

Les référentiels, au cœur de l'ingénierie de certification professionnelle

Webinaire #3 - cycle 2025-2026
Jeudi 30 avril 2026

SOMMAIRE

1. Le périmètre du projet
2. L'analyse des situations de travail – Les référentiels d'activités et de compétences
3. La prise en compte des effets de la transition numérique dans les référentiels
4. La prise en compte des effets de la transition écologique dans les référentiels
5. La prise en compte des principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail dans les référentiels
6. La prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels
7. Les principes de l'évaluation – Modalités et critères du référentiel d'évaluation
8. Focus RNCP : le niveau de qualification
9. Focus RNCP : les blocs de compétences

01

LE PÉRIMÈTRE DU PROJET

Ne pas confondre certification et formation !



- La formation est le processus d'acquisition de connaissances, de compétences et de savoir-faire.
- La certification professionnelle est la reconnaissance officielle et validée de compétences quel que soit leur contexte d'acquisition (formation, validation des acquis de l'expérience, candidature individuelle, etc.).

La certification professionnelle = acte de reconnaissance officielle de la détention, par un individu, des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier, d'une fonction ou d'une activité professionnelle.

La pré-étude : une étape clé

En réponse à un besoin existant et prospectif en compétences

Fondé sur une démarche d'ingénierie de développement des compétences

La pré-étude

Matérialisé par des référentiels

Résultat d'une démarche d'ingénierie de certification professionnelle

Phase d'analyse de l'opportunité du projet de certification professionnelle :

- analyser l'écart entre le besoin en compétences et les compétences actuellement présentes sur un métier ou une activité donnée
- vérifier que le projet de certification professionnelle permettra de réduire ou de combler cet écart.

La pré-étude au RNCP

Appréciation de la
couverture du
besoin en
compétences du
marché du travail

Analyse des
données
d'insertion des
titulaires de la
certification
professionnelle

**Pré-étude
RNCP**

Premiers résultats
de l'analyse des
situations de
travail

Première vision
du référentiel
d'activités

Fixer le ou les emplois de
débouchés = emplois type
≠
Postes de travail

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.

La pré-étude au RS

Analyse de la valeur
professionnalisante
du projet de
certification pour les
publics auxquels il
s'adresse

**Pré-étude
RS**

Détermination des
prérequis
nécessaires et
préalables à
l'acquisition de la
certification visée



Cette pré-étude permet donc d'identifier la ou les situations de travail dans lesquelles vont s'inscrire les compétences qui seront identifiées et formulées par la suite.



Une analyse / explicitation de la démarche est vivement conseillée à l'occasion du dépôt via des espaces dédiés dans le complément au dossier et la téléprocédure.

02

L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL – LES RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES

L'analyse des situations de travail

Étape préliminaire structurante et déterminante



La photographie de l'exercice d'un métier ou d'une activité : obtenir les éléments les plus pertinents, représentatifs et exhaustifs au sujet des aptitudes que doivent posséder les personnes qui exercent le métier ou les activités visés.

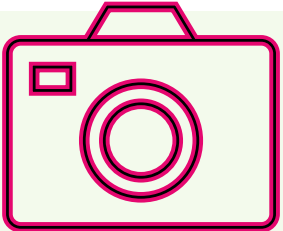
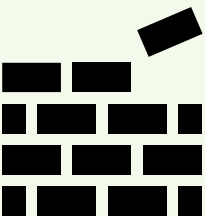


La participation de professionnels à chacune des étapes de la conception des référentiels.



L'analyse prospective permettant d'anticiper les évolutions du métier à partir des éléments de veille et de l'expertise des professionnels du secteur.

Le référentiel d'activités au RNCP

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
 <p>Photographie du métier</p>  <p><i>Fondations de l'ingénierie</i></p>			

Le référentiel de compétences

➤ Au RNCP

Nécessaire articulation avec le référentiel d'activités

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	<p>Identification des compétences nécessaires à la conduite des activités identifiées préalablement</p> <p>Langage commun = Écriture en compétences</p>		

➤ Au Répertoire spécifique

Nécessaire
articulation
au contexte
professionnel
préalablement
identifié



Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :

[Préciser succinctement en quoi le dispositif vient compléter une situation professionnelle préexistante ou répond à un besoin transverse associé à un contexte professionnel]
Pour plus de visibilité, le rédacteur pourra mentionner ici l'activité(s) et les tâches concernées.

