de maîtrise TP – Titre professionnel CQP – Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles</p>
4	<p>BAC PRO – Baccalauréat professionnel BMA – Brevet des métiers d'art BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTM – Brevet technique des métiers TP – Titre professionnel CQP – Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles</p>
3	<p>CAP – Certificat d'aptitude professionnelle CAPA – Certificat d'aptitude professionnelle agricole CPJEPS – Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport CTM – Certificat technique des métiers TP – Titre professionnel CQP – Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles</p>
2	<p><i>Aucune certification enregistrée à date*</i></p>

* les TP, les CQP et les certifications professionnelles sont officiellement enregistrés à tous les niveaux. À l'exception de ceux notifiés par un astérisque qui ne sont, à date, qu'une possibilité.

- Enregistrements dits « de droit »
- Enregistrements dits « sur demande »

NIVEAU(X)	TYPES DE CERTIFICATIONS
7	<ul style="list-style-type: none"> • Master • DGE GM – Diplôme de grand établissement (grade Master) • DipViGrM – Diplôme visé grade de Master • DNAP – Diplôme national supérieur d'arts plastiques • DNSEP – Diplôme national supérieur d'expression plastique (grade Master) • DE – Certificat de capacité d'orthophoniste • DE – Ingénierie sociale • DE – Infirmier en pratiques avancées (grade Master) • Diplôme d'institut d'études politiques (grade Master)
6	<ul style="list-style-type: none"> • DE – Diplôme d'État • DEEA – Diplôme d'études en architecture • DEJEPS – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport • DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport • DIPLOVIS – Diplôme visé • DipViGrI – Diplôme visé grade de Licence • DNAT – Diplôme national d'arts et techniques • DNSP – Diplôme national supérieur professionnel • DSTS – Diplôme supérieur en travail social • Grade Licence – Diplômes conférant le grade de Licence • DE – Assitant de service social • DE – Capacité d'orthoptiste • DE – Éducateur de jeunes enfants • DE – Éducateur spécialisé • DE – Conseiller en économie sociale familiale • DE – Éducateur technique spécialisé
5	<ul style="list-style-type: none"> • BTSMarit – Brevet de technicien supérieur maritime • DEUST – Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques • DNMADE – Diplôme national des métiers d'art et du design
4	<ul style="list-style-type: none"> • BEATEP – Brevet d'État d'animateur technique de l'éducation populaire et de la jeunesse • BEES – Brevet d'État d'éducateur sportif • BP – Brevet professionnel • BT – Brevet de technicien • BTA – Brevet de technicien agricole • BTN – Baccalauréat technologique • CAPD – Capacité en droit • CS – Certificat de spécialisation • MC4 – Mention complémentaire 4
3	<ul style="list-style-type: none"> • BEP – Brevet d'études professionnelles • BEPA – Brevet d'études professionnelles agricoles • BPA – Brevet professionnel agricole • MC5 – Mention complémentaire 5
2	-

	<h2 style="color: green;">G8. Fiche-outil « Principes de construction du référentiel d'évaluation »</h2>
---	--

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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... - Réalisations professionnelles demandées au candidat dans cette épreuve - Conditions de réalisation de l'épreuve : réalisée chez le certificateur, à domicile, dans une entreprise (stage...), assistance le cas échéant...	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 (...)	<ul style="list-style-type: none"> - C21 - C22 - C23 (...) 		

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

Certification « intitulé »		
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 = Listing de compétences	Référentiel de certification = Référentiel d'évaluation	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
C1 C2 C3 (...) Verbes d'action Ce que le (la) professionnel(le) fait concrètement au quotidien ou plus occasionnellement pour assurer l'intitulé (ex. Gestion de projet) Ex. Faire... Piloter... Produire... + Verbe d'action finalisé et contextualisé	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...), assistance le cas échéant... Ex. : mise en situation réelle + entretien Ex. : mise en situation simulée + travail sur projet	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 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.

- Il ne faut pas indiquer les durées des épreuves d'évaluation dans le référentiel car celui-ci est publié sur le site de France compétences, donc opposable.

En effet, si le certificateur est amené à ajuster les durées des épreuves pendant la durée de son enregistrement, il en sera empêché si les durées des épreuves d'évaluation ont été publiées.



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 combinaison 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]

Chapitre 18

DEVENIR ORGANISME CERTIFICATEUR DE CERTIFICATIONS RECONNUES PROFESSIONNELLES

REPÈRES

Une régulation des certifications professionnelles par France compétences

Au sein de France compétences, la commission des certifications professionnelles centralise toute la régulation des certifications professionnelles par les ministères et organismes certificateurs.

La commission se prononce sur :

- 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 au RS est alignée sur celle du RNCP pour faciliter les démarches des ministères et organismes certificateurs. Néanmoins, une procédure simplifiée au RNCP est prévue pour les certifications correspondant à des métiers en évolution ou émergents.

Des obligations à respecter pour les certificateurs de certifications professionnelles

La refondation de la certification professionnelle précise les obligations qui pèsent sur les ministères ou organismes certificateurs. 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
- 18-2 ■ Des certificateurs privés à côté des ministères certificateurs
- 18-3 ■ Enregistrer une nouvelle certification
- 18-4 ■ S'organiser en réseau de co-certificateurs ou de partenaires

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU RNCP

- 18-5 ■ Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- 18-6 ■ Diplômes et titres délivrés par l'État et au nom de l'État NOUVEAUTÉ
- 18-7 ■ Certificats de qualification professionnelle (CQP)
- 18-8 ■ Diplômes et titres délivrés en leur nom propre par certains organismes ou instances
- 18-9 ■ Blocs de compétences NOUVEAUTÉ

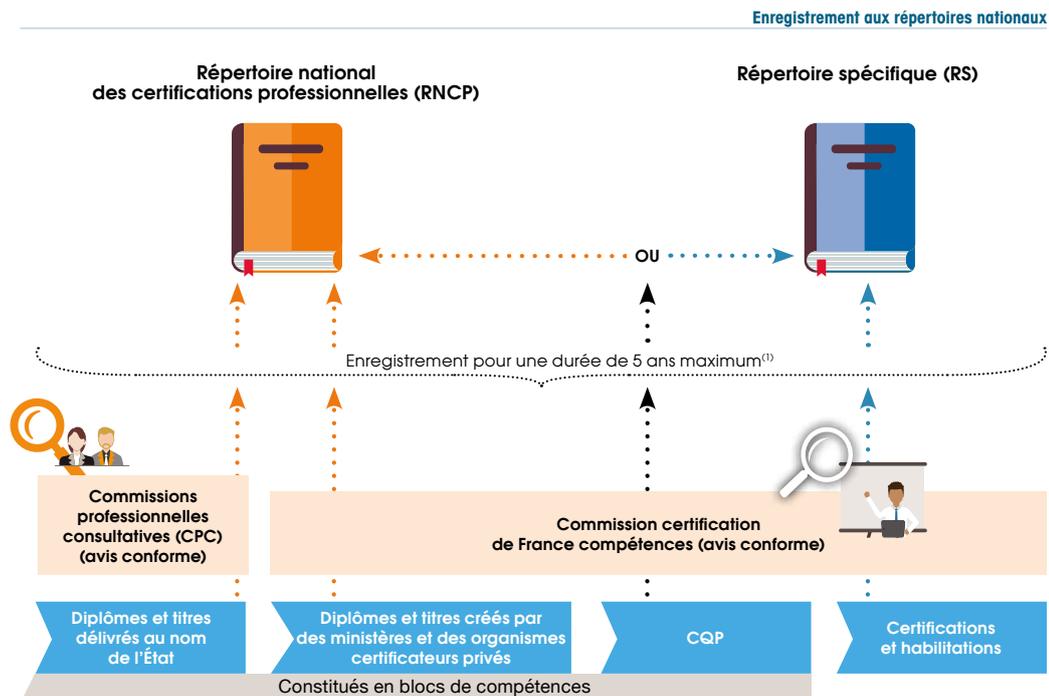
CERTIFICATIONS DU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE (RS)

- 18-10 ■ Certifications et habilitations du Répertoire spécifique
- 18-11 ■ Certification du socle de compétences et de connaissances (CléA)
- 18-12 ■ Exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et certification

ENREGISTREMENT DES CERTIFICATIONS
PAR FRANCE COMPÉTENCES NOUVEAUTÉ

- 18-13 ■ Procédure unique d'enregistrement et renouvellement
- 18-14 ■ Conditions d'enregistrement d'une certification professionnelle
- 18-15 ■ Informations et communications par les ministères et organismes certificateurs
- 18-16 ■ Contrôles exercés par France compétences

