

FICHE PRATIQUE N°15

Les modalités et critères du référentiel d'évaluations

Thématique(s) principale(s) :	Référentiels - Evaluations	Version :	01/2026
Répertoire (s) visé(s) :	☒ RNCP - répertoire national ☒ RS - répertoire spécifique		
Procédure(s) d'enregistrement :	☒ Au nom de l'Etat ☒ Sur demande		

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 professionnelle 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 le caractère certifiant du dispositif.

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...). Une mise en situation bien conçue amènera le candidat à mobiliser ses connaissances et dispensera, en principe, de recourir à des modalités d'évaluation centrées sur les ressources.

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 l'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 professionnelle ni même d'un bloc de compétences, et qu'elle soit associée à un entretien individuel consécutif à la situation collective.

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 professionnelle ;
- 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.

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, *in 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. À l'inverse, les compétences nécessitant la maîtrise de gestes techniques ou de compétences comportementales ne peuvent être évaluées correctement par 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.

Les auto-évaluations dans le contexte d'une certification professionnelle

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 et du cheminement associé. Dans le contexte certificatif, cette modalité (qui ne doit pas être la modalité principale, ni prépondérante) 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.

Les évaluations automatisées (RS)

L'évaluation peut se réaliser dans certains cas de manière automatisée. Si ces modalités peuvent être acceptées, elles doivent être précisément décrites afin d'apporter une assurance raisonnable quant à la possibilité d'évaluer de manière automatique les compétences et les savoir-faire visés.

La mise en place d'une évaluation automatisée peut être tolérée sous conditions d'assurer la robustesse du processus et de la prise en compte des dispositions du règlement général de la protection des données (RGPD) en matière de décision entièrement automatisée. L'instruction vérifie alors la conception des évaluations et leur régulation, les modalités de vérification des dysfonctionnements, les mesures anti-fraude

ou encore les voies de recours des candidats. Le certificateur devra apporter des garanties suffisantes quant au processus d'évaluation automatisée : surveillance ou e-surveillance des épreuves automatisées par une équipe dédiée, détection des incidents techniques, amélioration continue des épreuves d'évaluation automatisées, modalités d'arbitrage en cas d'incident, respect des conditions d'examen, etc.

Les résultats d'apprentissage par score (RS)

Certaines certifications relevant notamment 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 :

- 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 et l'accessoire) ;
- 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 ;
- 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.

L'évaluation en dehors du territoire national et la délivrance de la certification professionnelle.

Une certification professionnelle conférant une reconnaissance au titre du cadre national des certifications doit en principe être délivrée sur le territoire national, puisqu'elle est délivrée en fonction du droit qui trouve à s'y appliquer.

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. 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.

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 cette finalité d'objectivation et nécessitent d'être précisés.

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 de compétences de la certification professionnelle. Les critères identifiés dans le référentiel doivent garantir la bonne évaluation de l'ensemble des compétences (sauf, le cas échéant, dispositions spécifiques établies par un ministère certificateur).