

Octobre 2021

PRECONISATIONS

Relatives à l'évaluation des compétences
professionnelles



Certification
professionnelle



TABLE DES MATIERES

Synthèse	2
1. L'évaluation dans le contexte d'une certification professionnelle.....	3
2. Les modalités et les critères d'évaluation des compétences.....	5
2.1 Les modalités d'évaluation	5
2.2 Les critères d'évaluation	7
2.3 Le résultat de l'évaluation	7
3. les garanties procédurales de l'évaluation	8
3.1 Les rôles respectifs du jury et du certificateur.....	8
3.2 L'évaluation des blocs de compétences et leur articulation avec l'évaluation globale	11
3.3 Le régime de responsabilité juridique découlant de l'évaluation.....	11
3.3.1 Responsabilité vis-à-vis des candidats.....	11
3.3.2 Responsabilité vis-à-vis des tiers ou du titulaire.....	13
3.4 La formalisation et la mise en œuvre du contrôle de l'évaluation.....	13
3.4.1 La formalisation des processus d'évaluation du certificateur.....	13
3.4.2 La formalisation du fonctionnement d'un réseau d'organismes	14
3.4.3 Le contrôle interne et externe.....	14

SYNTHESE

Dans le contexte d'une certification professionnelle, l'évaluation a pour objet de s'assurer qu'un candidat est en capacité de mettre en œuvre des compétences dans un contexte prédéfini par la certification. La validation de ces compétences au moyen de l'évaluation se traduit par la possibilité de délivrer la certification.

L'évaluation est donc dite « certificative » et se distingue de l'évaluation dans un contexte de formation dite « évaluation formative » au regard de son objet :

- l'évaluation formative a une finalité pédagogique en ce sens qu'elle s'inscrit dans la dynamique d'apprentissage et permet de situer la situation de l'apprenant dans ce processus ;
- l'évaluation certificative, elle, a pour objet d'attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences.

Il est également ici entendu que cette évaluation certificative permet de vérifier sur le fondement de constats objectifs si un candidat peut se voir délivrer la certification. Cette décision individuelle de délivrance provoque un effet *erga omnes* en certifiant la maîtrise d'un ensemble de compétences pouvant générer des droits et effets associés pour le titulaire de la certification (niveau de qualification, reconnaissance conventionnelle, accès à certaines professions dites réglementées, ...).

Au regard de la nécessité pour le marché du travail français de disposer de repères fiables en matière de maîtrise des compétences professionnelles, l'évaluation est nécessairement un processus dont la qualité doit être garantie et encadrée. Pour certains métiers ou activités, les enjeux associés à la certification relèvent de problématiques d'ordre public.

L'évaluation s'appuie en premier lieu sur un référentiel qui décrit les modalités de l'évaluation, modalités qui doivent provoquer des situations observables, et les critères qui permettent à l'évaluateur d'apprécier la maîtrise de la mise en œuvre de la compétence professionnelle.

Les modalités d'évaluation dans leur diversité doivent s'approcher le plus possible de situations de travail en cohérence avec le niveau attendu de maîtrise des compétences visées. Les critères d'évaluation doivent eux être suffisamment précis pour permettre l'harmonisation des pratiques d'évaluation et l'objectivation des décisions découlant de l'évaluation.

La garantie qualité de l'évaluation ne se limite pas à son cadre théorique et doit se traduire dans sa mise en œuvre opérationnelle, mise en œuvre dont les règles doivent être formalisées, contextualisées aux enjeux et accompagnées d'actions de contrôle interne voire externe lorsque l'organisme certificateur délègue la responsabilité de la mise en œuvre de l'évaluation à des tiers.

Enfin l'évaluation repose sur la constitution d'un jury indépendant et professionnel dont l'action s'inscrit dans le cadre fixé par le certificateur et déclaré à France compétences.

1. L'ÉVALUATION DANS LE CONTEXTE D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

L'action d'évaluer consiste à recueillir un ensemble d'informations suffisamment pertinentes, valides et fiables pour décider de la valeur d'un objet, d'une situation, d'un comportement en vérifiant l'adéquation entre ces informations et un ensemble de critères fixés en amont. Dans le contexte d'une certification professionnelle, l'évaluation a pour objet de s'assurer qu'un candidat soit en capacité à mettre en œuvre des compétences dans un contexte prédéfini dans les référentiels d'activités et de compétences de la certification. Elle revient à analyser par mesure l'écart entre compétences requises et compétences acquises par le postulant à la certification. La validation de ces compétences au moyen de l'évaluation entraîne la possibilité pour le certificateur de délivrer la certification, matérialisée par le parchemin, au postulant à la certification (le candidat).

L'évaluation dans le contexte d'une certification professionnelle porte une double finalité :

- permettre de décider selon des modalités adéquates et sur le fondement de constats objectifs si un candidat peut à la fin du processus d'évaluation, se voir délivrer la certification ;
- attester auprès de tous, notamment auprès de futurs employeurs, de la maîtrise d'un ensemble de compétences pouvant générer des droits associés pour le titulaire de la certification.

En outre, elle permet aux actifs ou aux futurs actifs d'avoir des repères dans leur niveau de maîtrise des compétences professionnelles.

