

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

RELATIF À LA CERTIFICATION
PROFESSIONNELLE
À USAGE DES
PARTENAIRES SOCIAUX

JUIN 2023

AVANT-PROPOS

Le propre d'un guide méthodologique est de présenter un document consensuel proposant des principes et étapes d'élaboration, sur la base de documents d'information, textes et schémas explicatifs.

Le présent Guide a principalement pour vocation :

- de s'adresser aux partenaires sociaux intervenant dans le cadre des certifications professionnelles ;
- de leur apporter les « fondamentaux de compréhension utiles » ; en particulier dans la perspective de l'élaboration des certifications de branches (CQP/CQPI).

Pour mémoire, il est utile de rappeler l'existence de « la **Charte de la certification professionnelle** », élaborée par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel – dans le cadre du COPANEF – en mai 2016.

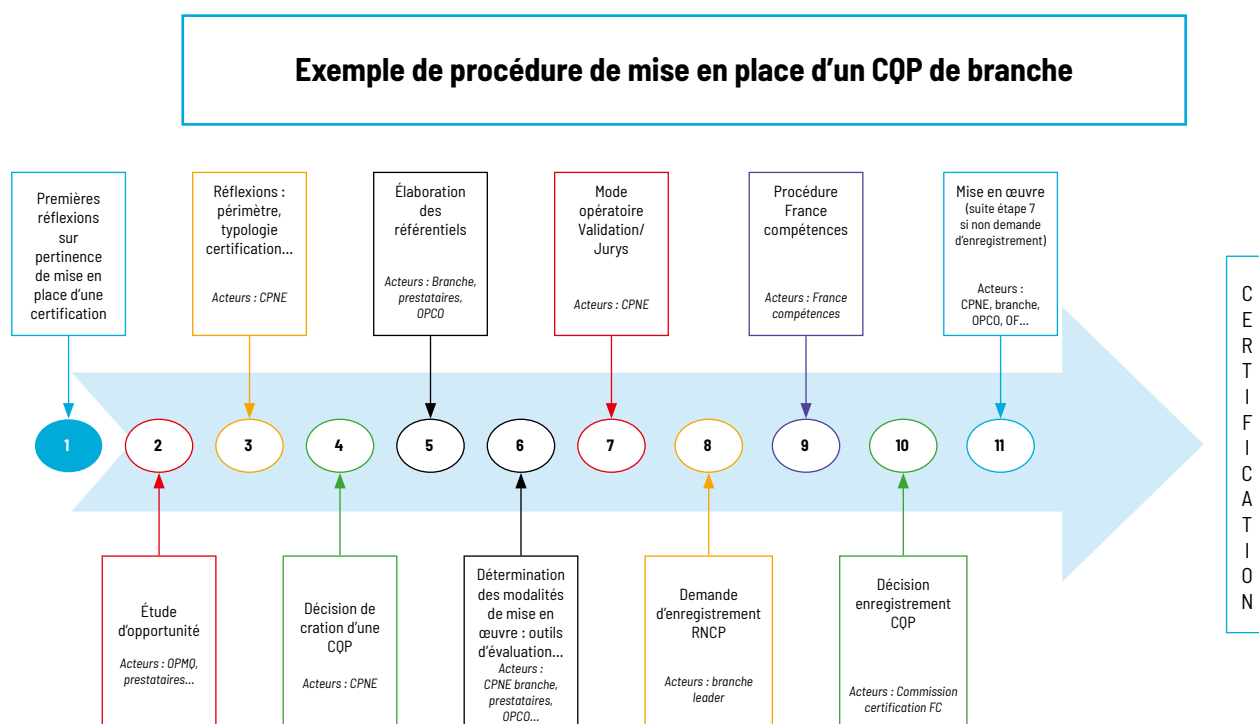
S'inscrivant dans les ANI de 2009 et de 2013, elle avait pour principes de :

- clarifier les notions liées à la certification,
- améliorer la lisibilité du système,
- poser une définition partagée et des principes communs,
- fixer des pistes.

Sa rédaction a été actée dans le calendrier des travaux paritaires mis en place par l'Accord Cadre National Interprofessionnel du 14 octobre 2021.

Enfin, pour être le plus pédagogique possible, ce guide :

- prend pour parti de s'inscrire dans une logique de mise en place « chronologique » concrète de création d'une certification professionnelle pour une CPNE de branche (schéma ci-après),
- en présentant chaque aspect sous forme de fiches générales, elles-mêmes renvoyant, par des liens, à des informations plus précises.



PLAN DU GUIDE

Pour faciliter la lecture, chaque point de chaque partie, voire de chaque sous-partie, est présenté sous la forme d'une fiche numérotée. Ces fiches sont accessibles directement en cliquant sur le numéro de la fiche concernée.

Partie 1 : Principes et généralités	p. 4
• Périmètre de la certification professionnelle (Fiche 1)	p. 5
• Définition : ce qu'est (et n'est pas) une certification professionnelle (Fiche 2)	p. 7
• Ses intérêts, ses finalités (Fiche 3)	p. 8
• Certificateurs : ministères et organismes certificateurs (Fiche 4)	p. 10
• Typologie des certifications professionnelles	
- Répertoire national (Fiche 5)	p. 11
- Répertoire spécifique (Fiche 6)	p. 14
• Acteurs de la certification professionnelle (Fiche 7)	p. 15
Partie 2 : Élaboration d'une certification professionnelle de branche	
2.1 Processus général	p. 19
• La décision d'élaboration par la CPNE (Fiche 8)	p. 20
• Exemple de schéma général de mise en place (Fiche 9)	p. 21
• L'étude d'opportunité (Fiche 10)	p. 23
• Élaboration des référentiels (Fiche 11)	p. 25
• Cadre terminologique des référentiels d'activités et de compétences (Fiche 12)	p. 27
• Modalités d'évaluation (Fiche 13)	p. 29
• Validation et attribution de la certification professionnelle / Rôle du jury (Fiche 14)	p. 31
• Voies d'accès (Fiche 15)	p. 32
2.2 Processus spécifique de l'enregistrement	p. 33
• L'enregistrement au RNCP (Fiche 16)	p. 36
• L'enregistrement au Répertoire Spécifique (Fiche 17)	p. 39
• Textes de références – Cadre normatif (Fiche 18)	p. 41
Partie 3 : Cadres particuliers	p. 42
• Le cadre national des certifications professionnelles (Fiche 19)	p. 43
• Le cadre européen des certifications (CEC) (Fiche 20)	p. 44
• Socles CléA (Fiche 21)	p. 45
• Exemples de processus (Fiche 22)	p. 49
• Rappel position des partenaires sociaux / ANI 22 février 2018 (Fiche 23)	p. 51
Annexe 1 : Mise en place d'une certification professionnelle de branche / Check-list des points à vérifier	p. 55
Annexe 2 : Sites utiles	p. 59

PARTIE 1 : PRINCIPES ET GÉNÉRALITÉS

Tout d'abord, il est important de bien appréhender ce que revêtent les certifications professionnelles et, bien entendu, d'en mesurer l'intérêt et l'utilité. C'est l'objet des 3 fiches suivantes.

PÉRIMÈTRE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Le terme « certification » est une notion qui revêt de multiples sens :

- **Assurance donnée par écrit :** certificats attribués à l'issue d'un processus d'évaluation qui attestent de l'acquisition de compétences.
- **Procédure d'authentification d'un acte**
- **Attestation de conformité :** on retrouve dans ce cadre tout ce qui a trait à la normalisation.

Le présent Guide vise donc la première notion : l'ensemble des certifications « professionnelles » (au demeurant que l'on retrouve en très grande majorité au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Le diplôme (État), le titre à finalité professionnelle (Ministère du Travail) ou le CQP (Branche) sont des certifications professionnelles qui ont la même reconnaissance au sein du cadre national des certifications (cf. fiche N°19)
Ne pas confondre l'entité qui délivre la certification professionnelle (Ministère au nom de l'État) et les établissements habilités qui peuvent les délivrer.

Pour mémoire « Diplôme » vient du grec *diplōma* qui signifie « objet plié en deux ». Ainsi c'est un document, pièce, parchemin, émanant d'une autorité.

La certification professionnelle se conjugue avec d'autres notions avec lesquelles elle ne doit pas pour autant être confondue :

- **Emploi :** regroupement d'activités que l'individu doit accomplir dans un contexte professionnel élargi (l'emploi type est une notion transverse à plusieurs entreprises).
- **Classification :** grille conventionnelle de classification des emplois avec laquelle un lien peut être établi avec la qualification.
- **Formation :** ensemble de moyens pédagogiques permettant d'atteindre les objectifs impartis notamment par le référentiel de la certification (lorsque la formation, bien sûr, débouche sur une certification). Pour illustrer le propos, la « certification » est le sommet de la montagne à atteindre (déterminé par les exigences de compétences posées dans son contenu) et la « formation » est l'un des chemins y conduisant (constitué de moyens et méthodes pédagogiques appropriés).

2 définitions proposées par les partenaires sociaux :

• **Qualification professionnelle :**

La qualification professionnelle est l'ensemble des capacités permettant à une personne d'exercer un métier ou une activité professionnelle.

Une définition mettant en cohérence deux approches :

- Le requis : ce qui est exigé (aptitudes, compétences, expériences...) pour exercer un métier, un emploi, un poste, un travail (qualifications conventionnelle/contractuelle).
- L'acquis : ce qui est détenu par un individu lui permettant d'exercer ce qui est requis (qualification personnelle).

• **Compétence professionnelle :**

Une compétence est un ensemble de capacités mobilisées de manière efficiente (ou « adaptée », ou « conforme ») à la situation professionnelle « rencontrée ».

- La « capacité » s'entend ici comme une mobilisation de diverses ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels, comportements...).
- La « situation professionnelle » s'entend comme recouvrant différents types de périmètres d'intervention : métier, emploi, activité...

Attention à une confusion possible, par exemple dans le cadre du CPF où l'on parle de « formations certifiantes ».

L'article L. 6313-7 du code du Travail indique ainsi que *sont dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées par :*

- *une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;*
- *l'acquisition d'un bloc de compétences ;*
- *une certification enregistrée au répertoire spécifique.*

DÉFINITION(S) DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La référence actuelle est **l'article L 6113-1 du code du travail** (issu de la loi du 5.09.2018)

Un répertoire national des certifications professionnelles est établi et actualisé par l'institution nationale dénommée France compétences mentionnée à l'article L. 6123-5.

Les certifications professionnelles enregistrées dans le 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 compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. La classification par niveau de qualification est établie selon un cadre national des certifications professionnelles défini par décret qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des États appartenant à l'Union européenne.

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.

Elle se caractérise par les éléments suivants :

- attestation matérialisée par un document émanant d'une instance professionnelle légitime ;
- la validation, la sanction d'une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise ;
- des « référentiels » : Activités, Compétences et Évaluation ;
- la constitution de « blocs de compétences » ;
- un niveau de qualification.

Au regard de ces caractéristiques, les partenaires sociaux proposent la nouvelle définition suivante :

Les certifications professionnelles sont des repères personnels et professionnels majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences (ou « permettant une identification des compétences »). Elles contribuent à la construction d'une identité sociale. Elles sont des normes lisibles consacrant la reconnaissance de leur utilité sociale et économique.

La certification professionnelle est la validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Elle se traduit par :

- Une attestation matérialisée par un document délivré par un organisme certificateur,
- Qui sanctionne une maîtrise professionnelle,
- À la suite d'un processus de validation/évaluation,
- Fondé sur des référentiels d'activités/compétences et d'évaluation.

INTÉRÊTS ET FINALITÉS DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Une notion forte : celle de « repère ».

Des **repères** utiles pour l'ensemble des acteurs, en particulier :

- L'employeur - l'entreprise - qui a besoin de professionnels qualifiés, compétents, pour exercer un métier, un emploi. La certification permet ainsi de jalonner un parcours de transformation des compétences. Elle peut fournir un repère fiable dans la construction d'une politique de GPEC.
- La personne - le salarié - qui souhaite valoriser ses « acquis » pour exercer le métier ou l'emploi requis. Et se construire une identité professionnelle.

La certification professionnelle est ainsi un repère valorisant l'ensemble des acquis d'un individu comme autant d'indicateurs d'employabilité. Elles constituent des **indicateurs de qualification** et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels... (ANI du 7 janvier 2009).

Les certifications professionnelles sont **des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences** et constituent des **indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi**. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels. (ANI du 14 décembre 2013)

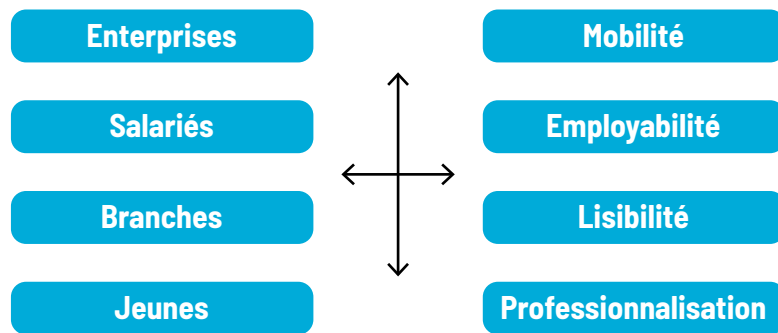
Les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. (Charte de la Certification professionnelle / Partenaires sociaux/ COPANEF/24 mai 2016)

Les certifications professionnelles personnelles permettent l'identification de leurs détenteurs, en milieu de travail et dans la société. Dans le monde du travail, elles jouent un rôle structurant en matière de recrutement et d'évolution professionnelle. **Les certifications professionnelles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.** (Avis partagé du CESE de 2016)

Une garantie

- **pour les actifs en matière :**
 - de sécurisation de leur parcours professionnel, à travers un signal visible et reconnue 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...);
- **pour les employeurs,** en apportant un repère fiable en matière de recrutement et en permettant la couverture des besoins en compétences du marché du travail ;
- **pour 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.

(France Compétences : Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation 27 juin 2019)



(CPNFP – Mars 2012)

Les principes généraux ayant été posés, il convient d'aborder le cadre général dans lequel s'inscrivent les certifications professionnelles.

Pour bien comprendre ce cadre, il est important de bien appréhender la cohérence d'ensemble d'un système « interconnecté ».

LES CERTIFICATEURS

Il existe, au sens de l'article L.6113-2 du code du Travail, **2 dénominations de certificateurs** :

- les ministères,
- les organismes certificateurs.

Dans le premier cas, on retrouve l'ensemble des ministères qui peuvent élaborer des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État.

On distinguera, en référence à l'article L. 6113-5 du code du Travail :

- ceux créés – pour l'essentiel – après avis conforme des commissions professionnelles consultatives interministérielles, qui font l'objet d'un enregistrement de droit au sein du Répertoire National de la certification professionnelle.
- Ceux créés, après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle. qui font l'objet d'un enregistrement sur demande au sein du RNCP.

Dans le second cas, on trouve 2 grandes catégories de « certificateurs » :

- les commissions paritaires nationales de l'emploi d'une ou plusieurs branches professionnelles (CQP et CQPI),
- des organismes de formation publics ou privés.