Référentiels

Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
Décrire les compétences (et éventuellement les connaissances associées) transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles ou complémentaires à un métier, relatives à des techniques ou des méthodes.	[Préciser la ou les modalités d'évaluation certificative(s), et non les évaluations formatives]	

03

**LA PRISE EN COMPTE
DES EFFETS DE LA TRANSITION
NUMÉRIQUE
DANS LES RÉFÉRENTIELS**

ZOOM TRANSITION NUMÉRIQUE

Fiche n°23 du Vademecum « La prise en compte des effets de la transition numérique dans les référentiels »

Le décret du 6 juin 2025 indique que le référentiel de compétences intègre le cas échéant « Les effets de la transition numérique sur les compétences et connaissances nécessaires à l'exercice des métiers ou emplois concernés par le projet de certification ou d'habilitation ».

ANALYSE : évolutions structurantes - Mutations majeures

La transition numérique impacte de nombreux domaines, et un grand nombre de métiers, dans des proportions très variables mais majoritairement non négligeables.

Il est donc essentiel de prendre la mesure des impacts de la transition numérique sur les activités et compétences visées, de rendre compte de cet impact dans l'écriture des référentiels, autant que d'évaluer la capacité du candidat à intégrer ces impacts dans ses activités, et à les mettre en œuvre dans son contexte professionnel.

04

**LA PRISE EN COMPTE
DES EFFETS DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
DANS LES RÉFÉRENTIELS**

ZOOM TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Fiche n°22 du Vademecum « La prise en compte des effets de la transition écologique dans les référentiels »

Le décret du 6 juin 2025 indique que le référentiel de compétences intègre le cas échéant « Les effets de la transition écologique sur les compétences et connaissances nécessaires à l'exercice des métiers ou emplois concernés par le projet de certification ou d'habilitation ».

Le Commissariat Général au Développement Durable a publié en juillet 2025 un Vademecum relatif ce sujet : un support de référence...

ANALYSE : Défis – Mise en pratique - Impactant ou impacté ?

Processus consommateurs de ressources, énergivores, polluants...?

**Activités du professionnel
Responsabilités du métier et non de l'entreprise ou de sa filière
Niveaux d'autonomie et de responsabilité du professionnel**

05

**LA PRISE EN COMPTE
DES PRINCIPES DE PRÉVENTION
EN MATIÈRE DE SANTÉ
ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL
DANS LES RÉFÉRENTIELS**

ZOOM Prévention en matière de SST

Fiche n°24 du Vademecum « Les principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail »

Le décret du 6 juin 2025 indique que le référentiel de compétences intègre à bon escient « *les principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail* », et ce afin de renforcer la prévention des risques professionnels.

ANALYSE : selon le contexte de l'activité et les conditions de travail
Neufs principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du code du travail
qui fixe également leur hiérarchisation

S'assurer que le titulaire de la certification exercera un geste professionnel en sécurité pour lui, ainsi que pour les autres. Ne pas proposer une spécialisation à une personne qui n'a pas le droit d'exercer une activité professionnelle donnée.

Si ce critère 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 domaines d'activités ou de compétences visés ou les métiers des publics cibles qui, eux-mêmes, peuvent prendre des formes variables : auquel cas **la non-satisfaction de ce seul critère peut suffire à justifier un refus d'enregistrement.**

06

**LA PRISE EN COMPTE
DES SITUATIONS DE HANDICAP,
DE L'ACCESSIBILITÉ
ET DE LA CONCEPTION
UNIVERSELLE
DANS LES RÉFÉRENTIELS**

ZOOM Situations de handicap, accessibilité et conception universelle

1 - PRISE EN COMPTE DANS LES RÉFÉRENTIELS

Fiche n°21 du Vademecum « La prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels »

Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 précise 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 ».

ANALYSE : impacts sur les activités et compétences ? Responsabilités ?

Considérer les situations de handicap dans le contexte du poste visé et de l'organisation du travail.

Lieux, services, produits, activités ?

Accessibilité et conception universelle vs loi du 11 février 2005.

ZOOM Situations de handicap, accessibilité et conception universelle

2 - AMÉNAGEMENT DES ÉPREUVES D'ÉVALUATION

Fiche n°21 du Vademecum « La prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels »

Aménagement raisonnable des modalités d'évaluation, de nature à anticiper et traduire des aménagements possibles du poste de travail que le futur titulaire pourra être amené à rencontrer dans sa vie professionnelle.

Personne référente

ANALYSE réalisée et conditions fixées dès l'entrée en formation, partagées et communiquées

Aménagements possibles en miroir de ce que le futur titulaire pourra être amené à rencontrer dans sa vie professionnelle.

