

FORMATION PROFESSIONNELLE ET CERTIFICATIONS : UN ATOUT POUR L'EMPLOI, UN SYSTÈME SOUS PRESSION !

RAPPORT 2025 : BILAN ET ACTIONS POUR SIMPLIFIER
LE SYSTÈME ET LIBÉRER LES COMPÉTENCES



MEDEF COLLECTION
PROPOSER

Mouvement
des **Entreprises**
de **France** 



MEDEF COLLECTION

PROPOSER

LA COLLECTION QUI RASSEMBLE LES PRISES DE POSITION OFFICIELLES DU MEDEF.

PARTAGER

LA COLLECTION QUI MET EN AVANT LES COLLABORATIONS DU MEDEF.

ACCOMPAGNER

LA COLLECTION QUI RÉUNIT LES GUIDES ET BONNES PRATIQUES DU MEDEF.

Sommaire

COMPÉTENCES ET SOUVERAINETÉ : LE RÔLE CLÉ DES CERTIFICATIONS DE BRANCHE	6
LE SYSTÈME DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE	8
SYNTHÈSE : CE QUE RÉVÈLE LE BILAN 2025 ET CE QUE LE MEDEF PROPOSE	11
 PARTIE 1. LES CINQ PRIORITÉS POUR AMÉLIORER UN SYSTÈME QUI SE DÉCONNECTE DES ENTREPRISES	 15
 PARTIE 2. LES CERTIFICATIONS DE BRANCHES EN CHIFFRES	 26
 PARTIE 3. L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES DES BRANCHES EN MATIÈRE DE CERTIFICATIONS	 48
 ANNEXES	 61

ÉDITO

“

Alors que la France et l'Europe sont percutées par des évolutions technologiques, écologiques, démographiques et géopolitiques majeures, il est urgent d'agir pour sauvegarder la compétitivité de nos économies. C'est tout le propos du rapport Draghi que le MEDEF a nourri, qui, en septembre 2024, soulignait **l'importance de la formation et du développement des compétences comme axe majeur des politiques sociales en Europe.**



Le constat est simple : notre capacité collective à produire, innover et maintenir notre compétitivité dépend directement de notre aptitude à **reconnaître et faire évoluer les compétences dont les entreprises ont besoin.**

Dans ce contexte, les certifications professionnelles jouent un rôle essentiel. Elles permettent de **relier les besoins réels du marché du travail aux parcours de formation**, de **sécuriser les recrutements**, de **favoriser les mobilités professionnelles** et de **valoriser les compétences acquises par les salariés en situation de travail**. L'objectif est clair : **ne plus subir des parcours sans débouchés mais bien se former aux métiers de demain.**

Les branches professionnelles occupent, dans cet écosystème, une place déterminante. Parce qu'elles sont au plus près des métiers, des évolutions technologiques et des besoins des entreprises, **elles construisent des certifications directement ancrées dans les réalités du travail**. Elles contribuent ainsi, chaque jour, **à adapter les compétences aux besoins de notre économie et à préparer les transitions auxquelles notre pays est confronté.**

Le présent rapport est le fruit d'un travail conduit par le Pôle compétences formation, jeunesse du MEDEF, au service de ses adhérents, avec et pour les branches professionnelles. Il repose sur leurs retours d'expérience, leurs pratiques et leur engagement quotidien au service de l'emploi et des compétences et montre l'importance réelle des certifications de branche dans notre pays.

Le MEDEF partage l'objectif d'un système de certification exigeant, garantissant la qualité des formations et la confiance des utilisateurs. Mais cette exigence ne doit pas conduire à éloigner progressivement le système de sa finalité première : répondre aux besoins en compétences de l'économie et sécuriser les parcours professionnels.

C'est précisément le sens des propositions formulées dans ce rapport. **Elles visent à construire un système plus lisible, plus agile et plus équitable, qui reconnaît pleinement le rôle des branches professionnelles et leur contribution essentielle à notre souveraineté économique.**

”

Patrick Martin,
Président du Mouvement des entreprises de France

COMPÉTENCES ET SOUVERAINETÉ : LE RÔLE CLÉ DES CERTIFICATIONS DE BRANCHE

Dans une économie où les capacités d'innovation, de production et de développement reposent de plus en plus sur les compétences disponibles, le capital humain constitue un actif stratégique pour les entreprises. La capacité à recruter, adapter et faire évoluer les compétences devient un facteur déterminant de compétitivité, de croissance et de maintien de l'activité sur le territoire.

Le capital humain constitue un actif stratégique pour les entreprises.

Dans ce contexte, la reconnaissance des compétences occupe une place particulière dans le modèle français. Le diplôme, et la certification en général, y jouent historiquement un rôle structurant, à la fois **comme repères d'accès à l'emploi, outils de reconnaissance sociale et garanties de qualification pour les employeurs**. Ils participent à l'organisation du marché du travail, à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution des compétences tout au long de la vie.

Les certifications professionnelles constituent ainsi un levier essentiel pour **rapprocher les besoins des entreprises et les parcours de formation**. Elles permettent d'identifier, d'évaluer et de reconnaître les compétences attendues dans les métiers, tout en facilitant les transitions professionnelles, les reconversions et l'accès à l'emploi. Pour les entreprises, elles représentent un outil concret de gestion des compétences et d'adaptation aux mutations économiques, technologiques et écologiques.

Dès lors, le système de certification professionnelle ne peut se résumer à un outil de régulation administrative et financière d'accès aux fonds de la formation. Il doit véritablement traduire les besoins des employeurs pour répondre aux mutations à l'œuvre et guider l'acquisition tout au long de la vie des compétences nécessaires à chacun pour garantir son employabilité. **Les certifications doivent s'affirmer comme le repère essentiel dans la construction des trajectoires professionnelles et le recrutement.**

Pour y parvenir, il est nécessaire de tendre vers un système plus lisible et cohérent **qui repose sur une légitimité professionnelle partagée** et qui reconnaît le rôle essentiel des branches à sa juste valeur.

Les certifications portées par les branches professionnelles ont démontré leur utilité et leur capacité d'adaptation.

LA RÉALITÉ DU TERRAIN : LA PERFORMANCE INCONTESTABLE DES CERTIFICATIONS DE BRANCHE

Le MEDEF et ses fédérations adhérentes rappellent avec force les trois piliers concrets qui font le succès des certifications de branche :

UN TREMLIN SOCIAL MAJEUR : elles permettent à des personnes peu ou non qualifiées d'accéder à une première certification reconnue.

UN REMPART CONTRE LE CHÔMAGE : elles favorisent des taux d'insertion professionnelle durablement supérieurs à la moyenne.

UNE RÉPONSE AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE : elles donnent aux entreprises les moyens de former et recruter immédiatement sur des métiers en tension.

QUAND LA DÉRIVE TECHNOCRATIQUE FREINE L'EMPLOI ET LE TERRAIN

Depuis la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018, un travail de rationalisation et de renforcement des exigences de qualité a profondément transformé le paysage de la certification professionnelle. Cette évolution, nécessaire pour garantir la pertinence et la crédibilité des certifications enregistrées aux répertoires nationaux, s'est traduite par un **niveau d'exigence accru dans la construction des dossiers**, le suivi des certifiés et la démonstration de l'adéquation aux besoins du marché du travail.