L'évaluation est donc dite « certificative » et se distingue de l'évaluation dans un contexte de formation dite « évaluation formative » au regard de son objet :

- l'évaluation formative a une finalité pédagogique en ce sens qu'elle s'inscrit dans la dynamique d'apprentissage et permet de situer la situation de l'apprenant dans ce processus (le moyen) ;
- l'évaluation certificative, elle, a pour objet d'attester la maîtrise de la mise en œuvre de compétences (la finalité).

En tant qu'outil au service d'actions pédagogiques, l'évaluation formative fait partie du processus d'acquisition de la compétence et doit être au plus près de l'action de formation et n'a pas à endosser des **garanties procédurales** à l'inverse de la logique de l'évaluation certificative qui implique ces garanties. En tant qu'évaluation en cours de processus d'apprentissage, elle peut aussi se concentrer exclusivement sur l'acquisition et la maîtrise des ressources qui seront ultérieurement mobilisées pour la démonstration de la maîtrise des compétences.

Ainsi, ce n'est ni le parcours formatif, ni la progression des acquis de l'apprentissage du candidat qui sont évalués par une évaluation certificative, mais sa situation par rapport à la maîtrise des compétences visées par la certification. L'évaluation certificative implique, pour éviter ces confusions, un « pas de côté » par rapport à la formation.

A ce titre, il convient d'avoir une attention particulière sur l'évaluation certificative en **contrôle continu**.¹ Le contrôle continu présente de nombreux avantages par rapport à une évaluation finale unique en réduisant les effets perturbateurs de l'évaluation sur le candidat et en produisant souvent une plus grande diversité d'épreuves évaluatives et de modalités d'évaluation. A contrario, n'étant pas nécessairement liées à un événement particulier qui dissocie, pour le candidat, la formation de l'évaluation, étant souvent réalisées par le formateur, les évaluations certificatives en contrôle continu² n'apportent, par nature, pas les mêmes garanties et ne peuvent, en principe, être le mécanisme unique de validation des compétences y compris à l'échelle d'un bloc de compétences.

Sans opposer ces deux approches, il convient de les articuler en vue d'optimiser le processus d'évaluation tout en s'assurant que le poids du contrôle continu, dans l'évaluation, ne revient pas à empêcher la liberté d'appréciation du jury de certification.

¹ Le contrôle continu certifiant peut selon les dispositifs porter différentes dénominations comme par exemple le contrôle en cours de formation (CCF) pour le ministère de l'éducation nationale. Les conditions certificatives du CCF sont définies réglementairement et donnent lieu à une proposition de note au jury.

² A l'exception du CCF dans l'Éducation Nationale où une situation certificative est organisée quand le candidat est prêt.

Un autre mécanisme peut aussi consister à apporter le résultat d'évaluations formatives ou certificatives en contrôle continu au jury afin qu'il puisse enrichir sa propre évaluation du candidat.

L'évaluation certificative peut aussi intervenir pour partie en amont de l'action de formation dans le contexte de parcours mixtes associant la reconnaissance des acquis de l'expérience et une action formative, elle permet à ce titre d'optimiser le parcours d'accès à la certification.

Au-delà de la reconnaissance sur le marché du travail des compétences, qui est la finalité première d'une certification, de nombreux droits découlent de sa délivrance, droits qui diffèrent selon la nature de la certification et le cadre d'exercice de celle-ci. Ainsi, la délivrance d'une certification permet :

- pour toute certification enregistrée au RNCP, d'attester pour le titulaire d'un niveau de qualification et d'obtenir le niveau équivalent au titre du cadre européen des qualifications ;
- l'accès aux métiers dont l'exercice est conditionné à l'obtention d'une certification donnée, que cette certification relève du RNCP ou du répertoire spécifique³;
- d'accéder à certains concours de la fonction publique conditionnés à la détention d'un niveau de qualification comme un niveau 6 pour accéder aux concours de catégorie A ;
- au titre du RNCP, de se voir délivrer la qualité d'Artisan, d'Artisan d'Art ou Maître artisan d'art par une chambre de métiers et de l'artisanat⁴ ;
- au titre du RNCP, de se voir délivrer une carte de séjour post études pour un étudiant étranger ou pour les actifs français à l'appui d'un projet de mobilité internationale, selon les législations spécifiques du pays d'accueil ;
- selon le droit conventionnel découlant d'un accord collectif, d'être positionné dans une grille des emplois et des rémunérations reconnaissant un niveau de qualification ou une certification donnée.

Dans ce contexte, la délivrance d'une certification est nécessairement un processus transparent dont la qualité doit être garantie et encadrée car de nature à léser des droits substantiels du candidat mais aussi de tiers et d'engager, dans certaines situations, la responsabilité du certificateur si des dysfonctionnements dans l'évaluation ont pu contribuer à la génération de dommages (cf. 2.2.).

En réponse à cet enjeu, un référentiel d'évaluation doit donc permettre une guidance et une harmonisation des jurys et des évaluateurs (cf. 2.1), une meilleure préparation des candidats aux évaluations, et à l'organisme certificateur de donner une assurance raisonnable que les compétences de la certification sont acquises par le titulaire de la certification.

Le référentiel d'évaluation de la certification-décrit ce qui est évalué et par quels moyens, il indique :

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

Les évaluations doivent provoquer **une situation « observable »** reproduisant au plus près le contexte réel de travail et permettre l'analyse des actions et des comportements du candidat et ainsi évaluer les compétences selon les attendus identifiés dans le référentiel d'évaluation. C'est pourquoi les modalités d'évaluation doivent être choisies en fonction de leur potentialité à permettre la constitution de cette situation d'observation.

