

Juillet 2022

VADEMECUM

Le Répertoire national des certifications
professionnelles



Certification
professionnelle



TABLE DES MATIERES

Propos liminaires	3
1. Les principales caractéristiques du répertoire national des certifications professionnelles	5
1.1 La notion de certification professionnelle	5
1.2 Le cadre national des certifications et le cadre européen des certifications	7
1.3 Les différentes procédures d'enregistrement des certifications professionnelles au sein du RNCP 8	
1.3.1 Les enregistrements dits « de droit » : les certifications professionnelles délivrées par l'Etat	8
1.3.2 Les enregistrements dits « sur demande »	10
2. la démarche d'enregistrement d'une certification professionnelle	15
2.1 Le périmètre d'une certification professionnelle	15
2.1.1 L'identification d'un besoin en compétences du marché du travail.....	15
2.1.2 La fixation du périmètre de la certification	17
2.1.2 Le référentiel d'activités, les fondations de l'ingénierie de certification	20
2.1.3 La détermination du niveau de qualification au sein du cadre national des certifications	20
2.2 Le référentiel de compétences et la structuration en blocs de compétences	24
2.2.1 Le référentiel de compétences (objet, articulation avec le référentiel d'activités)	24
2.2.2 L'écriture en compétences : méthodes, objectifs (mention de l'articulation avec le référentiel d'évaluation).....	24
2.2.3 La structuration en blocs de compétences	25
2.2.4 La prise en compte des contraintes légales et réglementaires dans l'établissement des référentiels	27
2.2.5 La prise en compte du handicap dans l'élaboration des référentiels de compétences	28
2.3 L'évaluation des compétences	31
2.3.1 Le référentiel d'évaluation	31
2.3.2 La formalisation du processus d'évaluation	36
2.3.3 L'aménagement des épreuves d'évaluation	38
2.4 La démonstration de l'adéquation aux besoins en compétences par le résultat de l'insertion professionnelle (enregistrement sur demande)	40

2.4.1	La notion de promotion dans le contexte de la démonstration de l'adéquation aux besoins en compétences.....	40
2.4.2	Méthodologie de mesure des résultats d'insertion.....	43
2.4.3	L'analyse des résultats d'insertion	44
2.4.4	Le traitement des données personnelles	44
2.5	les voies d'accès	46
2.5.1	L'articulation entre voies d'accès et RNCP.....	46
2.5.2	La VAE et les dispositifs de reconnaissance des acquis	46
3	la mise en œuvre d'une certification professionnelle.....	48
3.1	La notion d'organisme certificateur et les obligations en découlant	48
3.1.1	La définition de la notion d'organisme certificateur.....	48
3.1.2	Les obligations découlant de la qualité d'organisme certificateur.....	48
3.2	Le cadrage de la formation certifiante par la certification	49
3.3	La mise en œuvre du processus d'évaluation et de délivrance de la certification professionnelle	51
3.3.1	Les rôles respectifs du jury et du certificateur.....	51
3.3.2	Le régime de responsabilité juridique découlant de l'évaluation	53
3.4	Le pilotage des réseaux de partenaires	56
3.4.1	Liberté d'organisation entre co-certificateurs	56
3.4.2	Les réseaux de partenaires	56
3.4.3	Fonctionnement des réseaux.....	57
3.5	La reconnaissance des correspondances et équivalences.....	58
3.6	Le contrôle externe par FC et la préparation du renouvellement de l'enregistrement.....	60
3.6.1	Le contrôle des organismes certificateurs et de leurs partenaires	60
3.6.2	La préparation du renouvellement d'une certification professionnelle.....	60
3.7	L'échéance d'une certification professionnelle	62
	Glossaire.....	63

PROPOS LIMINAIRES

La loi du 5 septembre 2018, relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, a porté le principe d'une réforme d'ampleur du système de certification professionnelle afin de permettre aux actifs une approche compétence efficiente et émancipatrice de la formation, de mobiliser leurs droits acquis sur des formations répondant aux enjeux sociaux économiques sur les territoires et de rendre le système plus lisible et transparent pour les entreprises.

En tant qu'identification des objectifs d'apprentissage, la certification professionnelle cadre les dispositifs de formation professionnelle (initiale et continue), les oriente vers les besoins concrets présents ou futurs des métiers et permet aux actifs de se prévaloir de compétences valorisables dans leur vie professionnelle. Elle s'appuie sur les travaux prospectifs des observatoires, en particulier ceux des branches, de la GPEC des entreprises ou de l'analyse directe des situations de travail en entreprise.

En tant que processus d'évaluation, une certification ambitionne de donner un signal de qualification sur le marché du travail, permettant un meilleur rapprochement de l'offre et de la demande en compétences. La qualité de l'évaluation passe ici par des garanties de nature procédurale.

Pour la prise en compte de l'évolution des métiers et des compétences émergentes, la loi de 2018 prévoit une révision de toutes les certifications au maximum tous les 5 ans. Ceci afin de dispenser des formations répondant aux besoins du marché de l'emploi en dotant les travailleurs des compétences adaptées et en permettant aux entreprises des recrutements répondant à leurs nouveaux besoins.

France compétences assure la tenue de deux répertoires nationaux :

- le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui contient les certifications professionnelles ciblant un ou plusieurs métiers ; les formations associées s'inscrivent principalement dans le cadre de l'alternance, de la formation continue et de la formation initiale sous statut scolaire ou étudiant ;
- le répertoire spécifique qui contient des certifications de spécialisation ou de professionnalisation ou ciblant des compétences transversales (comme les langues) ou complémentaires à un ou plusieurs métiers.

Seule une certification enregistrée au RNCP permet la délivrance d'un niveau de qualification reconnu par l'Etat (à la seule exception historique des bacs généraux et technologiques), lui-même reconnu dans le cadre européen des certifications.

Ainsi, la régulation des certifications professionnelles, via la tenue des deux répertoires nationaux, est un levier essentiel de régulation l'écosystème de la formation professionnelle.

Le RNCP est constitué à parité de certifications portées par les ministères ou par des organismes privés dont les branches. 80% des certifications du répertoire spécifique relèvent de l'initiative privée.

Lorsque la certification émane d'un organisme ou d'une branche professionnelle¹, France compétences, et sa commission de la certification composée pour presque moitié des partenaires sociaux nationaux interprofessionnels, apprécie la demande d'enregistrement en fonction de critères portant sur :

- l'adéquation des certifications avec les besoins en compétences dans les cibles métiers visées (via l'examen de l'insertion professionnelle des titulaires pour le RNCP) ;
- la qualité des référentiels et le processus qualité de l'évaluation ;
- et, pour le RNCP, le découpage en blocs de compétences et la mise en œuvre de la VAE.

¹ Ou d'un ministère s'il n'inscrit pas sa démarche d'enregistrement dans les procédures évoquées au I de l'article L.6113-5

Cette exigence nouvelle de la régulation orientée vers les enjeux du marché du travail et associant étroitement les partenaires sociaux s'est accompagnée d'une documentation, formalisée sous forme de notes de doctrine ou de guide, précisant les attendus et qui permet de mieux partager les objectifs de régulation avec les organismes demandeurs.

Pour autant ces documents thématiques, pour ce qui concerne le RNCP, n'ont jamais été compilés dans un document unique et peuvent, pour certains d'entre eux, être enrichis maintenant de trois ans d'avis de la commission de la certification porteuse de plus de 2 500 décisions.

Si certaines parties de ce guide s'attardent sur des aspects procéduraux découlant de la démarche d'enregistrement dite « sur demande » et à la démonstration du respect des critères d'enregistrement, le RNCP est un cadre commun qui répond à une exigence qualité unique et harmonisée, impactant l'ensemble des certifications professionnelles qui le composent.

Enfin, le législateur a conféré à France compétences, et plus particulièrement à sa commission de la certification professionnelle, la responsabilité de l'examen des demandes d'enregistrement en fonction de critères d'enregistrement précisés par le pouvoir réglementaire. Si certaines dispositions sont d'interprétation stricte la majeure partie de ces dispositions sont des notions cadres dont l'interprétation relève de la responsabilité pleine et entière de la commission de la certification professionnelle dans le respect de l'intention du législateur² et sous le contrôle du juge administratif qui notamment s'assure de l'absence d'erreurs manifestes d'appréciation.

Dans ce contexte, le présent document, s'il vise à guider les organismes sollicitant l'enregistrement de leur projet de certification professionnelle et comporte certaines indications relevant de bonnes pratiques, est avant tout un document fixant les lignes directrices de la commission et juridiquement opposables. Enfin, ces lignes directrices adoptées par délibération de la commission de la certification professionnelle en date du 30 juin 2022 se substituent à l'ensemble des notes de doctrine précédemment publiées en tant qu'elles concernent le RNCP, même si elles s'inscrivent dans leur continuité.

² Cf débats parlementaires et étude d'impact de la loi

1. LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des actifs, des entreprises et des opérateurs de formation et d'orientation, une information constamment à jour sur les certifications professionnelles. Il est à la fois le vecteur de la reconnaissance de l'Etat, concernant ces certifications dans un processus associant étroitement les partenaires sociaux, et le vecteur de communication de l'information légale sur celles-ci.

1.1 La notion de certification professionnelle

La notion de « certification » peut revêtir plusieurs sens. Dans le cas présent, **la certification professionnelle** désigne l'acte par lequel un organisme certificateur atteste, **à l'issue d'un processus d'évaluation**, qu'une personne maîtrise, par la formation initiale ou continue, ou par son expérience professionnelle, ou par une démarche individuelle, **un ensemble de compétences nécessaires pour l'exercice d'un métier** et qu'elle sera en mesure d'exercer les activités professionnelles associées, avec un niveau de responsabilité et d'autonomie bien défini.

Une autre approche de la notion de certification professionnelle peut consister non pas à la définir par sa finalité ou son objet mais par ses principaux éléments constitutifs : le référentiel d'activités, qui détermine les activités professionnelles relevant du ou des métiers visés, le référentiel de compétences, intégrant une structuration en blocs de compétences qui liste les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités et le référentiel d'évaluation qui identifie les modalités et les critères d'évaluation des compétences. A ces éléments se rajoutent les caractéristiques découlant de l'enregistrement au RNCP : dénomination, niveau de qualification ainsi que les prérequis.

Synonyme de « diplôme » dans le langage courant, le terme de certification professionnelle englobe un ensemble plus large :

- les diplômes nécessairement délivrés par l'Etat ou au nom de l'Etat,
- les titres à finalité professionnelle ;
- ainsi que les certificats de qualification professionnelle nécessairement délivrés par une ou plusieurs branches professionnelles.

Chacune de ces trois typologies de certification professionnelle dispose de la même reconnaissance au sein du cadre national des certifications (cf.1.2).

Les certifications enregistrées au répertoire spécifique portent elles, selon les dispositions du code du travail, une dénomination distincte soit « certifications » dans la dénomination la plus courante soit « habilitations » si elles conditionnent l'autorisation, par les pouvoirs publics en vertu d'une norme légale ou réglementaire, de l'exercice d'une activité ou d'un geste professionnel.

Ainsi, la certification professionnelle, entendue comme le processus de vérification de la maîtrise par une personne des compétences professionnelles formalisées dans un référentiel, constitue également un repère social fondamental dans une logique métier, pour :

1. les actifs ou les futurs actifs, la certification étant une garantie pour eux en matière :

- de sécurisation de leur parcours professionnel, à travers un signal visible de leur qualification et de leurs compétences ;
- d'insertion professionnelle, les compétences acquises étant en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- de reconnaissance de leurs aptitudes professionnelles ;
- de possibilité de mobilité et d'évolution professionnelles ;

- de financement, la certification étant indispensable pour accéder à certains financements (CPF, CPFT...).
2. les employeurs, en apportant un repère fiable en matière de recrutement, de mobilité et promotions internes et en permettant une réponse aux besoins en compétences du marché du travail ;
 3. les organismes de formation, en matière :
 - d'adaptation de leurs contenus de formation aux compétences visées ;
 - de lisibilité et d'adéquation de leur offre avec les besoins des acheteurs et des financeurs ;
 4. la collectivité entière : un dispositif stable et fiable de certification est un outil de reconnaissance des acquis et une garantie de l'adaptation des dispositifs de développement des compétences aux besoins socio-économiques.

Chaque certification, pour prendre en compte l'évolution des métiers et des besoins en compétences des employeurs, a une durée de validité qui découle d'une décision d'enregistrement du Directeur général de France compétences ou d'une démarche d'enregistrement d'un ministère³, dans la limite de 5 ans. **Passée sa date d'échéance, la certification devient inactive et n'est plus enregistrée au RNCP, pour autant elle continue à produire des effets juridiques pour ses titulaires.** Elle reste consultable sur le site de France compétences pour que ses titulaires puissent faire valoir leur qualification autant que de besoin.

³ fondé sur une consultation obligatoire des partenaires sociaux et un arrêté ministériel
Vademecum relatif au répertoire national des certifications professionnelles

1.2 Le cadre national des certifications et le cadre européen des certifications

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le cadre national des certifications est, par substitution à la nomenclature dite « de 1969 », le cadre auquel France compétences et les ministères certificateurs doivent désormais se référer pour déterminer le niveau de classement de compétences 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) qui était fortement corrélée aux cursus éducatifs des ministères en charge l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, le cadre national des certifications définit les 8 niveaux de qualification (du niveau 1 au niveau 8) sur le modèle du cadre européen et fixe des niveaux de complexité de savoirs et savoir-faire acquis permettant l'exercice d'un niveau de responsabilité et d'autonomie d'activités professionnelles.

Introduit par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6113-1 du code du travail, ce nouveau cadre national des certifications se substitue à l'ancien pour s'inscrire en coordination et, dans les principes de la recommandation du Conseil européen relative au Cadre Européen des Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) et est référencé à ce titre.

Le cadre national des certifications, en proposant une classification des niveaux de qualification structurée autour des principes et objectifs portés par la recommandation notamment en vue d' « *améliorer la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications* », s'inscrit en cohérence avec le CEC et contribue ainsi à faciliter les correspondances avec les certifications d'autres pays européens mais aussi hors union européenne, le CEC étant connu et utilisé par des pays recevant des étudiants ou travailleurs de l'UE.

En vue de faciliter cette comparabilité, le législateur a également prévu le renforcement d'un processus d'assurance qualité. Le référencement d'une certification au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), condition de sa validité juridique en tant que certification professionnelle au sens de l'article L. 6113-1, s'effectue principalement en vue de répondre aux objectifs d'employabilité et de promotion sociale des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle et afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ainsi, en constituant un espace national unique intégrant l'ensemble des contributeurs au système de certification, le RNCP constitue l'outil de référence pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la relation emploi-formation, au niveau national et international, comme pour le public et les entreprises.

1.3 Les différentes procédures d'enregistrement des certifications professionnelles au sein du RNCP

L'article L. 6113-5 du code du travail distingue deux processus d'enregistrement au RNCP : les enregistrements sur demande et les enregistrements dits « de droit ».

Les certifications, selon la procédure d'enregistrement et le positionnement sur la nomenclature des niveaux de qualification, se répartissent ainsi :

Au 1 ^{er} mai 2022 Certifications actives	Enregistrement de droit	Enregistrement sur demande	Total
Niveau 8	22		22
Niveau 7	1 049	484	1 533
Niveau 6	479	446	925
Niveau 5	503	327	830
Niveau 4	405	260	665
Niveau 3	396	163	559
Niveau 2	0	0	0
Sans niveau (CQP enregistrés n'ayant pas fait l'objet d'une demande de renouvellement à date)		180	180
Total	2 854	1 860	4 714

Cette répartition illustre à date, notamment le poids des certifications enregistrées selon la procédure dite de « droit », pour autant, ce poids est très variable selon le niveau de qualification et doit être nuancé en portant une analyse plus fine des certifications concernées. Ainsi le niveau 7 porte par exemple 595 titres d'ingénieurs. En dehors de cette situation spécifique, les certifications professionnelles sur demande et dites de droit sont, globalement à parité, sur les niveaux 6 et 7.

1.3.1 Les enregistrements dits « de droit » : les certifications professionnelles délivrées par l'Etat

L'article L. 6113-5 du code du travail précise que sont enregistrés par France compétences, pour une durée maximale de cinq ans, au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles compétentes (article L. 6113-3 du Code du Travail)
- et les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat prévus aux articles L. 613-1, L.641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation, après concertation spécifique prévue par l'article L. 6113-3 du Code du Travail.

Chaque ministère certificateur a la responsabilité de créer, réviser ou supprimer ses propres diplômes et titres à finalité professionnelle en fonction de son champ d'action, des missions d'intérêt général qui lui incombent, de son cadre législatif et réglementaire, et afin de répondre aux besoins de formation et de certification inhérents à son périmètre ministériel.