La branche professionnelle dont la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) décide de la création d'une certification – telle qu'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) – peut s'appuyer sur plusieurs acteurs (fiche ci-après) pour contribuer à son élaboration :

- son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- son OPCO,
- des organismes de formation du secteur,
- des professionnels du métier,
- des consultants...

TYPOLOGIE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES / RNCP

Ici sont présentées les certifications professionnelles :

- répondant à la définition et aux caractéristiques de l'article L 6113-1 du code du travail,
- émanant des différents certificateurs (fiche n°4),
- que l'on retrouve au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il existe une autre catégorie de certifications professionnelles, de nature différente et répondant à d'autres objectifs, que l'on retrouvera au sein d'un autre Répertoire intitulé « Répertoire spécifique (RS) des certifications et habilitations » (voir fiche suivante).

1/ Certifications délivrées par l'État ou au nom de l'État

- Les diplômes nationaux délivrés par différents ministères : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Agriculture, Culture, Santé, Sports...
Par exemple, au titre des diplômes professionnels délivrés par le ministère de l'Éducation Nationale, on trouve le CAP (certificat d'aptitude professionnelle), le BEP (Brevet d'Études Professionnelles), le Bac professionnel ou le BTS (brevet de technicien supérieur).
- Les Titres Professionnels délivrés par le ministère du Travail et de l'Emploi.

2/ Certifications issues d'une ou plusieurs branches professionnelles

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle (Art L. 6113-4 du code du Travail).

• Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP se sont développés à partir des années 80 (Accord du 12 juin 1987, dans la Métallurgie qui ouvre la voie aux premières décisions de validation par un certificat de qualification professionnelle (CQP) baptisé pour cette branche « Certificat de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM), sous le contrôle de sa CPNE).

Plusieurs raisons amènent les partenaires sociaux d'une branche – tant à travers un Accord qu'une décision de la CPNE – de créer un CQP :

- pallier l'absence de diplôme dans une profession.
- compléter un diplôme dans une optique de professionnalisation ou d'acquisition de compétences spécifiques ;
- développer des CQP à partir des contrats en alternance parallèlement aux diplômes préparés en formation initiale ;
- répondre mieux aux besoins de professionnalisation du secteur au regard de diplômes ne répondant pas suffisamment à ces attentes.

Une caractéristique : la demande d'enregistrement d'un CQP peut être effectuée autant dans le RNCP que dans le Répertoire Spécifique (en tant que « qualification complémentaire à un métier »).

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.

Le Rapport de septembre 2016 sur les CQP, réalisé par le CESE (Conseil Économique Social et Environnemental) souligne la qualité et à l'efficacité de cette troisième voie de certification.

• Les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI)

Leur principe repose sur la volonté commune de deux ou plusieurs branches de générer une qualification professionnelle dès lors qu'elles constatent :

- que des activités professionnelles sont identiques ou proches d'une branche à l'autre,
- et que les capacités ou compétences nécessaires à la conduite de ces activités, constituent un ensemble commun et homogène.

Les premières réflexions sur le sujet ont débuté à la fin des années 90 entre plusieurs branches industrielles pour déboucher sur une « Charte en 2006 signée par 4 branches industrielles créant un premier CQP Inter-industries ». Les CQPI deviennent CQP « Interbranches » en 2009 (12 branches signataires et 7 CQPI).

La Charte Paritaire CQPI élaborée par le CPNFP (devenu COPANEF) en mars 2012 dans prolongement ANI 2009 incite à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches.

La notion de CQPI a été introduite dans loi de 2014.

3/ Certifications des organismes de formation privés ou publics

Titres à finalité professionnelle élaborés par tout organisme répondant aux critères d'enregistrement de France Compétences.

Cadre des certifications professionnelles au sein du RNCP / France Compétences

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

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

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

TYPOLOGIE DES CERTIFICATIONS / RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE (RS)

La 2^{ème} catégorie de certifications vise *les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.*

A noter la possibilité de « correspondance » de ces certifications avec les « blocs de compétences » des certifications que l'on trouve au RNCP.

Sur demande, de la part des organismes certificateurs, elles peuvent être enregistrées au sein du « Répertoire spécifique des certifications et habilitations », souvent dénommé RS.

Opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2019, il n'est réellement composé d'objets répondant spécifiquement au cahier des charges de la Loi que depuis le 1^{er} janvier 2022, date à laquelle les objets de l'ex-Inventaire de la CNCP ont définitivement été retirés.

Le Répertoire spécifique couvre 3 types de certifications et habilitations :

- **Les habilitations**

Les habilitations ou certifications, découlent d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national.

Il s'agit par exemple de la FIMO, des habilitations électriques, de certificats dans le transport maritime, de licences dans l'aviation civile, de la formation sauveteur secouriste du travail, etc.

- **Les certifications de compétences transversales**

Il s'agit des certifications de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles. Ces certifications sont constituées d'un ensemble homogène et cohérent de compétences, indépendantes d'un contexte professionnel particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers (note France Compétences sur RS).

On trouvera ici « le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) » ainsi que les autres certifications créées en complément de CléA.

- **Les certifications de compétences complémentaires à un métier**

Il s'agit de certifications de compétences relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier. A titre d'exemple : technique du BIM (building information modeling qui se traduit par modélisation des informations du bâtiment) ; certifications de soudure selon des normes de qualité pour des soudeurs industriels. Cela concerne également les diplômes universitaires qui ne correspondent pas à un métier mais à des compétences complémentaires dans un secteur d'activité (note France Compétences sur RS).

On trouvera également, dans ce cadre, les CQP de branches qui s'apparentent à une « qualification complémentaire à un métier ».

Il est possible, ainsi que le précisent les textes, de considérer une certification relevant d'une des deux catégories précédentes comme étant un bloc de compétences d'une ou plusieurs certifications inscrites au Répertoire National. C'est une opportunité qui permet d'introduire progressivement des correspondances entre des certifications-métiers voisines en partant de compétences communes, qui seraient introduites progressivement dans les certifications-métier concernées.

LES ACTEURS DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

• Les Commissions professionnelles consultatives (CPC) ministérielles

› Diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat :

Mise en place de CPC communes à plusieurs ministères (Art. L. 6113-3 du code du Travail).

Rôle : Emettre un « avis conforme » sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels.

Ces avis tiennent compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes.

Le propre d'un « avis conforme » est qu'il est « contraignant » et doit « être suivi » par l'autorité qui a sollicité l'avis.

Composition : au moins pour moitié de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou au niveau national et multi professionnel.

› Diplômes de l'enseignement supérieur

Modalités particulières (articles L. 613-1 à 5 du code de l'éducation).

› 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 :

Avis simple de la commission professionnelle consultative ministérielle compétente.

• Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle.

L'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi a institué la création de Commissions paritaires de l'emploi dans les branches professionnelles, en vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi.

Depuis, devenues aussi CPNEF (Formation) ou CPNEFP (Formation professionnelle), leur rôle s'est étendu à nombre de sujets liés à la formation.

Leur rôle en matière de formation et certification :

- attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, - de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- procéder à l'examen périodique de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- établir, comme le prévoit l'Article L. 6113-4 du code du Travail, les certificats de qualification professionnelle (CQP). Cette commission détermine à l'occasion de la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. En-effet, si certaines CPNE/CPNEF. CPNEFP disposent de la personnalité juridique en ayant été constituées sous forme d'association, la plupart ont confié ce rôle à la fédération professionnelle de la branche.

• France Compétences – Commission de la certification professionnelle

France compétences est un établissement public national à caractère administratif, créé le 1^{er} janvier 2019 (en application de la loi de 2018), chargé de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Sa gouvernance est quadripartite.

France Compétences a notamment pour mission « d'établir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ».

La Commission de la certification professionnelle se situe au sein de France Compétences. Elle rend compte de son activité au Conseil d'administration, mais – inscrite dans la loi du 5 septembre 2018 – elle n'émane pas de celui-ci. Elle est constituée de membres issus de ministères, organisations d'employeurs, organisations syndicales de salariés et conseils régionaux, nommés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Elle a pour missions :

- 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 ;
- de contribuer à l'harmonisation de la terminologie employée par les ministères et organismes certificateurs ;
- de veiller à la qualité de l'information, à destination des personnes et des entreprises, relative aux certifications professionnelles ;
- de contribuer aux travaux internationaux sur la qualité des certifications.

Par ailleurs, elle peut être saisie par les ministères et les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles de toute question relative aux certifications professionnelles.

• Certif Pro

Créée en décembre 2018, Certif Pro est l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle. Elle a pour but de favoriser l'essor de certifications au niveau interprofessionnel et interbranches répondant aux besoins en compétences et en qualifications du marché du travail, à destination des personnes engagées dans la vie active, des employeurs et salariés, des organismes et instances paritaires et des partenaires privés ou publics.

Certif Pro est :

- d'une part, titulaire des droits de propriété de CléA, CléA numérique et Cléa management
- et, d'autre part, l'interlocuteur unique de l'État et de France compétences sur toutes les questions nationales concernant les Transitions Pro. Elle assure la régulation et l'harmonisation des pratiques des associations Transitions

Elle porte les chartes nationales établies par les partenaires sociaux comme la charte CQPI votée par le CPNFP du 16 mars 2012 ; la charte de la certification professionnelle votée par le COPANEF le 24 mai 2016 ou la charte CCPI votée par le COPANEF le 20 septembre 2016

• Les Observatoires des métiers et des qualifications (OPMQ)

Institués par l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ((Art.7-6), les « observatoires prospectifs des métiers et des qualifications » (OPMQ) ont pour rôle d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

En 2010, les partenaires sociaux, réunis au sein du CPNFP et du Comité Observatoires et Certifications (COC), ont confié au Céreq la réalisation d'un état des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. L'examen de quelques 250 accords de branche a permis d'identifier 126 OPMQ conventionnellement créés au 30 juillet 2010. La seconde étape s'est attachée à dresser un état des lieux du fonctionnement des OPMQ et de leurs travaux. En sont ressortis 2 rapports (voir Annexe des sites utiles).

L'Article 31-3 de l'ANI du 22 février 2018 : précise que, sous l'autorité de la CPNE ou, à défaut, de l'instance paritaire politique désignée par la branche professionnelle, les missions de l'OPM_Q telles que définies par les partenaires sociaux en 2013 sont réaffirmées et renforcées :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, et sa déclinaison territoriale;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME ;
- **conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches, ainsi que pour les diplômes et titres professionnels lorsque la CPNE n'exerce pas cette mission;**
- outiller les entreprises, et avant tout les TPE/PME, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés, les outils existants permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'OPM_Q ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public.

• La CDC (Caisse des Dépôts et Consignations) / CPF et Certifications

› Lien CPF et CDC

Issu de la réforme de 2014, le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

La Caisse des dépôts – institution publique française – a été chargée de gérer « Mon compte formation ».

Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son Compte personnel de formation (CPF).

› Lien CPF / CDC / Certifications professionnelles

Un lien est opéré entre formation et certification qui prête parfois à confusion.

En effet, sont éligibles au CPF, en application de l'article L. 6323-6 du code du Travail, les « actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles » :

- enregistrées au répertoire national ;

- celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences.

On voit donc ici le lien avec les certifications professionnelles enregistrées (obtenues au demeurant autant par un processus de formation que par la VAE).

Sont également éligibles au compte personnel de formation :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- le bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd (à condition de s'inscrire dans un projet professionnel).

• **OPCO (Opérateurs de compétences)**

La réforme de 2018 a remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par 11 opérateurs de compétences (OPCO) avec pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - **les accompagner dans leur mission de certification** (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises,
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

OPCO : rôle et missions & liste et coordonnées (voir Annexe Sites utiles)

PARTIE 2 : ELABORATION D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE

2.1 Processus général

LA DÉCISION D'ÉLABORATION PAR LA CPNE

Il appartient aux CPNE de définir la politique de certification de la branche.

En premier lieu, **3 principales questions** se posent pour toute CPNE envisageant la création d'une certification professionnelle :

- **politique** = pourquoi (pertinence – opportunité), pour quels publics.
- **technique** = comment (processus d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi).
- **financière** = combien (coût d'élaboration, coût de mise en œuvre).

En second lieu, la CPNE doit bien distinguer les rôles :

- **la CPNE décide. Elle est le « pilote » des grandes « étapes »** de son élaboration : création / développement / validation et suivi. En quelque-sortes elle est le maître d'ouvrage (le commanditaire).
- **Elle peut s'appuyer sur un maître d'œuvre** (architecte) : OPCO, Observatoire, prestataire, fédération patronale.
- **Elle fait appel à des « prestataires » divers.** Par exemple, elle s'appuiera sur l'Observatoire pour l'étude d'opportunité, l'OPCO pour assurer un appui « administratif » (suivi du processus d'élaboration, organisation des jurys, envoi des CQP...), des prestataires pour créer des outils d'évaluation, ...

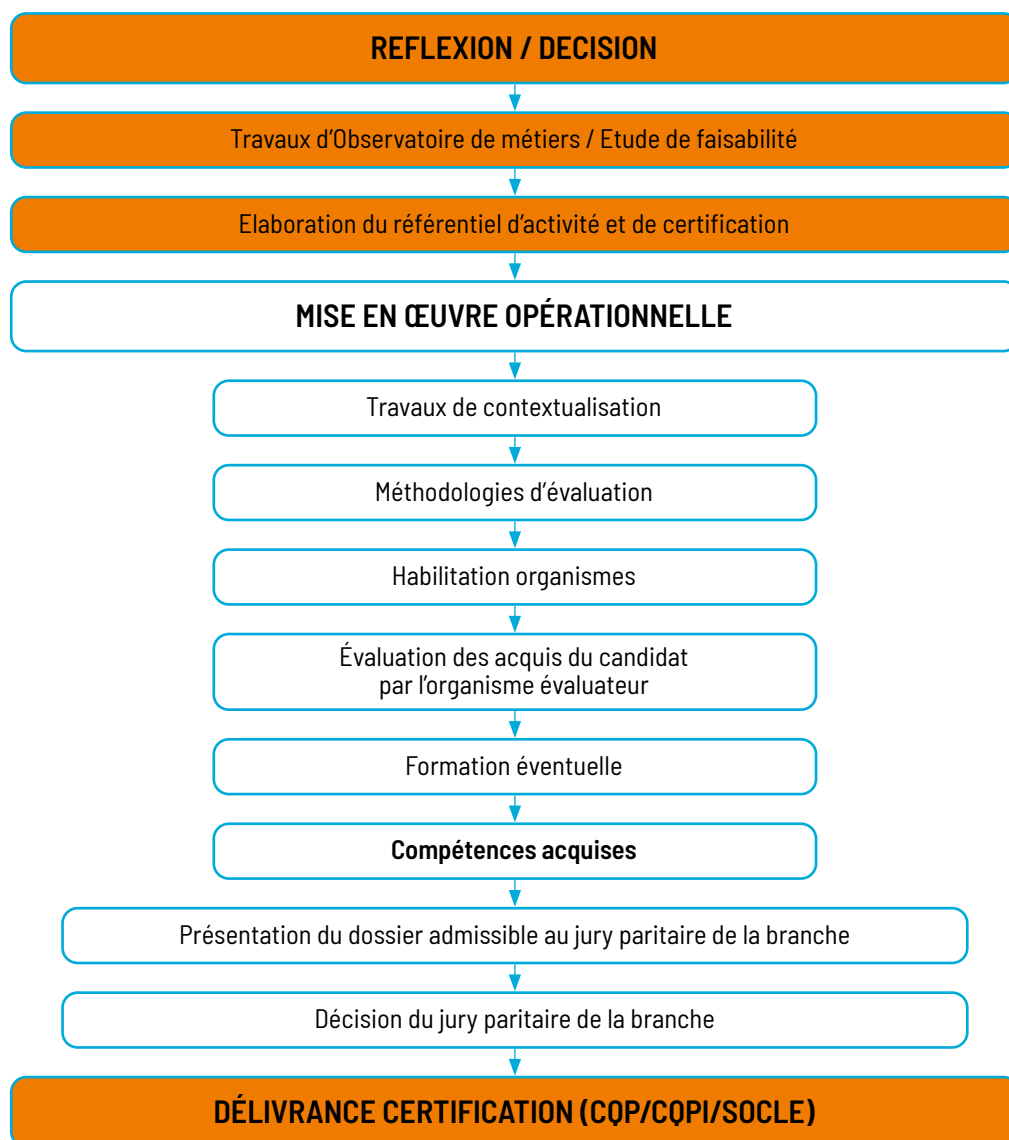
Enfin, la CPNE est l'entité qui porte la certification. En particulier elle délibère sur l'opportunité de déposer une demande d'enregistrement au RNCP avec le niveau de qualification demandé et désigne selon les dispositions du code du travail, par mandat paritaire, une organisation possédant une personnalité morale (OPCO, organisme certificateur de la branche, fédération patronale, ...) et par cet acte lui confie la propriété intellectuelle du ou des CQP*. Elle détermine la forme du jury qui assurera la « validation ».