SYNTHÈSE Le système de certifications professionnelles



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

Des dispositifs de plus en plus certifiants

	TITRES ET DIPLÔMES ENREGISTRÉS AU RNCP	BLOCS DE COMPÉTENCES ENREGISTRÉS AU RNCP	CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES AU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE (RS)	CQP DE BRANCHE OU INTERBRANCHES	QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES RECONNUES DANS LES CLASSIFICATIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE
APPRENTISSAGE	OUI	NON	NON	NON	NON
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	OUI	NON ⁽¹⁾	NON ⁽¹⁾	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
PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	OUI	OUI	OUI	OUI si enregistré au RNCP	NON

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



FICHE 18-2 Des certificateurs privés à côté des ministères certificateurs

18-2-1 MINISTÈRES OU ORGANISMES CERTIFICATEURS

Les ministères et organismes certificateurs de certification professionnelle à l'origine de l'enregistrement d'une ou plusieurs certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'une ou plusieurs certifications ou habilitations enregistrées dans le Répertoire spécifique (RS) se répartissent en trois catégories :

- les ministères certificateurs qui délivrent des certifications au nom de l'État ;

Dans cette catégorie, on retrouve également les écoles d'ingénieurs pour leurs titres d'ingénieur et des écoles de commerce pour leurs diplômes visés.

- des branches professionnelles qui délivrent des CQP ou des CQPI ;

- des organismes certificateurs publics ou privés qui délivrent des certifications en leur nom propre. Dans cette dernière catégorie, on retrouve des ministères qui n'ont pas de commission professionnelle consultative (CPC) en leur sein, des organismes publics (par exemple, les universités, Cnam...) et des organismes privés.

Art. L6113-2 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

La qualité d'organisme ou de ministère certificateur est donc conditionnée à la détention d'au moins une certification en cours de validité enregistrée dans l'un des deux répertoires nationaux.

Note de France compétences du 28.2.20

18-2-2 CONDITION D'HONORABILITÉ REPLIE NÉCESSAIRE PAR LA DIRECTION OU L'ADMINISTRATEUR

Nul ne peut exercer, en droit ou en fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme certifi-

cateur s'il a fait l'objet d'une condamnation pour crime ou délit contraire à la probité et aux bonnes mœurs.

Cette condition d'honorabilité s'apprécie au moment de la demande d'enregistrement d'un projet de certification professionnelle ou de certification ou habilitation dans les répertoires nationaux et à tout moment pendant la période d'enregistrement.

Le bulletin n° 3 du casier judiciaire ayant moins de trois mois de date des personnes mentionnées ci-dessus est annexé au dossier de demande d'enregistrement adressé au directeur général de France compétences. L'absence de transmission de ce bulletin à l'échéance d'un délai d'un mois, à compter de la notification d'une mise en demeure par ce directeur général, entraîne l'irrecevabilité de la demande d'enregistrement.

En cas de changement du personnel de direction au cours de la période d'enregistrement, le bulletin n° 3 du casier judiciaire ayant moins de trois mois de date des personnes concernées est adressé au directeur général de France compétences. L'absence de transmission de ce bulletin à l'échéance d'un délai de deux mois à compter de la notification d'une mise en demeure par le directeur général entraîne le retrait de la certification professionnelle du Répertoire national des certifications professionnelles ou de la certification ou habilitation du Répertoire spécifique.

En cas de signalement identifiant un risque imminent et sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou morale des candidats à l'acquisition d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation enregistrée dans les répertoires nationaux, le directeur général de France compétences peut procéder, à titre conservatoire, à la suspension de l'enregistrement de la certification professionnelle ou de la certification ou habilitation.

Art. R6113-14 du Code du travail

FICHE 18-3 ■ **Enregistrer une nouvelle certification**

18-3-1 DEUX OPTIONS POUR RENDRE DES FORMATIONS CERTIFIANTES

La certification 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 des certifications existantes dans le cadre de partenariats avec des organismes certificateurs tiers (voir FICHE 18-4).

18-3-2 CONSTRUIRE UNE CERTIFICATION

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

- identifier les besoins sur le marché du travail français, en termes de métier pour le RNCP, en termes de compétences pour le RS ;
- préciser le périmètre de la certification : métier RNCP, groupe de compétences homogènes RS ;
- écrire en compétences pour rédiger des référentiels : activités/compétences pour le RNCP, compétences pour le RS ;
- construire des blocs de compétences permettant l'exercice d'activités professionnelles (pour l'enregistrement d'une certification au RNCP) ;

- évaluer des compétences : référentiel d'évaluation (modalités et critères).

Pour demander l'enregistrement d'une certification, dans un deuxième temps, auprès de France compétences, il faut :

- pour le RNCP, délivrer la certification à au moins deux promotions (une promotion représente tous les certifiés d'une année) et suivre leur insertion professionnelle sur deux années après l'obtention de la certification ;
- pour le RS, délivrer la certification à suffisamment de titulaires pour pouvoir en démontrer la valeur économique et sociale.

France compétences a la responsabilité d'instruire et de valider les demandes d'enregistrement au RNCP et au Répertoire spécifique (voir FICHE 18-13).

Arrêté du 4.1.19 (JO du 15.1.19)

18-3-3 ÉVALUER LES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Un document diffusé par France compétences est destiné aux organismes souhaitant déposer une demande d'enregistrement de certification professionnelle dans l'un de deux répertoires nationaux (RNCP et RS). Ce travail, validé par la Commission de la certification professionnelle de France compétences, permet aux organismes de satisfaire les critères d'enregistrement en matière d'évaluation et de les guider dans l'amélioration de leurs pratiques.

Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles - France compétences - octobre 2021

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

Les certificateurs peuvent obéir à deux logiques distinctes dans leur volonté de rapprochement avec d'autres certificateurs :

- une stratégie de création de certifications en s'organisant en réseau de co-certificateurs ;
- une stratégie de déploiement de l'offre certifiante en s'organisant en réseau de partenaires habilités.

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 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 dédiée, en fournissant notamment la convention de partenariat liant les co-certificateurs.

Note de France compétences du 28.2.20

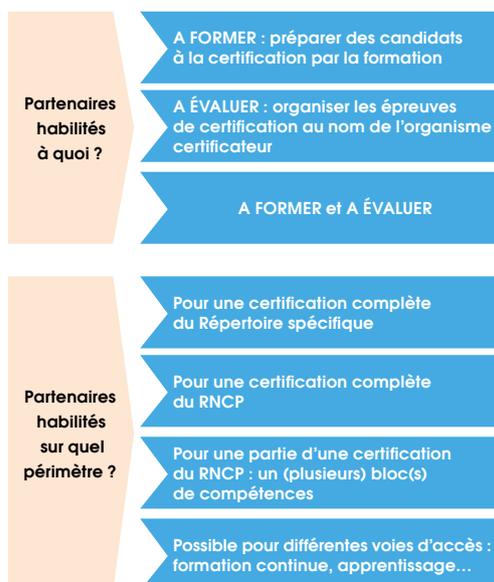
18-4-2 RÉSEAU DE PARTENAIRES HABILITÉS

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,



DEVENIR ORGANISME CERTIFICATEUR DE CERTIFICATIONS RECONNUES PROFESSIONNELLES - CHAPITRE 18



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.

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. La déclaration des partenariats s'effectue via la plateforme <https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/>.

Note de France compétences du 28.2.20

PRATIQUE Partenariats entre organismes de formation et certificateurs

Un organisme de formation peut proposer une offre éligible au compte personnel de formation (CPF) et aux autres dispositifs de financement sans pour autant construire ses propres certifications. A cet effet, une stratégie consiste à engager un partenariat avec un organisme certificateur, afin de préparer en formation des candidats à des certifications déjà inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS), voire d'organiser les épreuves de validation. Au moyen de cette contractualisation, un organisme peut donc être habilité à former et/ou organiser l'évaluation.

Partenariats entre organismes de formation et certificateurs, avril 2022 - https://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=74981

Source : Centre Info

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 de devenir. Il pourra être demandé des données par partenaire 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



■ Certification professionnelle : le système d'information évolue

Fin juin, France compétences mettra en ligne une nouvelle version du système d'information des répertoires nationaux. De l'amélioration des interfaces, à la simplification des mises à jour des fiches, en passant par un nouveau format pour les demandes d'enregistrement au RNCP ; cette nouvelle version de la plateforme apporte une meilleure « expérience utilisateur ».