Chaque création, modification ou suppression de certification professionnelle sera validée via un avis conforme⁴, en amont de la demande d'enregistrement au sein du RNCP, par des Commissions Professionnelles Consultatives, composées de :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel,

⁴ Un avis simple est prévu lorsque la décision porte sur un diplôme ou titre à finalité professionnelle requis pour l'exercice d'une profession en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire

- un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel,
- deux représentants désignés soit par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel, ou au niveau d'une ou plusieurs branches professionnelles, soit par les employeurs publics intervenant dans le ou les champs professionnels de la commission professionnelle consultative concernée,
- six représentants de l'Etat désignés par les ministres intéressés,
- cinq membres associés n'ayant pas voix délibérative, représentant les organisations intervenant dans les champs professionnels dont relèvent les titres ou diplômes concernés ou ayant une expertise en matière de formation et d'emploi, désignés par le ministre, ou les ministres, auprès desquels la commission est instituée,
- un membre n'ayant pas voix délibérative désigné par le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Dans le cas de diplômes délivrés par ou au nom du ministère de l'enseignement supérieur, une concertation spécifique est mise en place avec les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou au niveau national et multiprofessionnel pour toutes les créations, révisions ou suppressions de diplômes et titres à finalité professionnelle. Cette concertation⁵ est réalisée à travers diverses instances :

- le Comité de Suivi des Licence, Master, Doctorat (CSLMD),
- la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI),
- la Commission Consultative Nationale des IUT (CCN IUT),
- la Commission d'Evaluation des Formations et Diplômes de Gestion (CEFDG).

Les diplômes et titres à finalité professionnelles concernés par ce process des enregistrements de droit peuvent relever de tous les ministères certificateurs (ministère de l'éducation nationale, ministère du travail, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère de la santé et des solidarités, ministère de la culture, ministère de l'agriculture, ministère des armées, ...) dès lors que les conditions précisées plus haut sont remplies.

Ils concerneront donc, par exemple, les types de diplômes suivants :

- les diplômes nationaux du ministère de l'enseignement supérieur (Licence, Licence Professionnelle, Master, Doctorat),
- les diplômes du ministère de l'éducation nationale (CAP, Bac Professionnel, Brevet professionnel, mention complémentaire, ...),
- les titres professionnels du ministère du travail,
- les diplômes délivrés notamment par les ministères chargés de l'agriculture, de la cohésion sociale de la santé, des sports, de la culture, de la défense, des affaires maritimes,
- les diplômes visés par le ministère de l'enseignement supérieur,
- les titres d'ingénieurs,
- les diplômes du ministère de l'enseignement supérieur délivrant un grade universitaire.

Dans le cadre de ce process des enregistrements de droit, pour les certifications professionnelles délivrées au nom de l'Etat, France compétences s'assure :

- du respect de la procédure de consultation pour les certifications professionnelles relevant du RNCP et de l'existence d'un fondement juridique justifiant la création ou la révision de la certification professionnelle (généralement via un arrêté ou une décision publiée au JORF ou au BO du ministère concerné) ;
- que la certification relève bien, du fait de sa finalité et de son périmètre, du RNCP et non du répertoire spécifique (et inversement) ;
- de la présence du référentiel d'activités, du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation ;

⁵ Décret n° 2019-434 du 10 mai 2019 relatif à la concertation avec les partenaires sociaux en vue de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles de diplômes de l'enseignement supérieur délivrés au nom de l'Etat.

- de l'existence de blocs de compétences (hors professions à accès réglementé) : « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées » ;
- de la cohérence du niveau de qualification délivré avec les référentiels d'activités et de compétences ;
- au titre du rôle de tenue des répertoires nationaux, que la fiche descriptive permet bien de communiquer une information satisfaisante aux usagers sur la certification concernée.

Ces vérifications illustrent que, si l'enregistrement des diplômes relèvent d'une procédure ad hoc où France compétences n'apprécie pas l'opportunité de la création ou de la révision au regard de critères d'enregistrement, cet enregistrement n'est pas pour autant une formalité et implique en amont la prise en compte de la part du ministère certificateur des contraintes liées à la demande d'enregistrement.

1.3.2 Les enregistrements dits « sur demande »

1.3.2.1 La procédure d'enregistrement sur demande

L'enregistrement sur demande s'adresse aux diplômes et titres à finalité professionnelle ne relevant pas de l'enregistrement de droit et aux certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les dossiers sont examinés par une commission de la certification professionnelle qui comprend un président, désigné par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et 18 membres titulaires et leurs suppléants, désignés comme suit :

- 8 représentants titulaires de l'Etat, désignés respectivement par le ministre chargé de la formation professionnelle, le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'enseignement supérieur, le ministre chargé de la santé, le ministre chargé des sports, le ministre chargé de l'agriculture, le ministre chargé des affaires sociales et le ministre chargé de la culture ;
- 2 représentants titulaires de conseils régionaux ou d'assemblées délibérantes ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle, désignés par le ministre chargé de la formation professionnelle, sur proposition de l'Association des régions de France ;
- 5 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT- FO), à raison d'un proposé par organisation respective ;
- 3 représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (CPME, MEDEF, U2P), à raison d'un proposé par organisation respective ;
- 1 représentant, sans voix délibérative, du Conseil national consultatif des personnes handicapées.



Cette commission donne un avis au Directeur général de France compétences pour l'enregistrement des certifications au RNCP après instruction par la Direction de la certification professionnelle de France compétences (elle peut soumettre un changement de niveau, d'intitulé, et propose la durée d'inscription qui ne peut excéder cinq ans). Cet avis comporte un objet principal : la décision ou non d'enregistrer le projet de certification. Il comporte aussi un accessoire en cas de décision favorable : la durée de cet enregistrement, la dénomination de la certification, un classement, selon la nomenclature NSF, et pour les seules certifications enregistrées au RNCP, l'octroi d'un niveau de qualification.

L'avis est transmis au Directeur général de France compétences qui ne peut, en principe⁶, que suivre l'avis de la commission dans toutes ses composantes (procédure dite « d'avis conforme »).

L'instruction de la demande d'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP s'effectue en prenant en compte neuf critères fixés par l'article R. 6113-9 du code du travail, cette notion de « critère » faisant référence à un faisceau d'indices permettant de guider la prise de décision :

1° l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle s'appuyant sur l'analyse d'au moins deux promotions de titulaires ;

2° l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, apprécié pour au moins deux promotions de titulaires et comparé à l'impact de certifications professionnelles visant des métiers similaires ou proches ;

3° la qualité du référentiel d'activités, du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation ainsi que leur cohérence d'ensemble et l'absence de reproduction littérale de tout ou partie du contenu d'un référentiel existant. Pour l'appréciation de la qualité du référentiel de compétences, il est tenu compte⁷, le cas échéant, des compétences liées à la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle telle que définie par l'article 2 de la convention relative aux droits des personnes handicapées du 30 mars 2007 ;

4° la mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation ;

5° la prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice du métier visé par le projet de certification professionnelle ;

6° la possibilité d'accéder au projet de certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience ;

7° la cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation ;

8° le cas échéant, la cohérence :

- des correspondances totales mises en place par le demandeur entre le projet de certification professionnelle et des certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification ;
- des correspondances partielles mises en place par le demandeur entre un ou plusieurs blocs de compétences de ce projet et les blocs de compétences d'autres certifications professionnelles ;
- des correspondances mises en place par le demandeur entre un ou plusieurs blocs de compétences de ce projet et des certifications ou habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique ;

9° le cas échéant, les modalités d'association des commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

Il est à noter que les critères d'examen prévus aux 1° et 2° ne sont pas applicables aux premières demandes d'enregistrement relatives aux projets de certifications professionnelles pour lesquelles un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles est requis pour permettre l'exercice d'une activité professionnelle sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative

⁶⁶ France compétences ne peut prendre en principe qu'une décision qui suit l'avis rendu. La seule situation où le directeur général de France compétences ne peut suivre l'avis, porte sur la circonstance où celui-ci serait entaché d'un vice juridique de nature à questionner sa légalité
⁷ Depuis le 1^{er} septembre 2021

ou réglementaire. Il est en est de même pour les projets de certification répondant à des métiers reconnus comme émergents ou en particulière évolution par la commission de la certification professionnelle.

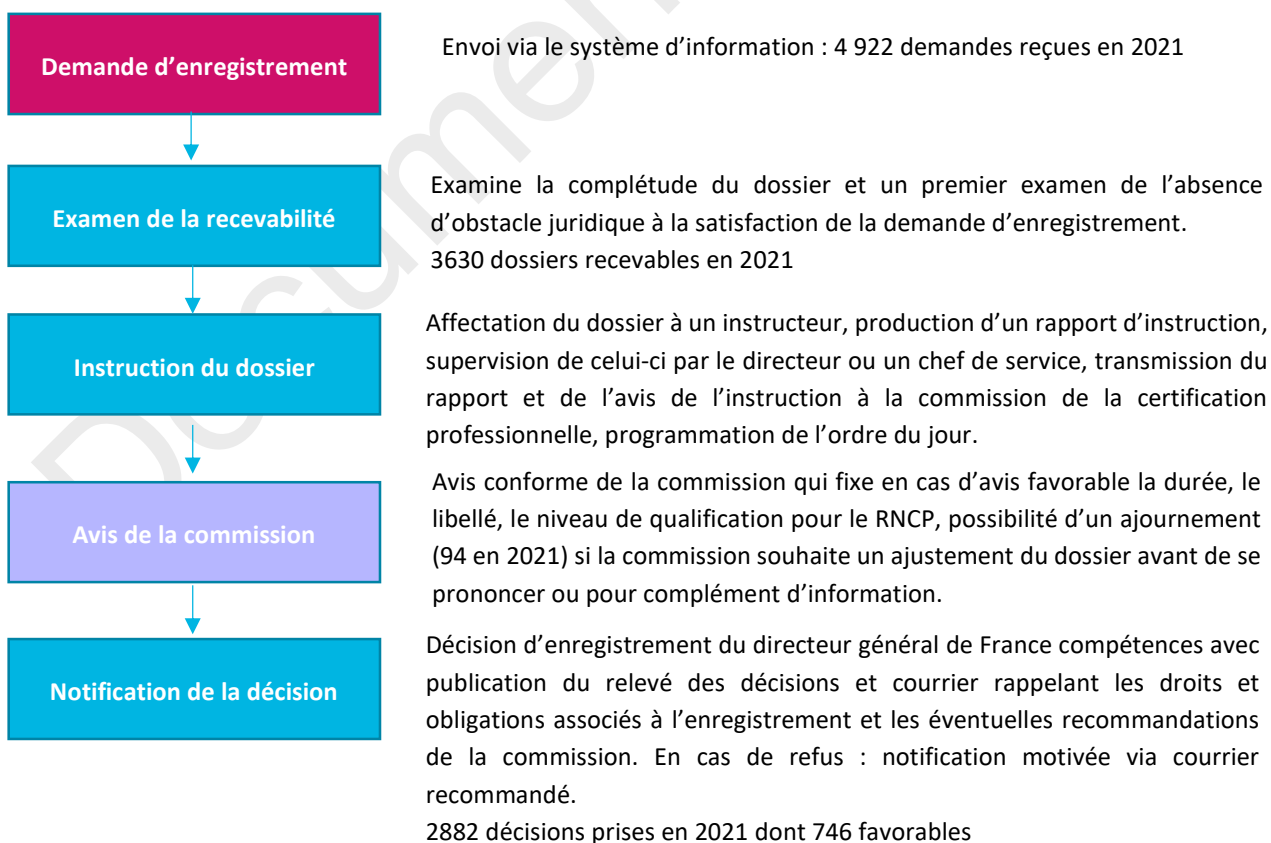
Pour être instruite une demande doit au préalable être jugée recevable c'est-à-dire que le dossier doit :

- apporter les pièces obligatoires permettant l'examen de la demande, notamment via la communication dans les formes requises de l'analyse du devenir de deux promotions de titulaires du projet de certification ;
- ne pas souffrir d'un vice juridique portant notamment sur la protection de la propriété intellectuelle d'un tiers (plagiat), présentation de titulaires relevant d'une autre certification, certification relevant de la procédure d'enregistrement de droit, objet du dossier ne relevant pas de la formation professionnelle ou illicite, ou relevant sans ambiguïté d'un autre répertoire que celui sollicité ;
- pour l'organisme, ou la personne sollicitant l'enregistrement, répondre à la condition d'honorabilité fixée par l'article R. 6113-14 du code du travail ou disposer d'une qualité ou d'une autorisation en vertu d'une norme spéciale comme, par exemple, l'avis conforme du ministère de l'intérieur pour les activités régies par le Titre I du livre VI du code de la sécurité intérieure.

L'ensemble de ces éléments, même en cas de recevabilité de la demande, peut être requestionné après examen au fond dans le cadre de l'instruction. La recevabilité peut aussi être remise en cause en cas de données falsifiées.

Les informations qui doivent figurer dans le dossier de demande de certification ont été conçues pour permettre à l'instructeur de disposer, dès le départ, de l'ensemble des éléments de nature à permettre à la commission de la certification professionnelle de rendre un avis éclairé. Une fois saisi de la demande, l'instructeur étudie le dossier et peut, s'il l'estime nécessaire, solliciter des informations supplémentaires l'aidant à forger sa conviction. Il s'agit d'une faculté offerte à l'instructeur et non d'une obligation ; en raison de sa nature, la procédure n'est pas contradictoire.

En synthèse



Focus : Les cadres nationaux de Polynésie française et de Nouvelle Calédonie

La Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française sont deux collectivités de la République qui ont la compétence en matière de certification professionnelle. Ces deux collectivités portent donc leur propre cadre de certification professionnelle.

Pour que les certifications professionnelles soient inscrites aux cadres néo-calédonien et polynésien, les organismes certificateurs devront en faire la demande auprès des institutions compétentes de ces deux collectivités. Sur la base du document légal attestant de leur reconnaissance par les gouvernements néo-calédonien ou polynésien, la fiche RNCP pourra attester de l'inscription de la certification professionnelle dans ces deux répertoires.

Par ailleurs, les collectivités de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française peuvent demander l'enregistrement au RNCP d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle délivré par leur soin. Pour ce faire, les gouvernements néo-calédonien et polynésien devront :

- faire une demande de reconnaissance de leurs diplômes ou titres à finalité professionnelle auprès des ministères concernés, reconnaissance qui sera formalisée au sein d'un arrêté ministériel ;
- sur la base de cet arrêté, procéder à une demande d'enregistrement au RNCP selon un process *ad-hoc*.

L'enregistrement au RNCP de ces diplômes ou titres à finalité professionnelle générera les mêmes droits et effets pour les titulaires de la certification que toutes les autres certifications professionnelles enregistrées au RNCP, notamment la délivrance d'un niveau de qualification reconnu par l'Etat. Ce positionnement au sein du cadre national impliquera de facto la reconnaissance du niveau de qualification correspondant au sein du cadre européen des certifications.

1.3.2.2 Les spécificités des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par une branche professionnelle. Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles visant un métier exercé dans une branche. Un CQP est donc un signal de qualification reconnu par les acteurs économiques d'une branche. Un CQP peut juridiquement exister avec ou sans enregistrement au RNCP ou au répertoire spécifique. Toutefois, les titulaires d'un CQP ne pourront bénéficier d'un niveau de qualification que si ce dernier est enregistré au RNCP, il appartient ainsi au CPNE d'apprécier l'opportunité de proposer leur enregistrement selon un processus formel de décision.

La politique de certification professionnelle d'une branche est portée par sa Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Celle-ci est composée des organisations syndicales représentatives et des fédérations patronales. Forte de son expertise sur les enjeux et les évolutions de ses métiers, elle initie l'élaboration ou la rénovation de CQP grâce à l'identification ou l'actualisation des besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain. La réflexion menée par la CPNE sur le métier visé par un CQP, et ses besoins en compétences, doit se retrouver dans une étude d'opportunité et traduite dans les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.

Une CPNE délibère sur l'opportunité de déposer une demande d'enregistrement au RNCP avec le niveau de qualification demandé et désigne selon les dispositions du code du travail, par mandat paritaire, une organisation possédant une personnalité morale (OPCO, organisme certificateur de la branche, fédération patronale, ...) et par cet acte lui confier la propriété intellectuelle du ou des CQP.

Ce mandat de désignation, selon les dispositions du code du travail, peut être remis en cause à tout moment⁸. De la même manière, les CPNE gardent leurs pleines prérogatives pour faire évoluer les référentiels de leurs CQP ou en décider l'abrogation.

Une diversité d'acteurs peut intervenir dans le processus de formation des candidats et de certification de leurs compétences avec notamment les organismes de formation, une commission ou comité (selon les branches) d'évaluation et le jury de certification composé de tout ou partie des membres de la CPNE. La CPNE, en qualité de pilote du déploiement de la politique de certification de la branche, doit s'assurer de la mise en œuvre homogène du ou des CQP par l'organisation ayant reçu son mandat.

Un certificat de qualification professionnelle peut aussi avoir une dimension interbranche (CQPI) et être porté par un collectif de branches professionnelles. Le CQPI vise un métier pouvant s'exercer au sein des entreprises de ces branches et constitue, par conséquent, un signal de qualification reconnu par ces acteurs économiques. Comme pour les CQP, les CQPI sont portés par les CPNE de chaque branche, qui doivent nécessairement identifier les parties prenantes.

Les CPNE portant un CQPI doivent partager une vision et une description communes des activités et des compétences du métier visé dans les référentiels respectifs. Concernant l'évaluation : les branches définissent, dans le référentiel, les types de modalités adaptées à l'évaluation des compétences, mais pourront, dans leur mise en œuvre, les contextualiser pour se trouver au plus proche des situations professionnelles rencontrées dans chaque branche. Les critères, quant à eux, sont bien communs à l'ensemble des branches, garants de l'appréciation commune des compétences, et ainsi de la valeur équivalente du CQPI dans chaque branche qui le porte.