**Ce mandat de désignation, selon les dispositions du code du travail, peut être remis en cause à tout moment. De la même manière, les CPNE gardent leurs pleines prérogatives pour faire évoluer les référentiels de leurs CQP ou en décider l'abrogation. (France compétences Guide RNCP juin 2022)*

EXEMPLE DE SCHÉMA GÉNÉRAL DE MISE EN PLACE

A titre d'exemple général, on rappellera l'exemple de schéma général posé par le COPANEF lors de son audition au CESE le 3 février 2016

Exemple de schéma de mise en œuvre d'une Certification Professionnelle dans une branche



Ce tableau résume globalement le processus général et permet ainsi d'avoir un aperçu des responsabilités et du travail à accomplir.

Il y a en tout état de cause de fortes disparités dans les façons de procéder entre les branches, surtout concernant l'appui opéré tant par l'OPCO que par des consultants.

Plus récemment, à partir d'une étude comparative de plus d'une dizaine de branches, un autre tableau (ci-après) – qui bien évidemment n'est qu'un exemple – reprend les grandes étapes en précisant les rôles et responsabilités et fait état de quelques éléments estimatifs de durée.

Les 2 premières grandes étapes sont de l'ordre de l'investissement. Les deux autres de l'ordre du fonctionnement.

Les coûts récurrents liés au fonctionnement amènent ainsi à inviter les CPNE à bien réfléchir sur différents choix comme par exemple la pertinence de créer au sein de la branche un seul CQP dont les flux risquent d'être limités, ou l'appel à des entités extérieures pour la mise en œuvre.

Chacun comprendra que les coûts sont très variables selon que l'on gère 1 ou 10 CQP pour des flux de 50 ou 2000 candidats.

Générer un CQP (création et développement) peut représenter un coût allant de 20 à 50 K€. Bien sûr un « renouvellement » de CQP est moins onéreux.

Ces différents éléments sont simplement destinés à, d'une part, rappeler ce qui attend les partenaires sociaux d'une branche et, d'autre part, au regard des ordres de grandeur de temps et de coût, éviter les excès.

Exemple de schéma de mise en place

ÉTAPES RELATIVES À L'ÉLABORATION D'UNE CERTIFICATION / CQP	MAITRISE D'OUVRAGE	Appui OPCO à maîtrise d'ouvrage	MAITRISE D'ŒUVRE	PRESTATION	Estimation temps / coûts
CREATION					
Réflexion et cadrage	Décision CPNE				
Étude d'opportunité	Décision CPNE	X		OPMO / Consultant	
Réalisation des référentielles	Décision CPNE	X	OPCO	Interne OPCO	
TOTAL					20 à 30 j.
DEVELOPPEMENT					
Réalisation d'outils d'évaluation contextualisés à la branche	Décision CPNE	X	OPCO	Prestataire	
	Décision CPNE	X			
	Décision CPNE	X	OPCO	Interne OPCO	
TOTAL					10 j.
MISE EN ŒUVRE					
Gestion plateforme SI/Traçabilité			OPCO		
Habilitations organismes Evaluateurs	Décision CPNE		-		
Habilitations organismes de formation	Décision CPNE		-		
Appels d'offres	Décision CPNE		-		
Inscription à la Certification	Décision CPNE		-		
Organisation réunions de jurys	Décision CPNE		-		
Impression et envoi documents	Décision CPNE		-		
Suivi qualité des dossiers	Décision CPNE		-		
Statistiques	Décision CPNE		-		
TOTAL					60 à 80 j.
DIVERS					
Animation réseaux		OPCO/Branche			
Documents d'information et de communication	Décision CPNE	OPCO/Branche			
TOTAL					8 j.
TOTAL GÉNÉRAL					Moyenne de 100 j.

L'ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ

Le fondement majeur pour la CPNE est le suivant : je décide de la mise en place de telle certification professionnelle – en particulier un CQP – parce-que c'est « opportun », c'est-à-dire utile et pertinent.

C'est le propre d'une étude d'opportunité d'en démontrer cette pertinence.

En règle générale, la décision de mise en place d'un CQP résulte d'une convergence entre :

- des travaux menés dans le cadre des missions de la CPNE (anticipation des évolutions des emplois dans la branche, identification de métiers à forte évolution potentielle, en tension, étude liée à la mise en œuvre d'une GPEC de branche...)
- et des besoins exprimés par les entreprises de la branche.

C'est une **1^{ère} étape**, souvent effectuée de concert avec l'Observatoire des métiers de la branche, qui va au demeurant permettre d'élaborer la politique de certification professionnelle de la branche. Elle peut d'ailleurs aboutir à la mise en œuvre d'autres solutions que la mise en place d'un CQP.

L'ensemble des différents travaux menés dans la branche va servir de base pour répondre, dans une 2^{ème} étape, à différentes attentes comme, par exemple, les éléments justifiant l'éligibilité des certifications professionnelles visées dans un accord Pro-A, ou bien évidemment ceux demandés lors de l'enregistrement au RNCP.

Le décret du 18 décembre 2018 pose le principe du nécessaire « Impact économique et social d'un projet de certification professionnelle » Cet impact se traduit dans les deux premiers critères d'enregistrement au RNCP (voir partie « enregistrement ») :

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.

Il n'y a pas de format type d'étude d'opportunité de mise en place d'un CQP. Néanmoins il y a deux ensembles fondamentaux à montrer :

- L'état des lieux : le contexte

- les chiffres-clés de la branche en matière économique et emploi,
- les évolutions de la branche en cours ou à MT/LT (nouvelles technologies, nouveaux matériaux, contraintes environnementales, relocalisation, transition numérique, nouveaux marchés...),
- panorama des métiers,
- les certifications et formations existantes.

• L'état des besoins :

- offres d'emploi, recrutements,
- pyramide des âges et anticipation des départs,
- nouvelles organisations induisant des transformations d'emploi/métier,
- métiers émergents.

Ces éléments peuvent s'appuyer sur toutes sortes de contenus :

- études, diagnostics, analyses,
- enquêtes, entretiens, groupes de travail,
- statistiques,

émanant d'organismes divers :

- Observatoire, OPCO, études APEC ou Pôle Emploi,
- études et enquêtes commanditées auprès de consultants,
- études universitaires, publications,

à différents niveaux :

- bassins d'emploi, région,
- national,
- européen, international,

issus de cadres divers :

- EDEC,
- Ministères...

Une CPNE de branche n'est pas un acteur du marché. Elle n'a pas d'autre « bénéfice » à tirer de la mise en place d'une certification professionnelle que de répondre pertinemment à un besoin utile pour les entreprises et les individus (salariés, demandeurs d'emplois, jeunes en insertion).

A cette occasion, il est rappelé que l'existence d'un CQP n'est pas dépendant d'une décision d'enregistrement au RNCP. Des branches ont pris la décision de ne pas présenter de demande à ce titre. Toutefois l'existence juridique du CQP est conditionnée à sa « transmission » à France compétences.

Il est important pour une branche d'établir une cartographie cohérente des certifications qu'elle reconnaît.

ÉLABORATION DES RÉFÉRENTIELS

La CPNE, sur la base des travaux menés – *l'étude d'opportunité* – a donc décidé de mettre en place une certification professionnelle. Le « référentiel » de cette certification va donc faire « référence ». Son contenu est le véritable « cœur du réacteur ». D'où le rôle clé – on ne le dira jamais assez – des *professionnels* dans l'élaboration des certifications *professionnelles*.

En fait, le « référentiel » de la qualification, du métier, est un document décomposé en plusieurs référentiels et éléments constitutifs comme l'indique l'article L. 6113-1 du code du travail :

Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles... 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, **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.

Ces blocs de compétence font l'objet d'évaluations spécifiques, vérifiant que la personne est en mesure d'exercer les activités visées par le bloc.

Les certificateurs sont ainsi encouragés à créer des passerelles entre certifications-métier, par le biais de blocs de compétence communs, donnant ainsi plus de visibilité aux possibilités de transitions professionnelles.

Souvent on verra apparaître la distinction suivante :

- **l'ensemble constitué des activités et des compétences** qu'elles exigent (le référentiel Activités/Compétences). Par exemple le REAC (référentiel emploi-activités-compétences du Titre Professionnel du Ministère du Travail). Cet ensemble intégrant les « blocs de compétences ».
- **Le référentiel d'évaluation** – aussi appelé référentiel de certification – recouvre 2 ensembles : les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation.
- Enfin existe un autre référentiel qui découle des autres : **le référentiel de formation** (évoqué ici pour mémoire mais non nécessaire dans l'élaboration de la certification professionnelle).

Sans qu'il y ait de modèle type imposé, cela donne par exemple la présentation suivante :

RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIELS D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les partenaires sociaux – au sein du COPANEF (9 juin 2015) – avaient proposé le modèle suivant qui a servi de base à de nombreux CQP/CQPI et Socles.

RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIELS DE CERTIFICATION	
DOMAINES D'ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	RÉSULTATS ATTENDUS OBSERVABLES ET / OU MESURABLES	CRITÈRES, CONDITIONS D'ÉVALUATION
Intitulé 1	- - -	- - -	- - -
Intitulé 2	- - -	- - -	- - -
Intitulé 3	- - -	- - -	- - -
.....			
.....			

REAC et processus d'élaboration du Titre Professionnel : voir Annexe Sites utiles.

On ne peut que fortement inviter les décideurs d'une certification professionnelle à :

- la qualité du référentiel dont souvent le contenu, sur la base d'un appel d'offres, est confié à un organisme extérieur spécialisé dans ce domaine ;
- sa lisibilité, en particulier son intitulé général et les intitulés des activités ;
- articuler – dans un souci de cohérence et aussi de communication – le contenu de la certification avec les fiches métiers de la branche que l'on peut trouver sur le site de l'Observatoire par exemple.

Concernant plus particulièrement la lisibilité du référentiel « activités/compétences », même s'il n'y a pas de règle imposée en la matière, on notera que :

- le nombre d'activités se situe raisonnablement entre 4 et 8/10 maximum ;
- le nombre de compétences, de 4 à 6 par activité ;
- les blocs de compétences correspondent souvent aux activités ; toutefois, ce n'est pas une règle, un bloc pouvant comprendre des compétences se situant dans plusieurs activités.

La raison d'être est posée. Le périmètre est décidé. Maintenant, **comment procéder ?**

Certes, ce ne sont pas les partenaires sociaux qui vont écrire les référentiels et, dans la majeure partie des cas, ce travail « d'ingénierie de certification » sera confié à des experts. Pour autant, le travail effectué ne doit pas échapper à la **vigilance des acteurs de la CPNE à chaque étape de la construction des référentiels** :

- identifier des activités et des compétences associées
- les structurer et les mettre en forme, et en particulier en « blocs de compétences »
- valider leur pertinence, les pondérer en tant que de besoin
- déterminer les modalités d'appréciation et le niveau.

Ici apparaît l'intérêt d'un « maitre d'œuvre », un architecte qui, en lien avec la CPNE, va assurer le suivi des travaux. Que l'élaboration du contenu soit confiée à un consultant ou non, il y aura lieu de :

- mobiliser des experts du métier (salarié, formateur...)
- par différentes méthodes : comité de pilotage, groupes de travail, entretiens individuels, travail documentaire...
- et d'assurer les allers-retours nécessaires pour valider au fur et à mesure, jusqu'à la validation finale.

L'importance de la terminologie en la matière nécessite une fiche à part entière. Voir fiche suivante.

Enfin, pour ne pas rendre la présente fiche fastidieuse et complexe, on pourra utilement se référer à la « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation » du 27 juin 2019 (refonte dans le Guide RNCP du 30 juin 2022).

CADRE TERMINOLOGIQUE DES RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES

Reprenons l'article L 6113-1 du code du travail : Les certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP permettent :

- une **validation** des compétences et des connaissances acquises,
- nécessaires à l'exercice **d'activités professionnelles**.

Elles sont définies notamment par

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et **les activités exercées, les métiers ou emplois visés**,
- un référentiel de compétences qui identifie **les compétences et les connaissances, y compris transversales...**

Au-delà des débats terminologiques sur le nombre de ces notions depuis des décennies, essayons de clarifier les différents termes évoqués dans cet article du code du travail.

En effet, paradoxalement le terme générique est « référentiel d'activités ». Or l'activité est un élément de l'emploi, lui-même élément du métier.