Créé en 2019, ce système d'information permet : le dépôt des demandes d'enregistrement, leur instruction, l'enregistrement des titres et des diplômes des ministères ainsi que les habilitations délivrées par l'État, jusqu'à la publication des « fiches répertoires ». Grâce à cette plateforme, les certificateurs peuvent aussi effectuer des mises à jour de certaines informations comprises dans les fiches publiées, comme par exemple, l'information très importante relative aux organismes partenaires habilités à préparer aux certifications.

Afin d'améliorer ses performances et apporter une meilleure expérience utilisateur, le système d'information de la certification professionnelle nécessitait une refonte technique et ergonomique.

Parmi ses évolutions on peut citer :

- l'amélioration de l'interface et de la navigation lors du dépôt des dossiers d'enregistrement ainsi que la gestion des comptes utilisateurs ;
- la simplification du mécanisme de mise à jour des fiches par les certificateurs.

Cette évolution comporte également un nouveau format de dossier pour les demandes d'enregistrement au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Ce nouveau format comprend :

- [un dossier complémentaire](#) à joindre à la demande en ligne ;
- [un tableau de suivi](#) sur le devenir professionnel des titulaires du projet de certification

A partir de la fin du mois de juin, les nouvelles demandes d'enregistrement au RNCP devront donc prendre en considération ces éléments afin qu'ils puissent être instruits par France compétences.

D'autres évolutions sont prévues d'ici à la fin de l'année 2022, notamment au niveau du moteur de recherche.



■ Agora : le data-hub de la formation professionnelle

Par Anne Grillot

La Caisse des dépôts met en musique les données sur le financement des stages de la formation professionnelle à la demande de la DGEFP.

Agora est la plateforme numérique de référence pour la centralisation des données de la formation professionnelle. Elle est mise en œuvre et gérée par la Caisse des Dépôts à la demande de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. C'est le data-hub de la formation professionnelle, correspondant à une stratégie permettant d'uniformiser toutes leurs sources de données et les rendre facilement exploitable. Financée, en tout ou partie, sur fonds publics ou mutualisés en France, cette plateforme agrège en temps

réel des données puisées dans les principales sources, applications et référentiels de l'emploi et de la formation professionnelle.

Agora permet aux organismes financeurs de partager entre eux leurs informations pour un même dossier, ce qui simplifie les tâches administratives et met en visibilité les entrées et sorties de formations des stagiaires. Il permet aussi de produire des statistiques conséquentes. Auparavant, les acteurs finançaient des formations sans avoir la possibilité de savoir si le stagiaire avait réussi à obtenir une certification.

[Agora](#)

Pour les abonnés des Fiches pratiques du droit de la formation : [Fiche 7-12 Qualité des actions de formation professionnelle](#)



■ Enregistrement d'une certification, les attendus de France compétences

Par Raphaëlle Pienne

Centre Inffo organisait mardi 24 mai, en partenariat avec France compétences, le webinaire « Créer et enregistrer une certification aux répertoires nationaux » décryptant la procédure d'enregistrement ou de renouvellement d'une certification au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS).

Sésame indispensable pour accéder aux financements du compte personnel de formation (CPF), l'enregistrement d'une certification auprès de France compétences se révèle stratégique pour les prestataires de formation. Signe de l'ampleur de cet enjeu : ils étaient plus de 2 800 à s'être inscrits au webinaire de Centre Inffo visant à éclairer les attendus lors des différentes étapes de cette procédure.

« Ecrire en compétences »

Les porteurs d'un projet de certification, visant le RNCP comme le RS, devront débiter par la réalisation d'une étude d'opportunité. « C'est un support central de l'examen du dossier, dans la mesure où [elle] va cadrer le besoin et le public, analyser les compétences nécessaires pour ce public, et de manière plus générale [déterminer] s'il existe une opportunité réelle pour ce projet de certification au regard des besoins du marché », décrit Andreea Toma Pilot, de la direction de la Certification professionnelle de France compétences.

L'ingénierie de certification, avec la rédaction de référentiels, s'appuiera ensuite sur les enseignements de cette étude d'opportunité. Pour cette seconde étape Valérie Hellouin, consultante sénior en ingénierie et politiques de formation à Centre Inffo, conseille « d'adopter les modèles [de référentiels] de

France compétences ». Il est aussi « très important d'écrire en compétences », insiste-t-elle, soit de décrire le « faire » (une action ou un comportement observable) et non le « savoir », le « connaître » ou le « maîtriser ».

Valeur de la certification et qualité du certificateur

Le dossier d'enregistrement ou de renouvellement de la certification devra également apporter des « preuves de sa valeur d'usage ». Pour les demandes concernant le RNCP, ces preuves devront être fournies par les données issues du suivi d'au moins deux promotions de certifiés. « Pour le répertoire spécifique [...], on va avoir à prouver, au regard des besoins sur le marché du travail, d'une part la valeur économique [de la certification], d'autre part la valeur sociale, ou les deux », complète Valérie Hellouin.

Les instructeurs de France compétences examineront enfin les preuves de la qualité du certificateur. « Le processus qualité que le certificateur va mettre en place [devra s'organiser] autour de la certification, et non pas de la formation : Qualiopi ne compte pas », précise la consultante de Centre Inffo. Les critères qualité porteront ainsi notamment sur la conception de la certification, la communication faite autour d'elle et, surtout, sur ses modalités d'évaluation. « Les jurys sont un élément essentiel de la démarche d'évaluation », souligne Gwénola Cadeville, qui travaille de la direction de la certification professionnelle de France compétences. La composition du jury de certification devra respecter trois grandes normes : « être collégial [...], faire preuve d'indépendance, [et] donner des garanties de qualités : [...] nous recommandons de faire appel à des professionnels du secteur », explique celle-ci.



Des certificateurs de l'enseignement supérieur s'engagent dans la VAE

Par Catherine Trocquemé

Jusqu'ici peu ouvert à la validation des acquis de l'expérience, l'enseignement supérieur s'organise pour construire des parcours hybrides et développer leur offre d'accompagnement. Les initiatives de l'université de Rennes1 et du réseau d'écoles d'ingénieur Criva témoignent de cette révolution culturelle et inscrivent le dispositif dans une logique de développement des compétences.

Alors que la VAE fête ses 20 ans, [une réforme](#) se profile. L'expérimentation [Reva](#) en dessine les contours. Au-delà d'une simplification administrative, il s'agit d'insuffler une [nouvelle dynamique](#) en inscrivant ce dispositif dans une logique de parcours individualisé et multimodal. Cette approche favorisée par la construction des certifications professionnelles en blocs de compétences exige un effort tout particulier en matière d'accompagnement et une appropriation de la VAE par tous les certificateurs. Marqué par une tradition quelque peu élitiste, l'enseignement supérieur ne l'a pas toujours promue. Dans un contexte de fortes évolutions des métiers, un mouvement s'amorce. « Les entreprises sont de plus en plus moteur. Dans le cadre de leur projet de transformation, la VAE représente un outil intéressant de développement des compétences et de mobilité », affirme Gwennaëlle Kervegant, responsable des dispositifs de validation et accompagnatrice à l'individualisation des parcours au sein de [l'université Rennes1](#).

Accompagnement

L'établissement a choisi de développer les parcours VAE, tout comme l'École nationale d'ingénieurs de Tarbes ([Enit](#)), membre du réseau Criva qui regroupe 5 autres écoles d'ingénieurs

autour d'un portail unique de candidature. La clé de la réussite réside dans la construction d'une offre de services à destination des entreprises et des candidats. « L'accompagnement des candidats est crucial. Une VAE est exigeante et implique souvent un travail sur soi. Nous avons mis en place un tutorat méthodologique et un tutorat technique », explique Philippe Clermont, responsable de la formation continue et de la VAE à l'Enit et directeur administratif du [Criva](#). Selon l'ingénieur, convaincu de l'intérêt et du potentiel de la VAE, le certificateur est le mieux placé pour assurer cet accompagnement. D'une durée moyenne de 24 heures, il peut être financé par le CPF ou d'autres dispositifs comme le FNE. Mais bien en amont, une autre étape s'avère tout aussi cruciale, le positionnement.

