



## Charte du Label smCert



Décembre 2023

## Table des matières

<b>1. Enjeux actuels de l'organisation par compétences.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Origines et motivations du label smCert.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Comment le label smCert répond aux enjeux d'organisation par compétences .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Le label smCert, moteur de données de compétences de praticiens .....</b>	<b>6</b>
<b>5. A qui s'adresse le label smCert ?.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Pourquoi se faire certifier ses compétences de praticiens par le label smCert ? .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Le parcours : de la formation à la certification de compétences de praticiens.....</b>	<b>8</b>
<b>8. Modélisation du parcours de certification de compétences de praticiens.....</b>	<b>9</b>

## 1. Enjeux actuels de l'organisation par compétences

Nombreux(es) dirigeant(e)s affirment que leur entreprise devrait créer des **mécanismes plus agiles** afin d'organiser le travail, et s'adapter rapidement aux changements économiques, sociétaux, culturels, conjoncturels, et légaux dépendant de leur domaine d'activité.

Ils/elles affirment qu'il est essentiel de **transférer & augmenter les compétences de manière flexible** au travail pour faire face aux évolutions futures, et gagner en agilité.

Au niveau du marché de l'emploi, dans un monde du travail en constante évolution, la **« demi-vie » des métiers spécialisés** est plus courte que jamais. Il est de plus en plus important de recruter sur la base de compétences spécialisées, adjacentes, transverses et de capacités humaines fondamentales telles que la capacité d'apprentissage du collaborateur.

Plusieurs grandes entreprises mettent en œuvre depuis quelques années seulement une approche basée sur les compétences, afin de déterminer la meilleure façon de structurer le travail (à l'instar de l'emploi traditionnel), et de définir rapidement les **compétences nécessaires** pour effectuer le travail et identifier qui est le plus apte à effectuer la tâche opérationnelle ou décisionnelle.

73% de dirigeants d'entreprises, questionnés par le cabinet Deloitte en juin 2022 (*Deloitte analysis skills-based organization survey*) s'attendent à continuer de connaître des **pénuries de talents** au cours des trois prochaines années, et 70 % d'entre eux déclarent faire preuve de créativité dans la recherche de compétences plutôt que de simplement considérer l'expérience professionnelle.

Dans une large mesure, les entreprises élaborent des modèles organisationnels, qui correspondent mieux à leurs besoins et à ceux de leurs collaborateur/rices, souhaitant reconnaître l'importance et le **potentiel de l'humain** dans la **performance globale**.

Ces organisations axées sur les compétences peuvent également **promouvoir l'équité** : 80 % des dirigeants d'entreprise affirment que le fait de prendre des décisions en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de relève en fonction des compétences des personnes plutôt que de leurs antécédents professionnels, de

leur ancienneté dans l'emploi ou de leur réseau, réduirait les préjugés et améliorerait l'équité.

Ces organisations axées sur les compétences abordent 3 questions ou problématiques actuelles et centrales autour du **moteur de compétences** :

- Comment le travail est organisé ? (Tâche pratique, en mode projet, selon le type d'emploi, l'expérience professionnelle, selon la problématique à solutionner)
- Qui a les compétences pour réaliser ce travail ? (Description de fonction / de poste, compétences, potentiel humain, capacité, ...)
- Comment sont prises les décisions en termes de compétences ? (Développement, recrutement, gestion des carrières, évaluation, ...)

Ces organisations axées sur les compétences fonctionnent sur 4 principes :

- **Libérer le travail** des limites structurelles (management en silo, sectoriel), afin de considérer le travail comme un flux fonctionnel d'informations et de tâches, dont les rôles tiennent compte des compétences.
- **Valoriser les collaborateur/rices** apportant leur contribution, leur capacité et leur portefeuille de compétences correspondant au besoin actuel de l'entreprise, de leur organisation.
- **Utiliser les compétences, plutôt que les emplois** uniquement basés sur les descriptions de poste actualisée, voire initiale dans le moins bon des cas, pour mener des actions et prendre des décisions.
- **Construire un moteur** de technologie, et de gouvernance pour alimenter les décisions.

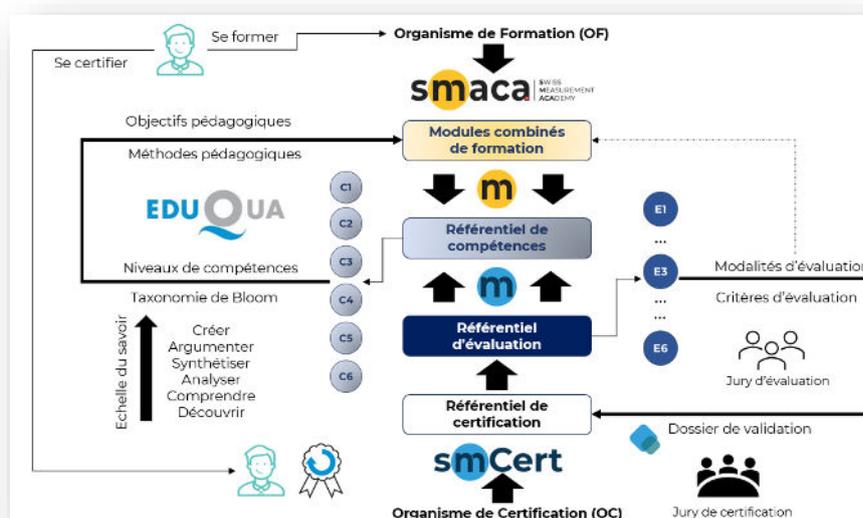
## 2. Origines et motivations du label smCert