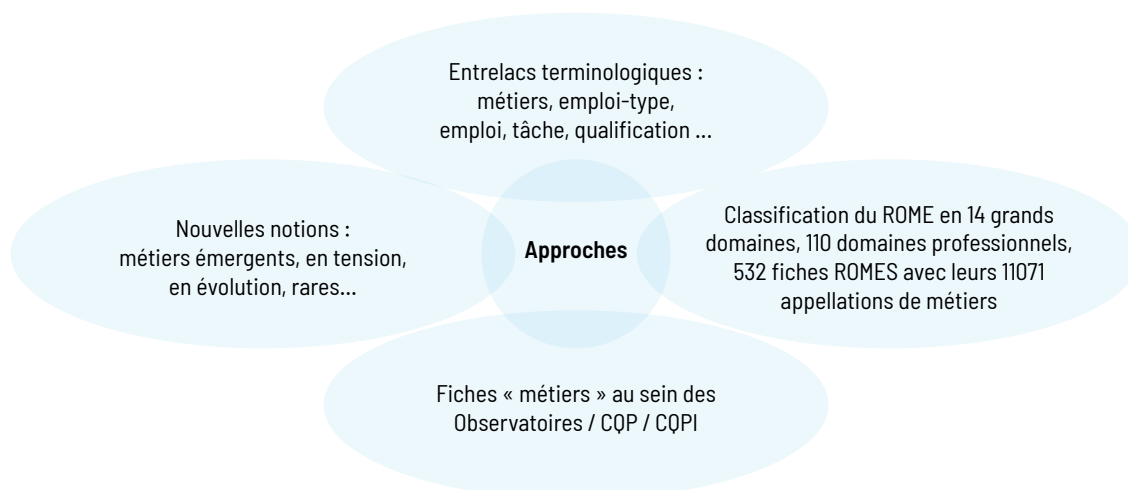
› Le Métier : une référence clé

Une notion qui demeure centrale : référentiels « métiers », information sur les métiers, fiches-métiers, Observatoires des métiers, appellations « métiers » du ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois de Pôle Emploi)

Faute d'une définition claire et partagée, il est proposé que tout « métier » - quel que soit son périmètre - présente nécessairement les **caractéristiques suivantes** :

- regroupement d'emplois et/ou ensemble cohérent d'activités
- sur la base d'une identité reconnue par les « pairs » de ce métier,
- un intitulé caractéristique et structurant facilitant l'accès au marché du travail,
- un contenu de savoir-faire, d'habilités techniques, spécifiques, exigeant un apprentissage (formation) et une expérience.

LE KALEIDOSCOPE DES REPERES : LES METIERS



Dans ce kaléidoscope, la recherche d'une cohérence globale – quand cela est possible – présente un intérêt indéniable pour tous les acteurs :

Un métier = une certification professionnelle = une fiche métier = un « apprentissage » spécifique = une présentation visuelle de son contenu.

› L'arborescence Métier/Emploi/Activité/Tâche

En écho avec la note précitée :

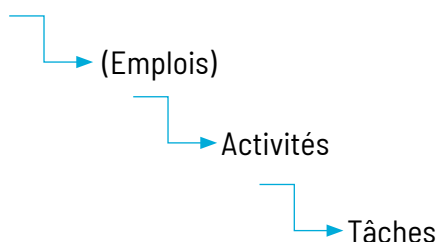
un métier est un regroupement d'emplois ; à cette notion, on pourrait rattacher celle de **métier transverse ou « racine »**, permettant ainsi de distinguer, par exemple, les approche CQP et CQPI.

L'emploi est 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 un ensemble cohérent de tâches. Ou un ensemble cohérent, logique et/ou chronologique, de séquences de travail finalisées, identifiées, organisées selon un processus observable en tant que tel.

La tâche est l'opération élémentaire pour réaliser une activité donnée. Elle renvoie à la compétence exigée pour l'effectuer.

Métier / (Métier « racine »)



› Compétences

Voir définition Fiche 1.

› Validation

Le jury certifie, valide, atteste.

C'est la sanction, la reconnaissance – attestée par un document – de la maîtrise professionnelle, des compétences et connaissances acquises, par une autorité reconnue, légitime (pour un CQP, le jury paritaire de la branche).

Rappelons que la validation peut ne pas être accordée par le jury ou n'être que partiellement accordée (par exemple, attribution d'un ou plusieurs « blocs de compétences »).

Se reporter à la fiche relative au « jury » pour voir l'articulation, pas toujours aisée, entre « évaluation », « validation » et « certification ».

Ainsi, pour résumer, on peut positionner les certifications professionnelles de branches de la manière suivante :

- CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) : emploi-type / métier spécifique à la branche.
- CQPI (CQP Interbranches) : métier « racine » correspondant à un ensemble commun et homogène d'activités/compétences.
- CP (Certificat Professionnel) : titre intermédiaire de branche.
- CCPI (Certificat de Compétences Professionnelles Interbranches) : certifications transverses constituant, tels des blocs de compétences, des signaux de qualification autonomes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Ici est évoqué le mode opératoire (modalités et méthodes). Se reporter à la fiche relative au « jury » pour les aspects concernant le rôle et responsabilité du jury en la matière, ou de l'organisme tiers à qui il a délégué la responsabilité de la mise en œuvre de l'évaluation.

Bien évidemment, dans cette fiche, on ne peut que faire référence au Guide RNCP du 30 juin 2022.

Nous l'avons vu. D'un côté il y a le référentiel déterminant les activités et les compétences, de l'autre il y a le **référentiel de « certification »**. Ce dernier 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. C'est la partie « **modalités de l'évaluation** ».
- les critères qui permettent à l'évaluateur d'apprécier la maîtrise de la mise en œuvre de la compétence professionnelle au regard des niveaux à atteindre. C'est la partie « **critères et attendus observables** ». Ils doivent être définis avec justesse et renvoyer à des éléments objectifs, précisément quantifiables.

Point majeur : ne pas confondre « évaluation certificative » et « évaluation formative ». Confusion souvent opérée. Leur objet n'est pas le même :

- L'évaluation « certificative » a pour objet d'attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences.
- L'évaluation « formative » a une finalité pédagogique en ce sens qu'elle s'inscrit dans la dynamique d'apprentissage ; son objet est situé la situation de l'apprenant dans ce processus.

On évalue des compétences professionnelles. La mise en œuvre de cette évaluation doit donc la plus opérationnelle possible. Elle doit apporter le maximum de garanties.

Il est donc souhaitable, dans toute la mesure du possible, d'évaluer les compétences à partir de « **mises en situation professionnelle** » (qu'elles soient en situation réelle de travail ou en situation simulée).

Pour cerner au mieux les acquis, on ne peut qu'inviter à développer des évaluations « plurimodales », c'est-à-dire faisant appel à plusieurs types d'outils permettant de mieux appréhender les acquis de l'individu par une complémentarité d'analyses. L'évaluation en situation de travail devant être privilégiée.

Exemples :

- dossier d'identification et de descriptif de l'expérience du candidat,
- questionnaire technique (sous forme papier ou informatisée) avec différents mode de questionnement : ouvert, QCM...
- observation en situation de travail,
- entretien avec le candidat,
- analyse sur la base de preuve d'activité,
- L'appréciation hiérarchique...

Chacun de ces outils doit :

- bien couvrir le spectre des exigences requises,
- permettre une personnalisation au regard du contexte,
- posséder un mode d'appréciation sur base critères permettant reproductibilité et validité de l'évaluation.

Le champ du possible est large. Toutefois ce qui est mis en place doit apporter le maximum de garanties. S'assurer de compétences liées à une intervention sur machine sur la base d'un questionnaire théorique sous forme distancielle sera, pour le moins, sujet à caution.

Les résultats se traduisent indifféremment en note ou en résultat d'apprentissage (acquis, partiellement acquis, non acquis).

L'évaluation ne nécessite pas que l'ensemble des compétences soient acquises pour délivrer la certification. De la même façon, un système de pondération peut être mis en place. En tout état de cause, ces règles doivent être clairement posées pour que le jury puisse prendre sa décision.

Les partenaires sociaux d'une branche peuvent :

- déterminer les **outils et méthodes d'évaluation** qui seront utilisés (contenu des questionnaires ou grille d'observation au poste de travail par exemple). En règle générale, ils font alors appel à un prestataire. Mais il leur appartiendra d'en suivre la réalisation.
- **Habiller des organismes** pour assurer ces évaluations.

L'élaboration de ces outils relève d'une véritable ingénierie. D'où la préconisation de s'appuyer sur un « pilote expert » assurant la qualité de mise en œuvre.

Quelques conseils :

- Une démarche entièrement paritaire,
- des outils homogènes élaborés au niveau de la branche,
- des outils et critères d'évaluation rigoureux et précis,
- un processus d'évaluation fiable et reproductible,
- professionnalisme et objectivité des évaluateurs,
- habilitation du ou des organismes (et habilitation de leurs experts) chargés des évaluations.

Ce processus nécessite toute une organisation, en particulier en créant ou en intégrant une plateforme informatique au sein de laquelle tous les éléments (coordonnées candidat, résultats d'évaluation, décision jury...) seront mis et sauvegardés. Il nécessite une animation du réseau des organismes, une actualisation des supports, etc.

Tous les éléments sont réunis – sous une forme ou sous une autre – et font apparaître les résultats de l'évaluation. Ils sont alors transmis au jury.

VALIDATION ET ATTRIBUTION DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE. RÔLE DU JURY

On rappelle qu'il y a 2 types d'entités certificatrices : les ministères et les organismes certificateurs (branche/CPNE et organismes publics ou privés).

Donc – pour un CQP ou un Titre professionnel de branche – **la CPNE de la branche est le « certificateur »** qui porte la responsabilité :

- de l'attribution de la certification (totale, partielle ou non délivrance),
- de l'organisation matérielle du processus,
- des rôles respectifs du jury et du certificateur.

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

Certains « certificateurs » distinguent le jury d'évaluation (ou jury technique) du jury de certification, ce dernier ayant un rôle de validation des résultats du jury d'évaluation et des autres évaluations.

Lorsque le processus mis en œuvre est bien établi, il articule clairement les rôles de chacun à chaque niveau (certificateur/jury certificateur/jury évaluateur), en règle générale une confiance s'opère entre chaque niveau.

Le jury paritaire certificateur est indépendant. Il est bien évidemment recommandé de faire appel, dans la composition du jury, à des professionnels liés au(x) métier(s) concerné(s).

Le jury peut faire appel à des membres extérieurs – organismes habilités ou formateurs – sans que ces derniers n'aient de droit de vote du jury.

A souligner : la composition du jury et son impartialité sont des gages de sérieux et de qualité du dispositif tout entier.

Le rôle du jury paritaire de certification étant de valider, attester, la maîtrise des compétences exigées, il doit pouvoir disposer de l'ensemble des éléments ayant servi au jury d'évaluation et aux évaluateurs ainsi que la motivation détaillée de leurs évaluations.

Nous sommes, en quelque-sort, dans un processus « qualité » où doivent apparaître les éléments suivants : contrôle du respect de la présence de tous les documents requis ainsi-que des modes opératoires définis.

Sur cette base, le jury procède à :

- à l'examen des documents fournis, en particulier de la cohérence des résultats avec les outils et méthodes employées par l'évaluateur,
- à l'entretien éventuel avec le candidat (selon mode d'organisation),
- aux arbitrages des problèmes qui lui sont soumis,
- la décision soit d'attribution, soit d'attribution partielle, soit de non attribution de la certification.

Enfin la décision d'un jury paritaire doit être impérativement signée par l'ensemble de ses membres et faire l'objet d'un Procès-Verbal.

VOIES D'ACCÈS

L'objectif du Guide est de donner un aperçu général et clair. Eu égard à la multiplicité des certifications professionnelles (au sein de 2 Répertoires), des dispositifs et de leurs financements, on s'attachera ici à présenter les voies d'accès possibles par dispositif selon les types de certifications professionnelles.

Par souci de simplicité, ne seront ni évoqués le contenu des dispositifs et leurs financements qui sont largement présentés et détaillés dans d'autres cadres, ni les exceptions et cas particuliers.

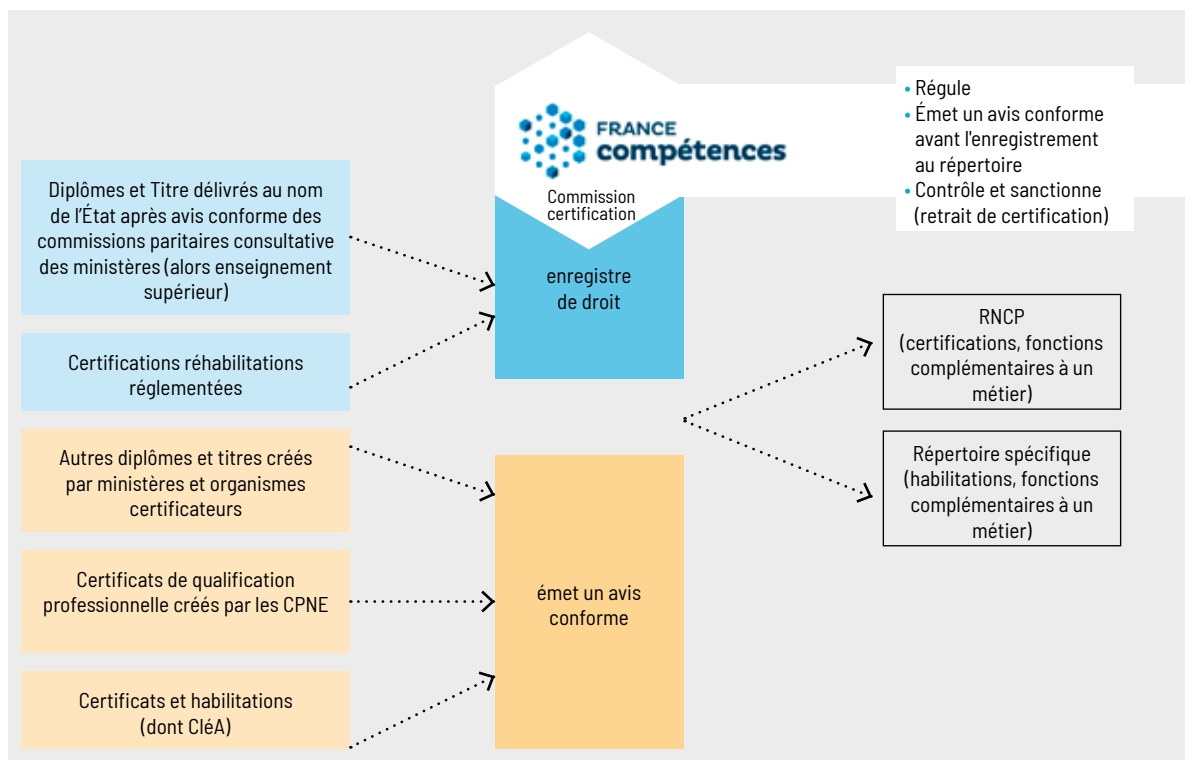
	RNCP		Répertoire Spécifique	
	Diplômes et Titres à finalité professionnelle	CQP / CQPI CQP au RS	Certifications et habilitations	Socles (CléA...)
ALTERNANCE				
-Apprentissage				
-Contrat de professionnalisation				
FORMATION PROFESSIONNELLE				
-CPF				
-VAE				
-PRO A				
-Plan de Développement des Compétences				

« Accessible » en vert et « non accessible » en rouge.