Parcours hybrides

« En amont, le rôle du conseil en évolution professionnel peut être déterminant pour affiner le projet. Les entreprises devraient davantage s'appuyer sur cette expertise », précise Gwennaëlle Kervegant. Toute la difficulté consiste à trouver le diplôme correspondant à l'expérience et aux objectifs du candidat. C'est aussi le moment de mesurer d'éventuels écarts avec le niveau visé. De plus en plus de VAE adoptent la construction de parcours hybrides intégrant des modules de formation aux modalités diverses ou une progression structurée autour de blocs de compétences. Véritable rupture, cette approche ne se contente plus de valider des acquis d'expérience mais fait grandir le candidat. Devenu un outil de formation continue à part entière, la VAE hybride ouvre de nouvelles perspectives de carrière et de mobilité. « Nous avons fait un gros travail d'ingénierie pour pouvoir proposer ces parcours », ajoute Gwennaëlle Kervegant.



Changement culturel

Pour l'enseignement supérieur, promouvoir la VAE implique souvent un changement culturel. « Il est très important de sensibiliser les membres du jury au profil particulier de ces candidats », confirme Philippe Clermont. Une sensibilisation qui passe par des ateliers, des guides ou encore des débriefings réguliers après les examens. La

posture et les questions posées doivent se détacher de la vérification de connaissances pour aller chercher une évaluation globale des compétences. Ces bonnes pratiques mériteraient d'être partagées. Des échanges entre universités ou au sein de réseaux comme le Criva peuvent y contribuer et faire entrer la VAE dans l'enseignement supérieur par la grande porte.



■ Les certifications professionnelles, actif stratégique (Centre Inffo)

Par Catherine Trocquemé

Devenues un élément clé du modèle économique, les certifications professionnelles font naître un nouveau marché. Les nouvelles règles d'enregistrement et la montée en puissance de la régulation de France compétences accélèrent la professionnalisation des certificateurs et de leur réseau de partenaires. Décryptage et témoignages lors de la Master class organisée par Centre Inffo mardi 5 avril.

Indispensables pour mobiliser la plupart des dispositifs de formation, au premier rang desquels le compte personnel de formation, les certifications professionnelles deviennent un actif stratégique. Face aux nouvelles exigences d'enregistrement aux répertoires nationaux et d'une [régulation renforcée](#), de plus en plus d'organismes de formation choisissent de rejoindre le réseau d'un certificateur. Mais là aussi, les règles de ces partenariats se sont durcies et se structurent autour des attendus de France compétences. Lors de la Master class organisée par Centre Inffo le 5 avril, Mikaël Charbit rappelle les enjeux.

« Le certificateur est le premier niveau de responsabilité. Ouvrir sa certification aux partenariats offre des opportunités de développement et peut s'inscrire dans leur modèle économique à travers la redevance. Mais cette démarche doit répondre à un process qualité ».

Selon le directeur de la certification professionnelle de France compétences, Le CPF est, à cet égard, très structurant. La multiplication des fraudes, l'intensification de la régulation et l'accélération des actions de contrôle font émerger des dysfonctionnements.

On évalue ainsi à plus de 50 % les taux d'anomalies rien que sur les intitulés de formation. Au risque de fragiliser le système et la crédibilité des certifications professionnelles, une prise de conscience de conscience collective est nécessaire. Les certificateurs se retrouvent en première ligne.

Vers une professionnalisation du métier de certificateur

Dans une [note publiée en février 2020](#), France compétences pose le socle de leurs obligations. « Les règles y sont clairement définies notamment en matière d'harmonisation des pratiques au sein de leur réseau et sur les process de contrôles. La convention de partenariat précise le rôle respectif de chacune des parties prenantes. Il est conseillé de la faire valider par un juriste », note Valérie Hellouin, consultante senior à [Centre Inffo](#). Garant de la qualité de sa certification, le certificateur ne doit pas simplement investir dans son expertise en ingénierie. Il doit également mobiliser des compétences d'animation et de pilotage de ses partenariats. Du recrutement des candidats à l'habilitation, à la conception des conventions en passant par le suivi et l'accompagnement, ses missions se sont élargies. Ce nouveau cadre exigeant a poussé les branches professionnelles du bâtiment à professionnaliser la gestion de leur 82 CQP (certificat de qualification professionnelle) en la confiant, depuis 2017, au CCCA-BTP. Responsable de sa certification, le certificateur doit également mettre en place des process et des outils de contrôle de son réseau à travers des audits, des remontées d'information ou encore des visites sur site. France compétences attend des éléments de preuve de ces actions et d'éventuels plans correctifs. « Il est important que le certificateur dispose, en cas de dysfonctionnement avéré, de leviers de retrait du réseau », confirme Mikaël Charbit.



Vers des partenariats stratégiques

Si ce contrôle doit porter sur tous les champs, l'insertion professionnelle des stagiaires fait, en général, partie des indicateurs les plus sensibles, scrutés de près par le certificateur. Un des points de vigilance identifié à la fois par les autorités de régulation et les têtes de réseau réside dans la communication, véritable vitrine de la certification. Entre les efforts nécessaires de marketing et un cadre juridique strict, les marges de manœuvre sont serrées. Or, trop de partenaires renseignent encore mal l'intitulé de la certification ou se prétendent habilités sans l'être. Un nouvel outil testé depuis le 5 avril par la CDC devrait aider les certificateurs dans leur mission (voir encadré). « Nous demandons systématiquement à recevoir les brochures et surveillons les sites de nos partenaires », précise [Olivier de Lagarde](#), président du Collège de Paris. Cette

communauté d'écoles de l'enseignement supérieur cherche à nouer des partenariats stratégiques pouvant aller jusqu'à la co-certification dans lesquels l'organisme apporte une valeur ajoutée.

La CDC met à disposition des certificateurs un outil de régulation

Le 5 avril, la CDC lance, en mode test, une nouvelle plateforme à destination des plus grands réseaux de certificateurs. Ces derniers pourront ainsi avoir accès à l'ensemble du catalogue de formations du CPF. Grâce à des outils automatisés d'analyse de données, les propriétaires de certifications professionnelles pourront ainsi plus facilement contrôler les pratiques de leurs partenaires habilités sur un marché très concurrentiel et surveillé de près par les régulateurs publics



■ CPF : l'offre de certifications au Répertoire spécifique réduite de 70 %

Par Catherine Trocquemé

La régulation du CPF par les certifications professionnelles donne sa pleine mesure et porte une restructuration du marché. Le blocage automatique d'actions de formation n'ayant pas obtenu leur renouvellement aux répertoires nationaux ou non habilités par un certificateur a réduit l'offre du Répertoire spécifique de 70 %. Eclairage avec Mikaël Charbit, directeur des certifications professionnelles de France compétences.

En ce début d'année 2022, la refonte des certifications professionnelles joue à plein [son rôle de régulation](#). Après deux ans de structuration du nouveau système, d'appropriation des règles d'enregistrement aux répertoires nationaux plus rigoureuses et exigeantes, le couperet tombe. Sur le marché très actif du CPF, l'impact a été amplifié par la mise en place, courant janvier, d'un système de déréférencement automatique d'offres ne respectant pas les conditions d'éligibilité.

Déréférencement automatique

L'interconnexion des systèmes d'information entre la Caisse des dépôts et France compétences permet ainsi de bloquer un prestataire de formation dont la certification professionnelle n'a pas été renouvelée ou n'ayant pas signé une convention d'habilitation avec un certificateur. « Dans un délai de 24 à 48 heures, l'offre n'apparaît plus sur la plateforme », confirme Mikaël Charbit, directeur des certifications professionnelles de France compétences. Les effets se sont vite fait sentir. Au total, l'offre de certifications du Répertoire spécifique (RS) mobilisées dans le cadre du CPF a été réduite de 70 %. Dans le même temps, les habilitations enregistrées dans les fiches de France compétences sont passées de 89 000 à 170 000. L'ampleur du

phénomène traduit un alignement accéléré des acteurs avec les attendus de la réforme de 2018.

Une régulation à deux vitesses

Les chiffres masquent toutefois des réalités différentes. « Il y a une différence entre l'offre de certification privée et publique », note Mikaël Charbit. La refonte des certifications professionnelles mise en œuvre par France compétences depuis le 1er janvier 2019 ne s'applique qu'aux certificateurs privés. Les [nouvelles règles d'enregistrement](#) leur imposent de déclarer la liste de leurs partenaires habilités, d'intégrer dans leurs conventions un certain nombre d'exigences de qualité et de les faire respecter au sein de leur réseau. Si un organisme de formation propose une certification sans être dûment habilité ou si un certificateur n'a pas mis à jour sa liste auprès de France compétences, son offre est désormais automatiquement bloquée sur la plateforme CPF. Le métier de certificateur [se professionnalise](#). « Les pratiques des certificateurs sont encore hétéroclites mais certains sont entrés dans la logique », observe Mikaël Charbit.