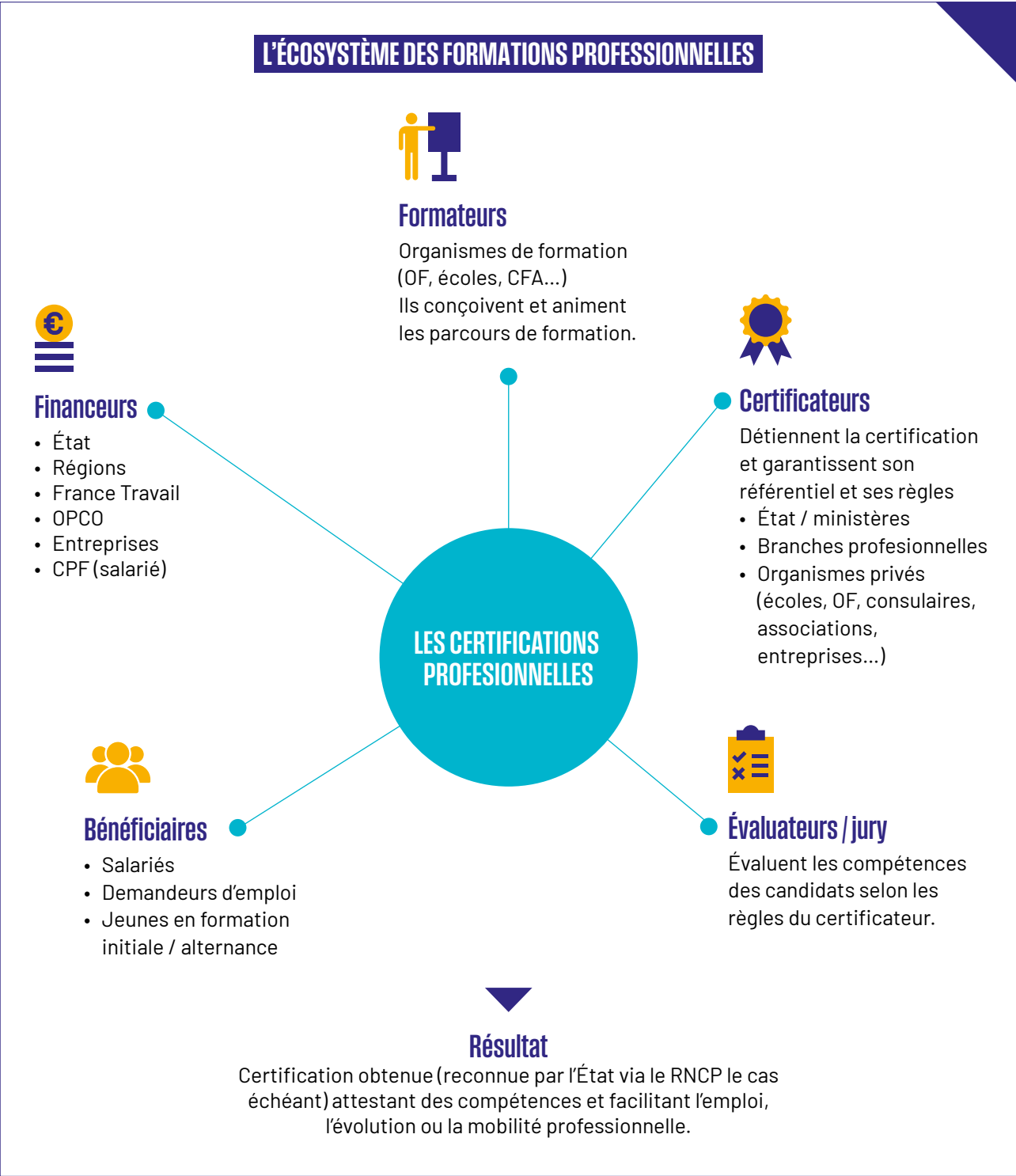
Dans ce cadre renouvelé, **les certifications portées par les branches professionnelles ont démontré leur utilité et leur capacité d'adaptation**. L'évolution positive récente des décisions d'enregistrement au sein de France compétences témoigne à la fois de la montée en qualité des dossiers présentés, de la reconnaissance progressive des spécificités sectorielles par la Commission de la certification professionnelle, et de l'importance de ces certifications pour répondre aux tensions sur le marché du travail.

Ces avancées doivent toutefois être mises en regard des alertes formulées dès 2023 par le MEDEF concernant **les risques de désengagement des acteurs économiques** face à la complexité et à la charge administrative des procédures. La publication des décrets de juin et août 2025, qui viennent encore renforcer les exigences applicables aux certificateurs, accentue ces préoccupations.

On observe ainsi un système de certification qui s'est progressivement centré sur des logiques de conformité administrative, en réponse à des enjeux de régulation d'accès aux fonds publics, de lutte contre la fraude... au détriment de sa finalité initiale : **répondre aux besoins des entreprises et sécuriser les parcours professionnels**. Cela engendre une charge administrative qui devient prépondérante et rigidifie le système.

➡ Le présent rapport s'inscrit dans cette perspective. Il analyse les évolutions du paysage des certifications, en particulier de branche, depuis 2023, documente les pratiques mises en œuvre par les branches pour répondre aux transformations en cours, et formule des propositions visant à **garantir que chaque compétence nécessaire au marché du travail puisse être développée et reconnue à travers une certification inscrite aux répertoires nationaux**.

LE SYSTÈME DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE



LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET LEURS VOIES D'ACCÈS

TYPE DE CERTIFICATION	PORTEURS LES PLUS FRÉQUENTS	SALARIÉS	DEMANDEURS D'EMPLOI	SCOLAIRE (voie initiale)	APPRENTISSAGE (contrat d'apprentissage)	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Diplôme d'État	État, ministère, établissements habilités	✓	✓	✓	✓	✓
Titre professionnel ministériel	Ministère du Travail	✓	✓		✓	✓
Titre à finalité professionnelle	OF, école, branches, consulaires, associations, entreprises	✓	✓		✓	✓
CQP/CQPI	Branches professionnelles	✓	✓			✓

Sources : Code du Travail (L.6113-1 et suivants), France Compétences, RNCP

LES VOIES D'ACCÈS EXPLIQUÉES

DISPOSITIFS POUR ADULTES (salariés / demandeurs d'emploi)

➤ Accès possible via des formations continues, des parcours financés par l'employeur, France Travail, le CPF, etc.

SCOLAIRE (voie initiale)

➤ Formation à temps plein dans un établissement scolaire ou supérieur (lycée, université, etc.).

APPRENTISSAGE (contrat d'apprentissage)

➤ Formation en alternance école / entreprise avec un contrat de travail d'apprenti (rémunération, droits spécifiques).

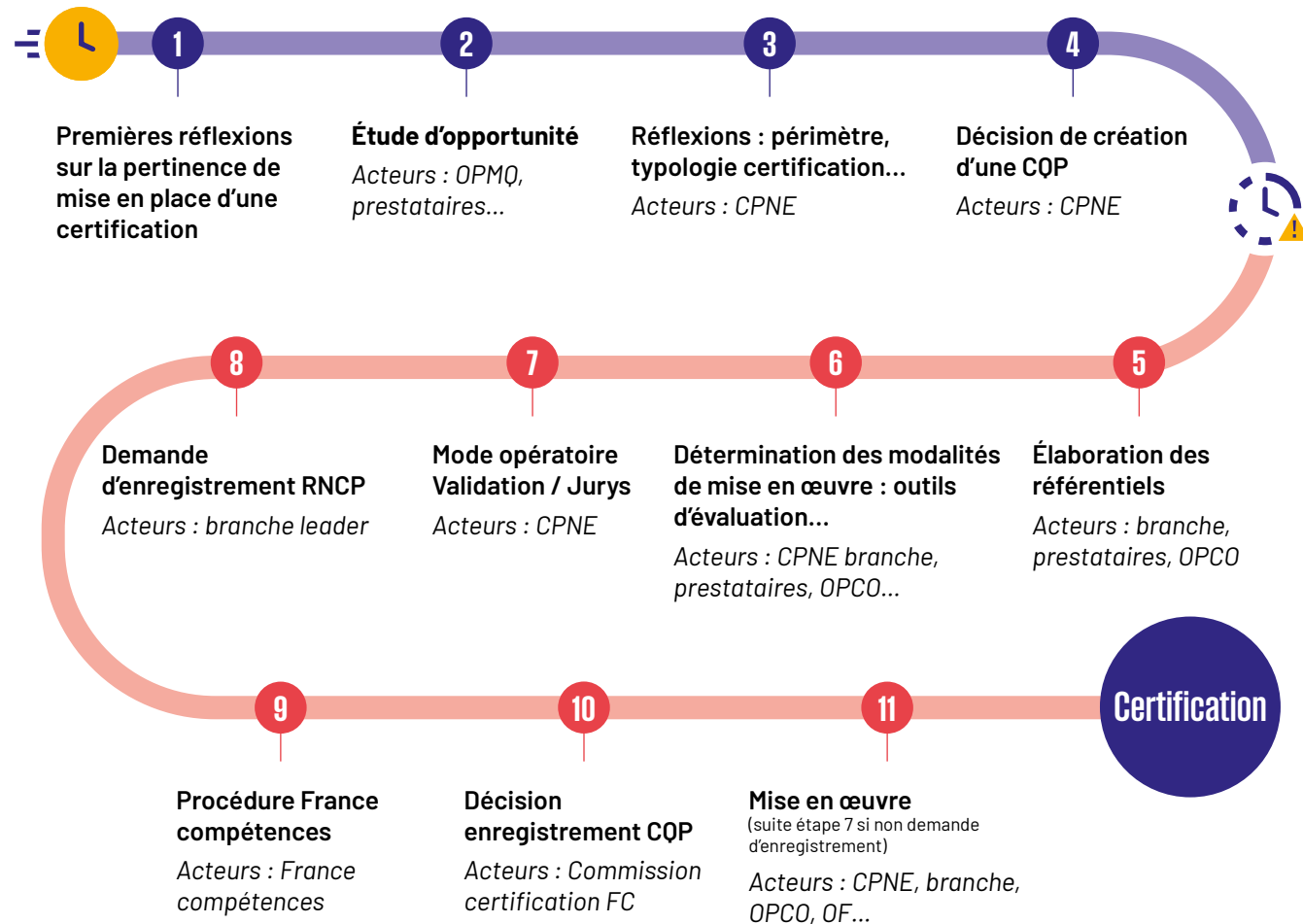
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

➤ Formation en alternance école / entreprise avec un contrat de travail de salarié en professionnalisation (public plus large, notamment adultes).