Le référentiel d'évaluation doit nécessairement être en cohérence avec les autres éléments constitutifs de la certification à savoir :

³ Par exemple : l'article L212-1 du code des sports

⁴ Cf. Arrêté du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, en application de l'article 20 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat

- le référentiel d'activités (pour les certifications relevant du RNCP). Les mises en situation professionnelles devant traduire des contextes professionnels couverts par le référentiel d'activités ;
- le référentiel de compétences : le référentiel d'évaluation doit être en conformité avec le périmètre du référentiel de compétences. Ainsi, toutes les compétences décrites doivent être évaluées. A l'inverse, le référentiel d'évaluation ne doit pas évaluer des compétences qui ne sont pas identifiées dans le référentiel de compétences de la certification visée. Il n'a pas non plus vocation à rendre lisible et compréhensible le référentiel de compétences ;
- la structuration en blocs de compétences, un référentiel d'évaluation doit permettre d'individualiser l'évaluation certificative de chaque bloc de compétences afin de rendre l'acquisition progressive des blocs opérante et d'assurer leur caractère certifiant.

S'il constitue le document de référence du processus d'évaluation d'une certification, le référentiel d'évaluation n'a pour autant pas vocation à porter l'ensemble de la garantie qualité de l'évaluation. Celle-ci repose aussi sur d'autres processus qui, notamment, doivent se décliner dans un règlement des examens ou des textes réglementaires assurant cette fonction (cf. 2.3) et se traduisent notamment dans les sujets d'épreuve et l'action des jurys.

2. LES MODALITES ET LES CRITERES D'EVALUATION DES COMPETENCES

2.1 Les modalités d'évaluation

Les modalités d'évaluation peuvent être diverses et variées mais doivent avant tout s'approcher le plus possible de l'action et de la situation de travail. Elles doivent être cohérentes avec le niveau attendu de maîtrise de la mise en œuvre des compétences.

Pour ce faire, l'évaluation de la compétence peut notamment s'effectuer par les mises en situation professionnelle (lors d'une situation réelle de travail ou de mise en situation simulée) ou encore, mais pas exclusivement, par les ressources (afin de s'assurer que le candidat possède bien les connaissances, les modes de raisonnement, les aptitudes physiques...). Ainsi, une mise en situation bien constituée obligera le candidat à faire appel à ses connaissances pour la réaliser et dispensera, en principe, de mettre en œuvre des modalités d'évaluation centrées sur les ressources.

La conception d'un référentiel d'évaluation notamment dans son volet traitant des modalités d'évaluation intègre nécessairement des compromis entre la cible d'un optimum dans l'évaluation et l'intégration des contraintes notamment matérielles. Mais, dans tous les cas de figure, le projet de certification doit cependant rester convaincant dans sa capacité à présenter un compromis satisfaisant : par exemple pour les évaluations impliquant la manipulation d'outils physiques, une évaluation complètement en distanciel ou théorique serait inadéquate et de nature à questionner sur le caractère certifiant du dispositif.

Nota : les sujets des épreuves ne sont pas requis pour les demandes d'enregistrement aux répertoires nationaux. Cependant en cas d'interrogation sur les choix opérés sur les modalités d'évaluation, il pourra être demandé au déposant des exemples.

Focus : les évaluations collectives

Si l'évaluation est, de fait, individuelle dans l'établissement de son résultat, elle peut être collective dans sa modalité à condition que la situation collective permette une individualisation de l'évaluation. Pour l'évaluation de certaines compétences et notamment celles impliquant l'action d'un collectif de travail, cette modalité collective est même souvent une des modalités les plus pertinentes pour la mesure de la maîtrise de la compétence.

Il convient cependant pour le jury et les évaluateurs d'être attentifs aux biais associés à cette modalité d'évaluation (caractère artificiel d'une mise en situation collective, analyse de l'action et de la réalisation sans prise en compte de la réflexivité du candidat et de sa capacité à corriger ultérieurement une situation). Il est donc particulièrement recommandé que l'évaluation collective ne soit pas la modalité unique de l'évaluation de la certification ni même d'un bloc de compétences ; et qu'elle soit associée à un entretien individuel consécutif à la situation collective.

Focus : les évaluations des périodes en entreprise

Dans le cas de figure de périodes en entreprise intégrées au cursus formatif, il est fréquent que celles-ci fassent l'objet d'une évaluation pesant parfois fortement sur le résultat global. Il convient dans ce cas de figure de :

- bien analyser, au-delà de l'appréciation globale, la maîtrise des compétences professionnelles visées par la certification ;
- neutraliser les biais associés au contexte spécifique de l'entreprise d'accueil (la réussite d'une période en entreprise impliquant nécessairement la bonne mobilisation des trois parties que sont le candidat, l'entreprise et l'organisme de formation).

Ainsi, si la période en entreprise est une modalité d'évaluation certifiante pertinente, il convient d'assurer une séparation entre l'évaluation en entreprise et la délibération du jury. Le maître d'apprentissage, le tuteur ou le maître de stage, s'ils peuvent utilement éclairer le jury, ne peuvent faire partie de celui-ci.

Focus : les questionnaires

Les questionnaires ont comme finalité première d'évaluer des connaissances ou des savoirs, et ne permettent pas en principe l'évaluation directe de la maîtrise d'une compétence professionnelle. C'est le cas notamment des questionnaires à choix multiples.