⁸ L.6113-4 : « Elles peuvent, dans les mêmes formes et à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente détentrice des droits de propriété de ce certificat. »

2. LA DEMARCHE D'ENREGISTREMENT D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

2.1 Le périmètre d'une certification professionnelle

2.1.1 L'identification d'un besoin en compétences du marché du travail

2.1.1.1 L'analyse de l'opportunité du projet de certification professionnelle.

Une certification professionnelle se présente, en premier lieu, sous la forme d'un document de référence qui établit la mise en correspondance entre une cible professionnelle décrite par un référentiel d'activités et les compétences nécessaires à leur réalisation.

Il en résulte que la démarche d'enregistrement nécessite une phase préalable d'analyse du besoin impliquant la vérification de :

- la cible professionnelle du projet de certification, afin de s'assurer que les besoins sur le marché du travail sont identifiés,
- une première analyse de l'efficacité et de la nature de l'insertion découlant du projet afin de mesurer l'impact d'une certification sur la trajectoire professionnelle de ses titulaires (et d'en inférer sa valeur ajoutée),
- l'élaboration d'une démarche d'ingénierie de la certification (dans une logique de compétences).

Cette étape fondatrice conditionne une démarche réussie d'enregistrement car elle vise à permettre que le projet de certification professionnelle soit :

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

Ainsi, une note d'opportunité peut utilement permettre de clarifier le projet au sens de la recherche des objectifs et de la finalité de la certification professionnelle. Il s'agit de caractériser la situation actuelle (en termes de besoins), l'évolution probable et enfin les résultats attendus par la mise en œuvre du projet de certification.

Autrement dit, décider de l'opportunité de la certification professionnelle dans un contexte défini, c'est :

- procéder tout d'abord à la mesure de l'écart entre la situation actuelle et les résultats attendus ;
- vérifier ensuite que cette création de certification permettra de réduire ou de combler cet écart.

A cette étape, deux opérations simultanées doivent faire l'objet d'une attention toute particulière : le repérage de l'offre de certification professionnelle déjà existante dans le même champ professionnel et la synthèse des travaux disponibles sur les qualifications visées par ces certifications.

Plusieurs objectifs sont assignés à cette démarche :

- tout d'abord, de disposer d'une représentation plus claire de l'offre de certification professionnelle existante qui vise les mêmes activités, sans que cela puisse influencer sur l'appréciation de la réponse du dossier aux critères d'enregistrement ;

- ensuite, de traiter les questions de l'opportunité d'établir des équivalences au regard de la politique de certification ;
- enfin de permettre, lors de l'élaboration des référentiels, de choisir la « maille » ou « granularité » la plus pertinente au regard de l'impératif de lisibilité de la certification sur le marché du travail.

Cette phase implique de procéder à une recherche documentaire et de réaliser une synthèse des travaux existants sur les emplois concernés.

La réflexion menée sur l'opportunité permet au demandeur de répondre aux questionnements sur les enjeux de lisibilité et de transférabilité sur le marché du travail, enjeux qui devront constituer le véritable « fil rouge » de la démarche. Cette recherche pourra être réalisée notamment sur les sites internet des organismes spécialisés, voire renforcée si nécessaire par des entretiens d'approfondissement avec les certificateurs concernés, les représentants des branches professionnelles, etc...

Enfin, cette étude devra tenter d'appréhender les évolutions probables des besoins, la démarche devant nécessairement se développer dans un cadre prospectif.

2.1.1.2 L'analyse des situations de travail.

Etape indispensable à la mise en œuvre de toute démarche d'ingénierie, l'analyse des situations de travail est un enjeu majeur dans la mesure où ses résultats constituent l'élément central d'un projet de certification : l'identification des éléments permettant la description des activités et des compétences.

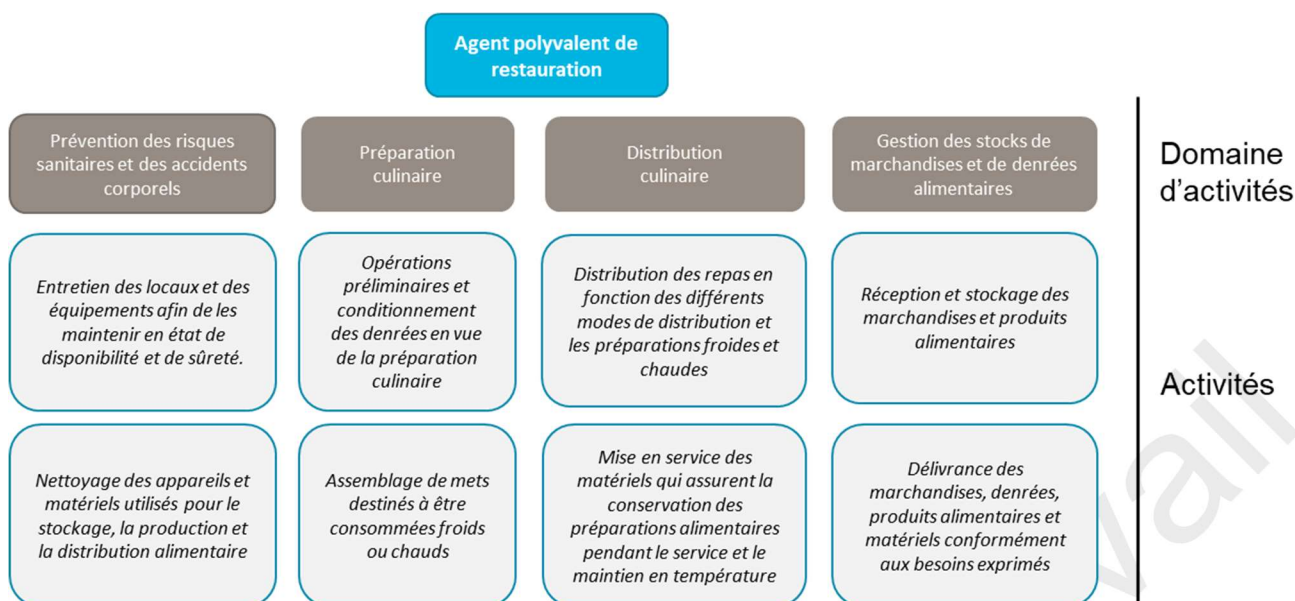
Ainsi, cette démarche a pour objet d'obtenir les éléments les plus pertinents, représentatifs et exhaustifs au sujet des aptitudes et des qualités que doivent posséder les personnes qui exercent le métier visé. Elle se caractérise nécessairement par une large participation de professionnels des métiers concernés à chacune des étapes de la conception des référentiels.

Dès lors, afin d'acquérir cette connaissance détaillée des éléments associés au métier pour lequel on conçoit un projet de certification, il convient de mener, auprès de ses représentants, **une consultation méthodique dont l'objectif visera à effectuer la photographie la plus précise de l'exercice d'un métier ou d'un emploi-type, en recueillant et en organisant divers renseignements tels que la séquence des tâches et des opérations des fonctions considérées**, l'importance relative de chaque tâche (notamment sa fréquence d'exécution et ses conditions de réalisation) mais également les critères de performance et les habiletés et comportements associés à l'exercice du métier.

Enfin, le résultat de l'analyse des situations de travail devra être articulé avec une analyse prospective du métier qui visera à anticiper ses évolutions en recueillant les éléments de veille et la parole des professionnels ou experts dans le secteur.

Il découle, par exemple pour l'emploi type d'agent polyvalent de restauration, que l'analyse du travail va permettre d'identifier les domaines d'activités et les activités professionnelles suivants⁹ qui vont constituer le premier référentiel de la certification professionnelle :

⁹ Exemple indicatif et non exhaustif



2.1.2 La fixation du périmètre de la certification

En croisant l'appréciation de la couverture du besoin en compétences du marché du travail, les premiers résultats de l'analyse des situations de travail intégrant des éléments prospectifs et une première vision du référentiel d'activités, le demandeur peut arriver à la phase de détermination du périmètre du projet de certification.

La fixation de ce périmètre peut aussi naturellement réinterroger la pertinence de la structuration d'une ou plusieurs certifications en cours d'enregistrement ; ainsi plusieurs certifications peuvent être fusionnées ou au contraire une même certification scindée en plusieurs.

Il est aussi rappelé que les données d'insertion des titulaires de la certification, dans toutes leurs composantes, constituent un élément central de la fixation du périmètre du projet et de son positionnement en termes de niveau de qualification.

Ainsi par exemple :

- une insertion à un niveau inférieur de qualification des titulaires de la certification doit interroger sur la réalité d'un positionnement maintenu à ce niveau pour couvrir les besoins en compétences (ou tout simplement l'abandon de la certification si le certificateur dispose déjà d'une certification de niveau inférieur sur le même périmètre), ou sur la bonne adéquation du référentiel de compétences pour permettre l'insertion dans le métier visé,
- une insertion très hétérogène en matière d'emplois et de débouchés peut interroger sur la pertinence de maintenir une certification unique,
- une insertion homogène mais marquant une évolution significative des postes occupés doit nécessairement réinterroger le périmètre du projet.

La détermination du périmètre doit enfin permettre de fixer le ou les emplois de débouchés. Ceux-ci ne doivent pas se confondre avec des postes de travail. En ce sens, il convient de fixer des emplois types.

Un emploi type, dans le contexte d'une certification professionnelle, se structure autour d'activités professionnelles et de tâches d'un ensemble de postes de travail présentant des similarités suffisamment partagées pour être considérées comme structurelles dans différentes organisations de travail.

Ainsi un emploi type doit à la fois correspondre à une réalité concrète observée par l'analyse du travail mais aussi bénéficier d'une certaine reconnaissance des acteurs professionnels pour faire sens dans les organisations de travail.

Le regroupement de plusieurs emplois-types au sein d'une même certification professionnelle est ainsi possible mais doit :

- présenter une lisibilité et faire sens pour les employeurs afin que ceux-ci identifient facilement les différents postes de travail pouvant être exercés par un titulaire de la certification professionnelle,
- permettre d'établir un référentiel de compétences qui couvrira les compétences de l'ensemble des emplois types visés.

Dans ce dernier cas de figure, des blocs optionnels sont ainsi possibles afin de permettre de couvrir les différentes situations de travail mais à condition que les blocs communs portent la majorité des compétences de la certification professionnelle, justifiant ainsi la constitution d'une certification unique. Le tronc commun de la certification professionnelle constitue ainsi une base indispensable à l'exercice du ou des métiers auxquels les options préparent plus spécifiquement ; cette base permet l'exercice d'activités professionnelles autonomes, requises pour l'exercice de chacun des métiers auxquels mène chacune des options.

Dans l'exemple de l'employé polyvalent de restauration, on peut assurer le recouplement suivant avec d'autres emplois types pour établir une certification de cuisinier relevant d'un niveau 3 de qualification :



Ce schéma présente un avantage important, celui de permettre une plus grande polyvalence et donc d'assurer une meilleure employabilité potentielle du titulaire de la certification ; il est souvent plus fréquemment mobilisé dans le cadre de certifications professionnelles orientées principalement vers la formation initiale.

Pour autant, il présente un risque important, celui de rattacher ensemble, au sein de la même certification, des emplois types trop distincts les uns des autres, ne présentant pas suffisamment d'activités ou de compétences communes au risque de :

- générer une certification professionnelle peu lisible sur le marché du travail ;
- proposer des référentiels de compétences non exhaustifs du fait d'une trop grande diversité de compétences à acquérir et à évaluer.

A l'inverse, une certification construite sur un emploi type, défini de manière particulièrement restrictive, ne permettra qu'une logique adéquationniste et court-termiste à un poste de travail déterminé et ne proposera pas l'acquisition de compétences permettant d'assurer des mobilités sur des emplois proches ou d'intégrer facilement les évolutions des organisations de travail. La certification, ainsi construite, produira des effets peu durables sur le parcours professionnel de son titulaire, quand ils ne seront pas faibles dès l'origine, avec une obsolescence plus rapide des compétences.

! Il est demandé un suivi de l'insertion des titulaires pour chacune des options pour pouvoir apprécier leur pertinence par rapport aux besoins du marché du travail même si l'appréciation principale portera sur le résultat global de la certification.

Focus : métier ou activité professionnelle complémentaire autonome et la question du choix du répertoire

Le répertoire spécifique s'inscrit en complémentarité du RNCP, il comporte quatre grandes typologies de certification :

1. les habilitations ou certifications découlant d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle ;
2. les certifications de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles identifiées ;
3. les certifications de compétences complémentaires à un métier, relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier ;
4. les certifications couvrant une activité professionnelle autonome complémentaire à une activité principale.

Cette dernière catégorie pose la question du distinguo entre « métier » et « activité professionnelle autonome ». Pour pouvoir être enregistrée au RNCP, la certification professionnelle doit viser un métier et que ce métier puisse permettre, à titre principal, l'exercice à temps plein d'une activité professionnelle (y compris saisonnière). A défaut, il s'agit d'une activité professionnelle autonome complémentaire utile pour la vie professionnelle de l'actif en tant que complément de revenu mais qui ne peut prétendre à la reconnaissance en tant qu'objectif d'apprentissage au sein d'une certification professionnelle du RNCP.

Cette situation est généralement rencontrée dans les activités indépendantes, plus spécifiquement du domaine du bien-être et du développement personnel, ou lorsqu'un métier est en voie extinctive du fait de la disparition du besoin économique. A l'inverse, lorsqu'une activité trouve un modèle économique pérenne, elle permet l'émergence de métiers viables qui se déclinent alors en certifications professionnelles enregistrables au RNCP.

Il est parfois constaté aussi une insertion principalement sur de la poly-activité lorsque sur certains métiers il est formé un nombre significativement trop important d'actifs par rapport aux débouchés réels d'emplois. En l'espèce, la responsabilité collective des certificateurs et des organismes de formation est ici importante et trouve sa cause soit dans une surestimation des besoins, soit au titre d'une approche économique trop court-termiste. En retour, il est de la responsabilité de la commission de ne pas laisser penser à de futurs candidats, notamment en reconversion professionnelle, par le biais de la reconnaissance de l'enregistrement au RNCP, qu'ils trouveront une possibilité d'insertion satisfaisante.

L'appréciation de ce cas de figure s'effectue à l'échelle de chaque dossier de demande mais la récurrence de cette situation peut entraîner la fixation d'une doctrine plus globale de la commission sur certains métiers ou activités professionnelles relevant plus naturellement du répertoire spécifique. Pour autant, cette situation peut être évolutive au regard des transformations du marché du travail. Concernant les enregistrements de droit, ces questionnements seront posés au sein des CPC se tenant préalablement au dépôt des enregistrements au RNCP.

Focus : la dénomination d'une certification professionnelle

La dénomination d'une certification professionnelle doit privilégier l'identification du périmètre métier de celle-ci. Elle doit ainsi permettre d'identifier sans ambiguïté le ou les métiers visés. La dénomination ne doit pas évoquer la notion de formation pour bien se distinguer des voies d'accès à la certification.

La dénomination doit aussi être en cohérence avec le niveau de qualification et la réalité des fonctions exercées, ainsi il n'est pas préconisé d'évoquer la notion de direction si une part significative des titulaires n'ont pas un positionnement dans leur organisation de travail sur des fonctions de direction.

Sauf situation particulière, la dénomination d'une certification professionnelle ne relève pas de la propriété intellectuelle du déposant ; ainsi, dans la procédure d'enregistrement sur demande, la commission fixe discrétionnairement la dénomination de la certification.

La commission privilégie, à un périmètre métier équivalent, une dénomination équivalente, aussi de nombreuses certifications professionnelles portent -elles la même dénomination.

Il est également naturellement proscrit les dénominations susceptibles de tromper sur la nature de la certification ou de son émetteur. Ainsi un demandeur déposant, par exemple, une demande d'enregistrement d'un CAP ou d'une licence se verra naturellement refuser la recevabilité de son dossier. Il en est de même d'une demande évoquant un CQP sans que le projet ne soit l'émanation d'une branche.

2.1.2 Le référentiel d'activités, les fondations de l'ingénierie de certification

Le référentiel d'activités résulte donc d'une démarche rationnelle d'identification des besoins et d'analyse des situations de travail précédemment évoquée et vise à disposer d'un inventaire des activités et, en intégrant une réflexion nécessairement prospective, de leurs évolutions à venir.

Il s'agit du premier maillon d'un ensemble de référentiels visant à décrire les situations de travail (le référentiel d'activités), les compétences exigées afin de les occuper (le référentiel de compétences) et les stratégies d'évaluation (référentiel d'évaluation).

L'élaboration du référentiel d'activités doit ainsi être envisagée comme un investissement majeur au cœur du chantier d'ingénierie de la certification professionnelle : par sa cohérence et sa robustesse, il constitue l'armature du référentiel de compétences, et par effet mécanique, du futur référentiel d'évaluation. Dans ce contexte, construire une ingénierie de certification sans passer par la formalisation préalable d'un solide référentiel d'activités (ou pire encore : en transcrivant artificiellement en langage « compétences » les finalités d'un programme de formation) revient à poser un édifice sur du sable et met, à terme, en péril la pérennité de l'ouvrage.

Dès lors, et en sa qualité de document de référence, descriptif et normatif, le référentiel d'activités doit décrire de façon ordonnée les activités professionnelles caractéristiques de l'exercice d'un emploi type en considérant que l'activité est le premier niveau de regroupement cohérent et finalisé de tâches ou de séquences de travail visant un but déterminé.