Alors qu'elles sont conçues par les professionnels pour répondre aux besoins réels des entreprises, les certifications de branche restent les seules certifications enregistrées au RNCP exclues de l'apprentissage. Une anomalie qu'il est urgent de corriger.



EXEMPLE DE PROCÉDURE DE MISE EN PLACE D'UN CQP DE BRANCHE



Source : Guide méthodologique relatif à la Certification professionnelle à usage des partenaires sociaux, Certif Pro.

GLOSSAIRE

Certification professionnelle : La certification professionnelle est la validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles¹.

CQP : Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise d'un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier².

TFP : Les titres à finalité professionnelle (TFP) sont des certifications reconnues par l'État qui attestent la maîtrise de compétences, d'aptitudes et de connaissances nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. La différence entre un titre professionnel et un titre à finalité professionnelle tient au fait que le premier est exclusivement créé par le ministère du Travail.

CPNEFP : Les commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle (CPNEFP ou CPNEF ou CPNE) ont pour mission de promouvoir la formation professionnelle dans la branche à laquelle elles sont rattachées en lien avec l'évolution de l'emploi et des compétences.

CPC : Les commissions professionnelles consultatives (CPC) examinent les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle (hors enseignement supérieur) et de leurs référentiels. Elles sont composées au moins pour moitié de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou au niveau national et multiprofessionnel. Elles comprennent également des représentants de différents ministères. Sauf exception, elles donnent un avis conforme sur ces projets.

1. Guide méthodologique relatif à la Certification professionnelle à usage des partenaires sociaux, Certif Pro.

2. Site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-certificat-de-qualification-professionnelle-cqp>

SYNTHÈSE

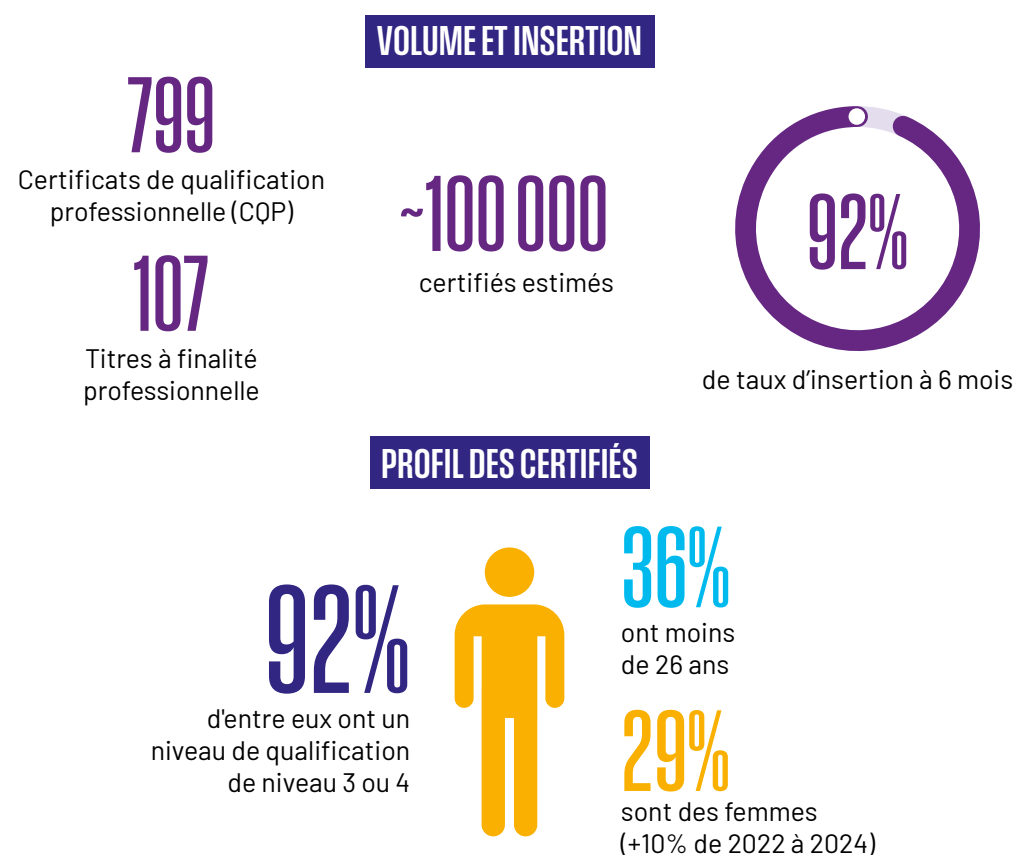
CE QUE RÉVÈLE LE BILAN 2025 ET CE QUE LE MEDEF PROPOSE

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES : UN LEVIER MASSIF POUR L'INSERTION

101 branches professionnelles portent des certifications.

Elles garantissent ainsi une large couverture des métiers accessibles par la formation et une adéquation renforcée avec les besoins des entreprises.

Les certifications de branche, un moteur d'inclusion sociale et d'accès à l'emploi



Données 2024

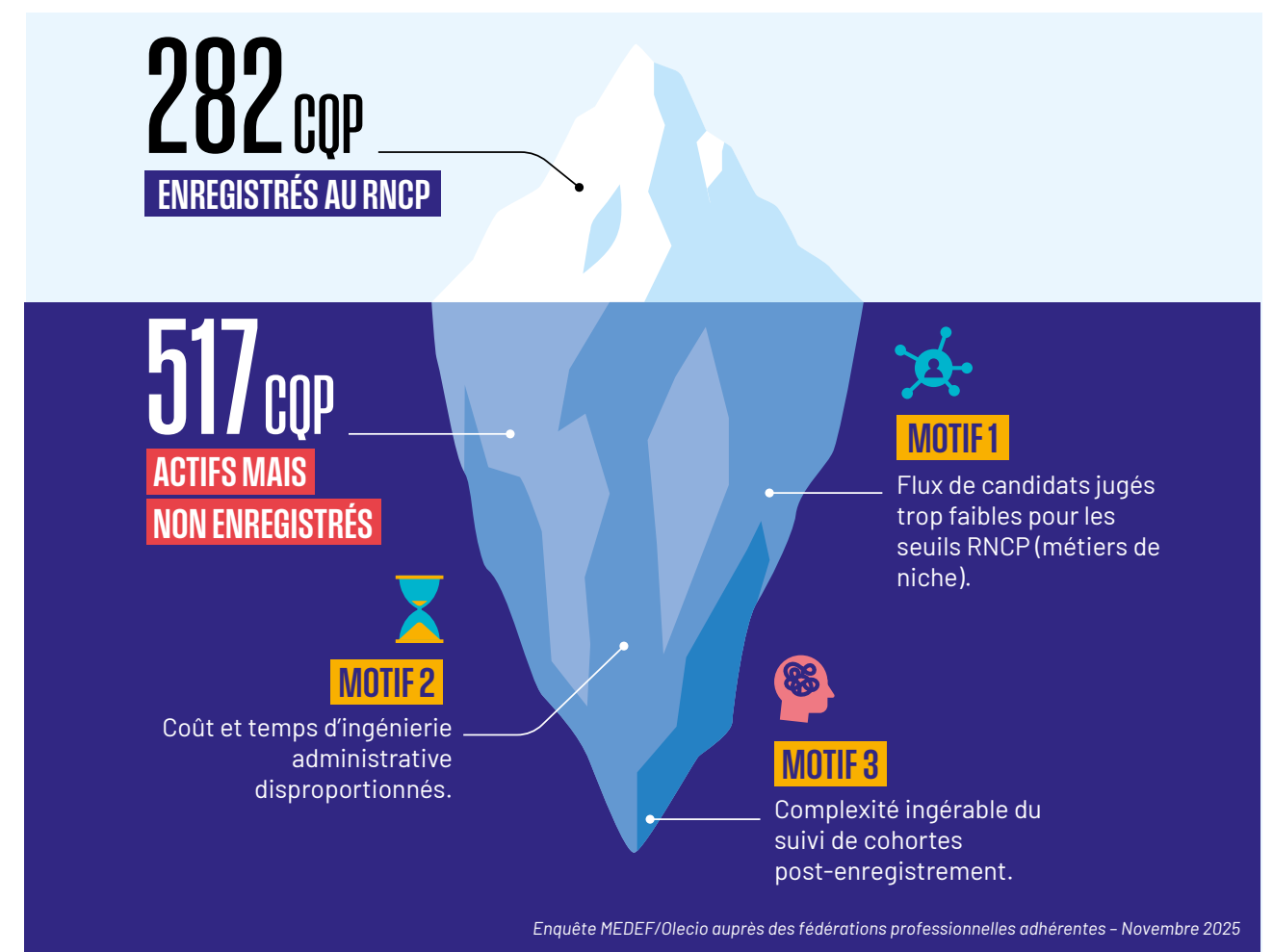
➔ Les certifications de branche sont un tremplin direct vers l'emploi, notamment pour les jeunes, les moins qualifiés et de plus en plus, pour les femmes.

