

Certifier une compétence au Répertoire spécifique

Les repères essentiels pour cadrer votre projet RS

Repères issus du Vademecum France compétences (janvier 2026). Un point de départ solide, pas un substitut au Vademecum.

Former n'est pas certifier. La formation organise un apprentissage. La certification prouve, par une évaluation, qu'une personne maîtrise une compétence professionnelle.

Le bon ordre : situations de travail, puis évaluation, puis programme.

1 Six questions avant d'écrire une ligne

Question	Ce que vous devez obtenir
Quel besoin ?	Un problème professionnel objectivé que la compétence résout
Pourquoi le RS ?	Une compétence complémentaire ou transversale, pas un métier entier
Pour qui ?	Un public professionnel précis et ses situations d'usage
Quels prérequis ?	Des acquis nécessaires, proportionnés et vérifiables
Que certifier ?	Un périmètre resserré, mobilisé en situation de travail
Comment le prouver ?	Une évaluation observable, équitable et reproductible

La question qui tranche : à l'issue de la certification, que sait faire la personne, en autonomie, dans quelles conditions et selon quels standards ?

Piège n°1 : transformer chaque chapitre du programme en compétence. Connaissances, culture métier et outils pédagogiques ne se certifient pas forcément.

2 Trouver sa place au RS

Positionnement	Le test
Obligation légale ou réglementaire	Un texte impose-t-il cette habilitation pour exercer ?
Compétence transversale	Est-elle mobilisée dans plusieurs métiers ou secteurs ?
Spécialisation	Complète-t-elle un métier ou une qualification déjà exercés ?
Activité complémentaire	S'exerce-t-elle comme une activité identifiée, distincte d'un métier complet ?

Signal d'alerte : votre projet couvre un métier entier ? Direction RNCP. Le RS ne sert pas à contourner cette logique.

Bon à savoir : l'enregistrement est prononcé pour une durée maximale de cinq ans. Lors d'une première demande, lorsque les données disponibles ne portent que sur une seule année, la durée maximale d'enregistrement est limitée à trois ans.

Absence de niveau de qualification : Contrairement à une certification enregistrée au RNCP, une certification enregistrée au Répertoire spécifique n'est pas associée à un niveau de qualification. Elle atteste la maîtrise de compétences professionnelles complémentaires, transversales ou nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle autonome.

Nommer la certification

- Un intitulé en français, qui décrit la compétence.
- Sans nom de certificateur, marque, niveau ni promesse commerciale.
- Sigles et anglicismes seulement si l'usage professionnel est prouvé.
- Le nom commercial de la formation reste possible, mais il ne devient pas l'intitulé certifié.

3 Public et prérequis : deux portes distinctes

Porte	Question	Preuve possible
Entrée en formation	Que faut-il pour suivre le parcours utilement ?	Entretien, test de positionnement
Accès à l'évaluation	Que faut-il pour être évalué équitablement ?	Justificatif d'expérience, test préalable

- « Tout public » n'est pas un public cible.
- Une formation recommandée n'est pas un prérequis.
- Toutes les voies d'accès mènent à la même évaluation, au même niveau d'exigence.

4 Le référentiel : une formule, zéro flou

Repère de rédaction recommandé : pour sécuriser sa lisibilité, une compétence peut être formulée autour d'un verbe d'action principal à l'infinitif, complété par l'objet de l'action, les moyens ou conditions de réalisation et la finalité professionnelle recherchée. Des verbes au gérondif peuvent préciser les moyens mobilisés sans constituer des actions principales supplémentaires.

Verbe d'action	Objet	Moyens et contexte	Finalité (afin de)
----------------	-------	--------------------	--------------------

Exemple : *Réaliser les boissons à base de café composant une commande en paramétrant les équipements et en adaptant les techniques de préparation aux recettes, aux caractéristiques des produits et aux résultats observés, afin de servir des boissons respectant la composition, le volume, la température et la présentation attendus.*

- **Spécificité RS :** pas de blocs de compétences, la certification est délivrée dans son ensemble. Le dossier repose sur un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.
- **Exigences transversales (réglementation, santé-sécurité, accessibilité, transition écologique ou numérique) :** lorsqu'elles affectent l'activité visée, elles doivent être articulées aux compétences et aux critères d'évaluation, plutôt qu'ajoutées artificiellement pour répondre à une exigence formelle.

