

22 avril 2021

NOTE D'ANALYSE

Prise en compte des situations de handicap,
de l'accessibilité et de la conception universelle
dans les référentiels de certification professionnelle



Certification
professionnelle

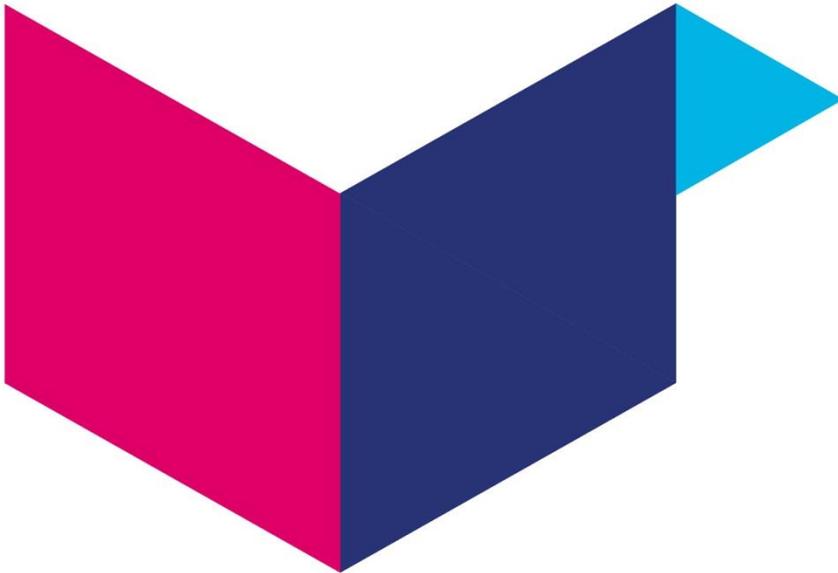


TABLE DES MATIERES

Objet de la note d'analyse	2
1. Un cadre normatif de la certification rénové intégrant explicitement la problématique de la prise en compte du handicap	2
2. La transcription des enjeux de prise en compte du handicap dans la conception des référentiels de compétences	3
2.1 La prise en compte des situations de handicap au sein de l'entreprise	3
2.2 Accessibilité et conception universelle	4
3. L'aménagement des épreuves d'évaluation	5

OBJET DE LA NOTE D'ANALYSE

La présente note a pour objet de dresser un état des lieux sur la réglementation relative à la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels de certification. Concrètement, pour les certificateurs, ces prises en compte doivent se réaliser à deux niveaux :

- Dans la phase de conception de la certification au moment de l'analyse du travail qui se traduira dans le référentiel de compétences et les blocs de compétences ;
- Dans la phase d'évaluation des compétences par l'aménagement des épreuves qui se traduira dans le référentiel d'évaluation mais surtout dans les règlements des certificateurs.

1. UN CADRE NORMATIF DE LA CERTIFICATION RENOVE INTEGRANT EXPLICITEMENT LA PROBLEMATIQUE DE LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

L'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles découlant d'une demande d'un organisme certificateur s'apprécie en fonction des critères fixés par l'article R. 6113-9 du code du travail et par l'article R. 6113-11 pour ce qui relève du répertoire spécifique.

Au titre de l'article R. 6113.9, le critère fixé au 3° portant sur la qualité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation - dont les principaux attendus sont décrits dans la note de doctrine validée par la commission de la certification professionnelle et publiée depuis juin 2019¹ - est un critère central de l'évaluation du projet. Il est donc déterminant dans la prise de la décision d'enregistrement. Le 2° de l'article R. 6113-11 porte sur la même exigence de qualité pour les référentiels de compétences et d'évaluation des projets de certification du répertoire spécifique.

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 ».

Ces principes s'appliquent donc aux demandes d'enregistrement au RNCP et au répertoire spécifique relevant principalement de spécialisations métier ou d'activités complémentaires.

Pour permettre la bonne appréciation du critère, un expert sans voix délibérative sera 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.

Cette modification entre en vigueur au 1^{er} septembre 2021 et s'appliquera à l'ensemble des dossiers de demande jugés recevables à cette date.

Les principes découlant de cette évolution sont d'ores et déjà appréciés par France compétences et sa commission de la certification professionnelle pour les compétences liées aux métiers contribuant à la prise en charge du handicap.

¹ Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/01/Note-relative-aux-r%C3%A9f%C3%A9rentiels-dactivit%C3%A9s-de-comp%C3%A9tences-et-d%C3%A9valuation.pdf>

Il n'en demeure pas moins que ce nouveau cadre normatif va se traduire par une évolution des pratiques et une attention renforcée sur l'intégration des compétences associées dans les référentiels des certifications professionnelles à chaque fois que ces compétences sont pertinentes dans le contexte du métier visé.

La présente note a pour ambition d'introduire les grands principes et conseils méthodologiques associés à cette évolution, ces principes pourront être précisés ultérieurement en fonction du retour d'expérience découlant de l'examen des dossiers de demande d'enregistrement. Cette note établit aussi un rapide rappel des principes de l'aménagement d'épreuve qui découlent du critère d'enregistrement relatif aux modalités d'organisation des épreuves d'évaluation (4° de l'article R. 6113-9 et 4° de l'article R. 6113-11).

Enfin, si le respect des principes de cette note est évalué par les services de France compétences puis par la commission de la certification professionnelle pour les demandes d'enregistrement, leur présentation a aussi pour objet d'éclairer les futurs travaux d'ingénierie des ministères certificateurs et l'examen des diplômes concernés au sein des commissions professionnelles consultatives.

2. LA TRANSCRIPTION DES ENJEUX DE PRISE EN COMPTE DU HANDICAP DANS LA CONCEPTION DES REFERENTIELS DE COMPETENCES

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.

2.1 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 les fonctions managériales afin à la fois 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 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 en faveur de la prise en compte du handicap sont multiples ; le Secrétariat d'état chargé des personnes handicapées a mis en place un outil d'autodiagnostic² 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.

En fonction de ces constats, le référentiel de compétences pourra être enrichi pour des certifications professionnelles du RNCP et des certifications du répertoire spécifique porteuse d'une logique de professionnalisation ou le cas échéant justifier des certifications du répertoire spécifique dédiées à la prise en compte du handicap, sous réserve de cibler des métiers plus particulièrement concernés par cet enjeu de professionnalisation.

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 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 œuvre des espaces physiques, des services, des produits ou 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 ni d'adaptation ni de conception spéciale, et ce quel que soit son handicap.

² <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/services/autodiag/#/home>

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 – RGAA³.

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 de 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.

3. L'AMENAGEMENT DES EPREUVES D'EVALUATION

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 une nécessité et est d'autant plus requise 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 aux développements 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 adapté à la situation

³ <https://www.numerique.gouv.fr/publications/rgaa-accessibilite/obligations/>

de handicap. Ces modalités d'évaluation peuvent d'autant mieux être liées 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 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* »).



11 rue Scribe - 75009 Paris
01 81 69 01 40

SUIVEZ-NOUS SUR :   

www.francecompetences.fr