PARTIE 2 : ELABORATION D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE

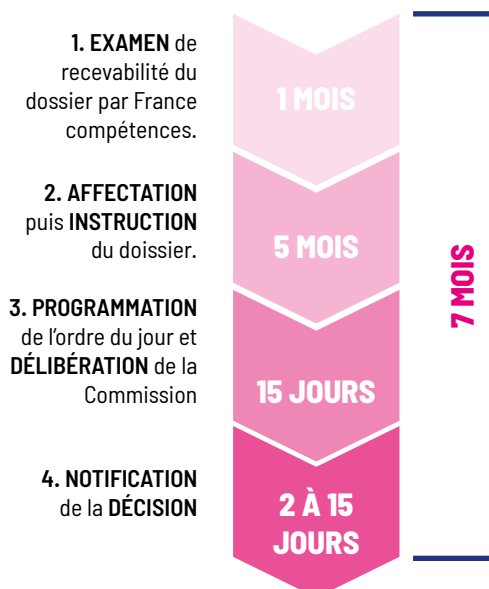
2.2 Processus spécifique de l'enregistrement

Schéma général d'enregistrement (France compétences) :

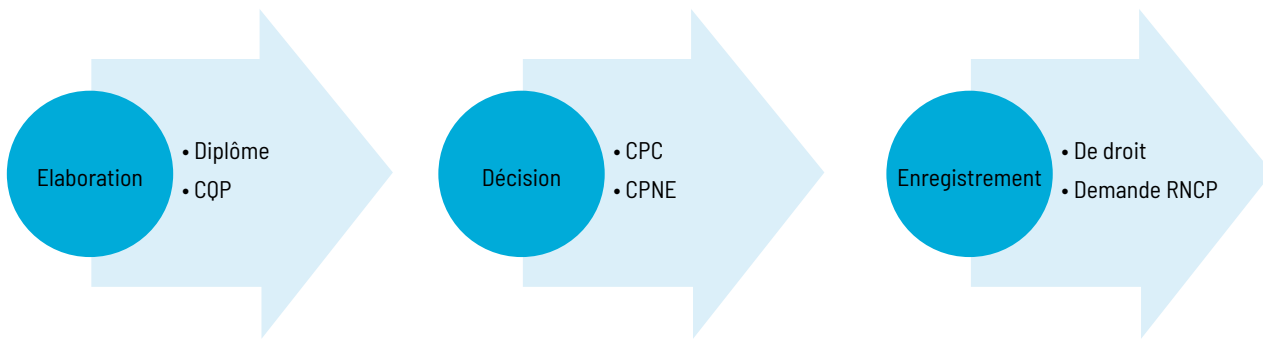


Hors de la procédure d'enregistrement de « droit », voici – selon France compétences – les délais moyens d'enregistrement sur « demande » dont les CQP font partie.

DÉLAIS MOYENS POUR LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT



Pour bien appréhender le processus général :



Les délais d'élaboration sont disparates. Les délais de décisions sont assez courts.

- Pour un diplôme, le processus s'arrête là avec une décision de mise en œuvre généralement de 5 ans.
- Pour un CQP s'ouvre alors le processus d'enregistrement sur demande qui est donc d'environ 7 mois.

L'ENREGISTREMENT AU RNCP

La CPNE de la branche a décidé de la création d'un CQP à partir du processus d'élaboration décrit précédemment. A cette étape, si elle doit obligatoirement informer France compétence de l'existence de ce CQP, il lui revient de décider d'en demander l'enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) afin de permettre à ses titulaires de bénéficier d'un niveau de qualification (à défaut, seule l'existence juridique du CQP sera affirmée).

Les demandes d'enregistrement se font au travers d'une télé-procédure prévue dans l'arrêté du 4 janvier 2019.

2 points à retenir :

- 4 étapes pour une demande d'enregistrement
- 9 critères d'appréciation.

La procédure d'enregistrement se décompose donc en 4 étapes :

1/ L'examen de la recevabilité

La recevabilité vise à examiner la complétude du dossier : c'est un premier examen de l'absence d'obstacle juridique à la satisfaction de la demande d'enregistrement. Elle a également pour objectif d'assurer, au profit de l'instruction, le caractère exploitable des informations versées au dossier.

Il s'effectue à partir de la création d'un compte utilisateur dans le système d'information, de la saisie et de l'envoi du dossier.

Si dans la majorité des cas les dossiers sont déclarés recevables, l'irrecevabilité est principalement due au manque de pièces devant être obligatoirement fournies. Dans cette situation, le dossier est retourné au déposant qui peut y apporter les modifications préconisées par France compétences.

2/ L'instruction du dossier

L'instruction de la demande d'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP s'effectue en prenant en compte les critères fixés par l'article R. 6113-9 du code du travail.

C'est l'étape la plus longue eu égard aux différents critères d'appréciation (voir ci-après) dont l'agglomération revêt un faisceau d'indices permettant de guider la prise de décision.

A l'issue de cette étape, l'instructeur remet son rapport pour supervision à l'un de ses responsables. Cette étape, commune à toutes les certifications et aux deux répertoires, vise à confirmer ou infirmer l'avis de l'instructeur et à harmoniser les pratiques de l'instruction à l'échelle de la Direction de la certification professionnelle.

Il s'effectue à partir de la création d'un compte utilisateur dans le système d'information, de la saisie et de l'envoi du dossier.

Si dans la majorité des cas les dossiers sont déclarés recevables, l'irrecevabilité est principalement due au manque de pièces devant être obligatoirement fournies.

3/ Délibération par la Commission de la Certification Professionnelle

Cette Commission est composée de 18 membres :

- 8 au titre des ministères,
- 5 au titre des organisations syndicales de salariés,
- 3 au titre des organisations syndicales d'employeurs,
- 2 au titre des Régions.

Les dossiers – avec ou sans débat – font l’objet d’un examen sur la base des rapports d’instruction puis d’une décision sous forme de vote (favorable, non favorable ou ajournement).

Les dossiers – programmé par la Présidence de la Commission à l’ordre du jour avec ou sans débat – font l’objet d’un examen sur la base des rapports d’instruction puis d’une décision sous forme de vote (favorable, non favorable ou ajournement).

4/ Notification de la décision

En cas d’avis favorable, une décision d’enregistrement du directeur général de France compétences est publiée en ligne dans les 24 heures après la Commission. Individuellement, chaque organisme sera ensuite destinataire d’un courrier rappelant les droits et obligations associés à l’enregistrement et les éventuelles recommandations de la commission.

En cas de refus, une notification motivée de la décision prise est envoyée au plus tard dans les 15 jours suivant la Commission.

Le courrier de refus mentionne synthétiquement la motivation de la décision. Le « demandeur » peut, s’il le souhaite, solliciter un débriefing oral de la décision (échange organisé généralement sous un délai de 10 jours).

En tout état de cause tout demandeur peut redéposer un dossier modifié pour un nouvel examen sans période de carence.

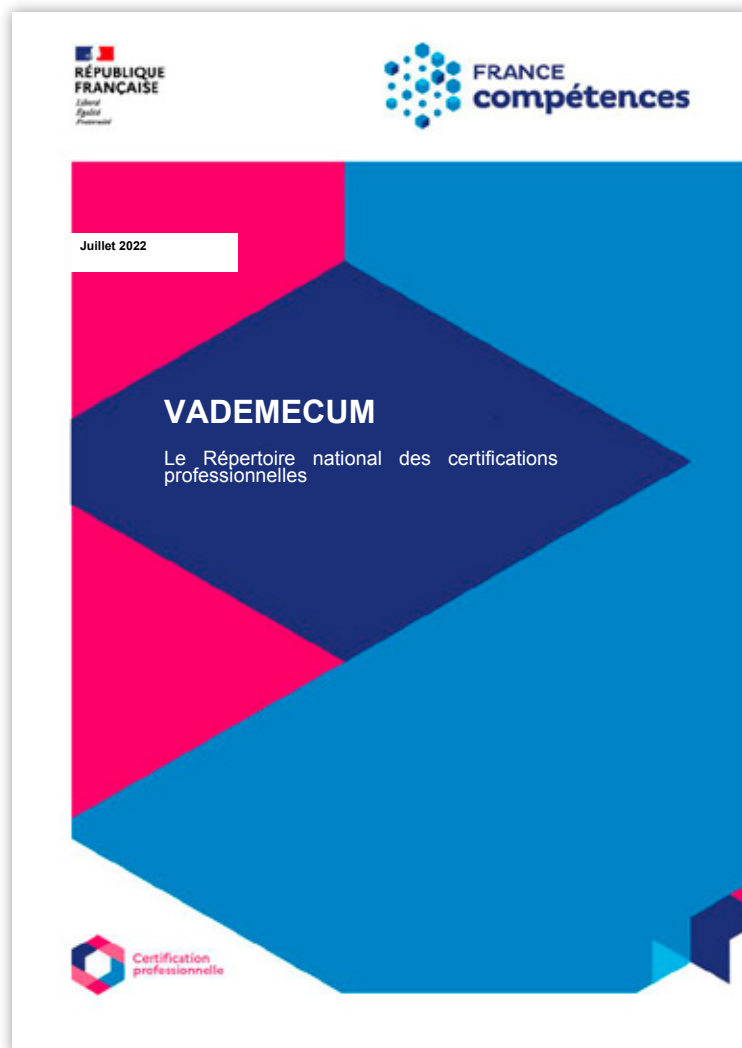
Le second point majeur à connaître est l’ensemble des 9 critères prévus dans le décret du 18 décembre 2018 qui servent de base à l’examen des demandes d’enregistrement au RNCP :

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.
3. **La qualité du référentiel d’activités, du référentiel de compétences et du référentiel d’évaluation.**
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 règlementaires** 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 ou partielles mises en place avec des certifications professionnelles équivalentes et de même niveau** de qualification et leurs blocs de compétences.
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.

AVERTISSEMENT

France compétences a publié en juillet 2022 – suite à son adoption par la commission le 30 juin – un vademécum du Répertoire national des certifications professionnelles. Il intègre toutes les notes de doctrines et des guides précédemment publiés par France compétences au titre du RNCP.

L'objet de ce **Vademecum** est de guider les organismes dans le processus d'enregistrement de leur certification professionnelle. Il précise les attendus relatifs à l'enregistrement au RNCP d'une certification professionnelle, comprend les lignes directrices de la Commission de la certification professionnelle, et comporte des indications relevant de bonnes pratiques.



L'ENREGISTREMENT AU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE

Pour mémoire, **le périmètre du Répertoire spécifique concerne trois types de certifications** (voir fiche : typologie des certifications professionnelles/Répertoire spécifique) :

1. **Les habilitations ou certifications découlant d'une obligation légale et réglementaire**, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national.
2. **Les certifications de compétences transversales** mobilisables dans diverses situations professionnelles.
3. **Les certifications de compétences complémentaires à un métier.**

Le processus de demande d'enregistrement est le même que pour le RNCP.

En revanche, **France compétences examine les demandes d'enregistrement des projets de certification et d'habilitation au Répertoire spécifique sur la base de 6 critères** prévus dans le décret du 18 décembre 2018 :

- l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail.
- La qualité du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation.
- 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 des compétences professionnelles visées par le projet de certification ou d'habilitation.
- Le cas échéant, la cohérence des correspondances mises en place avec des blocs de compétences de certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- 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.

Quelques points particuliers pouvant aider :

En premier lieu, la question que France compétences invite le déposant à se poser en amont : *En quoi les effets apportés par la certification pour les individus et les entreprises sont-ils concrets, mesurables et durables ?*

- « **Concrets** » entend que le projet de certification existe déjà de façon effective et s'inscrit dans un contexte professionnel.
- « **Mesurables** » :
 - un processus d'évaluation permet d'évaluer les compétences définies par un référentiel ;
 - l'impact de la certification peut faire l'objet d'une mesure.
- « **Durables** » suppose que les effets de la certification sont de nature à donner un effet de signal suffisamment persistant sur le marché du travail.

Ensuite, noter l'équivalence possible entre une certification du Répertoire spécifique et un bloc de compétences du RNCP.

En revanche n'ont pas vocation à être inscrites au RS les certifications dont la finalité professionnelle n'est pas démontrée ou démontrable (ex. séance d'information, action de sensibilisation, stage de remise à niveau...).

Enfin un modèle de référentiel est proposé par France compétences :

PROPOSITIONS DE FORMAT DE REFERENTIELS

Intitule de certification		
(Indiquer le libellé exact de la certification)		
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 modalité(s) d'évaluation certificative(s), et non les évaluations formatives)	

TEXTES DE RÉFÉRENCES – CADRE NORMATIF

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

› <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/>

Décret du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux :

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/joe_20181220_0294_0046.pdf

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

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/joe_20190115_0012_0011.pdf

Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/joe_20190109_0007_0013-1.pdf

Décret du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles (et au Socle CléA)

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/joe_20190109_0007_0011.pdf

Arrêté du 26 février 2019 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle (arrêté initial complété ultérieurement)

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/joe_20190303_0053_0045.pdf

Décret du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/07/joe_20210404_0081_0015-1.pdf

PARTIE 3 : CADRES PARTICULIERS

LE CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Issu de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, **le cadre national des certifications professionnelles** est la nouvelle nomenclature à laquelle l'ensemble des ministères et organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au RNCP.

Ce cadre national répond à un double objectif :

- donner un fondement réglementaire et une lisibilité accrue à la nomenclature française des niveaux de qualification, jusqu'alors issue d'une simple décision du 21 mars 1996,
- aligner la nomenclature française sur la nomenclature définie par le cadre européen des certifications.

Le cadre national des certifications professionnelles définit 8 niveaux de qualification, à l'instar du cadre européen des certifications : le niveau 2 est toutefois le premier niveau de maîtrise de compétences relatives à l'exercice d'un métier, le niveau 1 correspondant à la maîtrise de savoirs de base pouvant contribuer à l'exercice d'une activité professionnelle.

Chaque certification professionnelle est associée à un niveau de qualification en fonction de « critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles » :

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

Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles :

> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037964787/>

LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS (CEC)

Le « cadre européen des certifications et de la formation tout au long de la vie » (CEC) est issu de la Recommandation du Conseil de l'Union Européenne du 22 mai 2017.

Son **objectif** est principalement :

- de favoriser la mobilité des européens en mobilisant les concepts du CEC pour des programmes comme Erasmus+ ou pour l'initiative Europass.
- De généraliser l'utilisation du CEC et du système de correspondance à l'ensemble des certifications des États membres et à l'ensemble des acteurs.
- D'améliorer la transparence, la comparabilité et le transfert des certifications de différents pays, secteurs et institutions.
- Le CEC est un « **méta-cadre** » permettant de comparer les certifications/qualifications de différents pays et institutions.

Il couvre tous les types et tous les niveaux de certifications et diplômes, et permet à chaque pays de positionner son système de formation ou de certification par rapport à ces niveaux.

Ces niveaux sont définis par 3 descripteurs :

- « **Savoir** » : le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'apprentissage ;
- « **Aptitude** » : la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes ;
- « **Responsabilité et autonomie** » : la capacité d'appliquer un savoir et des aptitudes de manière autonome et responsable.

C'est la combinaison de ces 3 descripteurs qui détermine le niveau.

Le CEC est **composé de 8 niveaux de référence** couvrant l'ensemble des certifications, du niveau de base (le niveau 1) au niveau avancé (le niveau 8). Le niveau augmentant en fonction des niveaux de compétences.