Il convient cependant d'apprécier au-delà de la forme, le contenu de ce questionnaire, ainsi à l'opposé des QCM certains questionnaires sont en fine une succession de cas pratiques qui peuvent permettre d'obtenir une situation observable permettant l'évaluation de compétences.

Pour certaines compétences, l'évaluation de la maîtrise de leur mise en œuvre est plus propice à une évaluation par questionnaire. Il en est ainsi des compétences mobilisant plus significativement des savoirs que des savoir-faire ou des savoir-être. A l'inverse, les compétences nécessitant la maîtrise de gestes techniques ou de compétences comportementales ne peuvent être évalués correctement pas la mobilisation d'un questionnaire.

In fine, les questionnaires ne conviennent pas en tant que modalité principale d'évaluation des compétences mais peuvent présenter une utilité comme modalité complémentaire de leur évaluation.

Focus : les auto-évaluations dans le contexte d'une certification

Les auto-évaluations présentent de nombreux avantages dans le contexte d'une formation car elles permettent à l'apprenant d'être acteur de ses apprentissages, du cheminement associé. Dans le contexte certificatif, cette modalité nécessite l'intervention pleine et entière d'un évaluateur externe qui doit se servir de l'auto-évaluation du candidat comme d'une situation observable qui est bien, dans ce contexte, l'objet unique de l'évaluation.

L'auto-évaluation permet sous cette réserve d'évaluer la réflexivité des candidats et leur bonne compréhension de leur rôle de professionnels dans leur environnement de travail présent ou futur.

2.2 Les critères d'évaluation

Il convient de définir sur quels critères les évaluateurs vont se baser pour effectuer la mesure du degré d'appropriation des différentes compétences par le candidat. En ce sens, les critères d'évaluation sont l'élément de référence le plus central de la guidance des jurys et des évaluateurs et de l'harmonisation des pratiques d'évaluation.

Les critères sont en principe composés de deux éléments :

- une qualité générale attendue (non observable directement) ;
- un ou des indicateurs (éléments observables et objectifs) qui, tel un instrument de mesure, permet d'apprécier qualitativement ou quantitativement la satisfaction du critère.

Ils doivent être formulés en cohérence avec l'objet de l'évaluation (ex. : la conformité, l'efficacité). Dans le cadre de l'évaluation de compétences, il sera souvent nécessaire de combiner plusieurs critères qui reflètent les composantes de la compétence jugées comme étant indispensables à l'exercice de l'activité professionnelle évaluée.

Ces critères doivent contenir explicitement dans leur rédaction la nature des informations, des gestes, des comportements à restituer par l'individu lors de son évaluation. Ils doivent être cohérents par rapport aux critères de performance identifiés dans le référentiel de compétences.

Plus ils sont précis, plus ils permettent à la fois d'harmoniser les pratiques d'évaluation et de garantir la dimension certifiante a fortiori dans le contexte de l'évaluation de compétences comportementales.

Ce caractère objectif n'est pas toujours complètement suffisant dans la formulation des attendus ainsi les termes : « pertinent », « cohérent », « correct », sans être à exclure systématiquement manquent parfois cet objectif d'objectivation.

Le certificateur peut utilement accompagner les critères d'une grille d'évaluation qui peut traduire, sous forme d'outil d'aide à la décision, les attendus du référentiel d'évaluation et plus globalement les attendus en matière compétences de la certification ou du bloc de compétences.

2.3 Le résultat de l'évaluation

Une fois l'évaluation réalisée et les attendus observés et analysés en fonction des critères d'évaluation, l'évaluateur doit déterminer si les compétences mesurées à l'occasion de l'évaluation sont acquises et au niveau de maîtrise défini par le référentiel d'évaluation (dans le schéma où l'évaluation n'avait pas uniquement pour objet de mesurer des connaissances).

Le résultat qui en découle peut être un résultat intermédiaire si plusieurs évaluations contribuent à l'évaluation des compétences visées par la certification ou le bloc de compétences. C'est alors le résultat de l'ensemble de ces évaluations qui génère le résultat au titre de la certification des compétences.

Il peut être traduit indifféremment en note ou en résultat d'apprentissage (acquis, partiellement acquis, non acquis). Si ces informations peuvent figurer dans le cadre d'un document présentant le règlement général ou spécial des évaluations, elles n'auront pas vocation à être précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification.

L'évaluation ne nécessite pas que l'ensemble des compétences soient acquises pour délivrer la certification, et ce, principalement dans le contexte d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP. Mais dans ce cas spécifique et exceptionnel, il convient que le certificateur et le jury soient particulièrement attentifs à la nature des compétences non acquises ou partiellement acquises par le candidat, en se posant la question de la possibilité pour le candidat d'exercer le ou les métiers visés par la certification sans disposer de la maîtrise de la mise en

œuvre des compétences non validées durant l'évaluation. Ainsi, cette situation doit nécessairement se traduire dans les modalités d'obtention de la certification avec, par exemple un système de pondération ou, a contrario, d'identification de compétences dont la non-maîtrise de la mise en œuvre est éliminatoire, en fonction des activités/métier visés. Ce questionnement doit être d'autant plus fort si la compétence implique l'exercice d'une tâche ou d'une activité professionnelle en sécurité pour le candidat ou des tiers.

Dès lors, l'addition de notes si elle peut générer une note globale n'est pas suffisante en elle-même. Elle doit aussi s'accompagner d'une vérification des compétences obtenues par chaque candidat sous la responsabilité du jury de la certification.

