COMMISSION DES RÉSOLUTIONS

CERTIFICATIONS ET RECONNAISSANCE

PRÉAMBULE

La certification est « un levier motivationnel », un « signal fort », qui sécurise à la fois l'employeur et la personne en formation. Cependant, elle « ne fait pas tout » et « est nécessaire mais pas suffisante ».

Les dispositifs de certification doivent davantage reconnaître les compétences réellement mobilisées dans l'exercice d'un métier, en dépassant une logique encore largement héritée du diplôme et de la formation initiale. Les organismes de formation soulignent le besoin d'être associés à la conception et révision : « Aucune sollicitation des organismes de formation pour participer aux travaux de révisions », quand une certification nouvelle apparaît, il n'y a « pas d'étude de l'activité comme appui pour créer le référentiel ».

La construction des certifications ne peut plus reposer uniquement sur les branches professionnelles : elle doit refléter la diversité des besoins économiques et territoriaux. Ce qui s'apprend réellement en situation de travail est par ailleurs insuffisamment évalué.

Les 8 propositions que vous allez découvrir s'adressent donc à ceux qui conduiront la politique nationale : le gouvernement issu de l'élection présidentielle et les parlementaires.

Les 8 propositions qui suivent demandent quatre choses en transversal.

- Changer l'architecture de la certification
- Reprendre la main sur le Répertoire national
- Déplacer l'évaluation vers le travail réel
- Faire connaître aux employeurs et aux partenaires de l'emploi, au-delà du Répertoire, ce que des certifications comme CléA ou les badges de compétences attestent réellement

LA CONSIGNE

Dans notre Commission, nous avons à retenir **3 propositions**. Le choix ne porte pas sur leur justesse : elles viennent toutes de nous et de la démarche de co-construction engagée depuis plus de 12 mois. Il porte sur ce que nous voulons mettre en priorité devant ceux qui gouverneront en 2027.

NOS 8 PROPOSITIONS

N° 1 — Instituer la certification augmentée : une bibliothèque de modules complémentaires et un observatoire qui produit les blocs additionnels standardisés

Pour des certifications qui reconnaissent les compétences en situation de travail

Les dispositifs de certification doivent davantage reconnaître les compétences réellement mobilisées dans l'exercice d'un métier, en dépassant une logique encore largement héritée du diplôme et de la formation initiale.

- Renforcer la reconnaissance des compétences clés et les modalités d'évaluation aux réalités du travail
- Constituer une bibliothèque de modules complémentaires afin de favoriser des parcours individualisés, adaptés aux secteurs, aux territoires et aux besoins des entreprises

N° 2 — Articuler le micro-learning et la certification

Objectif : transformer le micro-learning en briques certifiantes capitalisables, permettant une certification progressive et reconnue sur le marché du travail.

Tout cela nécessite donc de :

- transformer les modules courts en unités certifiantes : chaque module (1–5 h) valide une compétence précise ; évaluation immédiate par cas pratique ou mise en situation ; capitalisation dans un portefeuille numérique de compétences « afin d'éviter l'inflation des badges »
- Structuration en blocs de compétences reconnus (RNCP) : les micro-modules valident des blocs officiels ; accumulation de blocs menant à une certification complète ; validité durable des blocs
- Certification progressive : micro-badge (2–10 h), bloc validé (30–60 h cumulées), certification complète
- garantir la valeur sur le marché du travail : évaluations standardisées ; jury mixte (organisme de formation + entreprise) ; inscription dans le CPF ; transparence des compétences acquises

N° 3 — Reprendre la main sur le Répertoire national : limiter le nombre de certifications. Les fonder sur l'analyse de l'activité et organiser leur actualisation

Tout cela suppose de :

- conditionner par décret l'enregistrement d'une certification nouvelle à une analyse préalable de l'activité réelle de travail
- faire entrer dans l'évaluation des commissions professionnelles consultatives l'obligation pour le certificateur de prévoir, dès le dépôt, l'actualisation des compétences dans le temps
- réduire par arrêté la durée de validité des titres professionnels du ministère du Travail et instituer un module périodique de réactualisation
- engager une réduction du nombre de certifications enregistrées et publier une cartographie de l'offre certifiante par métier et par territoire

N° 4 — Ouvrir la gouvernance des certifications au-delà des branches et financer la participation des organismes de formation

Pour une gouvernance des certifications plus ouverte et plus proche du terrain. En effet, la construction des certifications ne peut plus reposer uniquement sur les branches professionnelles, elle doit refléter la diversité des besoins économiques et territoriaux. Nous demandons le financement de cellules de travaux communs, élargies jusqu'aux organismes de formation, pour ancrer les certifications dans une réalité la plus plurielle possible.