2.1.3 La détermination du niveau de qualification au sein du cadre national des certifications

La classification des certifications par niveau au sein du cadre national, conformément au CEC, s'apprécie au regard du niveau des acquis de l'apprentissage requis pour l'exercice du ou des emplois visés par la certification.

Pour autant, si la classification à un niveau de qualification est liée à la certification (et non directement à l'emploi), il convient de retenir que cette classification relève bien de l'analyse des activités et des compétences associées mises en œuvre dans l'emploi visé par la certification professionnelle.

Ainsi pour un même emploi-type, le cadre national des certifications ne peut octroyer des niveaux de qualification différents. A l'échelle d'un métier, des niveaux de classement distincts peuvent néanmoins être octroyés dans la mesure où l'exercice de certains métiers mobilise des niveaux de compétences différents.

Le cadre national prévu à l'article L. 6113-1 est défini par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles qui présente les critères de gradation des compétences permettant la classification des compétences :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- le degré de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

Le cadre national des certifications, par cohérence avec la classification du CEC, définit 8 niveaux de qualifications avec deux spécificités :

- le niveau 1 du cadre national est associé à la maîtrise des savoirs de base : les certifications correspondant à ce niveau ne sont donc pas rattachables à un métier déterminé et ne peuvent être enregistrées au RNCP ;
- les certifications professionnelles qui se positionnent sur le niveau 2 de qualification doivent justifier plus particulièrement que les activités professionnelles visées sont bien constitutives dans leur ensemble d'un emploi réel et non d'une simple activité professionnelle ;
- les certifications professionnelles qui se positionnent sur le niveau 8 de qualification doivent justifier plus particulièrement de compétences spécifiques et de très haut niveau conformément aux descripteurs du cadre national des certifications ;
- les descripteurs associés aux critères de gradation de chaque niveau relèvent du seul cadre national, même s'ils ont été définis en cohérence avec le cadre européen.

La description des niveaux 2 à 8 du cadre national est précisée par arrêté du 8 janvier 2019, pris en application du II de l'article D. 6113-19 du code du travail. Pour chaque niveau sont décrits les acquis de l'apprentissage mobilisés par les emplois types selon les critères fixés par le décret.

NIVEAU	SAVOIRS	SAVOIR FAIRE	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
2	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ d'activité.	Effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant quelques savoir-faire professionnels dans un contexte structuré.	Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution au collectif de travail.
3	Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ d'activité déterminé.	Effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu	Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail.
4	Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré.	Effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis.	Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à l'évaluation des activités.

5	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.	Maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Autoévaluer ses propres performances.
6	Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.	Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.	Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.
7	Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.	Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.	Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.
8	Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.	Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux.	Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés.

Les emplois types peuvent, selon le critère concerné, relever de niveaux différents (par exemple un emploi peut impliquer un degré de responsabilité et d'autonomie important mais mobiliser des savoir-faire peu complexes).

Il appartient alors à France compétences ou au ministère certificateur, selon la procédure d'enregistrement suivie, d'apprécier la classification en fonction d'une combinatoire des différents descripteurs.

En outre, France compétences, dans le cadre de la procédure d'enregistrement sur demande, vérifie que l'emploi type, tel que défini par le demandeur, correspond à une réalité constatée sur le marché de l'emploi. Ce contrôle s'effectue par tous moyens, notamment via le contenu des offres d'emplois, pour les emplois ou métiers visés, la description des métiers ou emplois par les ou la branche professionnelle concernée ou toute organisation intéressée, la situation professionnelle des titulaires de la certification professionnelle (rémunération moyenne, statut cadre ou non, etc...). Cette démonstration peut être complétée d'éléments prospectifs traduisant des évolutions en cours du métier.

Enfin, une même certification ne saurait répondre à des niveaux visés différents : l'emploi-type ou les emplois-type auxquels renvoie une certification donnée doivent donc être définis de façon suffisamment précise pour permettre une identification non ambiguë du niveau de qualification correspondant dans la classification du cadre national.

Focus : La communication sur les niveaux de qualification délivrés par les organismes

Toute mention, dans la communication d'un organisme, d'un niveau de qualification associé à une formation alors même que la certification identifiée n'est pas enregistrée, ou ne l'est plus, peut constituer un délit de tromperie au sens de l'article L. 441-1 du code de la consommation en cas de conventionnement avec un apprenant ou un candidat à la validation des acquis de l'expérience.

Le fait, pour un organisme certificateur en cours d'enregistrement de sa certification professionnelle, d'induire en erreur sur le niveau de qualification délivré-, en sus de la disposition précitée, constitue un manquement au titre de l'article R. 6113-14-1 du code du travail susceptible d'entraîner le retrait de sa certification professionnelle du RNCP (cf. 2.6).

La délivrance d'un niveau de qualification ne doit pas se confondre avec :

- la délivrance d'un niveau académique au sens de la nomenclature LMD (licence master doctorat) qui permet la délivrance d'un grade universitaire. Les licence, master, doctorat et les autres diplômes de l'enseignement supérieur conférant grades et enregistrés au RNCP permettent de délivrer à la fois un grade universitaire et un niveau de qualification ;
- la délivrance de crédits ECTS qui sanctionnent une durée de formation validée faisant l'objet de reconnaissance mutuelle entre établissements d'enseignement supérieur, y compris quand ces durées ne sont pas associées à un diplôme conférant grade ou à une certification professionnelle ;
- une durée de formation après le bac ; ainsi la mention « bac + » est souvent trompeuse car elle n'est pas associée à une reconnaissance officielle de la certification professionnelle visée.

En outre, ces durées ne sont pas nécessairement articulées avec un niveau de qualification, même pour des cursus portés par un certificateur public ainsi :

- un « bac +1 » ne permettra pas de délivrer un niveau de qualification supérieur au niveau 4, niveau sur lequel est positionné le baccalauréat,
- un « bac +4 » correspondra souvent à une année de formation après une certification de niveau 6 mais ne délivrera pas un niveau de qualification distinct de celle-ci.

Plus généralement, la délivrance d'un niveau de qualification ne dépend pas de la durée de formation nécessaire pour se préparer à la certification mais de la complexité des savoirs et savoir-faire mobilisés ainsi que l'autonomie et les responsabilités associées aux métiers visés.

Une durée de formation peut être variable, selon les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, ses qualifications antérieures ou l'organisation de la formation, et ne constitue donc pas un indicateur suffisant pour apprécier le niveau de qualification d'une certification professionnelle.

Enfin, ne peuvent être considérées comme délivrant un niveau au sens du CEC que les certifications professionnelles reconnues au sein d'un cadre national référencé au CEC ; ainsi une certification ne peut revendiquer un niveau du CEC sans une reconnaissance au sein d'un cadre national.

2.2 Le référentiel de compétences et la structuration en blocs de compétences

2.2.1 Le référentiel de compétences (objet, articulation avec le référentiel d'activités)

Au gré de ses usages et de ses définitions variées, le terme de « compétence » est devenu une notion « carrefour » qui s'est progressivement substituée à d'autres notions auparavant prévalentes telles que les « savoirs » et les « connaissances ». Alors que de nombreuses définitions de la compétence existent aujourd'hui, les éléments présentés ci-dessous se focalisent sur la notion de « compétence professionnelle », en lien avec la problématique des certifications professionnelles.

La compétence peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels) **et de celles de l'environnement dans des situations diverses, pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné** (compte tenu de l'autonomie, des ressources à disposition, de la situation) mais la compétence doit pouvoir être **transférable** d'un contexte à un autre.

S'agissant de certification professionnelle dont l'enjeu répond à celui d'une formation certifiante, l'approche par compétences introduit également la notion de développement des compétences : pour l'organisme concourant au développement des compétences, l'approche par compétences (et non plus par types d'enseignements) oblige à réinterroger ses stratégies en matière de pédagogie et d'évaluation : il s'agit, par effet mécanique, de passer d'une approche disciplinaire à une approche métier.

Dès lors, le référentiel de compétences, dans la mesure où il répertorie l'ensemble des compétences et des connaissances qui découlent de l'analyse des situations de travail (et des activités exercées, métiers ou emplois visés) et en précise les niveaux de maîtrise, doit être directement lié au référentiel d'activités, tout autant :

- sur la forme : les référentiels d'activités et de compétences doivent d'une part présenter une architecture qui permet leur étroite articulation et d'autre part affirmer la maîtrise technique, notamment rédactionnelle, de ses concepteurs (par exemple : définition de l'écriture en compétences, stabilité du niveau de maille retenu dans la définition des activités et des compétences, etc.) ;
- sur le fond : le référentiel de compétences doit, d'une part, identifier l'intégralité des compétences associées au référentiel d'activités et, d'autre part, exposer le résultat de la démarche prospective mise en œuvre par ses concepteurs à ce sujet.

2.2.2 L'écriture en compétences : méthodes, objectifs (mention de l'articulation avec le référentiel d'évaluation)

L'écriture en compétences répond à la nécessité d'adopter un langage commun partagé par tous les acteurs concourant au développement des compétences, des organismes de formation jusqu'au monde de l'entreprise. Il s'agit également pour France compétences, en sa qualité d'autorité nationale de régulation garante du contenu éditorial des répertoires nationaux, d'affirmer une nécessaire harmonisation des référentiels publiés. Pour autant **l'écriture en compétences n'est pas normée : elle peut être décrite de différentes manières, à partir du moment où elle montre une combinaison contextualisée et finalisée de savoirs en action, cohérente avec le niveau attendu de maîtrise de la compétence.**

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

Pour autant, la formulation des compétences dans les référentiels énonce les buts à atteindre, mais n'a pas pour finalité d'apporter une quelconque indication sur la façon de les atteindre, ni de les évaluer. Il ne s'agit pas de traduire un référentiel de formation préexistant en compétences « dérivées » mais de bâtir ce référentiel sur la base des compétences attendues, dérivées des besoins liés à l'exercice de l'activité.

Le référentiel de compétences est un point de repère et il doit, à cet effet, être considéré comme un cadre permettant d'autres démarches de référentialisation :

- une définition des méthodes et exigences au moyen desquelles seront évaluées les compétences en question (le référentiel d'évaluation) ;
- le cas échéant selon l'organisation du certificateur, une description de l'organisation des processus d'apprentissage (le référentiel de formation).

2.2.3 La structuration en blocs de compétences

2.2.3.1 La définition des blocs de compétences

Les blocs de compétences sont définis à l'article L. 6113-1 du code du travail qui dispose que « **Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.** »

Cette courte définition pose plusieurs principes structurants :

1. les blocs de compétences sont des parties d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP¹⁰ ; leur existence juridique est conditionnée à la validité de la certification dont ils découlent. Il ne peut donc exister de blocs de compétences en dehors de l'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP ;
2. une certification professionnelle doit, en principe¹¹, être structurée en blocs de compétences ;
3. un bloc de compétences est constitué exclusivement de compétences professionnelles car il découle d'une certification professionnelle ;
4. la finalité d'un bloc de compétences est de contribuer à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, il doit donc être clairement rattachable dans son objet à une ou plusieurs activités professionnelles ;
5. il doit être un ensemble cohérent et homogène de compétences pour répondre à cette finalité d'exercice de l'activité ;
6. l'exercice autonome de l'activité professionnelle implique la complétude des compétences nécessaires à sa mise en œuvre ;
7. les blocs doivent pouvoir faire l'objet d'une évaluation ; ils doivent donc être associés à des modalités et critères d'évaluation permettant de certifier individuellement la maîtrise des compétences le constituant ;
8. à l'issue de la réussite de l'évaluation, un bloc doit pouvoir être validé et délivré à son titulaire.

Les blocs de compétences doivent être conçus pour avoir une utilité sociale en étant porteur de signaux d'employabilité lisibles sur le marché du travail.

Ils représentent **en premier lieu une modalité d'accès modulaire et progressive à la qualification**, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou d'une combinatoire de ces modalités d'accès.

Ils peuvent aussi permettre, en cas d'échec à la validation de la certification professionnelle dans son ensemble, de certifier des compétences rattachables à des activités professionnelles faisant sens sur le marché du travail et ainsi faciliter une employabilité pour le candidat (sauf si l'accès au métier est conditionné à la détention de

¹⁰ Le fait d'évoquer les seules certifications professionnelles exclut la déclinaison en blocs de compétences dans le cadre du répertoire spécifique


¹¹ Cf. encart « *les blocs de compétences dans le contexte des professions à accès réglementé* »

l'ensemble de la certification). C'est, a fortiori, le cas dans un parcours de VAE en cas de validation partielle par le jury d'examen, disposition qui existait avant la création des blocs de compétences.

Cette antériorité montre d'ailleurs, de manière assez nette, la filiation entre la VAE et la notion de blocs de compétences, filiation dont le séquençage met en lumière la logique commune d'articulation entre les activités professionnelles et les référentiels des certifications professionnelles.

Ils peuvent aussi, via une logique de mobilisation autonome, sans viser l'acquisition de la certification globale, permettre :

- **d'assurer le maintien et l'actualisation des compétences de professionnels disposant déjà de la qualification ;**
- **une mobilité professionnelle vers un métier connexe en couvrant les compétences manquantes.**

 Dans ce dernier cas de figure, le certificateur et ses partenaires devront prêter une attention particulière au ciblage des publics et à la fixation des prérequis, pour s'assurer de la pertinence de la mobilisation autonome. En clair, les attentes pesant sur les certifications du répertoire spécifique en la matière, afin de s'assurer de complémentarité de la certification, doivent nécessairement se traduire dans le déploiement de formations visant l'acquisition de blocs de compétences.

Les compétences transversales et les compétences transposables à plusieurs situations de travail ou à plusieurs métiers permettent la mobilité et la reconversion professionnelle. Cela inscrit les blocs de compétences dans une finalité d'adaptation au changement tout au long de la vie professionnelle. Cette dimension est cependant dépendante, de manière opérationnelle, de la bonne reconnaissance des équivalences entre certifications. Celles-ci prennent tout leur sens à l'échelle des blocs de compétences.

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

Il est donc important pour les personnes n'ayant pas validé tous les blocs de compétences d'une certification d'avoir accès à un système de traçabilité des blocs de compétences acquis.

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

2.2.3.2 La structuration de la certification professionnelle en blocs de compétences

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

Dans ce contexte, l'existence de blocs de compétences composés uniquement de compétences transversales est possible, mais sous réserve que la dimension professionnelle de ces compétences soit établie en lien avec les activités découlant du référentiel d'activités.

Ainsi, le découpage en blocs de compétences, en principe, ne se confond pas avec le référentiel d'activités qui comporte souvent un niveau de description plus fin que celui de la structuration en blocs. Comme énoncé supra, le référentiel identifie toutes les activités nécessaires à l'exercice de l'emploi type tandis qu'un bloc de

compétences est associé à une ou à plusieurs activités dont l'exercice autonome prend sens au regard du marché du travail.

L'équilibre de cette structuration est aussi un élément à prendre en compte. Ainsi, une structuration qui comporterait un bloc de compétences regroupant la grande majorité des compétences de la certification revient à rendre la logique de modularisation des blocs de compétences inopérante.

Il est aussi possible de prévoir des blocs de compétences optionnels, ceux-ci doivent alors répondre aux caractéristiques suivantes :

- constituer une alternative avec un autre bloc optionnel, un bloc isolé relève d'une certification autonome qui peut être enregistrée au répertoire spécifique ;
- permettre une logique de spécialisation cohérente avec l'objet de la certification ;
- que l'option ne comporte pas une part majeure des compétences de la certification, dans ce cas de figure il convient de présenter une demande autonome portant la spécialisation ;
- être limité en nombre afin de ne pas faire perdre la lisibilité d'ensemble de la certification.

Ainsi, les blocs optionnels doivent être constitués de compétences professionnelles différenciantes du tronc commun, prenant sens dans un contexte d'emploi donné et ne faisant pas l'objet uniquement de connaissances complémentaires.

A l'occasion de la demande d'enregistrement, le demandeur devra justifier de l'insertion de chacune des options pour permettre d'apprécier la bonne adéquation de chacune d'entre elles aux besoins en compétences du marché du travail.

Enfin, l'article R. 6113-9 du code du travail fixe la cohérence des blocs de compétences comme critère d'enregistrement au RNCP : « 7° La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation ». Ce critère implique, a contrario, qu'en l'absence de structuration en blocs, une certification professionnelle ne peut être, en principe, enregistrée au RNCP.

Les blocs de compétences dans le contexte des professions à accès réglementé

La notion d'«autonomie» exclut en principe un découpage en blocs de compétences pour les certifications professionnelles qui permettent l'accès à une profession dont l'accès est conditionné à l'acquisition complète d'une certification professionnelle. Ainsi un bloc, dans ce contexte, ne peut contribuer à l'exercice d'une activité professionnelle.

La constitution en blocs de compétences pour une certification visant une profession à accès réglementé peut être justifiée dans les cas où l'exercice du métier dépendant d'une habilitation, le certificateur peut prévoir la détention ou la validation de cette habilitation comme « associée à » ou « préalable à » la détention du bloc de compétences.

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

D'autres exceptions peuvent être appréciées au cas par cas si le ministère ou l'organisme certificateur peut apporter à France compétences les garanties nécessaires sur le fait que la validation par un candidat d'un bloc de compétences lui permettra d'exercer une activité professionnelle de manière autonome.