Enfin, il convient de rappeler qu'un candidat ayant réussi les évaluations d'une certification dans des conditions régulières doit impérativement se voir attribuer la certification qu'il a acquise. Il est notamment proscrit d'attendre le résultat d'un cursus impliquant le passage sur plusieurs années de plusieurs certifications successives avant de délivrer celles-ci. Il faut en effet éviter que des publics captifs ne soient obligés de poursuivre le cursus certifiant au sein du même établissement

Une exception est cependant possible dans les cas où la certification ne peut être délivrée tant qu'une habilitation réglementaire n'a pas été obtenue.

Focus : les résultats d'apprentissage par score

Certaines certifications relevant du répertoire spécifique génèrent des résultats par score et présentent le résultat du score comme le résultat obtenu. L'objectif est d'obtenir le score le plus haut et la certification vise à attester d'un niveau. Ce type de certification doit répondre aux attendus suivants :

- A. alors qu'il n'y a pas de notion d'échec ou de réussite à ce type d'évaluation, le certificateur doit néanmoins identifier un seuil de résultat en-deçà duquel la certification n'est pas délivrée (seule une attestation de niveau pourra être alors remise au candidat). Ainsi, on ne délivre pas un score mais une certification qui elle-même est accompagnée d'un score (on ne confond ainsi pas le principal de l'accessoire) ;
- B. au-delà de ce niveau seuil, il peut être identifié des niveaux de compétences mais chacun d'entre eux doit être mis en lien avec un score plancher ou un intervalle de score prédéterminé ;
- C. ces niveaux doivent faire sens au regard des attendus du marché du travail, ainsi l'identification d'un niveau de maîtrise qui ne correspondrait pas aux besoins en compétences du marché du travail peut interroger la finalité professionnelle de l'ensemble de la certification notamment si le niveau de maîtrise est trop bas.

3. LES GARANTIES PROCEDURALES DE L'EVALUATION

3.1 Les rôles respectifs du jury et du certificateur

Le 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.

Si le certificateur porte la responsabilité de la délivrance ou de la non-délivrance de la certification ou du bloc de compétences, il est aussi le responsable de l'organisation matérielle des épreuves évaluatives et certificatives même s'il peut en déléguer la mise en œuvre.

Les rôles réciproques du jury et du certificateur, et leurs interactions, doivent être clairement fixés et partagés au préalable de la réalisation de l'évaluation. Un rapport harmonieux, y compris dans la prévention et le traitement des dysfonctionnements, entre ces deux acteurs est un des éléments centraux de la qualité du processus d'évaluation.

Un jury doit aussi être correctement sensibilisé :

- au contenu et aux objectifs du référentiel d'évaluation ;
- aux enjeux associés à l'évaluation d'un candidat, notamment la prévention des motifs discriminatoires ou des biais de confirmation ;

Si un certificateur ne peut avoir une obligation de résultat sur le bon déroulement d'une session d'évaluation, pour les actions qui relèvent de la responsabilité du jury, il a une obligation de moyens dans la prévention des dysfonctionnements de l'évaluation à la fois dans le choix des membres du jury, et plus généralement des évaluateurs, et dans leur préparation à la réalisation de l'évaluation.

Le choix par le certificateur des membres de jury doit s'effectuer en prenant en compte leur capacité à réaliser l'évaluation dans le cadre de la collégialité du jury, en fonction de leurs propres compétences professionnelles, techniques et comportementales.

Si le certificateur doit s'assurer de la conformité de la décision du jury et du déroulement de l'évaluation aux standards fixés par le référentiel d'évaluation, il doit aussi garantir l'indépendance du jury une fois ces garanties procédurales établies ainsi il ne peut se substituer au jury dans l'évaluation.

En cas d'irrégularité constatée dans la réalisation de l'évaluation, il ne peut donc se substituer au jury dans l'attribution ou non de la certification ou du bloc de compétences, ainsi il peut, sur la base d'un document écrit :

- solliciter une nouvelle délibération ;
- organiser une nouvelle session d'évaluation le cas échéant avec un nouveau jury constitué dans les mêmes formes.

Au regard de cette responsabilité centrale du jury, le certificateur doit porter une attention particulière à la composition du jury qui doit :

- **se dissocier de lui afin de garantir l'exercice indépendant de son rôle**, ainsi France compétences et sa Commission de la certification professionnelle considèrent qu'un jury doit être composé d'une majorité de membres extérieurs au certificateur ou des organismes habilités par lui, pour être régulièrement constitué (où que ses membres disposent d'une majorité de voix). Il est fait exception des membres de jury dont le statut et la qualité permettent de garantir l'indépendance de l'évaluation comme par exemple les professeurs des universités ou d'autres agents de la fonction publique présentant les garanties statutaires adéquates en vertu d'un texte réglementaire.
- **se dissocier du parcours de formation**, comme rappelé précédemment, l'évaluation certificative n'apprécie pas la qualité du parcours de formation du candidat, la qualité de sa progression pédagogique mais la situation de ses apprentissages au regard des compétences visées au moment de l'évaluation, ainsi la présence de formateurs ayant participé à la formation des candidats au sein du jury est de nature à empêcher ce distinguo. Pour cela, certains certificateurs excluent les formateurs ayant participé à la formation des candidats de la composition des jurys.

Il est à noter que les branches professionnelles déléguant nécessairement, du fait de la loi, la mise en œuvre de la certification à un organisme distinct, les jurys paritaires des CQP ou titres à finalité professionnelle sont constitués dans des formes respectant cet impératif.