07

LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION MODALITÉS ET CRITÈRES DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION

Le référentiel d'évaluation

Objectifs :

- permettre une guidance et une harmonisation des évaluateurs
- permettre une meilleure préparation des candidats aux évaluations

Ce que doit contenir un référentiel d'évaluation :

- 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 modalités d'évaluation



ÉVALUATION CERTIFICATIVE

Attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences

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




Évaluation formative

Finalité pédagogique

S'inscrit dans la dynamique d'apprentissage et permet de positionner la situation de l'apprenant dans ce processus

Les modalités d'évaluation

Nécessaire articulation avec le référentiel de compétences



RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation



Définir sur quels critères les évaluateurs vont se baser pour effectuer la mesure du degré d'appropriation des différentes compétences par le candidat

Composition :

- une qualité générale attendue (non observable directement)
- un ou des indicateurs : à savoir des éléments observables et objectifs qui, à l'image d'un instrument de mesure, permettent d'apprécier qualitativement ou quantitativement la satisfaction du critère.



Un critère d'évaluation n'est pas :

- un objectif pédagogique
- un acquis d'apprentissage
 - une tâche
 - un savoir
- un barème de notation
- ...

Les critères d'évaluation

Nécessaire articulation
avec les modalités
d'évaluation

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

Nécessaire articulation
avec les compétences à
évaluer

En résumé



Le référentiel d'activités, fondation de l'ingénierie RNCP

Enjeu majeur au cœur du chantier d'ingénierie, il est le résultat d'une démarche d'identification des besoins et d'analyse des situations de travail afin de disposer d'un inventaire des activités (avec une réflexion prospective). A défaut, cela revient à poser un édifice sur du sable et met en péril la pérennité de l'ouvrage.



Le référentiel de compétences, identification des compétences et connaissances

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.



Le référentiel d'évaluation, l'ambition de la certification

Il est un guide des jurys et des évaluateurs, permet une meilleure préparation des candidats aux évaluations et à l'organisme certificateur de donner une assurance raisonnable que les compétences de la certification professionnelle sont acquises.

08

**FOCUS RNCP :
LE NIVEAU DE QUALIFICATION**

3 critères de gradation des compétences pour déterminer le niveau

01

La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle.

02

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.

03

Le degré de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation du travail.

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. 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.	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. 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. 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.

09

FOCUS RNCP : LES BLOCS DE COMPÉTENCES

LES GRANDS PRINCIPES

« 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**. »

BC = partie d'une certification RNCP, son existence juridique est conditionnée à la validité de la certification professionnelle dont il découle.

Une certification professionnelle doit, sauf exception, être structurée en BC.

Un BC est constitué exclusivement de compétences professionnelles car il découle d'une certification professionnelle.

La finalité d'un BC = contribuer à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, il doit donc être clairement rattachable dans son objet à une ou plusieurs activités professionnelles.

Un BC = doit pouvoir faire l'objet d'une évaluation ; il doit donc être associé à des modalités et critères d'évaluation permettant de certifier individuellement la maîtrise des compétences le constituant.

LEUR PLACE DANS L'INGÉNIERIE

Structuration en blocs de compétences

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

≠

Structuration du référentiel d'activités

Le référentiel d'activités identifie toutes les activités nécessaires à l'exercice de l'emploi type.

LEUR PLACE DANS L'INGÉNIERIE

Des prérequis peuvent être associés aux blocs de compétences.

Certains blocs peuvent être conditionnés à des prérequis spécifiques, notamment :

l'obtention préalable d'un ou plusieurs autres blocs de la certification,

la détention d'une habilitation réglementaire,

en matière de compétences et/ou d'expérience professionnelle.

Ces prérequis spécifiques sont à préciser à l'occasion de la demande, ou à réactualiser dans la description de la fiche.

LES BLOCS OPTIONNELS

**Une certification peut être présentée avec des blocs optionnels
à l'occasion d'une demande d'enregistrement.**

Dans ce schéma, il convient :

que les blocs communs portent la majorité des compétences de la certification professionnelle, justifiant ainsi la constitution d'une certification unique,

qu'une alternative soit offerte dans le choix des options (un bloc isolé relève d'une certification autonome qui peut être enregistrée au répertoire spécifique),

que chaque bloc optionnel permette une logique de spécialisation cohérente avec l'objet de la certification,

d'en limiter le nombre afin de ne pas faire perdre la lisibilité d'ensemble de la certification.



A bientôt pour un prochain webinaire certif

et pour notre rdv « zoom » hebdo !

 RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 FRANCE
compétences

 **ZOOM
SUR LA CERTIF'**

▶ **QUESTION**

“
Quelle est la différence entre formation
et certification ?
”

Beaucoup pensent que c'est la même chose...
et c'est faux.

 Certification
professionnelle