smCert est un **label de Qualité Suisse**, œuvrant dans le domaine de la **certification de compétences** professionnelles, s'adressant aux organismes de formation continue, souhaitant certifier par la pratique (avec un seuil minimum de 50%), les compétences acquises par les apprenants durant leur formation selon un référentiel de compétences centralisé.

Le label smCert est le fruit d'un **partenariat technologique** entre différents acteurs européens du monde de la formation continue, la société SMACA SA basée à Yverdon-les-Bains en Suisse, et un acteur reconnu de la certification professionnelle, la société myCertif basée en France.

Le label smCert est ainsi conçu sur la base d'un écosystème de **management** du processus de **certification** moderne, digitalisé, sécurisé, impartial avec au cœur de son fonctionnement un moteur de données sur les **compétences selon un référentiel européen**, accessible à tous les acteurs habilités : le demandeur, le gestionnaire de talents ou tuteur, le financeur, l'organisme de formation, l'organisation de certification et son jury d'évaluation, sa commission d'examen, et transmissible au futur recruteur, à l'office régional de placement, selon la demande du certifié.

Le Label smCert reprend et repose sur plusieurs **exigences et principes** de la norme ISO 17024 : 2012, dédiés aux organismes de certification procédant à la certification de personnes, ainsi que de la norme ISO 9001 : 2015 dédié au système de management qualité.



### 3. Comment le label smCert répond aux enjeux d'organisation par compétences

Le label smCert tend à répondre aux enjeux actuels de nombreuses entreprises qui s'orientent de plus en plus vers un tout nouveau **schéma opérationnel** du travail et des ressources humaines qui place le développement des compétences, plus que les emplois, au centre de ses préoccupations.

Le label smCert s'inscrit dans le principe de centre de compétences basé sur un **moteur de donnée de compétences**, permettant de modéliser et digitaliser le flux de développement des compétences et des talents en partant de la compréhension du besoin de compétences, de l'auto-évaluation des connaissances, de l'ingénierie pédagogique associée, de la validation des acquis par la pratique selon un référentiel commun.

Son **écosystème** permet de favoriser et augmenter significativement l'application immédiate des nouvelles compétences avec des bénéfiques mutualisés pour l'individu et son organisation.

### 4. Le label smCert, moteur de données de compétences de praticiens

L'**informatisation et la digitalisation** du moteur de données sur les compétences soutenant le label smCert, permet l'octroi du certificat individuel, inaltérable contenant une clé unique (badge électronique), permettant de faciliter ultérieurement la communication, le suivi et la valorisation des compétences selon un référentiel de codage de compétences et de niveau, tout au long de la vie professionnelle. La protection des données est de ce fait pleinement assurée.



*Parcours de certification (application informatisé smCert\_myCERTif)*

## 5. A qui s'adresse le label smCert ?

Tout d'abord, aux **individus**, aux personnes souhaitant faire reconnaître et valider leurs nouvelles compétences pratiques après une cursus de formation certifiante, en étant salarié d'entreprise, ou en recherche d'emploi.

Aux **entreprises ou organisations**, qui souhaitent développer les compétences de leurs collaborateurs, afin d'améliorer, de progresser, d'optimiser l'organisation et les processus internes, en s'appuyant sur les talents internes, et en devenant une entreprise apprenante.

Aux **écoles**, qui souhaitent compléter de nouvelles compétences de praticiens, le diplôme de leurs élèves, apprentis avec pour but de valider le savoir-faire et accroître leur future employabilité, en étant en parfaite adéquation avec le marché du travail.

Aux **acteurs de la formation, aux faïtières** qui organisent des activités de formation continue et qui souhaitent se raccorder à l'écosystème smCert afin de certifier par la pratique la connaissance acquise en formation.

## 6. Pourquoi se faire certifier ses compétences de praticiens par le label smCert ?

Par définition, la certification est la **validation** d'un niveau de compétences de personnes qui souhaitent valoriser leurs compétences professionnelles, et de ce fait développer leur employabilité.

La **certification de praticiens** permet aussi de favoriser l'évolution, une progression au sein même de sa propre entreprise, en valorisant son nouveau savoir-faire, en réussissant des projets, en résolvant des problèmes, en accomplissant de nouvelles activités, en élargissant son champ d'actions.

C'est un **défi** des plus motivant avec une pluralité de profits pour soi, pour son employeur (responsabilité, motivation, autonomie).