Il est aussi rappelé que les membres de jury ne doivent pas avoir de liens personnels ou professionnels avec le candidat de nature à générer des situations de conflits d'intérêts. Ainsi, par exemple, l'employeur d'un salarié ne peut être membre de son jury ou se déporter au moment de son évaluation. Il relève de la responsabilité du certificateur d'informer les membres du jury de ces incompatibilités afin de se prémunir de ces situations.

L'indépendance des membres du jury externe au certificateur implique aussi l'absence de lien de subordination entre eux et le certificateur. De fait, s'il est opportun d'indemniser un membre de jury du temps qu'il a consacré à sa mission, cette indemnisation ne peut pas prendre la forme d'un salaire. Il en est de même dans le

fonctionnement concret du jury, si le certificateur est représenté en son sein, les membres de jury doivent chacun disposer d'un même poids dans la décision d'attribution.

Au-delà de la préservation de l'indépendance et de l'impartialité du jury, le certificateur doit constituer un jury disposant des compétences pour apprécier celles des candidats. Il est ainsi recommandé pour les jurys visant un métier ou une activité professionnelle déterminée que des professionnels composent principalement le jury (qu'ils exercent le métier ou qu'ils supervisent des personnes l'exerçant). Il est aussi rappelé qu'à ce titre, les jurys de VAE doivent prévoir une présence systématique d'au moins 2 professionnels représentant au moins 25% des membres du jury⁵.

Les impératifs d'impartialité et de compétences des autres évaluateurs doivent aussi être garanties par exemple au moyen d'actions de professionnalisation, d'une procédure d'habilitation ou d'une charte de déontologie.

Enfin la décision d'un jury doit être impérativement signée par l'ensemble de ses membres et comporter la qualité de chaque membre (ex. : identification du président, qualité qui a présidé à l'habilitation du membre du jury), être datée et comporter la liste nominative et exhaustive des candidats de la session ayant validé la certification ainsi que l'intitulé de la certification visée.

Dans l'idéal, le procès-verbal doit être établi le jour de la session d'évaluation ou dans un délai suffisamment proche. Il doit aussi comporter :

- la liste des candidats n'ayant pas validé la certification, en identifiant ceux ayant validé des blocs de compétences ;
- le paraphe du responsable de session accompagné, le cas échéant, de la mention de dysfonctionnement ou d'accident ayant pu affecter le bon déroulement de la session.

Il est rappelé que le procès-verbal est le seul document permettant d'attester de la réalité de l'évaluation certificative. Son défaut ou son caractère peu probant au regard de vices de forme substantiels entraînent :

- la possible mise en responsabilité du certificateur en cas de contestation des résultats ou dans les cas décrits au 3.3.2 ;
- l'irrecevabilité d'une demande d'enregistrement au RNCP, si celle-ci s'appuie sur des promotions dont la matérialité ne peut être démontrée.

Focus : jury de certification et jury d'évaluation

Si le jury de certification est le responsable du résultat final de l'évaluation, son impact sur le déroulé des évaluations elles-mêmes est variable selon les choix d'organisation des certificateurs. Ainsi certains certificateurs organisent des procédures distinguant le jury d'évaluation du jury de certification, ce dernier ayant un rôle de validation des résultats du jury d'évaluation et des autres évaluations. Dans ce cas, les rôles des deux jurys devront être clairement précisés.

Si ce processus peut être de nature à garantir l'efficacité du processus d'évaluation, il doit comporter des garanties particulières de nature à prendre en compte l'absence de contact direct avec le candidat. Ainsi le jury de certification doit disposer de l'ensemble des éléments écrits qui ont servi au jury d'évaluation et aux évaluateurs ainsi que la motivation détaillée de leurs évaluations, à défaut il ne peut exercer son rôle de valideur du résultat de l'évaluation.

Les jurys d'évaluation et de certification doivent apporter les garanties nécessaires dans leur composition et leur organisation permettant d'assurer la fiabilité du process (collégialité, indépendance, place des professionnels).

Au titre des dispositions spécifiques relatives aux jurys de VAE, le respect de la composition des jurys s'apprécie selon les conditions fixées par l'article R. 335-8 du code de l'éducation pour le jury de certification.

⁵ [Article R. 335-8 du code de l'éducation](#)

3.2 L'évaluation des blocs de compétences et leur articulation avec l'évaluation globale

Les blocs de compétences en tant qu'objets certifiants autonomes et parties d'une certification professionnelle portent une double finalité :

- leur évaluation relève d'un processus certifiant autonome qui doit en lui-même apporter les garanties procédurales adéquates ;
- ils contribuent substantiellement à l'évaluation de l'obtention totale de la certification.

Il est parfois matériellement complexe d'assurer que le jury de la certification soit aussi celui de l'évaluation des blocs de compétences notamment en raison du temps important qui peut séparer les différentes sessions d'évaluation.

Dans ce cadre, l'évaluation du bloc doit se faire via un jury de certification spécifique qui n'a pas nécessairement la même composition que le jury de la certification professionnelle mais qui doit respecter les attendus d'un jury de certification en matière de collégialité et d'indépendance (cf. 3.1). Cette garantie procédurale est d'autant plus nécessaire quand la certification s'acquiert par la seule somme des blocs de compétences.