Vers une harmonisation des certifications privées et publiques

La situation des certifications publiques enregistrées de droit est différente. Soumises à d'autres process d'accréditation, elles bénéficient d'une dérogation transitoire durant laquelle un message sur la plateforme alerte simplement les utilisateurs. Un signal suffisamment fort pour faire bouger les lignes. « Nous travaillons sur une charte dont les exigences seraient équivalentes à celles des conventions d'habilitation du privé », confirme Mikaël Charbit. Un premier pas vers une harmonisation plus large des pratiques privées et publiques en matière de construction des certifications professionnelles ? C'est en tout cas le souhait de



France compétences et un des axes potentiels d'amélioration de la réforme de 2018.

Vers un resserrement de l'offre inscrite au RS

Autre fait marquant de la régulation, la montée en compétences des certificateurs positionnés sur l'ex-Inventaire dont les certifications arrivaient à échéance au 31 décembre 2021. Le [taux d'acceptation des dossiers](#) de renouvellement reste faible (35 %) sur le RS. Or, pour beaucoup d'organismes de formation, ce répertoire représente une porte d'entrée sur le marché du CPF. Le portefeuille du RS va désormais très vite évoluer. On peut anticiper un resserrement de l'offre et une nouvelle dynamique autour des habilitations. « Les grandes catégories persistent mais on note la disparition de certifications de niche et un resserrement des formations aux soft skills », confirme Mikaël Charbit.

Le renouvellement des certifications nées avec la réforme

Une autre étape devrait encore accentuer la transformation du RS. Les certifications enregistrées après le 1er janvier 2019 arrivent progressivement à l'échéance de leur renouvellement. Les certificateurs devront alors démontrer leur pertinence sur le marché du travail et leur efficacité. France compétences insiste. « Nous serons très vigilants sur la mise en œuvre des référentiels, le retour des entreprises, la typologie des publics, la communication sur le CPF ou encore les taux d'abandon, de présentation et de réussite aux examens ». Comme elle le fait depuis le début du déploiement de la réforme, l'instance de régulation précisera, si nécessaire, ses attendus.



■ Le maître d'apprentissage et les évaluations de l'apprenti

Par Romain Pigeaud

Une récente note relative à l'évaluation des compétences professionnelles a été publiée par France compétences le 18 octobre 2021. Son contenu est très riche. Elle précise notamment le rôle du maître d'apprentissage par rapport à l'évaluation de l'apprenti durant la formation, lors de la certification.

Le maître d'apprentissage ne peut pas participer au jury de l'évaluation de la certification de l'apprenti. Toutefois, le maître d'apprentissage participe à une autre évaluation : l'évaluation formative.

L'évaluation de la certification, l'évaluation lors de la formation

Dans le contexte d'une certification professionnelle, l'évaluation certificative a pour objet d'attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences dans un contexte prédéfini dans les référentiels d'activités et de compétences de la certification. La validation de ces compétences au moyen de l'évaluation entraîne la possibilité pour le certificateur de délivrer la certification, matérialisée par le parchemin, au postulant à la certification (ici l'apprenti). Cette évaluation certificative est réalisée sur le fondement de constats objectifs.

Pour donner un exemple de l'évaluation de la compétence, la note de France compétences cite : les mises en situation professionnelle (lors d'une situation réelle de travail ou de mise en situation simulée) ou encore, mais pas exclusivement, par les ressources (afin de s'assurer que le candidat possède bien les connaissances, les modes de raisonnement, les aptitudes physiques...).

Il faut distinguer l'évaluation certificative de l'évaluation formative : une évaluation au cours de la formation qui a pour finalité de permettre à l'apprenant de se situer dans le processus de formation.

Pourquoi le maître d'apprentissage ne peut-il pas participer à l'évaluation certificative ?

L'évaluation repose sur la constitution d'un jury indépendant et professionnel dont l'action s'inscrit dans le cadre fixé par le certificateur et déclaré à France compétences. Ce n'est ni le parcours formatif, ni la progression des acquis de l'apprentissage du candidat qui sont évalués par une évaluation certificative, mais sa situation par rapport à la maîtrise des compétences visées par la certification. L'évaluation certificative implique, pour éviter les confusions entre la formation et l'évaluation certificative, un « pas de côté » par rapport à la formation si elle est prise en compte.

Dans le cas de figure de périodes en entreprise intégrées au cursus formatif, il est fréquent que celles-ci fassent l'objet d'une évaluation pesant parfois fortement sur le résultat global. Autrement dit l'évaluation formative risque d'être prépondérante lors de l'évaluation certificative.

Il est donc nécessaire de séparer l'évaluation en entreprise et la délibération du jury. Le maître d'apprentissage, le tuteur ou le maître de stage, s'ils peuvent utilement éclairer le jury, ne peuvent faire partie de celui-ci.

Le fait que la note de France compétences permette au maître d'apprentissage d'« éclairer » le jury est intéressant à deux titres : d'une



part un dialogue entre le maître d'apprentissage et le jury n'est pas exclu, d'autre part il n'est pas interdit que le maître d'apprentissage assiste en tant que témoin à l'évaluation de l'apprenti.

Le rôle évaluateur du maître d'apprentissage : en situation de travail

Le maître d'apprentissage suit la progression de l'apprenti dans le contexte de co-formation de la formation par apprentissage. Cela permet au maître d'apprentissage d'adapter le travail de l'apprenti dans l'entreprise en conséquence.

Ainsi, le maître d'apprentissage évalue bien l'apprenti, la progression de ses acquis, mais uniquement en situation de travail, et non pas lors de l'évaluation de la certification. Il s'agit alors de l'évaluation formative qui a une finalité pédagogique en ce sens qu'elle s'inscrit dans la dynamique d'apprentissage et permet de situer la situation de l'apprenant dans un processus de formation.

Cette mission du maître d'apprentissage est aujourd'hui reconnue. A ce titre, au sein de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage, figure une compétence professionnelle : évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail. Cette compétence fait partie du domaine : participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

En pratique, pour réaliser cette évaluation formatrice, le maître d'apprentissage va compléter les fiches de liaison du livret d'apprentissage pour les périodes en entreprises. Si l'apprenti n'atteint pas les objectifs de la formation, s'il a des difficultés, le maître d'apprentissage va donc alerter le CFA. Il peut s'agir d'autres supports que le livret d'apprentissage. Le Guide de lecture du référentiel national qualité cite notamment les documents co-construits, espaces partagés, pour permettre d'atteindre l'indicateur commun d'appréciation I2 : Le prestataire décrit et met en oeuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.

Sources :

[Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles](#), France compétences, octobre 2021

[Guide de lecture du référentiel national qualité](#) mentionné à l'article L6316-3 du Code du travail, V.7 du 29 mars 2021

[Repères pour la conception des livrets d'apprentissage](#), Inspection pédagogique, Académie de Nantes, Mars 2021

[Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur](#), ministère du Travail, publié le 8.8.19, mise à jour le 5.10.21



■ Emploi à domicile : la reconnaissance des compétences au service de l'identité professionnelle (matinée Iperia)

Par Christelle Destombes

Près de 700 000 emplois seraient à pourvoir d'ici 2030 pour le secteur de l'emploi à domicile, selon le contrat d'études prospectives des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur. Un défi que la formation peut aider à relever, car elle construit l'identité professionnelle, selon la matinée d'échange organisée par Iperia jeudi 7 octobre autour de ce thème.

Les deux branches ont pu rappeler leurs efforts constants pour professionnaliser le secteur de l'emploi à domicile : 450 000 départs en formation, 30 000 certifications délivrées ces dix dernières années, 3 titres de niveau 3 créés en 2009 (employé familial, assistant maternel garde d'enfants, assistant de vie dépendance), deux certifications de niveau 2 et 4 annoncées pour 2022, cinq inscrites au répertoire spécifique cette année et le développement de l'alternance envisagé... Un centre de formation d'apprentis sectoriel sera créé en 2022, et quatre territoires expérimenteront ce nouveau mode d'accès aux titres assistant maternel et assistant de vie dépendance.