MAIS AUJOURD'HUI, UN SYSTÈME TROP COMPLEXE AU COÛT RÉDHIBITOIRE

Près de deux tiers des CQP et plus de la moitié des certifications de branche sont exclus des répertoires nationaux.

La raison ? Des exigences d'enregistrement devenues trop complexes, inadaptées et coûteuses.

Pourquoi 2 certifications sur 3 sont exclues des répertoires nationaux ?



➔ Ces 517 CQP ne sont pas enregistrés, mais restent reconnus par les entreprises et intégrés aux conventions collectives. Cette situation réduit néanmoins considérablement leur accès aux fonds publics, et donc leur financement.

Le prix de la complexité

Face à l'inflation administrative et à la baisse des budgets des OPCO, **le système actuel n'est plus viable à court terme pour de nombreuses branches.**

Le risque ? Un désengagement de ces branches et une offre globale de certifications qui se raréfie.

50 000 €

Coût moyen pour maintenir une certification RNCP

75 %

des branches indiquent que le coût de gestion d'une certification a augmenté de + 20 % à + 50 % depuis 2018

58 %

investissent dans des outils de gestion supplémentaires

➔ Pour maintenir leurs certifications, les branches doivent mobiliser des ressources croissantes qui ne sont plus consacrées au développement des compétences et à la promotion des métiers.

LE PARADOXE DE LA CERTIFICATION EN FRANCE

UN ACTIF STRATÉGIQUE INCONTESTABLE

 Près de 100 000 certifiés annuels.

 Taux d'insertion dépassant 90%.

 Une réponse directe aux métiers en tension.

UN SYSTÈME DÉSÉQUILIBRÉ PAR LA CONFORMITÉ

 L'inflation administrative* fragilise l'ingénierie.

 Fait exploser les coûts de gestion.

 Pousse 65% des CQP hors des répertoires officiels.

*(Décrets 2025-500 et 800)

➔ Le risque est clair : privilégier la conformité administrative plutôt que la réponse aux besoins des métiers.

PARTIE 1

LES CINQ PRIORITÉS POUR AMÉLIORER UN SYSTÈME QUI SE DÉCONNECTE DES ENTREPRISES

L'OBJECTIF : REMETTRE LA COMPÉTENCE AU CŒUR DU CONTRAT SOCIAL

L'ambition de ce rapport est de proposer un nouveau paradigme pour le système français de certification. Pour que celui-ci soit lisible, efficace et inclusif, il doit reposer sur un principe de clarté absolue : **ceux qui font l'économie doivent définir les compétences professionnelles à acquérir**. Dans cette perspective, le système de certification doit s'organiser autour d'une alliance stratégique entre l'État et les acteurs économiques :

- Les professionnels, via les branches, définissent le cadre : ils identifient les métiers, en fixent les standards d'exigence et formalisent les référentiels de compétences via leurs Observatoires paritaires des métiers et des qualifications (OPMQ).
- La puissance publique assure l'accessibilité : le ministère de l'Éducation nationale et le ministère du Travail adaptent les modalités pédagogiques et les parcours en fonction des publics spécifiques (jeunes, demandeurs d'emploi).

Pour y parvenir, les **partenaires sociaux doivent être majoritaires dans l'ensemble des instances décisionnaires et de gouvernance du système de certification**.

Par ailleurs, les instances de branches (CPNEFP) possèdent la même légitimité paritaire et la même

expertise que les instances ministérielles (CPC). Il n'existe aucune raison structurelle justifiant un écart de traitement entre elles.

Le système doit donc évoluer vers un enregistrement de droit pour les certifications de branche également, les affranchissant des lourdeurs de justification d'insertion pour se concentrer sur la qualité de l'ingénierie et l'adéquation aux besoins réels.

Malgré les contraintes qui leur sont imposées, aujourd'hui, **100 branches portent près de 1 000 certifications pour environ 100 000 certifiés, avec plus de 90 % d'insertion**. À travers les évolutions du système ici proposées, les branches souhaitent s'engager plus encore pour assumer le défi des certifications. Elles doivent demain établir les standards par métier et, avec leurs partenaires, les certifications associées. Il s'agit de **simplifier le système**, de **mieux couvrir les métiers** (on dénombre plus de 13 000 appellations de métiers dans le ROME 4.0 contre 5000 certifications enregistrées aujourd'hui au RNCP avec de nombreux recouvrements), de **favoriser l'accès à la certification pour l'ensemble des publics** et d'en faire les repères réels pour le recrutement et la sécurisation des parcours professionnels.

LA RAISON : UN SYSTÈME SOUS PERFUSION BUREAUCRATIQUE QUI ATTEINT SES LIMITES



CONSTAT 1

Le système de certification s'éloigne progressivement de sa finalité première : répondre aux besoins des entreprises et sécuriser les parcours professionnels

Les branches constatent une déconnexion croissante entre les objectifs initiaux du système de certification professionnelle et son fonctionnement opérationnel actuel : « à chaque fois que la réglementation avance, on perd le lien avec les besoins de sécurisation des parcours des salariés » résume un représentant de branche. Conçu pour favoriser l'accès à l'emploi, reconnaître la montée en compétences et structurer les qualifications attendues par métier, le dispositif tend à se recentrer de manière excessive sur la conformité administrative et réglementaire. Cette dérive se fait au détriment de sa finalité première : **répondre aux besoins des recruteurs et des actifs sur le marché du travail**. Elle tend à se diluer parmi de nombreux objectifs confiés à ce système, devenu confus et arrivant probablement à une limite.

Cette déconnexion est particulièrement visible dans l'hyper-formalisation des procédures d'enregistrement et de renouvellement (analysée en **partie 3**).

Les branches déplorent notamment la focale uniquement portée sur **l'insertion professionnelle, mésestimant les besoins d'évolution des compétences pour accompagner les grandes transitions ou de reconversion dans une société où chacun sera amené à travailler plus longtemps**.

Les certifications de branche ne visent en effet pas uniquement l'accès à l'emploi. Elles accompagnent également les parcours des actifs déjà en poste, qu'il s'agisse de mobilités internes ou externes, de maintien dans l'emploi, de montée en compétences ou de reconnaissance via la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) constituent notamment de véritables repères d'évolution professionnelle au sein des branches. Selon elles, privilégier le seul indicateur d'insertion revient à favoriser la formation initiale au détriment du maintien en emploi et de l'évolution professionnelle des salariés. À l'heure où France Travail estime qu'un individu changera entre 13 et 15 fois de poste (métier et/ou entreprise) au cours de sa carrière, l'absence de prise en compte spécifique des publics salariés apparaît difficilement compréhensible.