La recommandation invite les États membres à procéder au « référencement » de leurs cadres ou systèmes nationaux des certifications avec le CEC. France compétences, qui est point national de coordination pour le CEC, a piloté le **rapport de référencement français**, présenté en février 2021 à la Commission européenne :

> https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/20210528_FC_Rapport_EUROPE_certification_FR_final_WEB_dp.pdf

SOCLES CLÉA



Le « socle de connaissances et de compétences professionnelles » - intitulé CléA - est le fruit de tout un processus initié par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel.

Les principales étapes :

- ANI du 5 octobre 2009 et « volonté de constituer un cadre commun des compétences de base » ;
- ANI du 13 décembre 2013 qui a notamment « chargé le Comité Observatoire Certification (COC) – au sein du COPANEF – de définir un socle de compétences professionnelles avant la fin du premier semestre 2014 » ;
- Le COPANEF adopte le 28 mai 2014 le référentiel proposé par le COC ;
- Inscription du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » dans la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Décret du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles
- Créée fin 2018, Certif'Pro, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, assure la gestion de CléA (et CléA numérique) depuis la publication de l'arrêté du 19 février 2019 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Qu'est-ce que le socle CléA ?

Le socle CléA est une certification reconnaissant l'acquisition des connaissances et compétences professionnelles constituant la « base suffisante pour permettre aux personnes certifiées de suivre des formations, de continuer à apprendre tout au long de leur parcours professionnel, de manière à s'adapter aux évolutions dans tous les domaines ».

CléA est un référentiel composé des **7 domaines** suivants :

› La communication en français

(Écouter et comprendre / S'exprimer à l'oral / Lire / Écrire / Décrire, formuler).

› L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique

(Se repérer dans l'univers des nombres / Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations / Lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités / Se repérer dans l'espace / Restituer oralement un raisonnement mathématique).

› L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique

(Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur / Saisir et mettre en forme du texte / Gérer des documents / Se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web / Utiliser la fonction de messagerie).

› L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe

(Respecter les règles de vie collective / Travailler en équipe / Contribuer dans un groupe / Communiquer).

› L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel

(Comprendre son environnement de travail / Réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet / Prendre des initiatives et être force de proposition).

› **La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie**

(Accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées / Entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel / Optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle).

› **La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.**

(Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité Avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques / Être capable d'appliquer les gestes de premier secours / Contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie).

A qui s'adresse-t-il ?

A tous les publics, à tous les secteurs, sans aucune condition. Donc aussi bien aux salariés qu'aux demandeurs d'emploi.

L'objectif de cette certification de base étant d'améliorer l'employabilité des personnes n'ayant pas de diplôme et de leur permettre d'avancer dans leur parcours professionnel, elle s'adresse donc « principalement à des personnes peu qualifiées, fragilisées socialement par les évolutions économiques ».

Chaque acteur du dispositif – en particulier les CPNE – est invité à se l'approprier, le contextualiser, tout en respectant sa teneur.

A quels dispositifs est-il éligible ?

A l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, en particulier au Compte personnel de formation (CPF). Le socle CléA est inscrit au Répertoire spécifique (fiche RS 5080)

Mais pas à ceux de l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).

Principes de mise en œuvre en 4 étapes :

- › **L'Information et le conseil** : le candidat potentiel est accueilli en tête-à-tête par le conseiller d'un organisme évaluateur. Il lui présente le fonctionnement et les avantages de CléA, et en cas d'accord, ouvre son dossier. Le candidat reste libre de ses choix.
- › **Evaluation et détermination des acquis** : effectuée par un organisme « évaluateur » habilité par Certif Pro. Cette certification est novatrice par le fait qu'elle ne s'obtient pas par une épreuve qui sanctionne une acquisition à l'issue d'un processus de formation, mais qu'elle s'obtient par une validation progressive d'acquis, qui s'inscrit dans un parcours de formation, le cas échéant.
- › **Formation** : si des manques apparaissent lors de l'évaluation, un parcours de formation individualisé sera proposé au candidat. A la suite de ce parcours, une « évaluation finale » sera organisée.
- › **Jury de certification** : dossier présenté devant un jury de professionnels.

Mise en œuvre :

- Par des organismes habilités par Certif Pro.
- Par le réseau Transitions Pro.
- Par des CPNE de branches, par délégation de Certif Pro.

CléA Numérique



Qu'est-ce que le socle Cléa numérique ?

Déclinaison du Socle CléA, CléA numérique est également une certification – inscrite au Répertoire spécifique – souhaitée par les partenaires sociaux.

Toutefois, elle présente la particularité d'avoir été élaborée de concert avec le Ministère du Travail.

Le décret du 10 septembre 2018 relatif au « socle de connaissances et de compétences professionnelles » le présente comme « un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

Comme pour CléA, cette certification, initiée par le COPANEF, est désormais portée par Certif Pro.

Le Certificat CléA numérique est accessible à toute personne par différents dispositifs de formation professionnelle et notamment via le Compte personnel de formation (CPF) mobilisable par les salariés et demandeurs d'emploi.

Son contenu :

Un référentiel visant les **4** domaines **de compétences** suivants :

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés :
 - Identifier son environnement numérique
 - Accéder aux outils de son environnement numérique
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé :
 - Utiliser les outils de son environnement numérique pour trouver l'information recherchée
 - Collecter les informations relatives à son activité professionnelle dans un environnement numérique
- Interagir en mode collaboratif :
 - Échanger de l'information
 - Réaliser/contribuer à une production commune à partir d'outils de travail collaboratif
 - Partager les bonnes pratiques
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique :
 - Veiller à la protection de ses outils, information/production et de ses données au quotidien
 - Identifier les risques de malveillance et mettre en place les moyens de s'en prémunir
 - Protéger son e-réputation et celle de son entreprise

La particularité de CléA numérique – outre d'être un socle unique pour tous – est d'ancrer les connaissances et compétences de premier niveau ainsi visées à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail donné.

D'où l'invitation faite aux branches d'en contextualiser le contenu en tant que de besoin.

Mise en œuvre :

La délivrance du certificat CléA numérique est assurée par les Organismes Habilités par Certif Pro. Les organismes sont habilités :

- soit par délégation de Certif Pro,
- soit par subdélégation des CPNE mandatées par Certif Pro.

CléA Management



Certif Pro a été mandaté par les l'ensemble des partenaires sociaux, en application des ANI du 28 février 2020 (diverses orientations pour les cadres) et du 26 novembre 2020 (télétravail), pour concevoir un référentiel des compétences de base du management : CléA Management.

Le CA paritaire de Certif Pro en a arrêté le contenu le 8 novembre 2022, sur la base des travaux menés au sein de la commission paritaire « certification » de Certif Pro avec l'appui de l'APEC. A l'instar des Socles CléA, il a fait l'objet d'une inscription au Répertoire Spécifique.

CléA Management s'entend comme le socle de base des compétences a minima à détenir en matière de management. Son périmètre s'apparente à une activité/fonction plutôt qu'une qualification/métier. Comme l'ont souhaité les partenaires sociaux au sein de l'ANI, ce socle intègre les spécificités du travail à distance.

CléA Management est accessible à toute personne par différents dispositifs de formation professionnelle et notamment via le Compte personnel de formation (CPF) mobilisable par les salariés et les demandeurs d'emploi.

Son contenu :

Les compétences visées s'articulent en 3 domaines, incluant également une dimension transversale importante relative à l'Amélioration Continue :

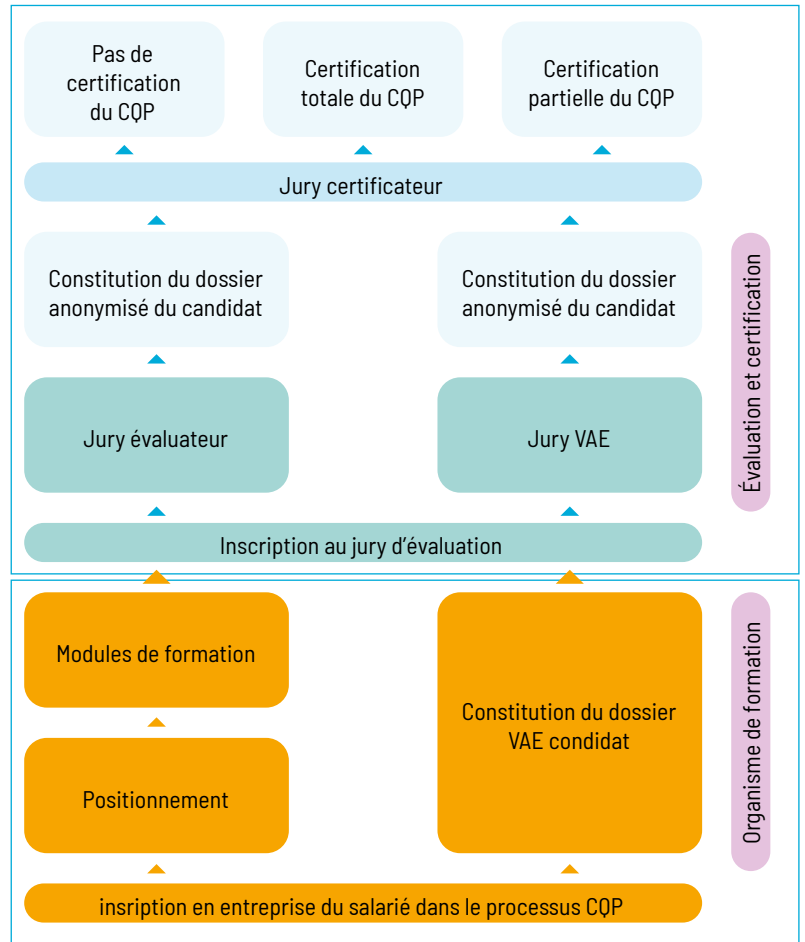
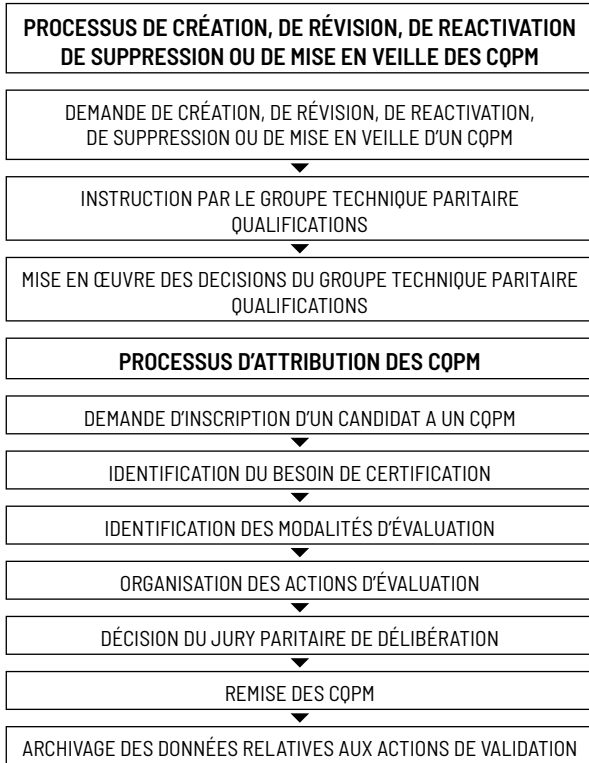
- Domaine 1 : [Organiser l'activité au regard des attentes et contraintes de l'entreprise et de son environnement](#)
- Domaine 2 : [Animer et encadrer le collectif de travail](#)
- Domaine 3 : [Accompagner les collaborateurs et favoriser le développement de leurs compétences](#)
- Dimension transversale : [Contribuer à l'amélioration continue](#)

Mise en œuvre :

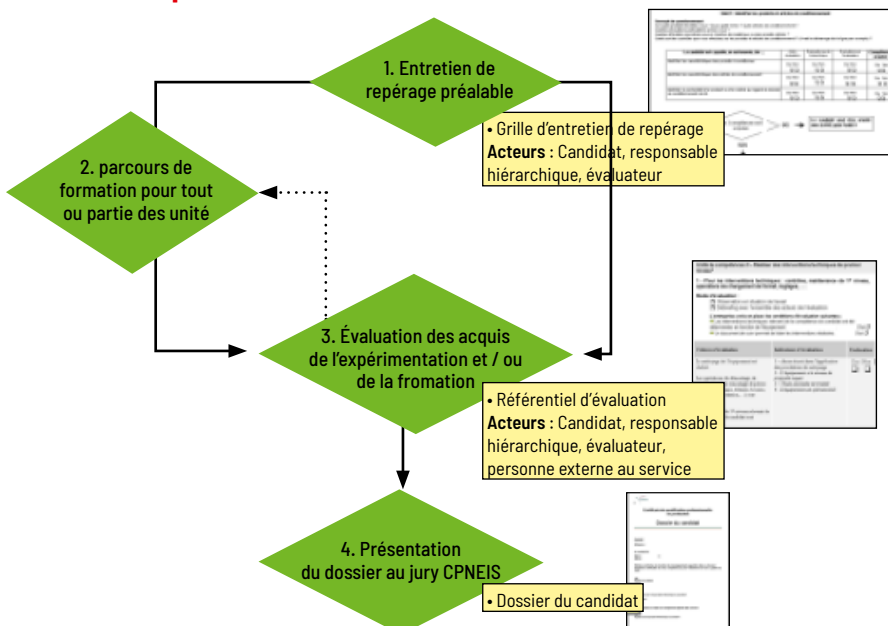
La délivrance du certificat CléA Management est assurée par les organismes habilités par Certif Pro. Les organismes sont habilités :

- Soit par délégation de Certif Pro
- Soit par subdélégation des CPNE mandatées par Certif Pro