Mais ce n'est pas tout : les deux branches travaillent à la fusion de leur convention collective pour janvier 2022, afin de rendre le secteur plus attractif. Et elles ont étendu en juillet dernier un accord de formation, qui va créer un « comité sectoriel d'observation des métiers et des compétences » au sein de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) « pour couvrir le champ de l'étude à la certification », comme l'a précisé Murielle Brouard, sa présidente.

Mobilité intersectorielle

Un deuxième volet du [CEP](#) devrait permettre de travailler les passerelles avec d'autres secteurs pour attirer de nouveaux publics. « L'enjeu de la mobilité intersectorielle est très

important », selon Damien Brochier (Céreq) qui constate que cela implique d'échanger avec d'autres certificateurs. Le ministère du Travail l'a bien compris, qui incite aux Edec interbranches, notamment celles relevant du même Opcv, selon Julien Besançon, chef de la mission « anticipation et développement de l'emploi et des compétences » à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle). À ce titre, l'Edec grand âge et autonomie, en cours de négociation, embarque cinq branches « aux enjeux communs ».

Autre piste testée par la branche : l'expérimentation [REVA](#), qui vise à faire évoluer la validation des acquis de l'expérience (VAE). Olivier Gérard, chef du projet au sein de la jeune pousse d'Etat [beta.gouv.fr](#), explique qu'il s'agit de « lever les irritants et de simplifier la procédure pour les candidats », décourageante. Selon lui, 90 % des candidats à la VAE abandonnent la procédure.

Les métiers du soin et de la dépendance sont concernés en premier chef par cette expérimentation, qui embarque trois certificateurs publics (Cohésion sociale et santé, Agriculture et Travail), deux certificateurs privés (la Croix-Rouge et Iperia) et la branche du particulier employeur. Objectif premier : que le certificateur puisse prononcer en 8 jours la recevabilité du dossier, accélérer le passage devant un jury, mieux accompagner les candidats...

REVA s'appuie sur une plateforme Internet conçue comme un guichet unique, pour rassembler au même endroit les certificateurs, une base de données des titres et diplômes, l'accès au financement... Deux cents personnes sont engagées dans cinq régions pour cette expérimentation qui a débuté en septembre. Un rapport d'évaluation, prévu mi-janvier 2022, pourrait dessiner une évolution réglementaire de la VAE. Objectif ultime : passer de 25 000 VAE par an aujourd'hui à 200 000 fin 2027.



France compétences précise ses attentes en matière d'évaluation « certificative » (Événement d'actualité Centre Inffo)

Par Catherine Trocquemé

Le référentiel d'évaluation des certifications professionnelles fait partie des critères clés à l'enregistrement aux deux répertoires nationaux. Afin d'accompagner les certificateurs, France compétences publiera courant octobre une nouvelle note précisant ses exigences en la matière. Lors d'un événement d'actualité organisé par Centre Inffo mardi 21 septembre, Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France compétences en a dévoilé l'esprit.

France compétences poursuit son travail de pédagogie sur les nouvelles règles d'enregistrement aux deux répertoires nationaux (RNCP et RS). [De nombreuses notes](#) ont déjà été publiées par le régulateur afin d'accompagner les certificateurs dans le déploiement de la refonte des certifications professionnelles inscrite dans la loi « Avenir professionnel ». Ce corpus de doctrines précise les exigences à chaque étape de la construction des certifications professionnelles. La question des procédures d'évaluation des compétences y était abordée mais nécessitait une clarification.

Des procédures d'évaluation solides

Une nouvelle note, en cours de formalisation, devrait être publiée courant octobre. Il y a parfois une confusion entre l'évaluation dite « formative » réalisée dans le cadre d'une formation, et l'évaluation dite « sommative » ou « certificative » réalisée dans le cadre d'une certification professionnelle. Elles n'ont pas les mêmes finalités », rappelle, en préambule, Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France compétences, lors du webinaire organisé par Centre Inffo le 21 septembre. Signe

fort sur le marché du travail, cette reconnaissance des compétences doit être garantie par un processus de qualité qui engage la responsabilité du certificateur. Structurer et objectiver les différents champs de l'évaluation – modalités, critères, résultat obtenu et organisation du jury – représente donc un des piliers de la refonte des certifications professionnelles.

De l'évaluation des connaissances à celle des compétences

« Le référentiel d'évaluation est articulé avec le référentiel métier pour le RNCP ou le référentiel compétences pour le RS. Une bonne écriture en compétences facilite donc son élaboration », note Alice Vielajus, consultante senior au sein de Centre Inffo. On le comprend, l'esprit reste le même : garantir l'adéquation des certifications professionnelles aux besoins du marché. « L'évaluation est parfois trop centrée sur les savoirs et les connaissances et pas assez sur les compétences. Aucune modalité n'est à proscrire du moment qu'elle répond à cette exigence », confirme Mikaël Charbit. Auto-évaluation, entretien, évaluation collective, évaluation à distance, Quiz etc., autant d'outils possibles à la condition qu'ils permettent une évaluation la plus proche possible de la situation de travail.

Des critères précis et objectifs

Fil rouge de la refonte des certifications professionnelles, coller aux réalités du marché doit, à chaque étape, guider le travail du certificateur. Alice Vielajus conseille de se rapprocher des professionnels dans une logique de co-construction du référentiel d'évaluation. Leur contribution permettra ainsi de préciser chaque critère retenu en indiquant explicite-



ment, pour chacun d'eux, la nature des informations, les gestes ou encore les comportements attendus du candidat. Attention donc aux formulations plus subjectives comme « pertinent » ou « cohérent ». Cette exigence d'objectivation et de rigueur a été plusieurs fois rappelée lors du webinaire. On la retrouve dans les précautions à prendre dans l'utilisation des scores n'indiquant pas toujours le niveau nécessaire à l'obtention de la certification ou des règles de pondération des différentes évaluations.

Un jury indépendant

Autre sujet souvent questionnée par les certificateurs, la composition du jury doit être composée d'une majorité de membres extérieurs au certificateur ou aux organismes habilités par lui. Le réseau du certificateur doit être informé et outillé pour garantir le respect des procédures inscrites dans le référentiel d'évaluation. La note, attendu le mois prochain, entrera dans le détail de l'ensemble des attendus de France compétences et de la commission ainsi que des responsabilités respectives des parties prenantes.



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 désinter-

médiation 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 déférencements », 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 Opcos.

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](#).

Le portail dédié à la transmission des données est accessible ; 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 polycompétence 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° 41](#).

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 « certains 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

personnelles et sociales, capacité d'apprendre à apprendre

multilinguisme

citoyenne

mathématiques et sciences

esprit d'entreprendre

technologie et ingénierie

sensibilité et expression culturelles.

numérique

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. : www.cereq.fr/quelle-certification-des-competences-transversales-en-france

Notes

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 (CPF) 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 – RNCP – et Répertoire spécifique – RS –) 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 Validation des acquis de l'expérience (VAE) exclue. Sans oublier que pour certains métiers réglementés, 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

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

Notes

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 1er juillet 2021, en application des articles L6113-8 et R6113-17-1 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 ;
- le 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](#)



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 D'AVANTAGE
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.



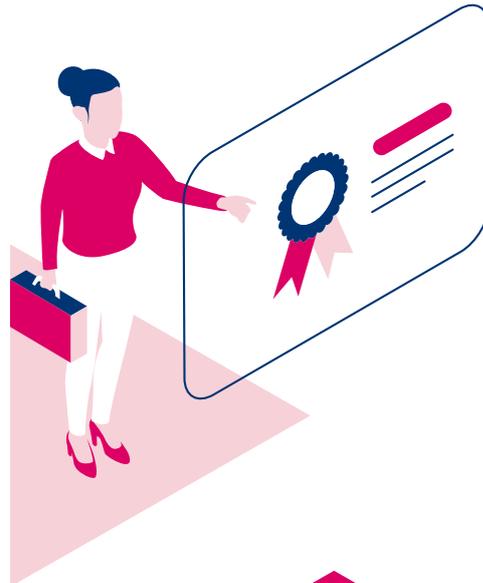


Comment s'articule ce travail de contrôle avec les équipes de France compétences ?

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). Prévue par la loi du 5 septembre 2018 et encadrée 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.