Enfin, l'absence d'indicateurs alternatifs (tels que la progression salariale, la prise de responsabilité, la mobilité intra-branche ou la sécurisation de l'emploi) limite la capacité à rendre compte de manière complète et équilibrée de l'impact des certifications sur les trajectoires professionnelles.

5 PRIORITÉS

Les branches ciblent ainsi 5 priorités pour transformer le paysage des compétences :

1. LISIBILITÉ

Articuler enfin diplômes publics et certifications de branche à tous les niveaux, grâce à une révision collégiale entre l'État et les acteurs de terrain.

2. ÉQUITÉ

Créer un statut officiel de « certificateur de branche » pour sanctuariser son rôle de garant des référentiels métiers et établir l'équivalence de droits entre CPC et CPNEFP en matière de certification.

3. ÉGALITÉ

Ouvrir l'apprentissage à l'ensemble des certifications validées par une CPC ou une CPNEFP.

4. AGILITÉ

Instaurer des référentiels évolutifs pour adapter immédiatement les certifications professionnelles aux exigences induites par les transitions écologiques et technologiques.

5. SIMPLICITÉ

Intégrer systématiquement les données administratives publiques pour mesurer les bénéfices des certifications en matière d'insertion et plus largement d'employabilité.

À chaque fois que la réglementation avance, on perd le lien avec les besoins de sécurisation des parcours des salariés.

Un représentant de branche

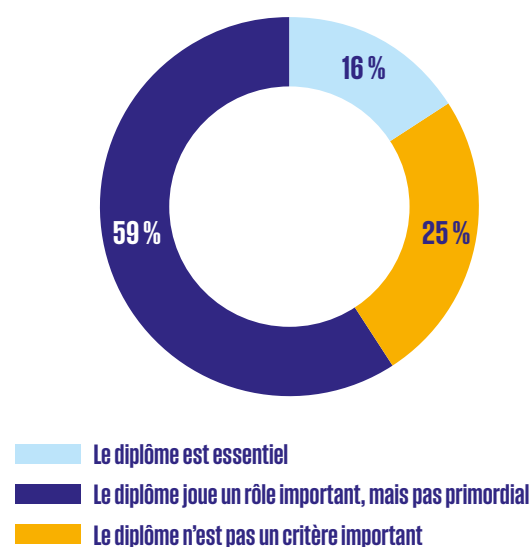
CONSTAT 2

Un système qui contribue à l'érosion de la « valeur du diplôme »

Bien qu'il ait fourni pendant longtemps des éléments repères sur les capacités d'un candidat à l'embauche, une majorité d'employeurs enquêtés par France Travail affirme que « le diplôme n'est pas un critère important ; il joue un rôle secondaire. Ce qui compte vraiment, ce sont plutôt l'expérience ou les qualités comportementales »³.

Cette érosion de la valeur d'un diplôme s'inscrit dans une dynamique en cours depuis les années 1980. Selon le Haut-commissariat à la stratégie et au plan, la démocratisation de l'accès aux diplômes a progressé plus rapidement que la transformation du marché du travail, ce qui a conduit à un décalage croissant entre le niveau de qualification des individus et le niveau d'emploi. La dévalorisation des diplômes est même ressentie par les jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail. 15 % d'entre eux « jugent leurs compétences supérieures à ce qui est attendu sur leur poste. »⁴ **Le diplôme a perdu son statut de clé d'accès automatique à l'emploi pour devenir un simple indicateur de parcours parmi d'autres.**

Place des diplômes détenus par les candidats : l'opinion des employeurs



65 % des établissements de moins de 5 salariés et 58 % de ceux entre 5 et 9 salariés **relèguent le diplôme au second plan**, lui préférant l'acquisition des compétences sur le tas. En revanche, seuls 40 % des établissements de plus de 50 salariés considèrent le diplôme comme moins important.

CONSTAT 3

La bureaucratisation d'un système qui se fige face à un marché du travail qui évolue rapidement

La surcharge administrative, de plus en plus lourde pour les certificateurs, prend désormais le pas sur l'ingénierie de certifications elle-même.

Les vademecum, initialement conçus comme des guides d'appui pédagogiques, ont été transformés par le régulateur en normes strictes et contraignantes, déconnectées des réalités des décrets. **Ces écarts entre le texte, la doctrine et la pratique génèrent un manque de lisibilité et obligent les certificateurs à anticiper des attentes variables selon les instructeurs ou les périodes.**

Il en résulte **un système peu flexible privilégiant la conformité à l'agilité**. Grâce aux travaux menés par leurs Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ), les branches souhaitent pouvoir ajuster leurs référentiels de manière dynamique. L'objectif est de garantir leur parfaite adéquation avec les mutations constantes du monde professionnel. Les compétences évoluent de plus en plus rapidement et il devient important de pouvoir suivre le rythme côté certification.

CONSTAT 4

Risque d'atrophie de l'offre : la menace de disparition des certifications à « petits flux »

Les branches alertent sur un risque croissant de concentration du marché de la certification, directement lié à cette intensification des obligations administratives et réglementaires. Les structures qui disposent de ressources financières, humaines et techniques importantes sont aujourd'hui mieux armées pour absorber ces contraintes. **À l'inverse, les branches de petite taille ou celles gérant des certifications à faibles volumes font face à des difficultés importantes.**

Ce déséquilibre se manifeste notamment dans la capacité à constituer les dossiers d'enregistrement, à assurer les suivis de cohorte ou à conduire les contrôles des organismes habilités. Certains certificateurs se voient obligés de faire des arbitrages et de renoncer à certaines démarches, ce qui se traduit par une hausse significative des certifications délaissées ou exclues des répertoires officiels.

Cette dynamique accroît le risque de disparition progressive des certifications à petits flux des répertoires, pourtant essentielles pour de nombreux métiers spécialisés, des niches pour lesquels les diplômes nationaux ne répondent pas aux besoins et les organismes de formation certificateurs n'ont aucun intérêt à aller.

À terme, cette concentration pourrait réduire la diversité de l'offre de certification et affaiblir la capacité du système à couvrir l'ensemble des besoins sectoriels. **Diminuer la place des partenaires sociaux dans la structuration des qualifications professionnelles est un risque économique : les entreprises ne seront plus en mesure de trouver et développer les compétences nécessaires à leur activité.**

CONSTAT 5

Des règles d'enregistrement et de financement qui nuisent à la lisibilité de l'offre des branches

Les branches constatent une perte de lisibilité croissante du paysage de la certification pour les employeurs comme pour les candidats. **La coexistence de plusieurs formats : CQP, Titres à Finalité Professionnelle (TFP), Titres Paritaires à Finalité Professionnelle (TPFP), certifications du Répertoire Spécifique (RS), certifications non enregistrées, micro-certifications etc., crée un environnement dense et difficile à interpréter.** C'est particulièrement vrai pour les petites entreprises ou les candidats qui cherchent une information claire sur les parcours possibles.

Cette confusion est accentuée par les évolutions récentes du cadre réglementaire, qui ont conduit certaines branches à transformer des CQP en TFP pour accroître l'éligibilité aux financements. **Ces changements de format brouillent la lecture de l'offre et nuisent à la stabilité des repères professionnels. Les employeurs peuvent ainsi percevoir des certifications de même finalité sous des appellations différentes, sans comprendre les raisons de ces distinctions administratives.**

Aussi les branches déplorent le fait que des évolutions réglementaires tendent, du fait des contraintes qu'elles induisent, à « dicter » les politiques de branches voire à générer des efforts superficiels pour contourner certaines limites (par exemple sur la transformation de CQP en TFP).

CONSTAT 6

Des réformes des diplômes conduites sans articulation claire avec les certifications de branche

Les branches soulignent enfin une articulation insuffisante entre certifications de branches, diplômes et titres professionnels. Cela entraîne **des incohérences, des redondances ou des écarts d'interprétation qui compliquent la lisibilité globale du paysage des certifications. Il en découle une incapacité à répondre efficacement aux besoins des entreprises et des actifs.** Cette difficulté apparaît notamment dans les réformes successives du système éducatif et des certifications ministérielles (réforme du lycée professionnel, création par l'Éducation nationale de certifications de spécialisation...). **Ces évolutions, conduites en parallèle du pilotage des certifications de branches, ne s'accompagnent pas toujours d'une concertation structurée avec les partenaires sociaux.** Les branches constatent que certains diplômes créés ou renouvelés recouvrent des champs de compétences déjà couverts par des CQP ou des TFP, sans qu'une réflexion préalable sur les complémentarités, les articulations ou les synergies n'ait été menée.