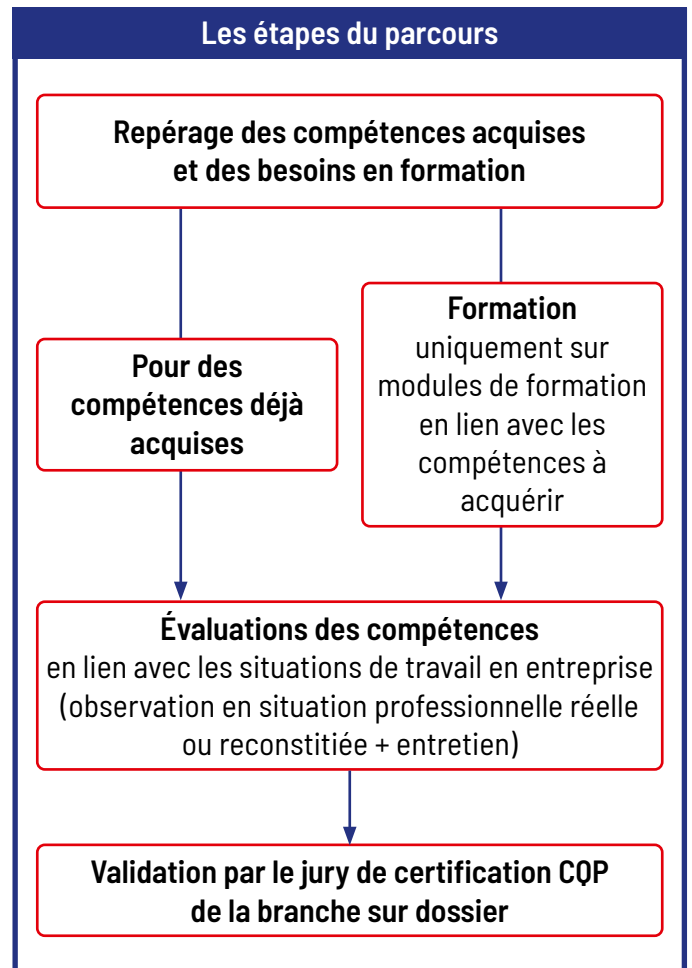
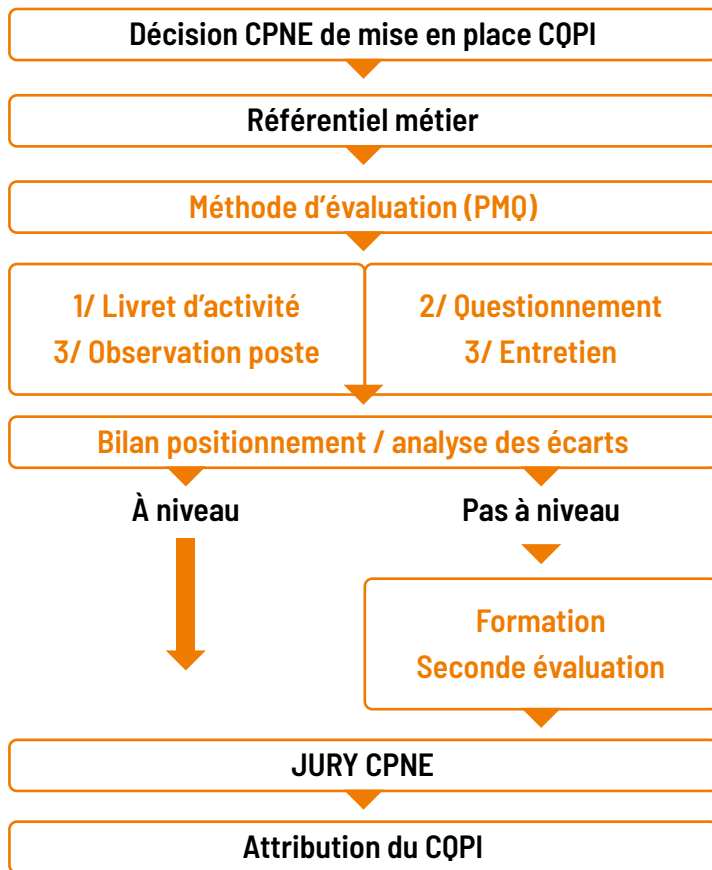
EXEMPLES DE PROCESSUS



Méthodes CQP du LEEM



Méthologie de l'industrie textile



A ce stade, pour les partenaires sociaux de branches qui, dans le cadre de leurs réflexions de mise en place de certifications professionnelles, souhaiteraient rechercher des articulations possibles entre divers types de certifications, on trouvera ci-dessous un tableau montrant :

- la grande diversité des approches et donc de la difficulté à harmoniser,
- mais aussi que, contrairement aux apparences, il est possible de trouver des points communs.

Le sujet n'est plus alors technique mais il relève de la volonté politique. Comme a pu l'être l'approche interbranches des CQPI.

Cet exemple (parmi d'autres) est issu des travaux du « groupe projet Industrie » de décembre 2018 menés dans le cadre du projet « Langage Compétences » du CNEFOP.

Appellation générique	Fiches métiers			Fiches ROME			Certifications			
	Conducteur de ligne de production	Conducteur(trice) d'équipements industriels	Conducteur de procédé de fabrication / de ligne de conditionnement	Rome H 2906	Rome H 3301	Rome H 2301	CQPI CEI	CQP CPF	CAP CIP	TP CIMA
Maintenance des machines	Assurer une maintenance de premier niveau Assurer la maintenance préventive et/ou curative Contrôler, diagnostiquer et communiquer les pannes	Entretien d'une machine, une installation Réaliser un diagnostic technique	Nettoyage et entretien des équipements et/ou du matériel Dépannage sur les équipements pour des pannes courantes	Assurer une maintenance de premier niveau Entretien des équipements	Vérifier et maintenir l'état de propreté des équipements (machines de remplissage, ensachage, étiquetage, ...) et du matériel	Vérifier et maintenir l'état de propreté des équipements de production et de contrôle (réacteur, colonne de distillation, pH-mètre, ...)	Entretien et maintenir les systèmes et matériels conduits	Réaliser des interventions techniques de premier niveau	Réaliser les opérations de maintenance préventive de premier niveau	Réaliser les opérations de maintenance de premier niveau et de nettoyage d'une installation de production

RAPPEL POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX / ANI 22 FÉVRIER 2018

Chapitre 13 : L'entreprise au cœur de la définition des certifications professionnelles

La précédente réforme a mis la certification au cœur du système de formation. Elle a clairement établi le lien formation-compétitivité de l'entreprise. C'est un outil de promotion sociale et un levier important du développement des entreprises. Plus que jamais, notre système de formation et de certification est attendu pour répondre à une quintuple ambition de :

- valorisation des acquis de l'expérience professionnelle et développement professionnel,
- sécurisation des parcours professionnels et de la capacité individuelle à occuper un emploi ou à évoluer,
- réponse aux besoins des entreprises (développement de l'offre de certifications de branches et interbranches voire interprofessionnelles, non seulement au plan français mais aussi au plan européen et international, sécurisation des recrutements, accompagnement d'évolutions professionnelles, préparation de mobilités...),
- **renovation d'un système de certification afin d'accompagner les innovations et évolutions des besoins en emplois et compétences** et notamment le déploiement du digital,
- contribution à la qualité des opérateurs de formation en renforçant le système d'évaluation des acquis de la formation. Ces besoins et attentes montrent que toute notre réflexion doit s'entendre de manière systémique en intégrant les caractéristiques propres au continuum information-accompagnement-formation-emploi dans une dimension inédite de capitalisation et de traçabilité des acquis.

Ainsi, pour mettre en œuvre la logique de parcours et de passerelles, le système de certification doit favoriser la mise en place de formation modulaire. Comme l'établit l'ANI du 14 décembre 2013, **les certifications professionnelles, élaborées collectivement, attestent de la réalité des compétences acquises et sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences, constituent des indicateurs de qualification et de capacité à occuper un emploi, concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.** Ceci implique que chaque certification s'élabore en tenant compte de son accessibilité et de sa conjonction éventuelle avec d'autres certifications existantes.

Article 34 : Une responsabilité paritaire dans la refondation du système de certification professionnelle

Au cœur des remontées d'information des entreprises, de l'analyse et de la synthèse de leurs besoins en compétences, **les partenaires sociaux sont des acteurs incontournables de la politique de certification professionnelle, en particulier dans leur construction. A ce titre, ils assureront directement ou par un rôle déterminant au sein de la CNCP, le pilotage de la politique de certification professionnelle et son co-pilotage pour les diplômes créés par la puissance publique, en particulier ceux visés par l'enregistrement de droit au RNCP.** Les branches assurent par ailleurs, au niveau professionnel et interprofessionnel, le pilotage des certifications de branche et interbranches (CQP, CQPI, CCP, CCPI).

Article 34-1 : Définir les certifications à partir des référentiels métiers

La confiance placée dans notre système de certification est conditionnée à la garantie que toute certification permet à un jeune, un salarié ou un demandeur d'emploi, d'être opérationnel dans un métier ou une activité. **C'est pourquoi, la définition des besoins et la description des métiers sont prioritaires dans l'action des partenaires sociaux. Ces derniers auront la responsabilité de la définition des référentiels métiers.** Ces référentiels seront mis à la disposition des potentiels certificateurs publics et privés dans le cadre de la Plateforme Information - accompagnement - formation (PIAF).

Le système de certification professionnelle sera refondé à partir d'une définition de la certification professionnelle selon **3 critères indissociables** :

1. Une certification professionnelle construite, à partir des référentiels métier, autour d'un référentiel d'activités et de compétences élaboré ou validé par la (les) branche(s) professionnelle(s) concernée(s) ou, le cas échéant, le COPANEF pour ce qui relève des métiers supports ou des métiers susceptibles d'être exercés dans des secteurs ou des branches différentes.
2. Une certification professionnelle qui repose sur des compétences évaluées en situation professionnelle ou à partir de situations professionnelles reconstituées.
3. Pour l'inscription au RNCP, une certification professionnelle ayant, comme critère prioritaire de qualité, l'insertion professionnelle dans un cadre d'emploi-cible procédant d'une analyse préalable des besoins, Pour le recensement à l'Inventaire, une certification professionnelle ayant, comme critère prioritaire de qualité, l'acquisition de compétences utilisables dans un cadre d'activités professionnelles procédant d'une analyse préalable des besoins.

Cette définition de la certification dissocie clairement la formation du processus de certification. Toutes les certifications doivent intégrer la notion de blocs de compétences, qui se définissent comme un ensemble homogène et cohérent de compétences, constitutives d'une activité professionnelle, pouvant être évalués, validés et capitalisés pour permettre l'obtention de la certification complète dans une limite de temps définie par le certificateur.

Les blocs de compétences permettront par ailleurs de limiter la multiplication de certifications ayant le même objet et de faciliter les passerelles entre certifications. Ils constituent un puissant levier de modernisation et facilitent la mise en œuvre de la certification des acquis et de l'individualisation des parcours.

Les branches professionnelles mobiliseront leurs moyens (OPMQ, organisme certificateur, OPCA...) sur le développement de l'ingénierie liée à l'élaboration des blocs et leur validation.

Une régulation a posteriori de l'offre de la certification professionnelle par la qualité est mise en place. Chaque certificateur doit donc s'assurer d'un processus d'assurance qualité (étude d'impact, évaluations quantitatives et qualitatives régulières au-delà des taux de réussite aux certifications ...) accompagnant la mise en œuvre et l'évolution de sa certification.

Les parties signataires incitent les branches professionnelles à travailler de manière concertée dans le cadre de la rénovation des certifications professionnelles afin d'élaborer un référentiel national pour chaque métier-type et identifier les blocs de compétences associées à chaque métier.

Les travaux menés, notamment dans le cadre de la CNCP, et associant les données des OPMQ viseront à élaborer des référentiels communs pour des métiers proches, afin de favoriser les passerelles entre certifications. Ces référentiels métiers seront accessibles et libres de droit pour les certificateurs à travers la plateforme PIAF ci-dessus évoquée.

Des passerelles seront faites entre ces référentiels-métiers, les blocs de compétence qui les composent et les certifications professionnelles qui y préparent. La plate-forme en accès limité aux certificateurs donnera également accès aux blocs de compétences homogènes qui pourraient servir de base aux nouveaux référentiels (répondre aux besoins nouveaux des métiers, des compétences) pour favoriser les passerelles entre certifications professionnelles. Les conditions d'enregistrement au RNCP s'en trouveront grandement simplifiées, avec pour conséquence une nette amélioration de la lisibilité du RNCP.

Une réflexion méthodologique préalable est cependant nécessaire sur l'architecture du référentiel (maquette, modalités d'analyse du travail et formalisation des blocs de compétences) et sur la mise en place de la plateforme précitée.

Article 34-2 : La co-construction des diplômes, le pilotage de l'élaboration des critères d'évaluation des compétences et l'amélioration des compétences acquises à l'issue d'une certification.

En matière de formation initiale, les partenaires sociaux ont un rôle renforcé dans le processus de co-construction des diplômes : élaboration et validation des référentiels d'activités et de compétences et participation à la définition des référentiels de certification.

Ainsi, ils co-décideront de la définition des critères d'évaluation des acquis en compétences en privilégiant l'évaluation en situation professionnelle. **Les CPNE des branches professionnelles seront à l'initiative ou étroitement associées à toute création ou rénovation de diplôme professionnel relevant de leur secteur d'activité de référence.** Ces derniers constituant des certifications professionnelles devront respecter les 3 critères précités pour solliciter une inscription au RNCP.

Chaque certification donnera lieu à une concertation, tous les 5 ans, pour établir si sa rénovation est nécessaire. Durant ce délai, les CPNE des branches professionnelles concernées pourront saisir les certificateurs de toute évolution souhaitée.

Pour améliorer la visibilité des acquis, tout individu ou entreprise doit pouvoir disposer d'informations objectives sur la valeur ajoutée de la certification.

Il est de la responsabilité des certificateurs de rendre visible ces informations qui seront publiques, faciles d'accès et réactualisées régulièrement via un processus de collecte nationale. Ils seront invités à assurer la promotion du passeport d'orientation, de formation et de compétences précité à l'article 33.2, afin qu'il assure la traçabilité des acquis (certification professionnelles, blocs de compétences), attestés par le certificateur.

Article 35 : Refonte de la CNCP, pivot de la certification à rénover

Notre système de formation s'appuie sur une offre de certifications pléthorique et cloisonnée. Dans une économie aux changements accélérés, l'adaptation permanente, souple et rapide des certifications et l'accès des salariés à celles-ci représente des enjeux forts pour l'entreprise et les individus, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes.

Aussi, les parties signataires partagent la volonté de l'État de :

- **simplifier le dispositif de certification professionnelle** pour en améliorer la lisibilité pour l'ensemble des utilisateurs
- proposer un cadre méthodologique harmonisé (standards méthodologiques) à l'ensemble des certificateurs pour présenter les référentiels et une définition homogène de la notion de blocs de compétences
- renforcer la démarche qualité pour sécuriser les choix de formations et favoriser l'emploi, en particulier du fait de la suppression des listes
- gagner en réactivité dans la création et l'évolution des certifications afin de répondre en temps réel aux besoins du marché du travail.

Ils souhaitent engager une réforme profonde de la certification qui mette en place de nouvelles procédures d'enregistrement au RNCP et de recensement à l'Inventaire s'appuyant sur les exigences en termes de critères de définition et méthodologiques précitées. Ainsi et sous le contrôle de la CNCP, le RNCP et l'inventaire seront dans leur contenu profondément remaniés et toilettés pour tenir compte des nouvelles dispositions du présent ANI.

Il reviendra à la CNCP de proposer une méthode de travail qui conduise à échéance de 2 ans à rendre effective la fin des listes et la mise en place opérationnelle du nouveau système. Les missions, les moyens et la gouvernance actuels de la CNCP doivent être renforcés pour lui permettre :

- de définir les standards méthodologiques : cadres pour les référentiels, supports, règles pour l'utilisation d'un langage partagé pour les usagers...
- d'exercer une régulation de l'offre de certification et la mutualisation des travaux interministériels dans ce domaine,
- d'organiser la coopération entre les certificateurs,
- de constituer la base de référentiels métiers, d'activités et de compétences,
- de rendre visibles les certifications professionnelles, les passerelles et les blocs de compétences pour les usagers.
- de mettre en place la nouvelle nomenclature des certifications en référence au Cadre européen des certifications

L'enregistrement au RNCP et à l'Inventaire se fait sur la base des 3 critères indissociables précités et conformément à un processus unique d'enregistrement...

Pour améliorer la réactivité de l'inscription au RNCP, **les parties signataires souhaitent la suppression du principe des trois promotions**, condition préalable actuellement à toute demande d'inscription et la mise en place un process qualité en amont basé sur des exigences renforcées...