I. 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 créé 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 mandats CHSCT pour accéder à des postes d'assistant de prévention des risques par exemple, de niveau Bac+2 ou 3 », explique Alain Adeline, responsable du projet de certification des mandats 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 manquants, 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 mandats 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 intermédiaires ou ont repris une entreprise », rapporte Alain Adeline. « 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.

Olivier de Lagarde, président du Collège de Paris, détaille la stratégie du groupe en matière de certifications professionnelles

https://youtu.be/B6TxzpHM_OU

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.

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 envisagé 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 constitue 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 générait 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 10 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.

Rôle de la certification et régulation du système

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 national des certifications professionnelles : le RNCP ([article L6211-I 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-I 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.

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, à 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 1).

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 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 certifications 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](https://francecompetences.fr).

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 travail-emploi.gouv.fr 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
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 réfère sur la plateforme EDOF du site moncompte-formation
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 habilitier 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 devrais 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

RÉPÉRES

BIBLIOGRAPHIQUES

SOMMAIRE

- p. 90 La Certification professionnelle en France
 - Cadre normatif
 - France compétences – La Commission de la certification professionnelle
- p. 91 Webinaires sur la certification professionnelle organisés par Centre Inffo
- p. 92 Le système de certification professionnelle : documents de cadrage, illustrations
- p. 97 Les notes, notices et guides de France compétences sur les certifications professionnelles, les certifications et habilitations, et leur enregistrement dans les répertoires nationaux
- p. 98 Evaluation des compétences et référentiels
- p. 104 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 financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage

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

[Rapport annuel sur la mise en œuvre de la COP en 2021 : Convention d'objectifs et de performance de France compétences - 2020-2022](#)

Paris : France compétences, mars 2022, 19 p.

[France compétences - Rapport d'activité 2020](#)

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

[Convention d'objectifs et de performance - 2020-2022](#)

Paris : France compétences, octobre 2020, 24 p.

WEBINAIRES SUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ORGANISÉS PAR CENTRE INFO

[Créer et enregistrer une certification aux Répertoires nationaux](#)

Mardi 24 mai 2022

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

Jeudi 5 novembre 2020

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

Jeudi 24 septembre 2020

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

Mardi 15 septembre 2020

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

Mardi 23 juin 2020

[Structurez vos certifications en blocs de compétences, une nécessité ! \(n° 2\)](#)

Jeudi 5 septembre 2019

[Structurer vos certifications en blocs de compétences : une nécessité !](#)

Jeudi 23 mai 2019

LE SYSTÈME DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : DOCUMENTS DE CADRAGE, ILLUSTRATIONS

[Portail d'information des responsables de diplômes et certifications](#)

Caisse des Dépôts et Consignations

[Les Fiches Pratiques du Droit de la Formation](#)

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, 2022

- [Chapitre 18 : Devenir organisme certificateur de certifications professionnelles reconnues](#)
- [Le système de certifications professionnelles : enregistrement aux répertoires nationaux](#) [schéma]

[Les qualifications professionnelles : clarification ou redéfinition du rôle de l'Etat et des partenaires sociaux](#)

Pascal Caillaud

Droit social, n° 6, juin 2022, pp. 492-499

[Qualification professionnelle et diplôme professionnel, une relation équivoque](#)

Paul Santelmann

Droit social, n° 6, juin 2022, pp. 500-506

[Quelle stratégie sur un marché des certifications en pleine transformation ?](#) Master class Centre Inffo

Catherine Trocquemé

Inffo formation, n° 1030, 15-30 avril 2022, pp. 2-3

[Partenariats entre organismes de formation et certificateurs - Edition avril 2022](#)

Stéphane Héroult

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, avril 2022, 78 p. (Les dossiers documentaires de Centre Inffo). - ISBN 978-2-84821-295-1

Dossier documentaire réalisé à l'occasion de la Master class « Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : clés pour la réussite ! » organisée par Centre Inffo le 5 avril 2022.

[« La réforme de 2018 privilégie les formations certifiantes »](#) (Jean-Philippe Cépède, matinée Afref)

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 21 mars 2022

[Accrochage certificateurs, de quoi parle-t-on ?](#)

13 février 2022

[Le Dispositif français des Certifications - Diplômes, Titres et CQP : un rapport, un état de lieux et des propositions](#)

AFDET - Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique ; Roland Kastler (Rapporteur) ; Philippe Dole (Préface)

Paris : AFDET, septembre 2021, 104 p.

[Analyser et comparer les certifications professionnelles](#)

CEDEFOP - Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information - CEDEFOP, août 2021, 6 p.

[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.

[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.

[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). - ISBN 978-2-84821-292-0

Dossier documentaire réalisé à l'occasion de l'après-midi d'actualité « Créer et faire vivre une certification visant le Répertoire spécifique » organisé par Centre Inffo le 20 mai 2021

[Relocalisation, transformation, numérisation : ces métiers qui accélèrent leur mutation](#)

Mariette Kammerer ; Mikaël Charbit (Interviewé)

Inffo formation, n° 1009, 1^{er}-14 mai 2021, pp. 9-14

[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 »

[Les enjeux de la réforme de 2018 pour les établissements d'enseignement supérieur](#)

Christelle Destombes

Le Quotidien de la formation, 11 mai 2021

[Certification : à quoi servent les blocs de compétences ?](#)

11 mai 2021

[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 VAE hybride et par blocs de compétences : leviers des ressources humaines pour les entreprises ?](#)

Carif-Oref de Normandie

Rouen : Carif-Oref Normandie, mars 2021, 20 p.

[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

[Blocs de compétences par la VAE : le programme « 1 000 validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants »](#)

Delphine Fabian

Inffo formation, n° 996, 15-31 octobre 2020, p. 17

[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.

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

AFREF - Association Française de Réflexion et d'Échange sur la Formation ; Sébastien Boterdael ; Vincent Caputo ; Françoise Amat ; Philippe Debruyne ; Rémi Bilbaut ; Pierre-Luc Machefer ; Chloé Altwegg-Boussac ; Laurent Gérard
Paris : AFREF, 17 septembre 2020
• [Vidéos](#) disponibles sur Dailymotion

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

Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 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, 1^{er}-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

[Structurer vos certifications en blocs de compétences : une nécessité - Edition mise à jour, Janvier 2020](#)

Stéphane Héroult
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, janvier 2020, 96 p. (Les dossiers documentaires de Centre Inffo). - ISBN 978-2-84821-281-4

[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 1^{er} 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^e 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 repère 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.

LES NOTES, NOTICES ET GUIDES DE FRANCE COMPÉTENCES SUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES, LES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS, ET LEUR ENREGISTREMENT DANS LES RÉPERTOIRES NATIONAUX

[Certification professionnelle - Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles - Octobre 2021](#)

France compétences
Paris : France compétences, 20 octobre 2021, 16 p.

[Notice d'aide au dépôt d'un enregistrement de droit au Répertoire spécifique des certifications et habilitations \(RS\) - Version du 15/09/2021](#)

France compétences
Paris : France compétences, 15 septembre 2021, 21 p.

[Demande d'enregistrement aux répertoires nationaux : notice d'information - Version Juin 2021](#)

France compétences ; Direction de la certification professionnelle
Paris : France compétences, juin 2021, 5 p.

[Note d'analyse : prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels de certification professionnelle](#)

France compétences
Paris : France compétences, 22 avril 2021, 8 p.

[Principaux effets juridiques d'un enregistrement aux répertoires nationaux : note d'analyse](#)

France compétences
Paris : France compétences, 25 janvier 2021, 8 p.

[Guide méthodologique - Aide à l'élaboration d'un projet d'enregistrement au Répertoire spécifique \(Procédure dite « sur demande »\) : Version octobre 2020](#)

France compétences ; Direction de la certification professionnelle
Paris : France compétences, octobre 2020, 18 p.

[Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au Répertoire spécifique des certifications et habilitations \(RS\) - Version du 07/09/2020](#)

France compétences ; Direction de la certification professionnelle
Paris : France compétences, 7 septembre 2020, 35 p.

[Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement sur demande au Répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\) - Version 07/09/2020](#)

France compétences ; Direction de la certification professionnelle
Paris : France compétences, 7 septembre 2020, 42 p.

[Notice d'aide pour la modification d'une fiche publiée par l'organisme certificateur \(enregistrement de droit\) au Répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\) - Version 07/09/2020](#)

France compétences
Paris : France compétences, 7 septembre 2020, 19 p.

[Notice d'aide au dépôt d'un enregistrement de droit au Répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\) - Version 07/09/2020](#)

France compétences ; Direction de la certification professionnelle
Paris : France compétences, 7 septembre 2020, 19 p.