- Créer les conditions de la participation d'acteurs variés et de proximité à l'élaboration et la révision des certifications (référentiels de certification et diplômes d'État notamment incluant les entreprises du territoire, les organismes de formation, les représentants de salariés et experts métiers)
- Développer des plateformes collaboratives de partage d'informations, de veille, de diffusion des évolutions métiers, de mutualisation des pratiques et de remontées des certificateurs des aberrations observées. Les organismes de formation pourraient y faire remonter leurs « alertes » ou leurs propositions d'amélioration
- Mettre en place des instances plus agiles, territorialisées et interactives capables de faire remonter rapidement les besoins des entreprises et des secteurs d'activité, en ne se limitant pas aux branches

N° 5 — Reconnaître les compétences en situation de travail dans les certifications : en faire une modalité de droit commun financée, et reconnaître la fonction de jury professionnel

Cette ambition de reconnaissance impose donc :

- d'inscrire des temps de validation en entreprise dans les référentiels d'évaluation des certifications enregistrées au répertoire national
- d'expliciter dans le statut une compensation pour tout professionnel comme pour l'entreprise qui libère une personne engagée dans un Jury mixte (organisme de formation + entreprise)

N° 6 — Garantir un accès égal à la formation, quel que soit le territoire ou la situation : supprimer les interdictions de distanciel inscrites dans les référentiels

Pour de nombreux publics, la formation ouverte et à distance n'est pas une alternative mais parfois la seule voie d'accès réelle à la formation : zones rurales et outre-mer où l'offre est limitée, parents isolés, personnes en situation de handicap (moteur ou invisible), actifs en reconversion sous fortes contraintes. Pourtant, certains cadres excluent explicitement le distanciel — par exemple le titre professionnel « Intervenant éducatif petite enfance » (arrêté de décembre 2025) imposant une formation « exclusivement présentielle », alors que le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture, de même niveau, autorise le distanciel pour la partie théorique.

Les mesures que nous proposons sont les suivantes :

- supprimer les interdictions de formation à distance inscrites dans les référentiels de certification lorsque les compétences visées peuvent être atteintes en hybride (théorie à distance, pratique en situation ou en stage)
- poser une règle de non-exclusion : un référentiel ne peut fermer le distanciel sans justification liée aux compétences évaluées
- éviter, dans les marchés publics de formation, les seuils minimaux d'heures en présentiel qui cassent la cohérence des parcours conçus en formation ouverte et à distance

N° 7 — Renforcer la connaissance de certaines certifications par les entreprises et les partenaires de l'emploi et en simplifier le référentiel

De nombreuses certifications, telles que CléA ou des dispositifs de badges de compétences, jouent un rôle clé dans la sécurisation des parcours professionnels et la reconnaissance des compétences acquises, notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Cependant, elles restent insuffisamment connues et valorisées par les employeurs et les partenaires de l'emploi (intérim, France Travail, etc.).

Dans cette perspective, il faudra :

- renforcer la communication ciblée auprès des employeurs, en expliquant clairement ce que recouvrent ces certifications, les compétences qu'elles attestent et leur valeur ajoutée pour les entreprises
- associer davantage les partenaires de l'emploi (intérim, France Travail, missions locales) à la diffusion et à la promotion de ces certifications dans leurs pratiques d'accompagnement et de placement

N° 8 — Rendre les parcours certifiants accessibles aux publics les plus éloignés

Jouer un rôle clé dans la sécurisation des parcours professionnels et la reconnaissance des compétences acquises, notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi nécessite de :

- Financer un positionnement préalable et un accompagnement individualisé à l'entrée en parcours certifiant
- Inscrire dans les financements publics la remise à niveau et la préqualification comme réponse aux prérequis plutôt que la sélection
- Généraliser la certification par blocs, qui « permet de sécuriser des employeurs, des apprenants : plus d'équité, plus d'entrée métier » afin qu'un parcours puisse se construire par étapes
- Prévoir des modalités de validation des acquis de l'expérience adaptées à ceux qui ne peuvent pas constituer un dossier dans les formes attendues