Cette faible coordination contribue à une fragmentation du système et nuit à la construction d'une vision d'ensemble cohérente. Les branches sont favorables à une clarification des finalités des diplômes/certifications pour une réelle articulation. D'un travail commun doit émerger des complémentarités là où aujourd'hui on oscille dans les répertoires entre métiers couverts par 50 certifications et métiers couverts par une seule. Comment demain mieux soutenir les certifications critiques d'un côté et limiter les redondances de l'autre ?

3. France Travail. Statistiques, Études et Évaluations n° 42 (mars 2018) : Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ?

4. Haut-commissariat à la stratégie et au plan. Note Flash n° 4 (octobre 2025) : Jeunesse d'hier et d'aujourd'hui : le grand déclassement ?

LE PLAN D'ACTION, PHASE 1 : 5 ACTIONS URGENTES POUR UN SYSTÈME AGILE

ACTION 1

Articuler enfin diplômes publics et certifications de branche à tous les niveaux, grâce à une révision collégiale entre l'État et les acteurs de terrain.

Les branches soulignent la nécessité d'une approche plus cohérente et intégrée du système de certification professionnelle. **Aujourd'hui, les certifications de branche évoluent dans un environnement marqué par une multiplicité de dispositifs, des réformes successives menées par différents acteurs publics et une absence de coordination globale.** Cette situation limite la lisibilité du système, fragmente les parcours et réduit l'efficacité des efforts engagés par les partenaires sociaux pour structurer l'accès aux compétences dans leurs secteurs.

L'attente exprimée concerne une **meilleure articulation entre les certifications de branche et les diplômes ou titres ministériels**. Une coordination plus étroite permettrait d'éviter les chevauchements, d'identifier les complémentarités et de reconnaître les travaux des différents acteurs. Pour ce faire, les branches appellent à dépasser les logiques de réformes successives ciblant des segments isolés du système — diplômes, apprentissage, reconversion, titres, certifications — pour adopter une approche plus systémique. Une stratégie globale permettrait de consolider l'ensemble des outils de qualification autour d'objectifs partagés : soutenir l'employabilité, accompagner les transitions professionnelles et renforcer la compétitivité des secteurs.

Dans cet objectif, une gouvernance plus intégrée, associant ministères, France compétences et partenaires sociaux, constituerait un levier essentiel pour coordonner les évolutions, anticiper les besoins et garantir la cohérence du paysage national des certifications.

ACTION 2

Créer un statut officiel de « certificateur de branche » pour sanctuariser son rôle de garant des référentiels métiers et établir l'équivalence de droits entre CPC et CPNEFP en matière de certification.

Les branches appellent à une **identification explicite de la nature du certificateur** dans les répertoires de France compétences, en particulier des certificateurs de branche. Cette clarification est indispensable pour renforcer la lisibilité du système, sécuriser l'instruction des dossiers, éclairer les choix des candidats et mieux identifier les périmètres d'intervention des différents acteurs de la certification.

Si la majorité des enregistrements se fait par des acteurs privés pour des formations certifiantes, les ministères comme les branches proposent des certifications repères essentielles pour l'accès au marché du travail. Dans cet exercice, c'est bien aux partenaires sociaux qu'il est demandé de valider quels sont les besoins en compétences des entreprises et des salariés. La loi de 2018 a d'ailleurs étendu leur champ de responsabilité en la matière⁵. Pour aller au bout de cette logique, **il est nécessaire d'établir une équivalence entre les décisions validées par une CPC et celles d'une CPNEFP sur la création ou le renouvellement d'une certification.**

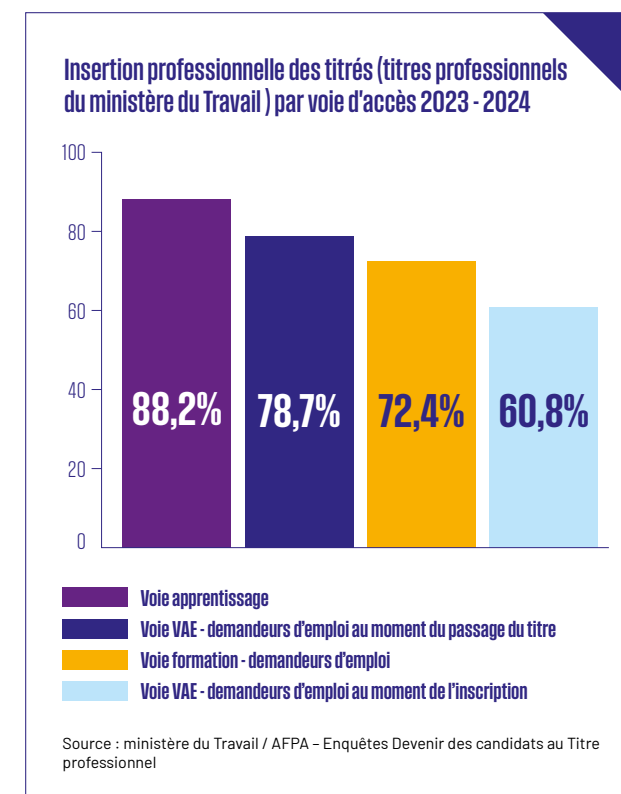
En effet, au même titre que nul ne remet en cause la légitimité sur les volets d'ingénierie pédagogique et d'évaluation des ministères certificateurs, il est nécessaire de reconnaître **la spécificité et la légitimité des branches professionnelles pour définir le besoin en compétences des professionnels**. Aujourd'hui, les CPNEFP n'ayant pas de personnalité juridique, elles confient à des tiers l'enregistrement de leurs certifications. Parfois elles ne sont pas co-certificatrices et il devient complexe de savoir quelle certification est une certification de branche.

Cette identification de la nature du certificateur pourrait prendre la forme d'un champ additionnel dans les fiches certifications du site de France compétences : branche professionnelle, ministère ou autre.

ACTION 3

Ouvrir l'apprentissage à l'ensemble des certifications validées par une CPC ou une CPNEFP.

Les CQP enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) présentent de nombreux atouts qui justifient leur ouverture à l'apprentissage. Orientés majoritairement vers les **premiers niveaux de qualification**, ils offrent des parcours **hautement professionnalisants**, directement construits à partir des compétences attendues sur des métiers en tension. **Ils affichent d'excellents taux d'insertion et constituent des supports particulièrement adaptés à des parcours en alternance pour des jeunes entrant dans l'emploi.** Cette pertinence est d'autant plus manifeste que des certifications de nature proche, comme les titres professionnels du ministère du Travail, sont accessibles par la voie de l'apprentissage depuis 2016. Ces certifications, construites avec les professionnels et centrées sur la maîtrise de gestes directement mobilisables en emploi, répondent à des logiques similaires à celles des CQP et s'inscrivent en complémentarité avec les certifications de branche.



Dans ce contexte, l'exclusion des CQP du champ de l'apprentissage n'apparaît ni cohérente ni justifiée. Elle conduit certaines branches à faire évoluer leurs certifications pour des motifs principalement administratifs ou financiers, plutôt que pour répondre aux besoins des métiers. **Ouvrir l'apprentissage aux CQP, et plus largement à l'ensemble des certifications de branche, permettrait ainsi de former davantage de jeunes à des compétences directement mobilisables en emploi et de mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises.**

ACTION 4

Instaurer des référentiels évolutifs pour adapter immédiatement es certifications professionnelles aux exigences induites par les transitions écologiques et technologiques.

Les branches recommandent de mieux intégrer la notion d'obsolescence ou d'évolution des compétences requises dans le pilotage et l'évaluation des certifications professionnelles. Les transformations rapides des métiers — liées aux transitions numériques et écologiques, aux évolutions réglementaires ou aux changements organisationnels — **exigent un système de certification autorisant des actualisations rapides de compétences.**

Les branches disposent de travaux d'observation et d'analyse des métiers via leurs observatoires (OPMQ) notamment. L'intégration au fil de l'eau de ces éléments dans les référentiels sans se soumettre à l'intégralité du processus d'enregistrement permettrait de gagner en agilité. Les branches recommandent ainsi d'instaurer des modalités d'actualisation plus souples des référentiels. **Une procédure simplifiée, dédiée aux mises à jour limitées mais nécessaires, renforcerait l'agilité du système et éviterait que des certifications demeurent enregistrées avec des compétences dépassées.** Cette mise à jour pourrait être assortie d'un prolongement d'un an de la durée d'enregistrement.