2.2.4 La prise en compte des contraintes légales et réglementaires dans l'établissement des référentiels

Le critère de l'appréciation des contraintes légales et réglementaires, dans la conception des référentiels, ne trouve pas à s'appliquer systématiquement. Son importance, dans l'appréciation du dossier d'enregistrement,

varie en fonction des contraintes qui pèsent sur les métiers visés qui, elles-mêmes, peuvent prendre des formes variables. Pour autant, dans de nombreux cas, la non-satisfaction de ce seul critère peut suffire à justifier un refus d'enregistrement.

De nombreux métiers sont régis par des réglementations qui peuvent en conditionner l'accès en fonction :

- d'une obligation de qualification, matérialisée ou non, par une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- d'une obligation de formation,
- de la détention d'habilitations régissant certaines activités.

Dans ce cas de figure, les réglementations concernées peuvent renvoyer à des obligations générales ou bien, à l'opposé, préciser de manière fine l'ensemble des compétences visées, les modalités ou critères d'évaluation. Les référentiels présentés doivent s'assurer de leur complète conformité avec ces normes. Pour autant, il est rappelé que, même dans ce dernier cas de figure, la conformité à la réglementation au titre de ce critère ne signifie pas la satisfaction du critère relatif à la qualité des référentiels ; il est attendu du déposant une appropriation de la réglementation, non pas sa simple reproduction formelle.

Au-delà des professions réglementées, le critère s'applique dans le cas d'un risque d'exercice d'activités relevant d'une réglementation spécifique.

L'exemple le plus fréquent porte sur un risque d'exercice illégal de la médecine par les futurs certifiés pour les métiers, dits du bien-être, ne relevant pas du champ médical au sens du code de la santé publique. Ce risque peut être révélé par des compétences ou activités visées relevant de ce cadre, si l'objet des activités est indiqué comme curatif ou selon une approche holistique, voire si les termes employés dans les référentiels peuvent prêter à confusion quant à la visée médicale de la certification.

De la même manière, l'intégration de méthodes à visée psychothérapique dans le cadre de l'exercice d'une profession dans des fonctions relevant par exemple du champ des ressources humaines, du commerce ou du management est considérée comme faisant courir un risque d'emprise au sens du code pénal.

Une attention particulière doit aussi être portée à la bonne intégration dans les référentiels, selon le contexte du métier visé des compétences liées à la sécurité au travail, des enjeux de protection des consommateurs et des usagers, et de respect de l'ordre public notamment sanitaire. Cette intégration vaut autant dans l'identification des compétences que dans leur évaluation. Il n'est ainsi pas imaginable de délivrer une certification professionnelle à une personne qui ne pourra exercer son activité professionnelle en sécurité pour elle et pour des tiers.

Il n'est ici pas traité le sujet d'obligations régissant l'accès à certains métiers comme, par exemple, la condition d'honorabilité associée à certains métiers. Mais, a contrario, un organisme certificateur qui n'informerait pas les candidats à la certification professionnelle de ces contraintes et des conditions qu'ils doivent remplir en sus de la possession de la qualification pourra se voir sanctionner, en cours d'enregistrement, au titre de son obligation de communication, sur les caractéristiques de la certification.

Enfin, si France compétences n'apprécie pas tant l'efficacité des techniques professionnelles associées à certaines activités que leur utilité sociale, les activités relevant de pratiques illicites, réprimées par le droit pénal ou de pratiques ésotériques ou culturelles n'ont, par nature, pas vocation à bénéficier d'une reconnaissance au sein des répertoires nationaux.

2.2.5 La prise en compte du handicap dans l'élaboration des référentiels de compétences

Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications dans les répertoires nationaux modifie, dans les mêmes termes, la rédaction des critères du 3° du R. 6113-9 et du 2° du R. 6113-11 pour intégrer concrètement la prise en compte du handicap, en précisant que « Pour l'appréciation de la qualité

du référentiel de compétences, il est tenu compte, le cas échéant, des compétences liées à la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle telle que définie par l'article 2 de la convention relative aux droits des personnes handicapées du 30 mars 2007 ».

Pour permettre la bonne appréciation du critère, un expert, sans voix délibérative, a été nommé au sein de la commission de la certification professionnelle, sur proposition du Conseil national consultatif des personnes handicapées, afin d'éclairer les membres de la commission au-delà des éléments d'instruction produits par la direction de la certification professionnelle.

Le décret mentionne différentes notions dont il convient de rappeler les principes et les contours pour en comprendre la transposition au sein d'un référentiel de compétences.

2.2.5.1 La prise en compte des situations de handicap au sein de l'entreprise

Les aménagements des postes de travail s'apprécient au regard de la diversité des situations de handicap. Ces actions impactent plus particulièrement la fonction managériale qui, au-delà de la problématique des aménagements, est un facteur clé de la bonne intégration de la personne en situation de handicap dans l'entreprise.

Du fait de la multiplicité des situations de handicap, leur prise en compte implique de rapprocher la situation professionnelle de la personne concernée, son expérience professionnelle, ses compétences acquises et l'organisation de travail au sein de l'entreprise dans laquelle elle exerce ou exercera son activité.

Pour ce qui concerne les aménagements, s'ils impliquent en premier lieu la médecine du travail dans leur conception, ils mobilisent également une diversité d'intervenants au sein de l'entreprise. En premier lieu, pour les fonctions managériales, il s'agit d'apprécier le champ des possibles mais également de traduire concrètement ces aménagements. Les compétences qui en découlent nécessitent des connaissances suffisantes des problématiques associées au handicap et une capacité à concevoir et à impulser ces aménagements.

Les aménagements de poste peuvent amener à introduire une dimension réflexive sur l'organisation du travail elle-même, la réinterroger dans son efficacité ou tout simplement mieux en partager les fondements dans une démarche managériale.

Enfin, les aménagements :

- sont évolutifs car dépendants de l'évolution du handicap et de celle du contexte de travail,
- doivent, à l'échelle de l'entreprise, s'inscrire dans une stratégie globale.

A ces différents titres, la prise en compte des situations de handicap concerne potentiellement tous les métiers de l'entreprise. Certaines filières sont naturellement plus particulièrement impactées, telles que les ressources humaines.

Les stratégies d'inclusion des entreprises peuvent impliquer que la prise en compte du handicap ait lieu dès la phase de recrutement par exemple, mais les actions sont multiples ; en ce sens le secrétariat d'état chargé des personnes handicapées a mis en place un outil d'autodiagnostic qui permet de faire le point sur les actions « handicap » mises en œuvre. Les ressources humaines sont au premier plan dans ces réalisations, notamment dans la mise en œuvre des aménagements comme l'achat de matériel si besoin (siège adapté, matériel de transcription, etc...) ou le financement d'un accompagnement pour la prise de poste dans le cadre d'un handicap psychique par exemple.

Selon le métier, le référentiel de compétences intégrera, si tel est le cas, et dans une ampleur variable, les compétences nécessaires à la prise en compte du handicap.

Cela nécessite, comme pour tous les éléments de conception d'un référentiel de compétences, une analyse des situations de travail afin d'apprécier les activités professionnelles dédiées ou impactées et les compétences nécessaires à leur bonne réalisation.

Ainsi, un référentiel de compétences n'intégrant pas ces compétences pourra être considéré comme un signal plus global d'une ingénierie de compétences insuffisamment investie. A l'inverse, un référentiel identifiant des compétences liées à la prise en compte du handicap sans que l'intégration dans le cadre d'exercice du métier soit explicitée ou compréhensible ne pourra être considéré comme satisfaisant.

2.2.5.2 Accessibilité et conception universelle

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit l'accessibilité comme la démarche qui « permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. »

Ainsi, au-delà des problématiques internes à l'entreprise, la prise en compte du handicap s'apprécie dans l'accessibilité qui est donnée aux lieux, services, produits et activités.

Les actifs qui contribuent à la conception, la réalisation et la mise en œuvre des espaces physiques, des services, des produits ou des activités doivent donc disposer des compétences requises pour prendre en compte cet enjeu d'accessibilité.

Ces problématiques, dans l'idéal, ne s'apprécient pas simplement au regard d'un aménagement par nature curatif mais aussi dans une conception universelle qui prévient, dès l'origine, les problématiques d'accessibilité. Ainsi, la notion de conception universelle, dans le contexte de la prise en compte du handicap, s'apprécie comme la conception de tout produit, équipement ou service qui puisse être utilisé par toute personne, sans nécessiter d'adaptation ni de conception spéciale, et ce, quel que soit son handicap.

Ainsi, par exemple un UX designer doit concevoir son expérience utilisateur et l'ergonomie associée en visant cet objectif de conception universelle et inscrire son activité dans le cadre du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité – RGAA.

La conception universelle, au-delà des cas de figure où elle est requise par une réglementation spécifique, est une démarche qui :

- dépend de la stratégie de l'entreprise et de la nature des produits ou services plus ou moins propices à sa traduction ;
- implique de penser des profils types qui n'épuisent pas la pluralité des situations de handicap.

Malgré ces limitations, la bonne diffusion de la conception universelle, nécessite que les différents actifs qui contribuent au processus de conception de biens ou de services, disposent des compétences pour la mettre en œuvre.

De ce point de vue, l'ingénierie de compétences ici ne traduit pas seulement l'analyse d'une situation de travail constatée en entreprise mais peut identifier des compétences manquantes dans les organisations de travail ou des manques dans la perception existante d'activités professionnelles. Ainsi, les premières voitures électriques par exemple, étaient totalement silencieuses. Cela a généré des accidents principalement avec des personnes déficientes visuelles qui ne pouvaient traverser les voies en se repérant au son des moteurs. Il a alors fallu réintégrer un son.

2.3 L'évaluation des compétences

Dans le contexte d'une certification professionnelle, l'évaluation a pour objet de s'assurer qu'un candidat a la 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 positionner 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, etc.).

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 mais 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.

2.3.1 Le référentiel d'évaluation

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.

En réponse à cet enjeu, un référentiel d'évaluation doit donc permettre une guidance et une harmonisation des jurys et des évaluateurs, 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. En ce sens, il indique :

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

- le référentiel d'activités (pour les certifications relevant du RNCP) : les mises en situation professionnelles doivent 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.

2.3.1.1 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 le caractère certifiant du dispositif.

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 l'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, in 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 évaluées correctement par 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.

2.3.1.2 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. 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.

2.3.1.3 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 plusieurs finalités :

- leur évaluation relève d'un processus certifiant autonome qui doit, en lui-même, apporter les garanties procédurales adéquates ;
- développer la logique de parcours d'acquisition des compétences par étapes, en combinant éventuellement plusieurs modalités (formation, VAE...), en visant une certification professionnelle ;
- 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 lorsque 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 d'évaluer, par exemple, 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.

2.3.1.4 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 soit acquis 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 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.

2.3.2 La formalisation du processus d'évaluation

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 engageant 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. Le système d'évaluation doit être suffisamment sécurisé pour donner confiance dans la certification.

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

- a. la composition du jury (et notamment la représentation des professionnels en son sein) et la procédure d'habilitation ou désignation des membres ;
- b. 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 ;
- c. 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 ;
- d. 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 ;
- e. 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 inopérants, 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, concourt naturellement à cet objectif ;

- aux mentions qui doivent y figurer ou celles qui sont proscrites.

Focus sur le formalisme des parchemins.

France Compétences n'établit pas de modèle de parchemin ; pour autant, le certificateur doit respecter un formalisme permettant le respect du critère relatif à la mise en place de la procédure de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation dont il constitue la dernière étape.

Le défaut de conformité à ces consignes, lors de la durée d'enregistrement, peut exposer à un rapport d'observation ou à une mise en demeure de l'organisme au titre du I de l'article R. 6113-17 du code du travail.

Le parchemin doit ainsi comporter :

- la mention de l'enregistrement au RNCP associée à la référence de « la décision du directeur du directeur général de France compétences en date du xx/xx/xxxx et pour une durée de xx ans » ;
- la raison sociale du certificateur, le cas échéant associé avec le nom commercial ;
- l'intitulé de la certification professionnelle conforme avec celui retenu dans le cadre de l'enregistrement sans modification ni ajout ;
- le niveau de qualification (nomenclature du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles) ainsi que la mention systématique du niveau de qualification découlant du cadre européen des certifications ;
- le ou les codes de spécialité (NSF) ;
- l'identité du bénéficiaire ;
- la date et le lieu de délivrance ;
- la signature du responsable de l'organisme certificateur ou de toute personne habilitée à ce titre par le responsable.

A l'inverse, les parchemins doivent être économes des autres mentions qui peuvent prêter à confusion sur l'émetteur du parchemin, les effets de la délivrance ou la nature de la certification.

Ainsi, par exemple, il est prohibé :

- d'intégrer le logo de France compétences sur le parchemin, la certification n'étant pas délivrée par France compétences ou sa non-validation susceptible de recours auprès d'elle ;
- de faire figurer des mentions protégées ou relevant d'un autre certificateur (ex : « Master Spécialisé » si la certification ne dispose pas du label délivré par la CGE).

En outre, en cas de validation partielle ou de passage de manière autonome d'un bloc de compétences, un parchemin attestant la délivrance de chaque bloc de compétences doit être établi, celui mentionne :

- la mention de l'enregistrement au RNCP associée à la référence pour les certifications enregistrées sur demande de « la décision du directeur du directeur général de France compétences en date du xx/xx/xxxx et pour une durée de xx ans » ;
- la raison sociale du certificateur, le cas échéant associé avec le nom commercial ;
- l'intitulé du bloc de compétences conforme avec celui retenu dans le cadre de l'enregistrement sans modification ni ajout en précisant sans ambiguïté qu'il s'agit d'un bloc de compétences et non de la certification professionnelle dans sa globalité ;
- le ou les codes de spécialité (NSF) ;
- l'identité du bénéficiaire ;
- la date et le lieu de délivrance ;
- la signature du responsable de l'organisme certificateur ou de toute personne habilitée à ce titre par le responsable.

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.

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 dans le cadre d'une demande d'enregistrement :

- 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 évalués lors des demandes de renouvellement.

2.3.3 L'aménagement des épreuves d'évaluation

Si la prise en charge du handicap au sein de l'entreprise implique des aménagements des postes de travail, sous la responsabilité de la médecine du travail et de l'entreprise du salarié, il en est de même à l'occasion d'une évaluation d'une certification professionnelle.

La finalité d'une certification professionnelle étant de permettre à son titulaire de disposer des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, le certificateur doit permettre un aménagement des modalités d'évaluation de nature à anticiper les aménagements possibles du futur poste de travail du candidat.

A l'inverse, le certificateur doit prévoir des aménagements des modalités d'évaluation traduisant des aménagements possibles du poste de travail que le futur titulaire pourra être amené à rencontrer dans sa vie professionnelle.

Il est aussi illusoire d'essayer d'identifier au préalable l'ensemble des situations de handicap potentielles et les aménagements associés. La désignation d'une personne référente disposant des compétences nécessaires pour analyser ou solliciter une expertise externe sur ces aménagements est, dans ce cas de figure, recommandée ; elle est d'autant plus utile que la certification ou le certificateur a un nombre important de candidats chaque année.

Cette nécessité est par ailleurs affirmée par le processus de certification Qualiopi (obligation de certification pour les prestataires des actions concourant au développement des compétences souhaitant bénéficier des fonds publics pour la formation professionnelle) dont l'indicateur 20 – critère 4 du Référentiel national de qualité précise que « Le prestataire dispose [...] d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement. »

L'existence d'un « référent » connu des apprenants dans l'organisme peut aussi faciliter un rôle de conseil afin, le cas échéant, d'entamer une démarche de reconnaissance adaptée à la situation de handicap, pour faciliter l'insertion professionnelle.

Ainsi, le certificateur ne doit pas limiter les possibilités d'aménagement des épreuves à l'attribution d'un tiers temps ou d'une durée adaptée d'évaluation mais prévoir l'ensemble des aménagements d'épreuve adaptés à la situation de handicap. Ces modalités d'évaluation peuvent d'autant mieux être en lien avec cette projection d'un poste de travail aménagé dans l'entreprise quand elles s'inscrivent dans les cadres d'une AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) à visée certifiante ; l'aménagement du poste peut alors directement se traduire dans l'épreuve d'évaluation à la certification.

Enfin, les possibilités d'aménagements des épreuves doivent, dans leurs grands principes, être fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat, s'agissant d'une formation certifiante, que la formation soit

réalisée par le certificateur lui-même ou l'un de ses partenaires. (Sur ce point, le référentiel national de qualité précédemment évoqué précise dans son indicateur 4 – critère 2 que : « Dans le cas où le prestataire accueille un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation »).

Document de travail

2.4 La démonstration de l'adéquation aux besoins en compétences par le résultat de l'insertion professionnelle (enregistrement sur demande)

L'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle se traduit dans les deux premiers critères d'enregistrement au RNCP fixés par le décret du 18 décembre 2018 :

- «1° L'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle s'appuyant sur l'analyse d'au moins deux promotions de titulaires du projet de certification professionnelle » ;
- «2° L'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, apprécié pour au moins deux promotions de titulaires et comparé à l'impact de certifications visant des métiers similaires ou proches ».

Il découle de ces deux critères que la promotion est un élément central permettant d'apprécier la réalisation de ces deux critères.

Il convient de noter que le critère prévu au 2° s'apprécie exclusivement au regard des données liées aux promotions, à contextualiser notamment au regard d'autres certifications similaires ou proches, alors que le critère fixé au 1° se fonde principalement, mais de manière non exclusive, sur l'analyse de ces promotions.

