

## Écriture des référentiels de diplômes professionnels

### Les définitions et les concepts sur lesquels on s'accorde<sup>1</sup> : Glossaire

#### **Référentiel (définition CNCP-RNCP) :**

Selon la logique de construction d'un diplôme, titre ou autre certificat, les différents référentiels (activité, certification...) recouvrent des significations différentes.

D'une manière générale, c'est un document descriptif utilisé comme référence, dont le contenu (concepts utilisés, signification des termes, composantes, articulations entre les différents éléments...) est différent selon les cas. Le choix d'un référentiel implique donc que ses utilisateurs en partagent le même sens. Les référentiels sont des supports essentiels dans une logique de certification.

#### **Emploi :**

L'emploi est observé et décrit au travers des « fonctions » et « activités » qui le composent, afin de bien mettre en évidence la finalité du travail. Cette observation implique des investigations sur le terrain, dans les entreprises, mais peut être aussi réalisé dans certains cas avec l'appui de groupes d'experts composés notamment de professionnels.

#### **Emploi type ou emploi cible :**

Il s'agit d'une construction - un objet – qui rassemble des situations professionnelles jugées assez proches les unes des autres pour faire partie d'un même ensemble<sup>2</sup>. L'emploi-type n'est ni le plus petit commun dénominateur de divers emplois proches, ni un emploi moyen, ni une norme, mais la représentation la plus riche possible d'un cumul d'activités singulières de travail regroupées par leur finalité et situées dans un processus productif. Il représente le professionnel virtuel (mais confirmé) qui correspond au diplômé (donc débutant) choisi par le système éducatif.

#### **Fonction :**

Groupe d'activités poursuivant une même finalité. Elles sont classiquement identifiées dans la plupart des organisations comme étant des fonctions de production, de gestion, de communication, d'organisation, de logistique etc. C'est dans ce sens que le terme fonction est utilisé dans les référentiels professionnels.

#### **Activités :**

Ensemble de tâches constitutif d'un emploi type, concourant à un résultat précis. Les activités sont finalisées pour donner un sens au travail. Elles constituent la maille minimum pour pouvoir identifier les éléments de compétences qui permettent d'atteindre un résultat attendu.

<sup>1</sup> Les définitions présentées dans ce glossaire sont soit propres au MAAP, soit sont plus générales et relèvent d'autres structures (ex : RNCP).

<sup>2</sup> La méthode ETED – de l'analyse du travail aux référentiels d'emploi/métier – Échanges du CEREQ février 2006

### **Situations professionnelles :**

Ce sont des activités contextualisées dans un environnement de travail donné et pour lesquelles on précise les ressources dont il convient de disposer pour réaliser l'activité ainsi que les critères permettant de mesurer la performance réalisée.

### **Situations professionnelles significatives:**

Ce sont des situations professionnelles reconnues par les professionnels et les analystes comme étant représentatives (ou révélatrices) de la compétence d'un professionnel confirmé exerçant l'emploi.

Les critères qui permettent de les identifier sont : la fréquence, la complexité, la prise en compte d'aspects prospectifs du métier, ou répondant à des nécessités politiques, réglementaires, stratégiques, sociales ou éducatives...

### **Compétence (définition et caractéristiques retenues) :**

A partir de plusieurs acceptions différentes de ce terme, les opérateurs du MAP ont élaboré leur définition et précisé les caractéristiques retenues :

Une compétence est une capacité reconnue et validée à mobiliser et à combiner des ressources (savoirs, savoir faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle normale ou dégradée. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte.

Autres caractéristiques importantes de la compétence pour nos travaux :

- Elle ne se reproduit jamais de la même manière, il est donc difficile de la « figer » sur un document et de la formuler simplement.
- On peut tout au mieux repérer à un moment donné des éléments constitutifs de la compétence dans l'exercice d'activités données.
- C'est une notion qui sert d'interface entre le monde du travail et le monde de la formation.

### **Champ de compétences :**

Un champ de compétences permet de regrouper et donc d'organiser la liste des situations professionnelles significatives selon une logique qui restitue au mieux les différentes composantes d'un emploi.

Quelques SPS regroupées dans un champ de compétences donnent lieu à l'écriture d'une fiche compétences qui comporte les rubriques suivantes :

- les SPS
- la finalité
- la responsabilité/l'autonomie
- l'environnement de travail
- les indicateurs de réussite
- les savoir faire de base
- les savoir faire consolidés par l'expérience
- les savoirs identifiés par les professionnels
- les comportements professionnels

### **Capacité :**

Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements.

La mise en œuvre de cet ensemble de dispositions et d'acquis se traduit par des résultats observables

(d'après la définition CNCP-RNCP).

Dans un référentiel de diplôme du MAAP, la liste des capacités attestées par le diplôme est l'élément essentiel du référentiel de certification.

***Certification :***

Dans le champ de la formation diplômante, il s'agit de l'acte officiel par lequel l'Etat atteste des capacités atteintes par la personne à qui on délivre le diplôme. Par extension, ce terme désigne également souvent l'objet de cette délivrance, c'est-à-dire le diplôme lui-même (ex. : on parle des certifications du Ministère).

***Évaluation :***

Terme polysémique dont le sens doit être précisé par un champ d'application et des qualificatifs. Au sens large, il s'agit de l'appréciation globale d'un objet ou d'un dispositif.

Dans le champ de la formation, l'évaluation est l'acte par lequel on vérifie l'acquisition des capacités (exemple : évaluation formative ou certificative).

Par extension, selon les contextes et les opérateurs, le terme évaluation peut également désigner l'épreuve ou un ensemble d'épreuves permettant l'évaluation.