Les branches recommandent ainsi d'instaurer des modalités d'actualisation plus souples des référentiels.

5. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038951906.

ACTION 5

Intégrer systématiquement les données administratives publiques pour mesurer les bénéfices des certifications en matière d'insertion et plus largement d'employabilité.

Les branches soulignent la nécessité d'un allègement ciblé des démarches administratives, afin de rendre le système plus soutenable et efficace sans en compromettre la qualité. **L'objectif est de recentrer les exigences sur les éléments structurants pour garantir la pertinence et la fiabilité des certifications**, tout en réduisant les charges qui ne contribuent pas à ces objectifs. Quatre pistes de simplification sont ici proposées :

1. L'harmonisation des démarches d'enregistrement passe par la mise en place d'une note d'opportunité commune aux partenaires sociaux et aux ministères certificateurs. Validée par la CPNE, cette note constituerait un socle partagé attestant de la pertinence des projets au regard des besoins du secteur et permettrait d'éviter les doublons entre les analyses conduites par les branches et celles réalisées par les ministères.

2. L'optimisation de la gestion des preuves et des contrôles nécessite une meilleure articulation avec les dispositifs déjà en vigueur, notamment Qualiopi. En évitant les doublons de contrôle, elle permettrait de simplifier les démarches et de recentrer les vérifications sur les critères directement liés à la qualité et à la fiabilité des certifications.

3. La stabilisation des identifiants RNCP entre deux renouvellements pour réduire les opérations administratives répétitives et les risques d'erreur.

4. L'exploitation de la Déclaration sociale nominative (DSN) doit devenir un outil central d'évaluation des certifications. Cette source de données permet de mesurer, de façon fiable, objective et non intrusive, l'évolution des parcours professionnels : maintien dans l'emploi, mobilité, progression salariale ou évolution de classification. **Son utilisation renforcerait considérablement la qualité des indicateurs tout en réduisant le recours à des enquêtes lourdes et coûteuses.** Bien qu'elle ne couvre pas certaines situations particulières, comme les départs à l'étranger ou les entrées dans la fonction publique, la DSN constitue aujourd'hui la source la plus représentative pour apprécier l'impact réel des certifications sur l'employabilité et les parcours professionnels.

LE PLAN D'ACTION, PHASE 2 : LES CINQ ACTIONS POUR UN SYSTÈME EFFICIENT

ACTION 6

Créer un processus d'enregistrement allégé pour les branches comme pour les ministères.

Le décret 2025-800 du 12 août 2025 (cf. Annexe I) fait converger les procédures d'enregistrement entre certificateurs mais ne constitue pas un progrès selon les branches interrogées. En effet, elles considèrent qu'il tend plutôt à renier les spécificités et la légitimité propres aux ministères. Les branches attendaient avant tout une reconnaissance de leur spécificité et de leur légitimité, afin de mettre en place des procédures d'enregistrement et de suivi adaptées à leur rôle et à leurs caractéristiques.

Compte tenu de leur expertise reconnue en matière de formation et d'évaluation, il apparaît légitime d'exonérer les ministères de certaines exigences administratives liées aux dossiers d'enregistrement. De la même manière, les branches professionnelles définissent les métiers, les référentiels d'activité et de compétences, et les besoins en certification sur leur champ d'intervention. **Les partenaires sociaux préconisent en conséquence la mise en place d'un processus d'enregistrement et de renouvellement pour les certifications de branches tenant compte de leur nature, de leurs travaux et de leurs cycles de validations paritaires (opportunité et référentiels notamment en CPNE).** La légitimité et la valeur des décisions des CPC et des CPNE doivent ainsi être reconnues au même niveau.

Par ailleurs, le fonctionnement actuel génère des doublons dans la rédaction et la validation des dossiers, successivement examinés par les instances de branche puis par France compétences. Les décisions prises en CPNE reposent sur l'expertise des employeurs et des représentants des salariés, qui disposent d'une connaissance fine des métiers et des évolutions sectorielles. Les certifications construites par ces derniers s'appuient sur l'analyse du travail réel et des compétences attendues dans les entreprises. **Les branches**

recommandent que cette validation paritaire suffise à l'évaluation de l'opportunité des projets.

La création d'un processus d'enregistrement allégé et structuré autour de cette validation paritaire permettrait également de réduire les délais d'instruction. Il pourrait intégrer :

- ▶ Une note d'opportunité validée paritairement ;
- ▶ Un référentiel d'activités et de compétences validé paritairement ;
- ▶ Une procédure accélérée pour la mise à jour de certifications à périmètre constant ;
- ▶ Des exigences proportionnées au volume de certifiés ou à la criticité du métier peu ou pas couvert par l'offre enregistrée au RNCP.

Les branches recommandent également de développer un cadre de proportionnalité des exigences, afin que les certifications à petits flux — indispensables dans certains secteurs — puissent être maintenues sans imposer des charges excessives aux certificateurs. Un processus différencié favoriserait la préservation de certifications essentielles visant des métiers de niche, tout en assurant un niveau de qualité conforme aux attentes nationales.

ACTION 7

Recentrer le rôle des branches sur les certifications, en les libérant du contrôle des organismes de formation.

Les branches soulignent la nécessité de clarifier les responsabilités respectives des certificateurs et des organismes de formation. Il s'agit de prévenir les situations de conflit d'intérêts et de garantir la cohérence du cadre instauré par la réforme de 2018. Cette réforme avait établi une séparation nette entre les deux fonctions : **le certificateur est garant de la pertinence et de la qualité du référentiel de certification, tandis que l'organisme de formation est responsable de la mise en œuvre pédagogique.** Les évolutions réglementaires récentes ont brouillé cette distinction. Les obligations introduites par le décret 2025-500 de juin 2025 (cf. Annexe I), en particulier celles portant sur le contrôle des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement des organismes habilités, conduisent les certificateurs à examiner des dimensions qui relèvent traditionnellement du champ d'action du formateur. **Pour les branches, cette situation accroît le risque d'ingérence dans le contenu pédagogique et crée une zone d'ambiguïté quant au périmètre des responsabilités de chacun.**

Pour clarifier ce cadre, les branches recommandent de réaffirmer le rôle spécifique du certificateur : garantir la qualité du référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation, s'assurer de la conformité des épreuves certificatives et organiser les jurys. À l'inverse, la conception pédagogique, les choix de modalités d'apprentissage et l'adaptation des parcours aux besoins des apprenants doivent rester de la compétence exclusive des organismes de formation.

Les branches soulignent la nécessité de clarifier les responsabilités respectives des certificateurs et des organismes de formation.

ACTION 8

Élargir les critères d'évaluation des certifications à l'employabilité globale et non à la seule insertion professionnelle.

Les branches recommandent de renforcer la place accordée à l'employabilité et aux parcours professionnels dans l'évaluation des certifications. Cela se traduirait par l'utilisation d'indicateurs plus diversifiés, plus robustes et mieux adaptés aux usages réels des certifications professionnelles. **L'objectif est de disposer d'une mesure plus inclusive de l'impact des certifications sur les parcours professionnels, au-delà du seul accès immédiat à un nouvel emploi.**

Les branches préconisent de recourir à des indicateurs complémentaires au taux d'insertion. Selon les certifications et les secteurs, l'employabilité peut se traduire par plusieurs dimensions : **montée en compétences, sécurisation du poste, évolution professionnelle, capacité à occuper un nouveau périmètre d'activité ou reconnaissance formelle dans la classification.** On pourrait mobiliser des indicateurs de maintien en emploi ou de changement de situation professionnelle (poste, niveau de classification, salaire, etc.).

Les branches insistent aussi sur la nécessité de prendre en compte les spécificités sectorielles. Dans certains secteurs, les mobilités professionnelles demeurent limitées, notamment en raison de la taille moyenne des entreprises. Dans ce contexte, la certification a avant tout pour objectif de garantir la maîtrise des compétences critiques nécessaires à l'exercice du métier. Dans d'autres secteurs, les certifications outillent la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. **Un système d'évaluation qui reconnaît cette pluralité d'usages renforcerait la pertinence des décisions d'enregistrement et de renouvellement.**

ACTION 9

Systématiser la visibilité des certifications de branche sur les plateformes publiques (ONISEP).