5 Évaluer : ce qui ne s'observe pas ne se certifie pas

Élément	À formaliser
Mise en situation	Une situation professionnelle complète, consignes et conditions explicites
Production attendue	Ce qui est réalisé, livré ou expliqué ; durée et moyens
Critère	La qualité attendue (conformité, sécurité, précision...)
Indicateur	Les faits observables qui prouvent l'atteinte du critère
Seuil	Conditions de réussite, pondérations, erreurs éliminatoires

QCM : utile pour vérifier des connaissances, insuffisant pour attester une compétence en action.

Principes communs : L'évaluation certificative est individuelle, même lorsqu'elle prend appui sur une situation collective. Elle doit permettre de vérifier l'ensemble des compétences du référentiel. Les conditions d'évaluation et le niveau d'exigence sont équivalents pour tous les candidats, quelle que soit leur voie d'accès à la certification.

Jury et impartialité

- Jury collégial composé d'une majorité de membres extérieurs au certificateur et aux organismes qu'il a habilités, ou dans lequel ces membres disposent de la majorité des voix.
- Aucun membre ne doit entretenir avec le candidat un lien personnel ou professionnel susceptible de créer un conflit d'intérêts ; si une telle situation existe, il doit se déporter lors de l'évaluation concernée.
- Aménagements prévus pour les personnes en situation de handicap.
- Décision tracée dans un procès-verbal signé, pièces justificatives conservées.
- Le jury prend une décision sur la maîtrise de l'ensemble de la certification, celle-ci ne pouvant pas être délivrée partiellement sous la forme de blocs de compétences.

6 Prouver avant de déposer

À démontrer	Avec quoi
Besoin du marché	Données sectorielles, offres d'emploi, enquêtes, demandes argumentées d'employeurs
Différenciation	Comparaison avec les certifications existantes, manque identifié, correspondances éventuelles
Valeur d'usage	Usage réel de la compétence, reconnaissance par les entreprises
Résultats des promotions	Données sur les titulaires, toutes voies d'accès, obtenues avec le dispositif présenté
Devenir des titulaires	Situation professionnelle et usage de la compétence après la certification
Capacité à déployer	Moyens humains, techniques, financiers ; contrôle des partenaires

Ne suffisent pas : les lettres de soutien génériques et le seul nombre de personnes formées. Une preuve est datée, traçable et reliée à la compétence visée.

Définition d'une promotion : Une promotion correspond aux personnes ayant effectivement obtenu la certification sur une période de référence. Elle ne se confond ni avec une session de formation ni avec l'ensemble des personnes formées. Les données doivent permettre de distinguer les candidats présentés, les titulaires, les voies d'accès, les résultats et le taux de réponse au suivi à six mois.

7 La feuille de route en 4 phases

Phase	Livrable	Validation
1. Cadrage	Note d'opportunité, cible, positionnement, périmètre	Besoin et valeur professionnelle clairs ?
2. Architecture	Référentiels de compétences et d'évaluation	Chaque compétence est-elle observable et évaluée ?
3. Expérimentation	Épreuves testées, grilles ajustées, jury, PV, traçabilité	Décision fiable et reproductible ?
4. Consolidation	Procédures complètes, preuves d'usage, suivi des titulaires, dossier	Chaque affirmation est-elle démontrée ?

Point clé : le socle du dispositif (jury, grilles, PV, conservation des preuves) doit fonctionner dès l'expérimentation. Sans cela, vos promotions ne seront pas probantes au dépôt. Seule la formalisation complète des procédures (recours, fraude, parchemin, communication) peut attendre la phase 4.

8 Vos 5 premiers chantiers

1. Choisir et justifier le positionnement RS.
2. Rédiger les compétences et fixer ce qui reste hors certification.
3. Définir le public prioritaire et les prérequis d'accès à l'évaluation.
4. Construire une mise en situation complète et une première grille de critères observables.
5. Auditer les sessions passées, puis lancer une expérimentation conforme au futur dispositif.

Le conseil final : ne formalisez pas tout en même temps. Une architecture claire et testée vaut mieux qu'un dossier volumineux bâti sur un périmètre instable.

Références : France compétences, Vademecum RNCP et RS, janvier 2026 ; Code du travail, art. L. 6113-6 et dispositions réglementaires relatives à l'enregistrement.