En effet au titre du « 1° » d'autres éléments peuvent compléter l'analyse de la satisfaction du critère notamment ceux relatifs à son opportunité et sa valeur d'usage. Il est à noter que ces éléments sont principaux au titre d'un enregistrement au répertoire spécifique mais ont un intérêt complémentaire aux promotions au titre d'un enregistrement au RNCP.

Il sera tenu compte, pour éclairer ces critères, des différents éléments que pourront apporter les demandeurs, notamment en prenant appui sur les analyses des partenaires sociaux des branches.

Par ailleurs, des informations seront également prises en compte sur le positionnement du projet de certification dans son environnement, à données comparables et/ou contextualisées, en termes de classement de compétences, de domaine, d'insertion professionnelle sur des métiers similaires ou proches.

Cette analyse sur les promotions n'est pas requise pour les premières demandes d'enregistrement portant sur un projet de certification professionnelle :

- relatif à un métier figurant sur la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence établie par la commission de la certification professionnelle sur proposition de son comité scientifique (R. 6113-10 du code du travail),
- pour lequel un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles est requis pour permettre l'exercice d'une activité professionnelle sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire (R. 6113-9 du code du travail).

2.4.1 La notion de promotion dans le contexte de la démonstration de l'adéquation aux besoins en compétences

Le Larousse définit une promotion comme un « *ensemble des personnes entrées la même année dans une école* ». Cette définition est étroitement liée aux formations et renvoie à une notion d'annualité en lien avec l'organisation classique des cursus en formation initiale.

Cependant dans le contexte de la certification professionnelle au sens des articles L. 6113-1, L. 6113-4 et L. 6113-6 du code du travail, il convient d'intégrer dans la définition de la promotion les autres modalités d'acquisition de la certification.

La promotion s'entend donc dans ce contexte comme : **un ensemble de candidats ayant obtenu la même certification ou le même projet de certification durant une période de référence *a minima* annuelle pour l'ensemble des voies d'accès et permettant l'examen, par France compétences, de l'adéquation des emplois occupés, par rapport au métier visé, ainsi que l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi.**

Une promotion doit pouvoir être rattachée :

- soit à une certification existante à l'occasion d'un renouvellement ;
- **soit à une formation à vocation certifiante ou à un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience mis en œuvre sur la base d'un référentiel de compétences et sanctionné par un référentiel d'évaluation**, ces deux référentiels devant être globalement équivalents à ceux portés par la demande d'enregistrement.

Il est rappelé qu'un ensemble de titulaires implique une pluralité ; une promotion ne peut ainsi être constituée d'un seul titulaire.

Dans le second cas de figure, les référentiels doivent être en lien avec le projet de certification. Ce lien s'apprécie en fonction de deux principes :

- la nécessité de permettre à l'organisme demandeur de prendre en compte le retour d'expérience de sa formation ou du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience, tant sur son contenu que sur ses modalités d'évaluation dans la finalisation d'un projet de certification ;
- la nécessité de disposer d'une information sur le devenir professionnel des promotions **réellement rattachables au projet de certification professionnelle**, objet de la demande d'enregistrement.

Ainsi, si une même certification peut être scindée en plusieurs à l'occasion d'une demande de renouvellement, ce schéma ne peut satisfaire aux critères d'enregistrement que si :

- les différentes demandes sont déposées concomitamment afin de permettre d'apprécier l'ensemble de la recombinaison ;
- les demandes visent le même niveau de qualification ;
- les métiers visés sont suffisamment rattachables au précédent référentiel.



Une promotion doit aussi pouvoir être rattachée clairement et sans ambiguïté à l'organisme demandeur ou au réseau de co-certificateurs (par exemple dans le cas de CQPI) qui porte la demande.

A ce titre un organisme ayant eu la qualité de co-certificateur au sein d'un réseau peut déposer un projet de certification, sous réserve de pouvoir justifier de sa pleine propriété intellectuelle sur le projet de certification.



Les données relatives à une promotion sont non cessibles ; il en découle qu'un organisme habilité pour former ou pour organiser la session d'évaluation pour le compte du certificateur ne peut se prévaloir de ces promotions pour justifier une demande d'enregistrement au RNCP.

Il peut être dérogé à ce principe de manière exceptionnelle, si le déposant :

- bénéficie d'un accord du certificateur avec un document matérialisant celui-ci ;
- dispose des PV originaux des évaluations identifiant les candidats ;
- justifie que les titulaires n'aient pas déjà servi (ou ne serviront pas) à motiver une autre demande d'enregistrement du précédent certificateur ;
- justifie que le parcours certifiant qu'il a mené se distingue suffisamment de celui du certificateur précédent, permettant ainsi d'apprécier le lien entre le référentiel présenté et l'insertion professionnelle des titulaires.

La promotion s'entend comme l'ensemble des titulaires d'une certification professionnelle sur une période de référence, qui ne peut être inférieure à un an. Cette condition d'exhaustivité implique pour le certificateur de ne pas omettre un lieu d'organisation des sessions, les titulaires formés par un partenaire ou une voie d'accès à la certification (candidats via la VAE ou libres notamment), à l'exception des candidats ayant obtenu la certification par le biais d'une équivalence totale avec une autre certification professionnelle.



L'omission volontaire de titulaires au titre d'une année, a fortiori pour présenter un résultat plus favorable de l'insertion professionnelle des titulaires, s'assimile à une fausse déclaration entraînant, de droit, l'irrecevabilité de la demande. Le demandeur ne peut effectuer une nouvelle demande d'enregistrement au titre du même dossier avant l'expiration d'un délai d'un an à la notification de l'irrecevabilité de la demande initiale.

France compétences attire l'attention des demandeurs qu'il sera maintenant fait application systématique de cette règle dans le contexte où l'établissement dispose de sources externes permettant de vérifier de manière probante cette situation.

De manière générale, il est rappelé que toute décision d'enregistrement obtenue par une fraude relève du délit de faux prévu à l'article 441-1 du code pénal et entraîne le retrait de l'enregistrement pour l'avenir mais aussi rétroactivement.

France compétences apprécie les données communiquées sur les promotions au regard de l'objectif indiqué dans les 2 critères. Le caractère exploitable de ces informations s'apprécie en fonction de :

- 1° **l'impact signifiant** du projet de certification : ce caractère signifiant s'apprécie en fonction d'une taille critique de données permettant d'apprécier le résultat avec une assurance raisonnable (cette contrainte est contextualisée si le métier visé par le projet de certification est rare ou s'exerce pour partie, selon des modalités spécifiques à un territoire ou un bassin d'emploi, a fortiori sur un territoire insulaire ou un territoire ultra-marin) ;
- 2° **la représentativité des données** transmises, que cette représentativité s'apprécie via un taux de retour suffisant de devenir des titulaires ou via un échantillonnage, selon une méthodologie formalisée et auditable ;
- 3° la **complétude et la clarté** des données transmises ;
- 4° du caractère suffisamment **récent** à la fois de la promotion et des données relatives à l'insertion des titulaires. Ainsi, au moins deux promotions doivent avoir une antériorité inférieure à 5 ans avant l'année de dépôt de la demande d'enregistrement. Il est aussi conseillé de disposer de données actualisées depuis moins de 2 ans et de présenter au moins une promotion n'ayant pas plus de 2 ans ;
- 5° **de leur fiabilité**, notamment via une présentation d'un mécanisme de suivi assurant le contrôle de la qualité des données.

Le caractère exploitable des informations peut être constaté au stade de la recevabilité de la demande ou durant l'instruction de la demande après examen du contexte du métier visé et de la cohérence du cadre d'emploi visé par la certification.

En l'absence de garantie satisfaisante sur le caractère exploitable des données, les critères relatifs à l'analyse de l'insertion seront considérés systématiquement comme non satisfaits et dans ce cas de figure la commission de la certification professionnelle prononcera systématiquement un avis défavorable à la demande d'enregistrement. Si ces données sont exploitables, mais présentent des insuffisances, elles fragilisent l'interprétation positive qui pourra être faite des résultats de l'insertion.

2.4.2 Méthodologie de mesure des résultats d'insertion

Deux taux d'insertion sont pris en compte dans l'instruction d'un projet de certification au regard des critères fixés par le décret :

- le taux d'insertion dans le métier visé :
 - *Nombre de répondants dans le métier visé (moins les personnes neutralisées du calcul) / nombre de répondants (moins les personnes neutralisées du calcul)*
- le taux d'insertion global dans l'emploi :
 - *Nombre de répondants en emploi (moins les personnes neutralisées du calcul) / nombre de répondants (moins les personnes neutralisées du calcul).*

Pour ces deux taux, le suivi est demandé à 6 mois et peut être complété d'une information à 2 ans ou plus, après l'obtention de la certification. Ce suivi implique des enquêtes de suivi auprès des titulaires.

Exemple pour une promotion analysée à partir de 80 répondants : 70 sont en emploi dont 60 dans le métier visé. Le taux d'insertion global dans l'emploi est de 87.5% (70/80). Le taux d'insertion dans le métier visé est de 75% (60/80).

Les principaux items composant les calculs sont les suivants :

Les personnes neutralisées du calcul (numérateur et dénominateur) :

- les personnes en poursuites d'études ;
- les contrats en alternance qui sont assimilés à des poursuites d'études ;
- les personnes en impossibilité temporaire ou définitive d'exercer un emploi ;
- les titulaires exerçant une activité professionnelle en dehors du marché du travail français sauf si le métier visé par le projet de certification professionnelle implique, à titre substantiel, un exercice au niveau international et à condition que l'évaluation certifiante soit intervenue sur le territoire national.

Les répondants : le calcul tient compte uniquement des répondants aux enquêtes (numérateur et dénominateur).

Le métier visé : le répondant est considéré comme en insertion dans le métier visé lorsque l'ensemble des caractéristiques du poste occupé (intitulé du poste, type d'entreprise, rémunération, catégorie socio-professionnelle, niveau de responsabilité et d'autonomie, ...) **présente une proximité importante avec le cadre d'emploi de la certification.**

Le déposant, selon ces principes, présente, à l'occasion du dépôt, le résultat de l'insertion dans la cible d'emploi et de l'insertion globale.

Ces taux sont systématiquement expertisés dans le cadre de l'instruction des demandes, selon les principes suivants :

- la fiabilité des données communiquées, soit pour l'ensemble des titulaires, soit par échantillonnage, par exemple en appréciant le poste de travail réellement occupé, la cohérence entre ces intitulés et la rémunération du titulaire par rapport à la moyenne des rémunérations pour le métier concerné à expérience comparable, etc...
- les métiers identifiés dans la cible par le déposant relèvent bien tous du périmètre de la certification et notamment du même niveau de qualification.

L'insertion professionnelle dans la cible d'un actif s'apprécie en fonction de différents éléments :

- l'intitulé du poste occupé ;
- le niveau de rémunération qui doit être en cohérence avec une activité à titre principal et en correspondance avec l'emploi visé ;
- le statut d'embauche pour les salariés (notamment les catégories socio-professionnelles).

L'instructeur peut aussi privilégier, dans les cas les plus complexes un indicateur pondéré, comme étant, par exemple dans la cible les postes intégrant certains intitulés de poste et présentant un niveau de rémunération supérieur à une valeur.

Cet exercice aboutit majoritairement à établir des taux corrigés qui, sauf appréciation différente des membres de la commission, seront ceux publiés avec la fiche descriptive de la certification en cas de décision favorable d'enregistrement.

2.4.3 L'analyse des résultats d'insertion

L'établissement des taux d'insertion dans le cadre de la procédure de demande d'enregistrement permet d'établir les indicateurs des taux d'insertion dans l'emploi visé et de l'insertion globale mais n'est que très rarement significatif en soit.

Chaque indicateur doit être évalué dans son contexte en fonction notamment :

- en premier lieu, de la situation antérieure des titulaires notamment : inactif, en emploi, en recherche d'emploi, en reconversion, niveau de qualification antérieur, certifications précédentes acquises, ...
- le statut de l'emploi des titulaires afin de d'apprécier le caractère pérenne de l'insertion,
- du niveau de qualification visé par la certification,
- des tensions de recrutement pour le métier visé et des conditions d'emploi généralement constatées,
- de la grille de classification de la ou des branches considérées,
- des spécificités du bassin d'emploi, si l'insertion s'inscrit dans un contexte territorial spécifique (notamment pour l'appréciation de la rémunération),
- du délai nécessaire pour se constituer une clientèle pour les indépendants.

2.4.4 Le traitement des données personnelles

France compétences tient compte des obligations liées au RGPD pour l'étude des promotions dans le cadre de la procédure d'enregistrement d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles

La base légale, qui justifie la collecte des données, trouve son fondement dans l'article R. 6113-9 du code du travail, notamment à travers les critères fixés aux 1° et 2° qui donnent la responsabilité à France compétences d'examiner les demandes d'enregistrement dans le RNCP au titre de l'article L. 6113-5, en s'appuyant sur l'analyse « d'au moins deux promotions de titulaires du projet de la certification professionnelle ».

Cette base légale est précisée par l'article 3 de l'arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle, ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux, au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail. Le point 2° impose notamment aux organismes :

« Pour permettre l'enregistrement d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 6113-5 du code du travail, les ministères et organismes certificateurs transmettent [...] : 2° les éléments permettant d'examiner le projet de certification professionnelle au regard des critères d'enregistrement prévus aux articles R. 6113-9 et R. 6113-10 du code du travail, ainsi que la durée d'enregistrement et le niveau de qualification souhaités ».

Les organismes sollicitant l'enregistrement au RNCP doivent informer les candidats dont ils collectent les données en leur indiquant :

- la finalité des traitements,
- la base légale,
- la transmission à France compétences,
- la durée de conservation et les mesures mises en place pour assurer la sécurité des données lors de leur stockage et de leur transmission à France compétences,
- les droits des personnes en termes d'accès, rectification, effacement, limitation du traitement, opposition, portabilité et définition des directives quant au sort de leurs données personnelles après leur décès ainsi que leur possibilité d'introduire à tout moment une réclamation auprès de la CNIL.

Focus : métiers en particulière évolution ou émergence.

Dans le cadre de travaux de la Commission de la certification professionnelle, France compétences détermine chaque année une liste de métiers en particulière évolution ou en émergence. Cet exercice relève de l'article R.6113-10 du Code du travail. Il prévoit que les projets de certification répondant à ces métiers puissent être enregistrés sans avoir à justifier du devenir professionnel des titulaires de ces projets de certification. La finalité de cette procédure est de pouvoir mettre plus rapidement l'offre de certification en adéquation avec les besoins en compétences de ces métiers en particulière évolution ou en émergence, en lien avec les priorités nationales du plan d'investissement France 2030.

Cela permet aux employeurs de recruter des professionnels qualifiés sur des métiers en particulière évolution ou en émergence, et aux titulaires de ces certifications de détenir un signal de qualification en adéquation avec des besoins en compétences ayant drastiquement évolué.

Pour permettre l'identification de ces métiers, France compétences fait appel à la contribution de Branches ou syndicats professionnels. Leurs propositions de métiers en particulière évolution ou émergence sont analysées par le Comité scientifique de la Commission de la certification professionnelle. Après avis du Comité et décision de la Commission, la liste est mise à jour chaque année depuis 2020.

Les organismes certificateurs souhaitant proposer des projets de certification professionnelle en réponse à ces métiers sont donc dispensés de fournir 2 promotions. L'instruction de la demande d'enregistrement porte donc plus particulièrement sur la qualité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur cohérence avec le métier émergent ou en particulière évolution ciblé, la structuration en blocs de compétences, le cas échéant, la prise en compte du cadre légal et réglementaire et la démonstration d'un système de contrôle permettant le déploiement homogène sur l'ensemble du territoire. En cas d'avis favorable à l'enregistrement prononcé après avis conforme de la Commission de la certification professionnelle, ces certifications sont enregistrées pour une durée maximum de 3 ans.

2.5 les voies d'accès

Les voies d'accès à une certification professionnelle ne sont pas *stricto sensu* une condition d'enregistrement de la certification à l'exception notable de la validation des acquis de l'expérience dont le déploiement et l'effectivité est un critère d'enregistrement.

2.5.1 L'articulation entre voies d'accès et RNCP

Pour autant les liens et articulations entre la certification et ses voies d'accès sont nombreux.

Ainsi, certaines voies d'accès ne s'ouvrent qu'avec l'enregistrement de la certification professionnelle au RNCP :

- pour le contrat d'apprentissage : article L. 6211-1 : « *L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* ». Il est d'ailleurs noté ici que les CQP ne sont pas cités dans cet article ce qui signifie qu'ils ne sont pas accessibles via l'apprentissage ;
- pour la VAE : article L. 6411-1 du code du travail : « *La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1.* ».

L'enregistrement au RNCP donne aussi le droit de mobiliser la voie d'accès via les contrats de professionnalisation. Indépendamment de cet enregistrement, le contrat de professionnalisation peut viser à l'acquisition d'un CQP non enregistré au RNCP ou d'un certificat reconnu au titre d'une convention collective.

Le fait, pour un demandeur, de revendiquer dans son dossier ou sa communication publique, des accès à son projet de certification professionnelle, via des voies d'accès non autorisées au moment du dépôt, est de nature à questionner sur la réalité des promotions présentées. En outre, si ces promotions existent réellement, le principe juridique selon lequel nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude entraîne *de facto* la non-recevabilité des promotions qui auraient été obtenues en mobilisant illicitement une voie d'accès.