Un autre schéma pertinent peut consister à prévoir une évaluation finale qui intervient après la validation des blocs de compétences.

Ce cas de figure présente cependant un inconvénient majeur puisqu'un candidat peut potentiellement avoir validé tous les blocs et ne pas se voir délivrer la certification en cas d'échec à l'évaluation finale. L'objectif de l'évaluation finale doit donc être clairement déterminé et se justifier soit :

- parce que les blocs de compétences ne comportent pas l'ensemble des compétences du référentiel de compétences. Ce schéma n'est pas fréquent car il s'articule difficilement avec le caractère autonome des blocs de compétences.

Ainsi il est peu optimum par exemple d'évaluer la maîtrise linguistique d'un candidat à l'occasion de l'évaluation finale si le métier visé ne peut s'exercer de manière autonome sans cette maîtrise.

- soit parce que le jury mesure la maîtrise coordonnée de compétences relevant de plusieurs blocs ou que les compétences évaluées nécessitent la maîtrise préalable de compétences relevant de plusieurs blocs. Dans ce dernier cas, il y a une forme de chronologie de l'évaluation que ne peut retranscrire pleinement l'approche modulaire de la validation par blocs de compétences qui justifie pleinement une évaluation finale.

La modalité d'évaluation la plus adéquate pour cette évaluation réside naturellement dans un entretien avec le jury qui peut porter sur un mémoire d'études ou la restitution d'expériences vécues en milieu professionnel et en lien avec les compétences de la certification visée.

3.3 Le régime de responsabilité juridique découlant de l'évaluation

3.3.1 Responsabilité vis-à-vis des candidats

En premier lieu, l'organisme certificateur doit assurer l'égalité de traitement entre les candidats et plus particulièrement garantir l'absence de discrimination à leur encontre au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

Ainsi le candidat ne peut être discriminé dans le contexte d'une évaluation d'une certification professionnelle en raison notamment :

- de son origine,
- de son sexe,
- de ses mœurs,

- de son orientation sexuelle,
- de son identité de genre,
- de son âge,
- de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- de ses opinions politiques ou de son exercice d'un mandat électif,
- de ses convictions religieuses,
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap (cf. note sur la prise en compte du handicap dans les certifications professionnelles⁶).

Au-delà de ces motifs, non limitatifs, de discrimination, le jury n'a à disposer que des informations qui lui sont nécessaires pour la bonne identification du candidat et l'évaluation de ses compétences professionnelles, au regard du référentiel de compétences.

Une attention particulière doit être portée sur la sécurité des candidats dans le contexte de l'évaluation notamment lorsque celle-ci implique des gestes professionnels potentiellement accidentogènes. Les locaux et les plateaux techniques doivent être conformes aux obligations de sécurité. Le constat d'une anomalie de nature à mettre en danger les candidats à l'occasion de l'évaluation peut entraîner une décision de suspension ou de retrait de la certification (II de l'article R. 6113-17 du code du travail).

Focus : évaluation et respect du RGPD

Le certificateur doit s'assurer de la protection des données à caractère personnel des membres des jurys et des candidats, en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles promulguée le 21 juin 2018 et du Règlement communautaire applicable au 25 mai 2018 (RGPD).

Il devra ainsi mettre en place une politique de protection des données à caractère personnel et communiquer aux candidats et aux membres du jury :

- la nature des données à caractère personnel collectées ;
- la finalité des traitements de ces données ;
- les droits dont ils disposent ;
- les destinataires des données (dont France compétences) ;
- la durée de conservation des données ;
- l'adresse du délégué à la protection des données (data protection officer/DPO).

L'égalité de traitement ne doit cependant pas s'entendre comme dans le contexte d'un concours. Un concours est un procédé de sélection, la contestation d'un résultat individuel ne vicie donc pas systématiquement l'évaluation des autres candidats et donc la session d'évaluation dans son ensemble.

Le candidat dispose de droits pour contester la décision de non-délivrance de la certification professionnelle soit via un recours auprès du jury soit auprès de l'organisme certificateur. Ce recours, qui est organisé selon des dispositions portées par un cadre réglementaire pour les certificateurs publics, doit être formalisé au titre des documents à transmettre à l'appui d'une demande d'enregistrement.

Enfin, au-delà de ces recours, le candidat dispose de recours juridictionnels soit auprès du juge administratif soit auprès du juge judiciaire en fonction de la qualité de l'organisme certificateur ou de la nature de la récrimination.

⁶ https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/NOTE_Certification-professionnelle-et-handicap_V-mai-2021.pdf notamment en sa troisième partie

A noter aussi que si France compétences dispose d'un pouvoir de sanction à l'encontre du certificateur en cas de dysfonctionnement substantiel du processus d'évaluation, il ne relève pas de ses attributions de traiter un recours à l'encontre de la décision de non-attribution d'une certification.

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

Les certifications conditionnent dans de nombreux cas l'autorisation de l'exercice de métier, d'activités voire de tâches dans un contexte professionnel en fonction d'enjeux d'ordre public et de sécurité du consommateur. Leur détention vise aussi à protéger le titulaire lui-même en prévention de risque pour sa propre santé.

Dans ce cadre, leur attribution dans des conditions qui ne répondent pas aux conditions qui ont présidé à la décision d'enregistrement, peut caractériser un comportement fautif à l'égard d'un tiers ou du titulaire de la certification lui-même, en cas de préjudice rattachable au défaut de compétences du titulaire. Le poids de cette responsabilité est d'autant plus important selon la nature du dysfonctionnement constaté dans le processus d'évaluation, notamment en ce qui concerne son intentionnalité, et au regard de l'ampleur du préjudice subi par le tiers ou le titulaire.

