

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

27 juin 2019

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

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

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

1. Le cadre législatif.

1.1. Le cadre législatif du RNCP.

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

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

1.2. Le cadre législatif du Répertoire spécifique.

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

Pour autant, étant entendu que l'élaboration d'un projet de certification nécessite au préalable une identification du besoin en compétences (qui prend appui sur une analyse des situations de travail), il s'avère qu'une certification du répertoire spécifique, dans la mesure où elle formalise les compétences transversales ou

complémentaires associées à un métier, doit nécessairement identifier son adossement à l'activité ou aux activités relative(s) à ce métier.

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

2.1. Cadre terminologique.

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

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

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

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

2.2. La notion de compétences professionnelles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Les blocs de compétences.

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

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

En ce sens, la structuration en blocs de compétence :

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

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

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

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

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

3. Le référentiel d'évaluation.

3.1. Description du référentiel d'évaluation.

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

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

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

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

3.2. Les modalités de l'évaluation.

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

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

3.1 Les « critères », attendus observables.

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

Les critères sont en principe composés de deux éléments :

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

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

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