Juridiquement la seule voie d'accès que doit mettre en œuvre obligatoirement le certificateur est celle de la VAE. Pour autant, en pratique, la quasi-totalité des certifications professionnelles présentent au moins une voie d'accès par le biais de la formation. Sans que cela soit prohibé, le fait de réserver une certification à la seule formation initiale ou à l'inverse à la seule formation continue peut interroger quant au fait que le projet de certification professionnelle s'inscrit bien dans les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans le même esprit, et sauf norme particulière contraire notamment celles relatives au caractère de dangerosité des activités, le fait de restreindre l'accès à la certification professionnelle à une condition d'âge est considérée comme une discrimination au sens de l'article 1^{er} modifié de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

2.5.2 La VAE et les dispositifs de reconnaissance des acquis

La VAE est étroitement liée à la notion de certification professionnelle : quand cette dernière cherche à se situer au plus près de la réalité des situations de travail dans la conception de ses référentiels, la VAE, elle, ramène l'exercice concret des situations de travail par un actif au processus d'évaluation d'une certification.

Il en découle que la mobilisation de la VAE, lors du renouvellement, est un bon indice de l'adéquation des certifications professionnelles avec les situations de travail. En effet, comment faire le lien avec des activités professionnelles pour un candidat si la certification professionnelle est déconnectée de ces mêmes activités ?

La non-mobilisation ou faible mobilisation de la VAE s'explique aussi principalement par cinq autres grands cas de figure :

- quand le métier présente une très forte évolution des compétences, l'obsolescence plus forte des compétences des actifs occupés sur le métier visé est, de ce fait, un obstacle à une démarche de reconnaissance ;
- quand la certification présente une faible mobilisation globale avec peu de certifiés ;
- une appétence plus forte de certains actifs pour la formation, surtout s'ils bénéficient déjà de qualification professionnelle reconnue ;
- un poste de travail occupé qui ne couvre pas complètement le périmètre plus polyvalent de la certification professionnelle ;
- un faible investissement du certificateur et de ses partenaires dans la mobilisation de la VAE, soit en raison de considération sur une voie d'accès présumée moins exigeante, soit pour des raisons de modèle économique.

Dans ce dernier cas de figure, la faible mobilisation pourra se matérialiser par :

- une absence de communication sur cette voie d'accès ;
- des conditions d'accès *de facto* de nature à dissuader la mobilisation ; ainsi certains certificateurs pratiquent, par exemple, des tarifs de présentation à l'examen et/ou d'accompagnement de la démarche excessifs, parfois presque équivalents au coût de la formation certifiante.

Il est aussi rappelé que le certificateur, s'il doit évaluer le candidat sur le dossier de validation, qui fait le lien entre les compétences du référentiel et celles acquises dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle, peut tout à fait compléter cette évaluation par d'autres évaluations complémentaires équivalentes aux autres voies d'accès, de nature à s'assurer de la bonne maîtrise des compétences par le candidat.

Enfin dans le cas de figure où les postes de travail des candidats ne couvriraient pas l'ensemble de la certification, il est possible, dans le dossier, d'identifier des candidats ayant obtenu une validation partielle ou s'inscrivant dans des parcours mixtes, associant reconnaissance des acquis de l'expérience et formation. Il en est de même pour les certificateurs s'étant inscrits dans l'expérimentation prévue au III de l'article 9 de la loi du 5 septembre 2018 permettant la mobilisation de la VAE pour l'acquisition de blocs de compétences.

De même, la non-mobilisation peut être nuancée si le dossier de demande permet d'identifier des candidats ayant obtenu une validation partielle ou s'inscrivant dans des parcours mixtes associant reconnaissance des acquis de l'expérience et formation de professionnelle.

Indépendamment de la mobilisation concrète de la VAE, qui ne s'apprécie qu'à l'occasion d'un renouvellement, le dossier de demande d'enregistrement doit faire ressortir un dispositif prêt à être déployé pour en permettre l'opérationnalité. Ainsi le dossier de validation, s'il peut être standardisé, doit être correctement articulé avec la certification visée.

Alors que l'expérience requise pour permettre la recevabilité de la démarche est passée de 3 ans à 1 an il y a près de 6 ans, il est particulièrement dommageable, pour les demandeurs, de ne pas avoir pris en compte le changement de cadre légal, *a fortiori* quand cela s'inscrit dans le cadre d'un renouvellement. Il est aussi plus globalement proscrit de fixer des conditions de recevabilité supplémentaires à celles prévues par le code du travail, sauf texte contraire.

3 LA MISE EN ŒUVRE D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

3.1 La notion d'organisme certificateur et les obligations en découlant

3.1.1 La définition de la notion d'organisme certificateur

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

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

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

3.1.2 Les obligations découlant de la qualité d'organisme certificateur

3.1.2.1 Obligations générales des organismes certificateurs

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

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

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

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

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

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

- tout type d'agrément spécifique des pouvoirs publics permettant la réalisation de la formation certifiante ;
- les preuves d'une mise en œuvre conforme et pertinente de la VAE.

Le décret du 18 décembre 2018 précise, lui, plusieurs obligations à la charge des organismes certificateurs, notamment la condition d'honorabilité.

Il complète celle-ci par des obligations de communication à France compétences, notamment de toute modification, dans un délai maximum de 3 mois, portant sur les habilitations, lorsqu'elles existent, qu'ils délivrent à des organismes pour préparer à acquérir, évaluer ou délivrer les certifications professionnelles et les certifications et habilitations.

A travers la problématique de cette obligation de communication, le pouvoir réglementaire pose donc le principe de la capacité de l'organisme certificateur à habiliter ou à déléguer une partie ou la totalité de la mise en œuvre de la certification à des organismes (dénommés « partenaires ») qui peuvent préparer à la certification, organiser des sessions d'évaluation mais ne disposent pas de la capacité de délivrer la certification en leurs noms. (cf. 2.4).

3.1.1.2 Obligations liées aux critères d'enregistrement aux répertoires

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

Cette obligation concerne tant les actions de communication sur la certification professionnelle enregistrée, que les formations certifiantes associées, qu'elles soient délivrées par l'organisme certificateur lui-même en sa qualité d'organisme formateur ou par des partenaires qu'il a habilités à le faire. L'organisme doit ainsi identifier sans ambiguïté :

- les principales caractéristiques de la certification : libellé, contenu, voies d'accès, le cas échéant le niveau de qualification, le public cible, les prérequis d'accès à la formation et aux épreuves de certification ;
- la ou les formations sanctionnées par la certification professionnelle, qui doivent être rattachées sans ambiguïté à la formation suivie.

Cette obligation découle directement de l'enregistrement et se distingue des obligations conventionnelles issues de l'usage de la marque en nom collectif établi par France compétences.¹²

3.2 Le cadrage de la formation certifiante par la certification

Selon le code du travail en son article L. 6313-7 sont dénommées "formations certifiantes", les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par un bloc de compétences d'une de ces certifications professionnelles ou par une certification enregistrée au RS.

L'objet même de ces formations est de préparer à une épreuve évaluative d'une certification, ou d'une partie de celle-ci, si elle est constitutive d'un bloc de compétences.

Ainsi, une formation visant une certification enregistrée au RNCP doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

¹² https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/01/fc_charte_certification_191016.pdf

- **avoir comme finalité unique** l'acquisition de cette certification professionnelle ou de l'un de ses blocs de compétences, ce qui n'exclut pas la possibilité d'une action de formation distincte et complémentaire suivie en parallèle, portant sur d'autres finalités d'apprentissage, mais qui ne doit pas être confondue avec la formation certifiante suivie ;
- **présenter un contenu pédagogique permettant de répondre à l'obligation de moyens de préparation des candidats à la certification.** Ainsi, sauf fixation de prérequis adaptés à la personnalisation du parcours des candidats, le contenu pédagogique associé doit permettre l'acquisition de l'ensemble des compétences professionnelles identifiées dans le référentiel de la certification ou de son bloc de compétences ;
- **être dispensée par un organisme de formation dûment habilité par un organisme ou un ministère certificateur,** ou selon le cadre légal applicable à la certification, pour préparer à la certification professionnelle et/ou aux blocs de compétences de celles-ci ou par l'organisme certificateur lui-même afin de faire le lien entre la formation et l'épreuve d'évaluation.

La communication sur la formation certifiante doit être sans ambiguïté. En effet, une formation préparant à un métier est un effort majeur pour l'apprenant se formant à son futur métier, structurante de sa vie professionnelle, et un effort d'autant plus important quand il contribue au financement de celle-ci.

Il convient donc qu'il soit bien informé :

- du contenu de celle-ci : numéro d'enregistrement permettant de consulter la fiche descriptive de celle-ci sur le site de France compétences, niveau de qualification associé à celle-ci, des compétences visées et des prérequis à l'entrée en formation ;
- des débouchés de la certification (taux d'insertion global des titulaires, taux d'insertion dans les emplois visés) ;
- du taux de réussite des parcours (qui s'entend à la fois du taux moyen de réussite à l'examen mais aussi du taux de présentation à celui-ci pour les personnes ayant initié ce parcours.)

Focus : la dénomination des formations certifiantes

Une formation certifiante peut porter une dénomination différente de celle de la certification qu'elle vise mais une prudence particulière doit être de mise dans ce cas de figure pour le certificateur et ses partenaires.

Ainsi :

- la dénomination doit être cohérente avec le périmètre de la certification : ni plus restreinte, ni significativement plus large ; en lien avec les métiers visés par la certification sans risque de tromperie sur la nature des fonctions exercées par la majorité des titulaires de la certification professionnelle ;
- elle ne doit pas comporter de dénomination de nature à tromper sur le niveau délivré ainsi utiliser le terme « bachelor » généralement associé à un niveau 6 pour une formation visant une certification de niveau 5 est un manquement majeur au regard de l'obligation d'information sur la certification professionnelle ;
- une trop grande diversité de dénomination peut aussi être de nature à interroger sur la bonne adéquation de chacune des formations concernées avec les objectifs de la certification.

3.3 La mise en œuvre du processus d'évaluation et de délivrance de la certification professionnelle

3.3.1 Les rôles respectifs du jury et du certificateur

Le jury est responsable 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 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 l'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 à la prévention des motifs discriminatoires ou des biais de confirmation.


Si un certificateur ne peut avoir une obligation de résultat concernant 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, mais 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 doit 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 externes 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 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 jury¹³.

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 prévalu pour 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 de la réunion du jury de certification 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.

¹³ Article R. 335-8 du code de l'éducation

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.

3.3.2 Le régime de responsabilité juridique découlant de l'évaluation

3.3.2.1 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.

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.

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 de l'organisme certificateur.

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).

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 récrimination.

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.

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

Les certifications conditionnent, dans de nombreux cas, l'autorisation de l'exercice d'un 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.

Focus : l'évaluation en dehors du territoire national et la délivrance de la certification professionnelle

Une certification professionnelle conférant une reconnaissance du cadre national des certifications doit en principe être délivrée sur le territoire national, **puisqu'elle est délivrée en fonction du droit qui trouve à s'y appliquer** et dans des conditions qui permettent, le cas échéant, le contrôle externe de France compétences.

Il est cependant possible que cette délivrance puisse intervenir dans les situations suivantes si l'évaluation finale se déroule sur le territoire national, qu'elle se déroule en présentiel ou en distanciel, et à la condition que l'établissement de formation du candidat soit bien identifié comme habilité auprès de France compétences.

A défaut, une attestation de réussite de l'établissement peut être délivrée mais elle ne peut conférer les droits associés à la reconnaissance du cadre national des certifications.

3.4 Le pilotage des réseaux de partenaires

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

3.4.1 Liberté d'organisation entre co-certificateurs

Les organismes demandeurs d'un enregistrement dans l'un des répertoires nationaux peuvent librement s'organiser en réseau de co-certificateurs, à condition que chaque membre du réseau réponde à la condition d'honorabilité et ne soit pas sous le coup d'une interdiction de dépôt¹⁴.

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

En cours d'enregistrement, de nouveaux co-certificateurs peuvent être identifiés ou se substituer à des co-certificateurs préalablement identifiés à condition, là aussi, de répondre aux obligations fixées et d'informer France compétences, dans un délai maximum de 3 mois, via la téléprocédure dédiée¹⁵, en fournissant notamment la convention de partenariat liant les co-certificateurs.

3.4.2 Les réseaux de partenaires

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

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

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

Une attention particulière des organismes certificateurs doit être portée, dans la communication régulière à France compétences, aux 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 est en effet en état d'informer les différents acheteurs et financeurs sur les organismes effectivement habilités pour intervenir sur la certification, notamment pour l'application CPF.

¹⁴ - avant dernier alinéa de l'article R. 6113-17 du code du travail

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

¹⁵ <https://www.francecompetences.fr/fiche/organismes-certificateurs-un-nouveau-module-disponible-pour-actualiser-les-fiches-publiees-dans-les-repertoires-nationaux/>

3.4.3 Fonctionnement des réseaux

Le ou les certificateurs sont responsables du fonctionnement de leur réseau durant toute la durée d'enregistrement puis à l'occasion, le cas échéant, de la procédure de renouvellement de l'enregistrement de la certification. Ils doivent, comme énoncé supra, veiller, par une politique de contrôle adaptée à l'homogénéité du fonctionnement de leur réseau, au respect des engagements ayant justifié la décision d'enregistrement de leur certification et à la clarté et la transparence de la communication assurée par leur(s) partenaire(s).

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

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

3.5 La reconnaissance des correspondances et équivalences

La correspondance est définie comme un rapport de conformité ou de ressemblance entre deux objets distincts. Elle se distingue de la notion d'équivalence qui décrit la relation entre deux objets de même valeur.

In fine, les deux notions sont complémentaires et surtout articulables entre elles : c'est parce que deux blocs sont correspondants dans leur contenu et appartiennent au même cadre qualité, celui du RNCP, qu'ils peuvent être considérés comme de même valeur et donc équivalents.

En tant que porteur du cadre national, France compétences et sa commission de la certification professionnelle ont la responsabilité d'établir un cadre de comparabilité entre les certifications professionnelles. Il est reconnu que cette comparabilité passe par :

- l'octroi d'un niveau de qualification (« *et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne* »),
- à une moindre échelle, le classement au sein de la nomenclature NSF,
- l'identification des correspondances entre certifications professionnelles et leurs blocs de compétences.

Ainsi le législateur a confié un rôle particulièrement affirmé à la commission de la certification professionnelle en la matière puisque l'article L. 6113-7 du code du travail dispose que « la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle peut adresser aux ministères et organismes certificateurs une demande tendant à la mise en place de correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables et les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences. ». Mais aussi de conclure, pour rendre cette prérogative opérante, que « *A défaut pour le ministère ou l'organisme certificateur de satisfaire cette demande, France compétences procède au retrait de la certification professionnelle délivrée par l'organisme du répertoire* ».

Ainsi, la commission dispose de prérogatives, quelle que soit la procédure d'enregistrement, et peut en déduire un impact de nature à remettre en cause la décision ultérieure d'enregistrement, même quand elle ne procède pas de ses prérogatives propres.

L'article R. 6113-13 du code du travail précise, quant à lui, la procédure qui passe par une notification de recommandation, suivie d'une phase contradictoire pouvant durer 2 mois, suivie en cas de confirmation de la recommandation à l'issue de la phase contradictoire puis d'une phase de 6 mois pour permettre la mise en place de la correspondance.

Les correspondances présentent deux finalités pour l'utilisateur en fonction de leur périmètre :

- soit elles sont à l'échelle de la certification dans sa globalité, et elles servent alors essentiellement à permettre la poursuite d'études si le certificateur liste des certifications déterminées comme prérequis à l'accès en formation ;
- soit elles sont partielles à l'échelle de blocs de compétences et visent à modulariser l'accès à la certification en fonction des compétences déjà validées dans le cadre d'une autre certification professionnelle.

Il est aussi important de bien rappeler dans ce cadre que les équivalences ne valent qu'entre certifications professionnelles reconnues au sein du cadre national. Le cas contraire reviendrait à permettre l'acquisition d'un niveau de qualification ou d'une partie de la certification professionnelle via les blocs de compétences sans aucune des garanties de qualité associées à la reconnaissance au sein du RNCP.

La seule exception possible, sauf textes spéciaux, est celle prévue par le législateur qui dispose que les certifications et habilitations du RS « peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles ¹⁶ ».

¹⁶ L. 6113-6 du code du travail

La notion de correspondance ne doit aussi pas se confondre avec d'autres modalités de facilitation des parcours comme des allègements ou des dispenses d'épreuves pour l'acquisition de diplômes d'Etat, dispenses ou allègements qui doivent être prévus par des textes et ne deviennent des correspondances, au sens du code de travail, que lorsqu'elles permettent, en soi, l'acquisition de la certification professionnelle ou d'un bloc de compétences.

La comparabilité entre certifications et blocs de compétences nécessite des prérequis pour être opérante :

- la structuration des certifications professionnelles en blocs de compétences (établis eux-mêmes selon une méthodologie harmonisée) ;
- un cadre qualité lui-même homogène des différentes certifications professionnelles enregistrées aligné sur des finalités communes ;
- des outils permettant aux ministères et organismes certificateurs, mais aussi à la commission de la certification professionnelle, d'identifier les correspondances entre blocs de compétences et d'avoir une gestion dynamique de celles-ci en fonction des décisions d'enregistrement et des évolutions des référentiels.