3.4 La formalisation et la mise en œuvre du contrôle de l'évaluation

3.4.1 La formalisation des processus d'évaluation du certificateur

Le rôle du certificateur en matière de contrôle de la régularité de l'évaluation implique que les procédures associées, au-delà du seul référentiel d'évaluation, soient décrites et engagent le certificateur et ses partenaires lorsqu'il leur délègue la responsabilité de l'organisation de l'évaluation. Ces engagements obligent le certificateur vis-à-vis des candidats mais aussi vis-à-vis de France compétences, qui pourra apprécier le respect de ceux-ci à l'occasion d'un contrôle en cours d'enregistrement ou à l'occasion d'une demande de renouvellement de l'enregistrement.

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

1. La composition du jury (et notamment la représentation des professionnels en son sein) et la procédure d'habilitation des membres.
2. L'amont de l'évaluation avec : les modalités de vérification des prérequis à la participation à l'évaluation, d'information des candidats sur les évaluations et leur convocation à la session.
3. Durant l'évaluation : les règles de déroulement des évaluations, notamment en décrivant les missions du responsable de l'organisation des épreuves, les dispositions permettant de fixer les aménagements d'épreuves pour une personne en situation de handicap.
4. L'aval de l'évaluation avec : la description des modalités de traitement des dysfonctionnements, la communication des résultats aux candidats, le processus de rattrapage s'il y a lieu, les modalités de délivrance matérielle de la certification et les voies de recours.
5. Les dispositifs de contrôle interne permettant de s'assurer de la bonne mise en œuvre du référentiel d'évaluation et du respect des règles et procédures fixées, notamment de lutte contre la fraude, a fortiori dans le cadre d'un réseau de partenaires.

La description de ces règles et processus peut figurer par exemple dans un règlement général de l'évaluation accompagné d'un règlement spécial de l'évaluation propre à fixer les modalités spécifiques de la certification concernée.

Cette description est d'autant plus nécessaire que l'indicateur 16 de Qualiopi dispose que « En cas de formation certifiante, il [l'organisme de formation] s'assurera que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification ». Ainsi l'absence ou la description

insuffisante des processus associés à la certification par le certificateur ou leur non-diffusion revient à rendre inopérant pour partie les attendus de cet indicateur.

Pour un certificateur mettant en œuvre des évaluations pour tout ou partie en distanciel, il est nécessaire de décrire techniquement le processus d'évaluation et les modalités spécifiques de lutte contre la fraude mis en œuvre. Il convient ainsi de prévoir notamment les moyens permettant de s'assurer de l'identité du candidat et de l'absence d'une assistance extérieure durant l'évaluation. Il est aussi rappelé que des modalités d'évaluation centrées sur les compétences et non sur l'évaluation des connaissances sont par nature significativement moins propices aux fraudes ou aux plagats.

Enfin, concernant la délivrance des parchemins à l'issue du processus d'évaluation, le certificateur doit veiller :

- à ce que le délai de délivrance soit raisonnable pour ne pas léser le candidat dans ses droits ;
- à la prévention de l'établissement de faux parchemins notamment en mettant en place des systèmes d'authentification des résultats. A ce titre, la transmission des informations sur les titulaires de certification à la Caisse des dépôts et consignations, en vue de l'établissement du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 septembre 2018, concoure naturellement à cet objectif ;
- aux mentions qui doivent y figurer ou celles qui sont proscrites (cf. note sur les parchemins)

3.4.2 La formalisation du fonctionnement d'un réseau d'organismes

Pour les certifications délivrées au sein d'un réseau, le certificateur doit pouvoir s'assurer de la mise en œuvre du dispositif d'évaluation de la même manière que s'il le mettait en œuvre directement. Ainsi, quand il autorise un organisme à organiser une évaluation pour son compte, il doit s'assurer qu'il dispose du cadre réglementaire ou conventionnel qui lui permet d'assurer ce contrôle de manière efficiente. Il doit aussi s'assurer qu'il dispose des moyens juridiques pour mettre fin à l'habilitation en cas de dysfonctionnements constatés.

Si le réseau est constitué de co-certificateurs, les modes de résolution des litiges et des dysfonctionnements doivent être là aussi clairement décrits au sein du groupement, sauf à engager la responsabilité solidaire de l'ensemble de ses membres.

NB : au regard de l'ampleur de l'impact potentiel des dysfonctionnements, plus le réseau d'organismes est en nombre et plus la satisfaction du critère d'enregistrement relatif à la qualité du processus d'évaluation sera considérée par la Commission de la certification professionnelle de France compétences dans l'appréciation globale de la demande d'enregistrement.

3.4.3 Le contrôle interne et externe

Au-delà de la description des modalités de contrôle interne et externe le cas échéant, France compétences apporte une attention particulière à la mise en œuvre effective de ces contrôles. Ainsi, il est attendu -:

- la description des actions de contrôles réalisées ;
- la présentation synthétique du résultat des contrôles ;
- la présentation, le cas échéant, des actions correctives apportées.

Ces éléments seront effectivement évalués lors des demandes de renouvellement.



11 rue Scribe - 75009 Paris
01 81 69 01 40

SUIVEZ-NOUS SUR :   

www.francecompetences.fr