## 7. Le parcours : de la formation à la certification de compétences de praticiens

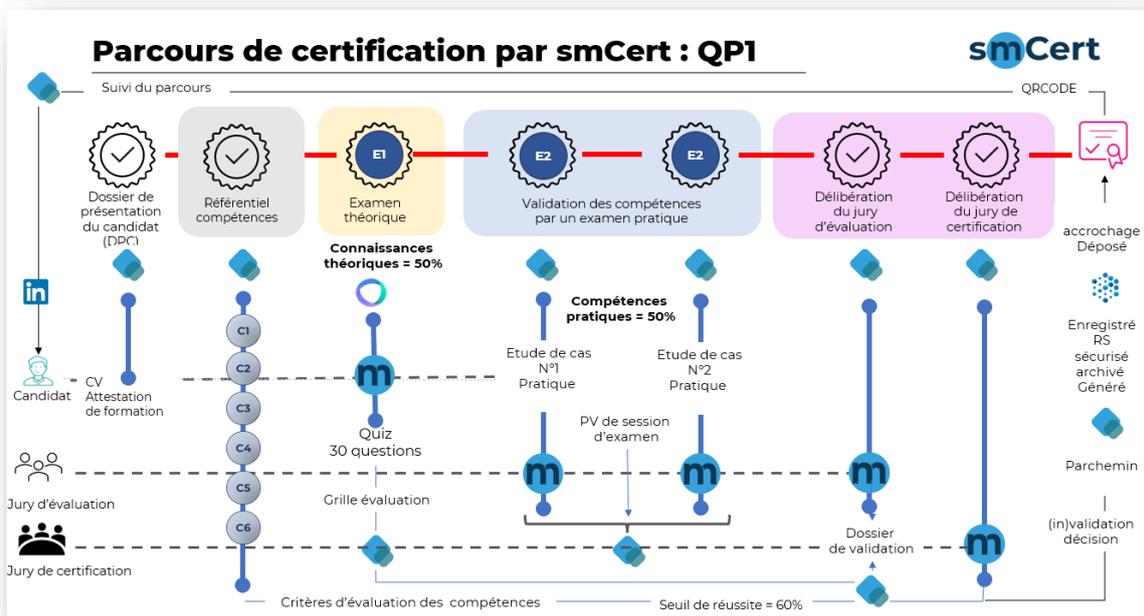


*Le cycle de certification de compétences dans le domaine du Lean management*

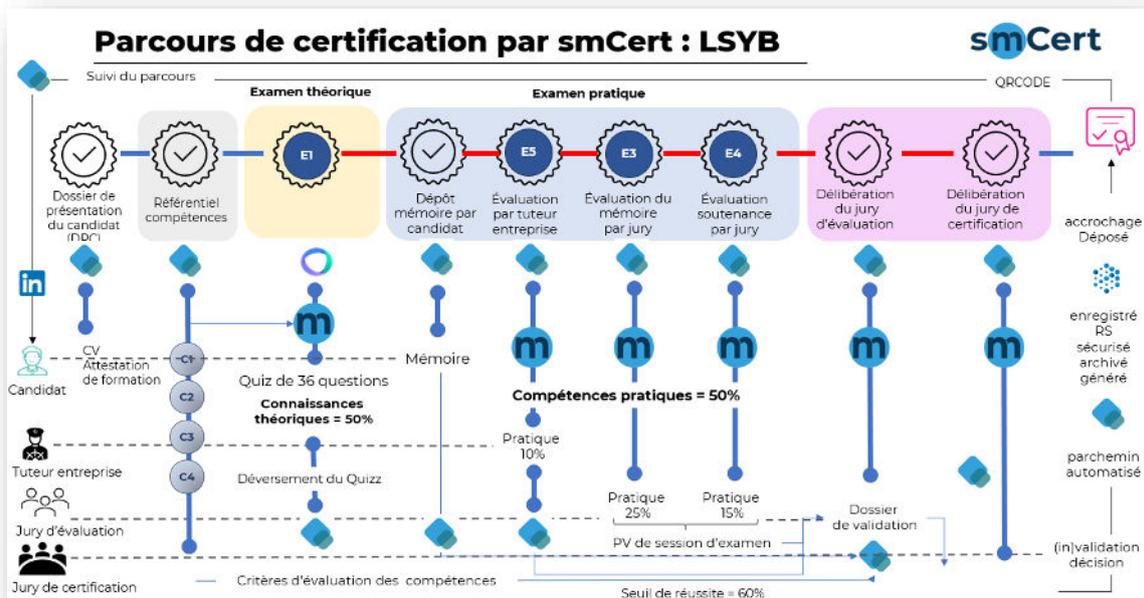


*Le cycle de certification de compétences dans le domaine de la qualité et de la métrologie*

## 8. Modélisation du parcours de certification de compétences de praticiens



*Le parcours certification de compétences de praticien dans le domaine de la qualité et de la métrologie*



*Le parcours de certification de compétences de praticien dans le domaine du Lean management*