Ces prérequis sont en phase d'être atteints avec notamment une majorité des certifications professionnelles du RNCP ayant été renouvelées depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018.

La commission de la certification professionnelle pourra donc, à partir du dernier trimestre 2022, initier son travail de recommandation ; ce travail permettra de constituer une doctrine qui enrichira ultérieurement ce Vademecum.

3.6 Le contrôle externe par FC et la préparation du renouvellement de l'enregistrement

3.6.1 Le contrôle des organismes certificateurs et de leurs partenaires

Dans le cadre de sa mission de régulation de la qualité des certifications professionnelles, France compétences s'est vue 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.

Le fondement de ce contrôle porte sur le fait que les éléments, qui ont permis la décision d'enregistrement aux répertoires nationaux, doivent être respectés. Or l'ampleur du préjudice à l'intérêt général des violations les plus graves de ces engagements nécessite que celles-ci cessent voire soient sanctionnées sans attendre la fin de la période d'enregistrement.

De plus, ce pouvoir de contrôle s'est vu renforcer par le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 et va au-delà des seuls engagements découlant du dossier de demande d'enregistrement (cf. 3.1.2). Ainsi 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 l'un des deux répertoires nationaux.

France compétences peut établir un rapport d'observations afin d'échanger avec l'organisme sur les constats effectués. Il est aussi possible de solliciter tout document sur la mise en œuvre de la certification professionnelle ; l'absence de réponse à ce droit de communication est constitutive, en soi, d'un manquement.

Si France compétences dispose d'éléments factuels suffisants à caractériser un manquement, soit à la suite d'un rapport d'observations ou dans le cadre du droit de communication, soit au regard des éléments directement à sa disposition, elle peut mettre en demeure l'organisme certificateur afin qu'il se mette en conformité de ses obligations dans un délai de 60 jours.

En cas d'absence de mise en conformité ou de mise en conformité partielle, le Directeur général de France compétences peut procéder au retrait de tout ou partie des certifications relevant d'un organisme certificateur.

Une sanction peut aussi être prise directement sans mise en demeure s'il est constaté consécutivement à une mise en demeure suivie d'une mise en conformité, la répétition durant la période d'enregistrement des mêmes manquements ayant justifié la précédente mise en demeure.

3.6.2 La préparation du renouvellement d'une certification professionnelle

Si les certifications professionnelles ne font pas juridiquement l'objet de renouvellement, au sens où chaque dossier est examiné selon les mêmes critères d'enregistrement et en fonction des mêmes attentes, il est attendu que le certificateur explicite la manière dont il a valorisé la reconnaissance découlant de l'enregistrement de sa certification professionnelle.

A l'inverse, un certificateur ayant fait l'objet de mise en demeure durant la durée d'enregistrement de sa certification devra naturellement présenter des éléments particulièrement convaincants au titre du critère relatif à la mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.

Ces éléments devront démontrer les éléments qu'il a mis en place concrètement, de nature à éviter la répétition des manquements constatés, que ces manquements aient fait l'objet d'un constat de mise en conformité ou d'une sanction de retrait des répertoires.

Enfin, depuis janvier 2022, chaque décision d'enregistrement est associée à une notification de la décision d'enregistrement qui peut comporter des recommandations ou des points d'attention. L'absence de prise en compte de ces recommandations à l'occasion d'une demande de renouvellement, sans dispenser France compétences de l'examen complet du dossier selon les critères d'enregistrement, peut contribuer à orienter négativement l'examen de la demande.

Document de travail

3.7 L'échéance d'une certification professionnelle

En principe, l'échéance d'une certification intervient à la date d'expiration du délai d'enregistrement qui ne peut être supérieur à 5 ans après la date d'effet de l'enregistrement de celle-ci.

Le législateur n'a pas permis de prolonger des certifications enregistrées aux répertoires sans les réexaminer au regard des procédures et critères fixés.

Cela dénote à la fois l'attention de la représentation nationale à l'adaptation des certifications aux besoins du marché du travail et de l'économie nationale et le fait qu'un enregistrement antérieur ne donne aucun droit particulier à un renouvellement de celui-ci.

De ce fait, sous réserve des dispositions de l'article L. 6113-9 du code du travail qui visent à protéger les parcours d'accès à la certification déjà engagés, l'échéance des certifications implique l'arrêt de l'accès aux dispositifs associés dans les conditions permises par l'enregistrement au RNCP.

A titre exceptionnel, le directeur de France compétences peut prendre une décision prononçant la suspension ou le retrait de la certification des répertoires nationaux :

- au vu des conséquences d'un contrôle prévu à l'article R. 6113-17 du code du travail ;
- en conséquence du refus de la prise en compte d'une recommandation de la commission de la certification professionnelle relative à la mise en place de correspondances dans les conditions prévues à l'article R. 6113-13 du code du travail ;
- en cas de manquement dans la transmission des données relatives aux titulaires de certification tel que prévu par le décret n° 2019-1490 du 27 décembre 2019 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux sur signalement du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations.

En outre, France compétences met fin à l'enregistrement lorsque :

- la base légale de la certification n'existe plus : suppression de la norme fixant l'habilitation ou du texte réglementaire servant de base légale à l'enregistrement dans le cadre de la procédure de droit ;
- si le certificateur communique sur la caducité de la certification ;
- en cas de renouvellement de la certification (avec octroi d'un niveau au moins équivalent à l'enregistrement précédent pour les certifications professionnelles) avec la publication d'une nouvelle fiche remplaçant la certification ;
- dans le délai de 4 mois suivant la prise de la décision si cette dernière contrevient à une norme ;
- à tout moment, si la décision d'enregistrement a été prise sur le fondement d'informations frauduleuses transmises par le demandeur.

GLOSSAIRE

Cette version du glossaire pourra être actualisée afin de prendre en compte les travaux paritaires en cours dans le cadre de l'accord cadre national interprofessionnel du 15 octobre 2021.

Blocs de compétences

Partie d'une certification professionnelle constituant un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Cadre national des certifications

Cadre de référence permettant de déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (du niveau 2 au niveau 8) selon le niveau de complexité de savoirs et savoir-faire acquis permettant l'exercice d'un niveau de responsabilité et d'autonomie d'activités professionnelles. Le cadre national est référencé au sein du cadre européen des certifications (CEC).

Certificat de qualification professionnelle

Certification délivrée par une branche professionnelle attestant de l'acquisition de compétences professionnelles visant un métier exercé dans une branche ou interbranches.

Certification professionnelle

Une certification professionnelle se définit à la fois :

- comme une action de délivrance par lequel un organisme certificateur certifie à l'issue d'un processus d'évaluation, qu'une personne maîtrise un ensemble de compétences nécessaires pour l'exercice d'un métier permettant ainsi l'exercice des activités professionnelles associées ;
- comme un cadre préétabli qui détermine les activités professionnelles concernées, les compétences à évaluer permettant la réalisation de ces activités et les modalités et critères de cette évaluation.

Seuls peuvent être dénommés « certification professionnelle » les objets répondant à cette définition et bénéficiant d'un enregistrement au sein du RNCP. Sauf exception, les certifications professionnelles sont aussi structurées en blocs de compétences.

Certification professionnelle active

Est dite « active » une certification professionnelle enregistrée au RNCP

Certification professionnelle inactive

Est dite « inactive » une certification professionnelle dont l'échéance d'enregistrement au RNCP est dépassée. La certification professionnelle peut continuer à être délivrée mais pour les seuls candidats dont le parcours de formation certifiant ou de validation des acquis de l'expérience a été commencé avant l'échéance de l'enregistrement de la certification professionnelle.

Co-certificateur

Un co-certificateur dispose des mêmes prérogatives qu'un organisme certificateur, il peut en principe délivrer la certification professionnelle en son nom propre et est responsable solidairement vis-à-vis de France compétences de la mise en œuvre de la certification professionnelle par l'ensemble de ses co-certificateurs.

Commission de la certification professionnelle de France compétences

La commission de la certification professionnelle comprend un président et 18 membres avec voix délibérative :

- 8 représentants titulaires de l'Etat représentant le ministre chargé de la formation professionnelle, le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'enseignement supérieur, le ministre chargé de la santé, le ministre chargé des sports, le ministre chargé de l'agriculture, le ministre chargé des affaires sociales et le ministre chargé de la culture ;
- 2 représentants de conseils régionaux ou d'assemblées délibérantes ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle ;
- 5 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- 3 représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- 1 représentant, sans voix délibérative, du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

La Commission de la certification professionnelle a pour missions principales :

- d'émettre des avis conformes liés aux demandes d'enregistrement aux répertoires nationaux ;
- d'établir une liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence sur proposition du Comité scientifique ;
- d'adresser aux ministères et organismes certificateurs des demandes tendant à la mise en place de correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables avec les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences ;
- contribuer à l'harmonisation de la terminologie employée par les ministères et organismes certificateurs pour l'intitulé des certifications professionnelles, les activités qu'elles visent et les compétences qu'elles attestent ;
- veiller à la qualité de l'information, à destination des personnes et des entreprises, relative aux certifications professionnelles et certifications et habilitations enregistrées dans les répertoires nationaux et aux certifications reconnues dans les Etats membres de l'Union européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen et s'assure notamment que les référentiels des certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles sont accessibles au public ;
- contribuer aux travaux internationaux sur les certifications ;

Commission professionnelle consultative (CPC)

La création, modification ou suppression d'une certification professionnelle implique, sauf à relever de la procédure d'enregistrement dit « sur demande » et sauf dérogation spécifique relative aux diplômes délivrés par le ministère de l'enseignement supérieur, un avis conforme d'une commission professionnelle consultative composée d'une majorité de représentants des partenaires sociaux. Il existe actuellement 11 CPC structurées par grands secteurs d'activités.

Compétence professionnelle

Une compétence professionnelle consiste en la mobilisation de manière pertinente des ressources d'un individu pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné et transférable d'un contexte professionnel à un autre.

Correspondances et équivalences

La correspondance est définie comme un rapport de conformité ou de ressemblance entre deux objets distincts. Elle se distingue de la notion d'équivalence qui décrit la relation entre deux objets de même valeur.

Les correspondances s'établissent soit à l'échelle de la certification dans sa globalité, et servent essentiellement à permettre la poursuite d'études, soit sont partielles à l'échelle de blocs de compétences et visent à modulariser l'accès à la certification en fonction des compétences déjà validées dans le cadre d'une autre certification professionnelle.

Les correspondances s'apprécient entre certifications professionnelles enregistrées au sein du RNCP ou entre blocs de compétences et certifications du répertoire spécifique.

Critères d'enregistrement au RNCP

L'enregistrement sur demande au sein du RNCP s'apprécie en prenant en compte neuf critères fixés par l'article R. 6113-9 du code du travail, constituant un faisceau d'indices permettant de guider la prise de décision d'enregistrement. Ils portent notamment sur :

- l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé ;
- l'impact en matière d'accès ou de retour à l'emploi ;
- la qualité du référentiel d'activités, du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation ainsi que leur cohérence d'ensemble et prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle ;
- la mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation ;
- la prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice du métier visé par le projet de certification professionnelle ;
- la possibilité d'accéder au projet de certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience ;
- la cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation.

Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation déterminent, en cohérence avec les critères de performance identifiés dans le référentiel de compétences, la nature des informations, des gestes, des comportements à restituer par un candidat lors de son évaluation, afin d'assurer la guidance des jurys et des évaluateurs et l'harmonisation des pratiques d'évaluation.

Emploi type

Un emploi type se structure autour d'activités professionnelles et de tâches d'un ensemble de postes de travail présentant des similarités suffisamment partagées pour être considérées comme structurelles dans différentes organisations de travail. La détermination de l'emploi type structure la conception de l'ensemble des référentiels de la certification professionnelle.

Enregistrements dits « de droit »

Procédure d'enregistrement au RNCP des diplômes ou titres à finalité professionnelle établie par les ministères après consultation des organisations professionnelles représentatives des salariés et des employeurs au sein d'une commission professionnelle consultative (CPC) via avis conforme ou au sein des commissions consultatives du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Enregistrements dits « sur demande »

Procédure d'enregistrement au RNCP des titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle après avis conforme de la commission de la certification professionnelle de France compétences selon des critères d'enregistrement préétablis.

Formation certifiante

Sont dénommées “formations certifiantes”, les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par un bloc de compétences d’une de ces certifications professionnelles ou par une certification enregistrée au RS.

Habilitation à former et/ou à évaluer

Autorisation délivrée par les ministères et organismes certificateurs portant sur la possibilité de délivrer une formation certifiante et/ou à organiser les épreuves d’évaluation pour le compte du certificateur. Une habilitation peut être délivrée à titre gratuit ou onéreux, selon le droit conventionnel ou selon une procédure réglementée par une norme. La délivrance d’une habilitation implique une responsabilité du certificateur dans les usages qui pourraient être faits dans le cadre de celle-ci, elle est discrétionnaire.

Jury

Le jury est responsable 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.

Modalités d’évaluation

Les modalités d’évaluation fixent la nature des évaluations en fonction de leur potentialité à permettre la constitution d’une situation d’observation. Cette situation « observable » doit reproduire au plus près le contexte réel de travail et permettre ainsi l’analyse des actions et des comportements du candidat et ainsi évaluer les compétences selon les attendus identifiés dans le référentiel d’évaluation.

Qualification et niveau de qualification

La qualification professionnelle est la capacité d’une personne à exercer un métier ou un emploi déterminé. Une certification professionnelle permet de certifier que ses titulaires disposent des compétences professionnelles permettant l’exercice des activités professionnelles associés à un métier et un emploi ; il en résulte que ces titulaires disposent d’une qualification professionnelle.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification en fonction de la gradation de la complexité des compétences nécessaires pour réaliser les activités professionnelles. Le niveau de qualification produit un repère partagé sur l’ensemble du marché du travail permettant d’apprécier la capacité professionnelle des personnes même si la qualification est elle-même associée à un métier déterminé.

Organismes et ministères certificateurs

Les ministères, les commissions paritaires nationales de l’emploi de branches professionnelles, les organismes et les instances à l’origine de l’enregistrement d’une ou plusieurs certifications professionnelles enregistrées au RNCP ou d’une ou plusieurs certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique sont dénommés ministères et organismes certificateurs.

Parchemin

Le parchemin est le document matériel ou immatériel qui atteste qu’un individu s’est vu délivrer une certification professionnelle par un organisme certificateur après sa réussite aux évaluations.

Passeport compétences

Le Passeport de Compétences est destiné à valoriser et authentifier l'ensemble des compétences professionnelles certifiées d'un individu. Il repose sur la collecte des données individuelles des titulaires de certifications professionnelles du RNCP et de certification et habilitation du répertoire spécifique auprès des certificateurs ainsi que sur l'intégration des données sociales des actifs afin de retracer leur carrière. Il est personnel et confidentiel et son partage et/ou utilisation est à la main exclusive de son titulaire. La communication des données permettant l'alimentation du passeport compétences est une obligation légale à la charge des ministères et organismes certificateurs.

Prérequis

Conditions nécessaires pour un candidat avant l'entrée en formation certifiante ou le passage des épreuves d'évaluation. Les prérequis peuvent principalement porter sur la détention préalable par le candidat d'une certification déterminée ou d'un niveau de qualification, d'une habilitation réglementaire ou d'une autorisation administrative, d'une expérience professionnelle ou d'une qualité fixée par une norme légale ou réglementaire. Le prérequis ne doit pas générer une situation discriminatoire portant par exemple sur l'âge ou le genre. Le prérequis doit être aussi être cohérent par rapport à l'objet de la certification et à son positionnement potentiel sur le cadre national des certifications.

Promotion

La promotion, dans le contexte de la demande d'enregistrement au RNCP, est un ensemble de candidats ayant obtenu la même certification ou le même projet de certification durant une période de référence *a minima* annuelle pour l'ensemble des voies d'accès et permettant l'examen par France compétences de l'adéquation des emplois occupés, par rapport au métier visé, ainsi que l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi.

Référentiel d'activités

Le référentiel d'activités décrit les activités professionnelles caractéristiques de l'exercice d'un emploi type en considérant que l'activité est le premier niveau de regroupement cohérent et finalisé de tâches ou de séquences de travail visant un but déterminé.

Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences répertorie l'ensemble des compétences professionnelles qui découlent de l'analyse des situations de travail listées dans le référentiel d'activités et en précise les niveaux de maîtrise.

Référentiel d'évaluation

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 à travers les modalités de l'évaluation ainsi que les critères de réussite ou les niveaux à atteindre permettant de situer la performance du candidat à travers les attendus observables.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une voie d'accès qui permet de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Sa mise en œuvre est une obligation légale pour les ministères et organismes certificateurs et constitue un critère d'enregistrement au RNCP.

Voies d'accès

Modalités d'accès aux épreuves d'évaluation de la certification professionnelle. Les voies d'accès peuvent consister en une action de formation, initiale ou continue, en alternée ou non, préparant au passage des épreuves d'évaluation (formation certifiante), une reconnaissance des acquis de l'expérience du titulaire ou une candidature dite « libre ». Le choix des voies d'accès à la certification relève du choix du certificateur dans le respect des règles générales découlant du code du travail ou du fait d'une réglementation spécifique au regard du métier ou du domaine concerné par la certification.

Document de travail



6 rue du général Audran
92400 Courbevoie
01 81 69 01 40

SUIVEZ-NOUS SUR :   

www.francecompetences.fr