MISE EN PLACE D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE CHECK-LIST DES POINTS À VÉRIFIER

Chaque titre en gras renvoi à une fiche du guide

ETAT DES CONNAISSANCES SUR LE SUJET : 5 POINTS À CONNAITRE

1. **Une certification professionnelle** : sa définition et l'intérêt de tels repères pour l'employeur et l'individu
2. **Les types de « certificateurs »** : ministères – CPNE – Organismes de formation
3. **Les types de certifications enregistrées au RNCP** :
 - a. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État élaborés au sein des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC)
 - b. Titres à finalité professionnelle, les CQP et CQPI notamment élaborés au sein des CPNE de branches
4. **Les types de certifications enregistrés au Répertoire spécifique** :
 - a. Les habilitations ou certifications découlant d'une obligation légale et réglementaire
 - b. Les certifications de compétences transversales
 - c. Les certifications de compétences complémentaires à un métier
 - d. le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA)
5. **Les principaux acteurs** : CPC / CPNE / France compétences / Certif Pro / CDC / OPCO / Observatoire métiers

ETAPE 1 : CREATION

- Une première réflexion générale à se poser en CPNE :
 - › **politique** = pourquoi (pertinence – opportunité)
 - › **technique** = comment (processus d'élaboration et de mise en œuvre)
 - › **financière** = combien (coût d'élaboration, coût de mise en œuvre).
- Une deuxième réflexion sur la bonne appréciation de son **rôle de pilote** ou « maître d'ouvrage » :
 - › création du CQP
 - › mode opératoire de mise en œuvre
 - › mode de validation paritaire

Pour certains aspects, la CPNE peut s'appuyer sur : fédération patronale, OPCO, Observatoire, prestataire.

Cadrage

Réflexion générale amenant les partenaires sociaux à estimer, au regard d'un besoin exprimé ou d'une volonté d'anticipation, d'examiner la pertinence de mettre en place une certification.



Etude d'opportunité

Souvent menée par l'Observatoire des métiers de la branche (ou un prestataire).

Etat des lieux et des besoins à partir de nombre d'études, enquêtes, analyses, statistiques.



Décision de création d'une certification professionnelle

Sur base résultats de l'étude d'opportunité, décision de création, par exemple, d'un CQP : intitulé, niveau, périmètre.



Elaboration des référentiels

Référentiel d'activité + référentiel de compétences + référentiel d'évaluation



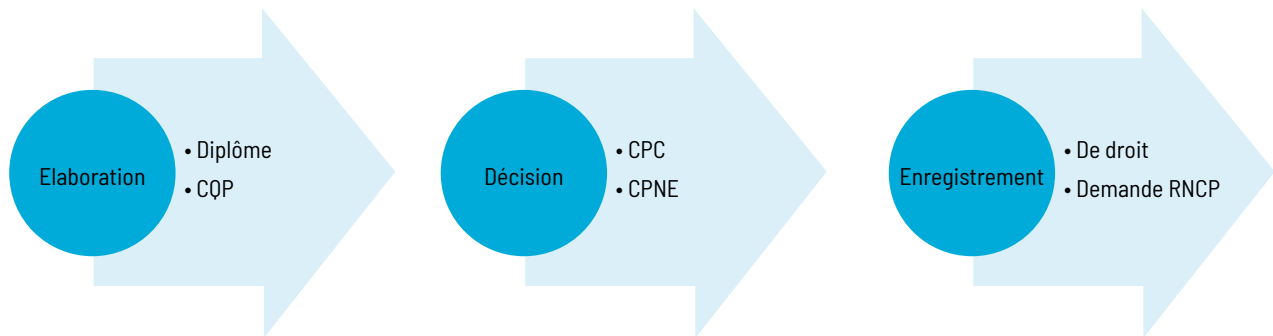
Détermination process de mise en œuvre

Supports et modalités d'évaluation, organismes « évaluateurs », « formateurs », type de dossier à fournir au jury, plateforme données, organisation jury...



Décision de dépôt au RNCP

Décision (non obligatoire) de déposer un dossier de demande d'enregistrement du CQP auprès de France compétences (RNCP). Cette décision peut avoir été prise bien plus en amont.



ETAPE 2 : PROCEDURE D'ENREGISTREMENT

Renvoi au Guide de France compétences.

La CPNE, en la matière, mandate, soit la fédération patronale, soit un prestataire, soit l'OPCO, pour procéder techniquement à cet enregistrement.

Les 4 étapes de la procédure : examen de recevabilité de la demande / Instruction du dossier / Délibération de la Commission de certification de FC / Notification décision. Environ 7 mois.

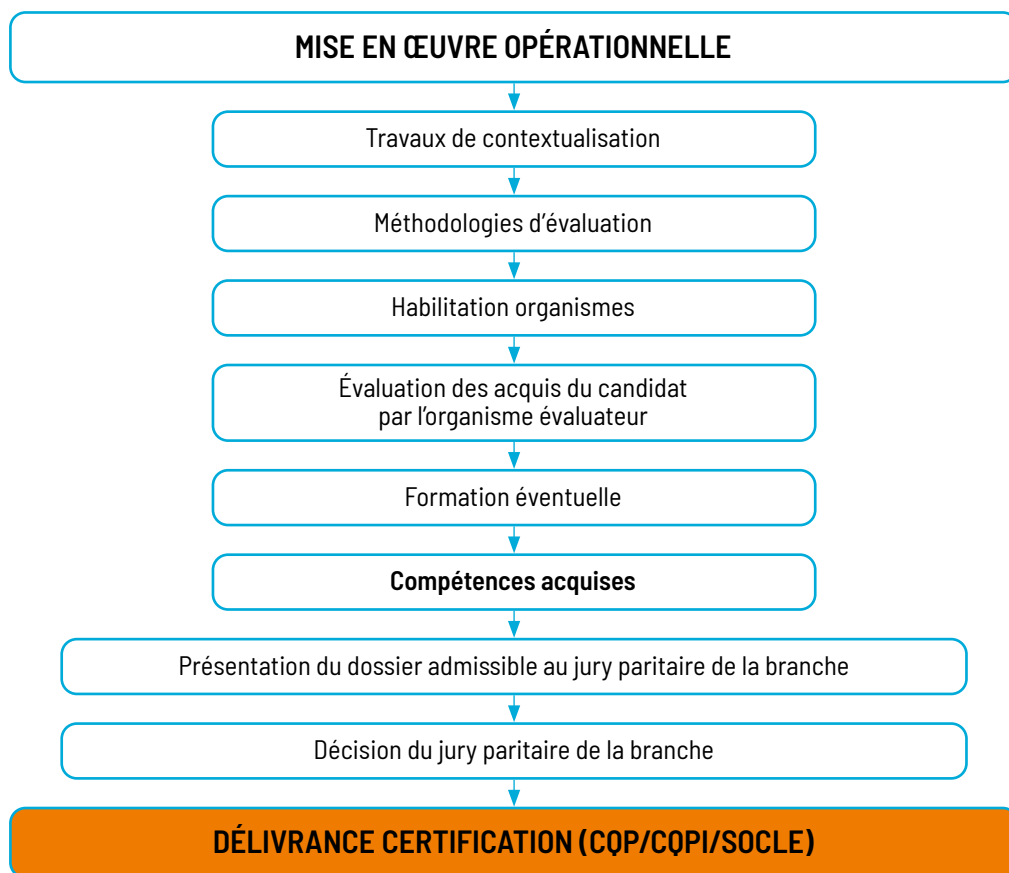
ETAPE 3 : MISE EN OEUVRE

Point majeur : **la CPNE de la branche est le « certificateur »** qui porte la responsabilité :

- de l'attribution de la certification (totale, partielle ou non délivrance),
- de l'organisation matérielle du processus,
- des rôles respectifs du jury et du certificateur.

La mise en œuvre opérationnelle d'un CQP est variable d'une branche à l'autre.

Voici un exemple « classique » :



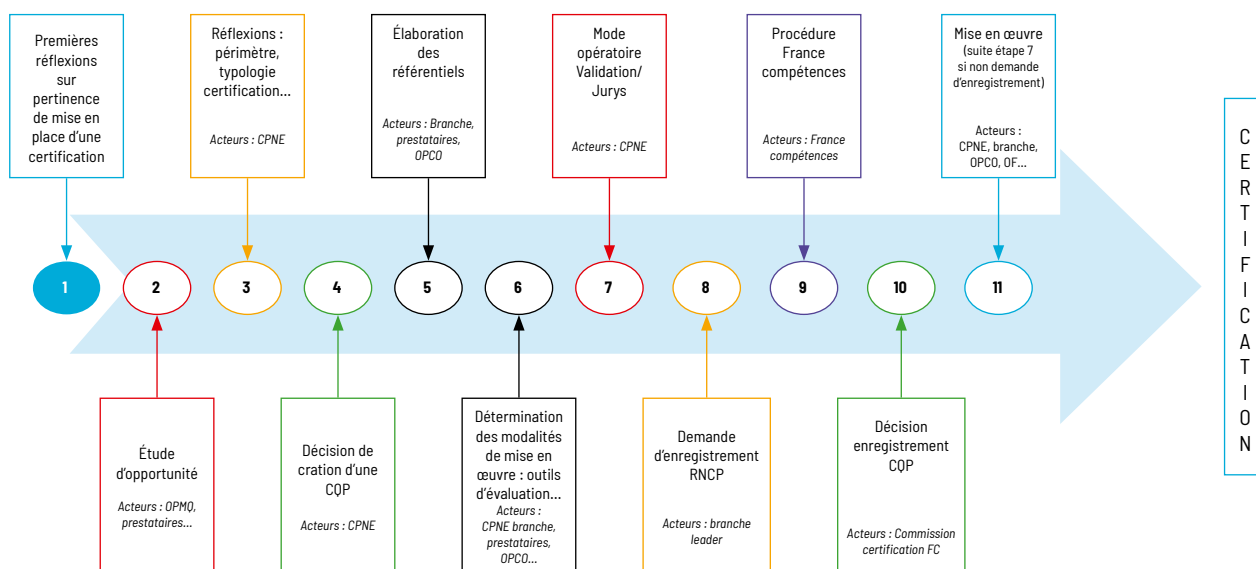
La confiance interbranches, dans la mise en place des CQPI, repose ainsi sur l'information réciproque des procédures de mise en œuvre de chacune d'elles.

Tout membre de CPNE comme tout membre de jury doit pouvoir disposer des éléments de mise en œuvre qui sont autant de garanties du sérieux et de la qualité des dossiers présentés.

ETAPE FINALE : DÉCISION DU JURY

RESUME : SCHEMA GENERAL

Exemple de procédure de mise en place d'un CQP de branche



SITES UTILES

› <https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/>

Pour trouver une certification professionnelle enregistrée au RNCP :

› https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle

Fiche 5 : typologie des certifications professionnelles / RNCP

Il existe plus de 600 diplômes professionnels gérés par l'Éducation nationale. Pour aider à les trouver :

› <https://eduscol.education.fr/document/2627/download?attachment>

Les Titres Professionnels délivrés par le ministère du Travail et de l'Emploi :

› <https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceEmployeursCandidatsActeurs/EGPRcherche.aspx>

Rapport de septembre 2016 sur les CQP, réalisé par le CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) soulignant *la qualité et à l'efficacité de cette troisième voie de certification*.

› <https://www.lecese.fr/travaux-publies/les-certificats-de-qualification-professionnelle>

La Charte Paritaire CQPI élaborée par le CPNFP (devenu COPANEF) en mars 2012 dans prolongement ANI 2009 incite à *la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches*.

› <http://le.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000016-00n/charte-paritaire-cqpi.pdf>

Fiche 7 : les acteurs de la certification professionnelle

Liste des 11 CPC issues du décret de septembre 2019 :

› <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/diplomes-et-titres-a-finalite-professionnelle-delivres-au-nom-de-letat-mise-en-place-de-commissions-professionnelles-consultatives-cpc-communes-a-plusieurs-ministeres>

Liste des CPNE :

› <https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/spip.php?page=recherche&rubrique=cpne>

CERTIF PRO

Site : <https://certif-pro.fr/>

Liste des OPMQ de branche :

› <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/liste-des-observatoires-de-branche-et-leurs-coordonnees>

Analyse des outils développés par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Tome 1 : Panoramas statistiques et des métiers : Rapport d'étude pour le COC-CPNFP

› https://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=notice_display&id=52311

Sélection d'un échantillon raisonné d'outils développés par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Tome 2 : Rapport méthodologique : Rapport d'étude pour le COC-CPNFP

› https://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=notice_display&id=52313

Plus récemment :

› <https://www.cereq.fr/observatoires-prospectifs-des-metiers-et-des-qualifications-lage-de-la-maturite>

Les missions de France Compétences :

› <https://www.francecompetences.fr/france-competences/#nos-missions>

CDC et Mon compte Formation

› <https://www.caissedesdepots.fr/la-caisse-des-depots-gestionnaire-de-mon-compte-formation>

› <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/aide/mon-compte>

Une infographie :

› <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/formation-je-passe-a-l-action/article/formation-pour-tous-le-compte-personnel-de-formation>

OPCO : rôle, missions & liste

› <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco#opco-liste>

Fiche 11 : élaboration des référentiels

Pour un aperçu du REAC et du processus d'élaboration du Titre Professionnel :

› <https://www.afpa.fr/groupe-afpa/notre-marque-pedagogique/le-titre-professionnel-un-objet-vivant->

› <https://www.afpa.fr/particulier/votre-experience-afpa-nos-certifications/votre-qualification-le-titre-professionnel>

Fiche 16 : l'enregistrement au RNCP

› <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/07/Vad%C3%A9m%C3%A9cum-RNCP-VF-1.pdf>

Fiche 17 : l'enregistrement au Répertoire spécifique

Notes de France compétences sur le sujet :

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/12/FC_Guide_RS_final_interactif.pdf

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/09/Notice_aide-au-d%C3%A9p%C3%B4t_RS_04092020.pdf

› https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note_repertoire_specifique_16042019.pdf

Fiche 21 : socles CléA

› <https://www.certificat-clea.fr/>

› <https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/du-socle-a-clea/>

› <https://certif-pro.fr/>



CERTIF PRO a pris en charge la mise en forme du guide, assure sa mise à disposition ainsi que sa promotion.

CERTIF PRO est une association nationale à caractère paritaire régie par la loi de 1901, fondée en décembre 2018 entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle.

Elle a pour but de favoriser l'essor des certifications au niveau interprofessionnel et interbranches répondant aux besoins en compétences et en qualification du marché du travail, à destination des personnes engagées dans la vie active, des employeurs et des salariés, des organismes et instances paritaires et des partenaires privés et publics. Elle est à ce titre titulaire des droits de propriété de CléA et CléA Numérique, conformément à l'arrêté du 19 février 2019, et CléA Management.

Elle est également chargée de la coordination des associations régionales Transitions Pro et est, à ce titre, l'interlocutrice de l'Etat et de France Compétences sur les questions relatives aux transitions professionnelles.

Pour en savoir plus : <https://certif-pro.fr/>