[Règles relatives à la rédaction des parchemins à destination des organismes certificateurs \[Version du 04/06/2020\]](#)

France compétences
Paris : France compétences, 4 juin 2020, 2 p.

[Note relative à la qualité d'organisme certificateur \[28 février 2020\]](#)

France compétences
Paris : France compétences, 28 février 2020, 5 p.

[Note relative au cadre national des certifications professionnelles](#)

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

[Note relative aux blocs de compétences - Version au 24/09/2019](#)

France compétences
Paris : France compétences, 24 septembre 2019, 4 p.

[Note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle : présentation des attendus de la commission concernant les promotions](#)

France compétences
Paris : France compétences, 5 juillet 2019, 6 p.

[Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation](#)

France compétences
Paris : France compétences, 27 juin 2019, 5 p.

[Note relative au répertoire spécifique](#)

France compétences
Paris : France compétences, mai 2019, 5 p.

EVALUATION DES COMPÉTENCES ET RÉFÉRENTIELS

Chargé de développement en œnotourisme

- Certificateur : MFR de Vayres
- [Fiche au Répertoire national des certifications professionnelles RNCP35669](#)
- [Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation](#)
- [Descriptif de la certification](#)

Moniteur sportif de natation

- Certificateur : FFN - Fédération Française de Natation
- [Fiche au Répertoire national des certifications professionnelles RNCP34061](#)
- [Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation](#)

[Centre Inffo : chaîne YouTube](#)

[Événements Centre Inffo](#)

Vidéos réalisées pour l'évènement **Centre Inffo du 21 septembre 2021** « Evaluer des compétences pour les certifier » :

• **Témoignages de Nadège Turco, Directrice déléguée, IPERIA :**

- Certifications : mise en œuvre de l'évaluation certifiante - IPERIA - 1/2
- Certifications : mise en œuvre de l'évaluation certifiante - IPERIA - 2/2
- Certifications : ingénierie d'évaluation - Choix des modalités d'évaluation- IPERIA - 1/2
- Certifications : ingénierie d'évaluation - Critères d'évaluation- IPERIA - 2/2

• **Témoignages de Cécile Ziegler, Coordinatrice référentiels et certifications, Bioforce**

- Certifications : mise en œuvre de l'évaluation certifiante - Bioforce
- Ingénierie d'évaluation - Choix des modalités d'évaluation Bioforce - vidéo 1
- Ingénierie d'évaluation - Critères d'évaluation- Bioforce - vidéo 2

• **Témoignage d'Angélique Fernier, Responsable du service Ingénierie des certifications - ANFA**

- Certifications : mise en œuvre de l'évaluation certifiante - ANFA - 1/2
- Certifications : mise en œuvre de l'évaluation certifiante - ANFA - 2/2
- Certifications : ingénierie d'évaluation - Choix des modalités d'évaluation ANFA - 1/2
- Certifications : ingénierie d'évaluation - Critères d'évaluation- ANFA - 2/2

[ANFA : Certifications](#)

ANFA - Association Nationale pour la Formation Automobile

[IPERIA l'Institut](#)

[\(D\)écrire les compétences : libertés et contraintes de la littérature certificative](#)

Christelle Soulard, Jacques-Olivier Hénon
Education permanente, n° 230, mars 2022, pp. 197-208

A propos des documents et textes produits par les organismes certificateurs dans le cadre des demandes d'enregistrement de certifications professionnelles dans les répertoires nationaux RNCP et RS. Cet article propose un « Point de vue » de Christelle Soulard, responsable du Pôle « certifications » à la Direction des politiques de formation et de l'innovation pédagogique du CCCA-BTP et Jacques-Olivier Hénon, directeur des politiques de formation et de l'innovation pédagogique au CCCA-BTP.

« Peut-être est-il temps de considérer les écrits certificatifs comme ils devraient l'être : des espaces d'expression encadrés, méthodologiquement stricts certes, mais vivants et sans limite dans la description des réalités observées. Ils laissent place à la stratégie, aux choix, à la liberté d'exprimer son métier. Ne s'en tenir qu'à leur aspect austère et aux contraintes qu'ils imposent conduit à considérer ces écrits d'une façon réductrice. Sans nier les points de progrès à réaliser, notamment dans l'explicitation de ce qui est attendu par l'instruction nationale ou la position à viser dans la stratégie de développement des compétences nécessaires à la vie professionnelle, il importe de saisir les opportunités qu'offre une telle rigueur pour ouvrir les espaces de créativité qu'elle permet. » (Extrait du site de l'éditeur).

[Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux : Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical](#)

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion
Mise à jour 28 février 2022

« À travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples. La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. Elle vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des délégués syndicaux. »

[Évaluation formative et évaluation formatrice : le maître d'apprentissage et les évaluations de l'apprenti](#)

Romain Pigeaud
Inffo formation, n° 1023, 1^{er}-14 janvier 2022, p. 17

[Le maître d'apprentissage et les évaluations de l'apprenti](#)

Romain Pigeaud
1^{er} décembre 2021

[Emploi à domicile : la reconnaissance des compétences au service de l'identité professionnelle \(matinée Iperia\)](#)

Christelle Destombes
Le Quotidien de la formation, 12 octobre 2021

[France compétences précise ses attentes en matière d'évaluation « certificative » \(Événement d'actualité Centre Inffo\)](#)

Catherine Trocquemé
23 septembre 2021

[Evaluer des compétences pour les certifier – Edition septembre 2021](#)

Stéphane Héroult
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, septembre 2021, 104 p. (Les dossiers documentaires de Centre Inffo).
- ISBN 978-2-84821-293-7
Dossier documentaire réalisé à l'occasion de l'après-midi d'actualité organisé par Centre Inffo le 21 septembre 2021.

[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.

[Mission. Relancer les enregistrements de certifications au répertoire spécifique](#)

Catherine Trocquemé
Inffo formation, n° 1011, 1^{er}-14 juin 2021, pp. 2-3

[Certification des compétences : des opportunités pour les représentants du personnel et des délégués syndicaux](#)

Inffo formation, n° 1002, 15-31 janvier 2021, pp. 24-25

[Expérimentation de la VAE par bloc : un moyen d'ouvrir la certification à plus de professionnels ?](#)

IPERIA l'Institut
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.

Construire un référentiel de certification : écouter, observer, décrire

Christelle Soulard, Anne Spaeth

Education permanente, hors-série CCCA-BTP, 4^e 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

Info formation, n° 972, 15-30 septembre 2019, p. 15

[Skills map, un outil qui fait le lien entre compétences et formation](#)

Raphaëlle Pienne

Info 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

Info 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.

[Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation](#)

France compétences

Paris : France compétences, 27 juin 2019, 5 p.

[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 ».

[Évaluer 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

[Évaluer 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.
- « Évaluer 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, 7ème 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 présupposés 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 présupposés 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 présupposé 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 Guittou ; 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, 4^e 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, 1^{er} 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.

Avec Centre Inffo

Pack veille Qualiopi 100 % numérique

**PROFITEZ DE CETTE OFFRE
POUR SÉCURISER VOS ACCÈS AUX
PUBLICATIONS DE CENTRE INFFO
PARTOUT OÙ VOUS ÊTES !**

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.

Le Quotidien de la formation

■ « La réalité virtuelle, debout avec un casque ! »
(Viva technologies)

Pour Nicolas Dupain, président de France immersive learning, les mondes virtuels sont une belle occasion de réenchanter les apprentissages. Il a profité de Viva Technologies (Paris, 15 au 18 juin), pour expliquer sous quelles conditions.

Pour le président de France immersive learning, Nicolas Dupain, nul doute que les mondes virtuels, aujourd'hui regroupés sous le terme de métavers, sont un « formidable vecteur de renouveau du plaisir d'apprendre et de transmettre. » À une condition toutefois : que les solutions de 2022 ne soient pas la pâle redite des mondes virtuels de première génération façon 2nd Life. « La vraie promesse de la réalité virtuelle, c



**DÉCOUVREZ
NOTRE OFFRE**

675 € HT

au lieu de 770 € HT,
soit 95 € d'économie

**DROIT DE LA FORMATION
FICHES PRATIQUES**



LES FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION version « Essentiel » numérique (abonnement 12 mois glissants)
+ 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 72 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.



9 782848 212968

ISBN : 978-2-84821-296-8

**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