Aujourd'hui le site web de l'ONISEP constitue une référence majeure pour la prise d'information des enseignants et des élèves en matière d'orientation. Il est également très bien référencé dans les moteurs de recherche pour ses fiches métiers. Directement et indirectement, il contribue ainsi à éduquer les élèves et le grand public sur les notions de métiers et de certifications menant à ces métiers. **Ne pas y faire figurer dans les fiches métiers les certifications de branches (CQP, TFP et TFPF) conduit à les invisibiliser.**

Les certifications perçues comme légitimes sont celles affichées et la non-présence des certifications de branche est très préjudiciable. Elles ne sont pas intégrées dans le champ des possibles pour l'utilisateur. Cela réduit la couverture des métiers présentés sur la plateforme et crée une autre catégorie de certifications, qui comprend celles des branches, dont la nature même ne justifie pas son intégration à la plateforme et qui est donc, de fait, dévalorisée.

Il semble aujourd'hui essentiel de présenter sur le site web de l'ONISEP les certifications portées par des branches au même titre que les certifications portées par des ministères.

ACTION 10

Confirmer et conforter les OPCO dans leur rôle d'appui à la certification.

Les exigences qui s'imposent aux branches sont croissantes, alors même qu'elles ne disposent que rarement d'un modèle économique qui permet de soutenir ces efforts. Dans le même temps, l'appui technique et administratif des OPCO est remis en cause, au gré des arbitrages budgétaires auxquels ces derniers doivent faire face.

L'IGAS soulignait dans son rapport de 2025 l'appréciation largement partagée des branches sur une mission, l'ingénierie de certification, qualifiée « à forte valeur ajoutée »⁶. La revendication des branches est donc de **sécuriser cet appui aussi bien sur le volet administratif que sur le volet d'ingénierie, sans quoi le rôle de certificateur de branche ne sera plus soutenable pour beaucoup.**

6. Rapport de l'IGAS, Contrôle de l'efficacité comparée des onze opérateurs de compétences, 2025.

PARTIE 2

LES CERTIFICATIONS DE BRANCHES EN CHIFFRES

Ce chapitre vise à dresser **un état des lieux actualisé de la place occupée par les branches professionnelles dans les répertoires nationaux et en dehors**. L'objectif n'est pas seulement de mesurer leur investissement, mais d'analyser comment les branches s'emparent du sujet, comment leurs stratégies d'enregistrement évoluent et ce que ces évolutions révèlent de la transformation du paysage de la certification de branche.

L'analyse s'articule autour de trois grands axes :

- ➔ **Un premier focus sur les stratégies d'enregistrement des branches**, afin de comprendre les choix qui les conduisent à inscrire ou non leurs certifications au RNCP ;
- ➔ **Un zoom sur les deux principales catégories de certifications de branche enregistrées au RNCP**, les CQP et les TFP ;
- ➔ **Un examen du Répertoire spécifique (RS)**, qui met en lumière le rôle de ce répertoire dans la reconnaissance et la valorisation des compétences.

Au-delà de ces dynamiques observées dans le RNCP et le RS, le rapport intègre également l'analyse de la certification **CléA**, qui complète le panorama des certifications portées par les partenaires sociaux.

MÉTHODOLOGIE DE COLLECTE DE DONNÉES

Les données présentées dans cette section ont été produites à **partir de l'analyse du RNCP et du RS de France compétences, sur la base de leurs versions publiées au 31 juillet 2025**. Cette actualisation reprend la même approche méthodologique que celle conduite en 2023, en mobilisant les informations disponibles en open data et en les retraitant afin **d'identifier les certifications actives, renouvelées, réactivées ou nouvellement enregistrées sur la période 2023-2025**.

Il est rappelé que les données issues du RNCP et du RS ne couvrent pas l'ensemble des certifications existantes : **les branches professionnelles ne sont pas tenues d'y enregistrer leurs certifications et certaines conservent de nombreuses certifications actives hors des répertoires nationaux**. Pour pallier cette limite, une analyse complémentaire a été réalisée à partir des données proposées en open data par le Réseau des Carif-Oref (RCO) sur la base CertifInfo.

Les résultats ont été croisés, consolidés et vérifiés avec les sources documentaires internes aux branches, mais aussi **une enquête en ligne menée entre octobre et décembre 2025** auprès de représentants de branches professionnelles. Cette enquête a permis de collecter des informations à la fois quantitatives et qualitatives sur les pratiques de certification. Elle a recueilli 37 réponses, correspondant à 22 branches certificatrices distinctes et couvrant 23 958 personnes certifiées, soit 27 % des branches certificatrices et **43 % du volume total de certifiés estimé en 2024**.



DONNÉES CLÉS SUR LES CERTIFICATIONS DE BRANCHE EN 2025

967

certifications de branche (-2 %)*, enregistrées ou non aux répertoires, dont :

799

CQP/I (-11 %*)

107

TFP (+51 %*)

58

certifications enregistrées au RS (+18 %*)

3

certifications CléA interprofessionnelles

517

CQP non enregistrés (-10 %*)

282

CQP enregistrés (-13,4 %*)

12

CCP/I

11

CQP inscrits au RS

35

autres

101

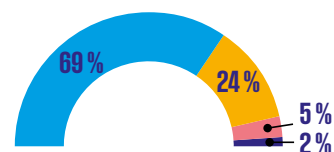
branches professionnelles portent au moins une certification, dont :

79

disposent d'au moins une certification enregistrée et active au RNCP en 2025

Entre **95 000** et **102 000** certifiés en 2024 sur des certifications de branche enregistrées aux répertoires de France compétences (soit une baisse de **10 %** par rapport à 2022).

Niveaux de qualifications des certifications de branche (CQP et TFP confondus)



Niveau 3 Niveau 4 Niveau 5 Niveau 6

Plus de **90 %** d'insertion professionnelle à 6 mois

* par rapport à 2023

ENREGISTREMENT OU NON : LES DIFFÉRENTES STRATÉGIES EN CHIFFRES



CHIFFRES CLÉS 2025 - LES CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES AU RNCP

Ensemble des certifications actives et enregistrées tous certificateurs confondus :

➤ **4 969**

certifications au RNCP (+0,5 %*)

➤ **1 330**

certifications au RS (+21,5 %*)

Certifications de branche enregistrées au RNCP

389

certifications actives (+2,6 %*) dont

282

CQP/I, soit 72,5 % de l'offre enregistrée (-13 %*)

107

TFP, soit 27,5 % de l'offre enregistrée (+51 %*)

Renouvellement et nouvelles inscriptions au RNCP (2023 - 2025)

➤ **87**

certifications étaient déjà enregistrées en 2023

➤ **99**

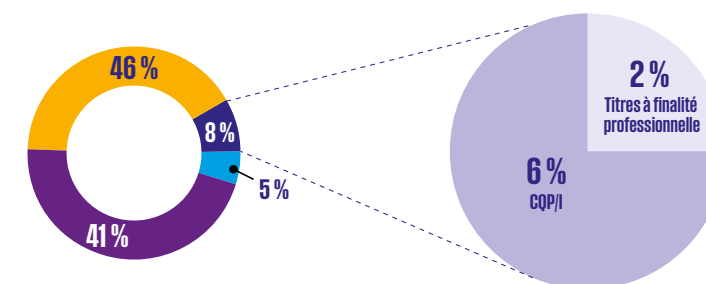
sont nouvelles (57 CQP / 42 TFP)

➤ **154**

ont été renouvelées (114 CQP / 40 TFP)

* par rapport à 2023

Répartition des certifications enregistrées au RNCP par type de certificateur :



Autres certificateurs Branches professionnelles
Ministères, hors Travail (diplômes) Ministère du Travail (titres professionnels)

Source : données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

🔍 Lecture du graphique : la part des certifications de branches professionnelles enregistrées au RNCP parmi toutes les certifications enregistrées au RNCP est de 8 %. La part des CQP/I portés par les branches professionnelles parmi toutes les certifications enregistrées au RNCP est de 6 %.

► Un volume RNCP stable en trompe l’œil : stable pour les branches, en expansion pour les certificateurs privés

Après une période de croissance du nombre de certifications enregistrées dans les répertoires nationaux, la dynamique observée se poursuit de manière plus modérée.

Juillet 2025 :

- 4 969 certifications actives au RNCP (+0,5 % depuis 2023)
- 1 330 certifications actives au RS (+21,5 % depuis 2023)

Alors que le volume de certifications enregistrées au RNCP demeure stable, le Répertoire spécifique poursuit sa forte progression.

En 2025, la répartition des certifications enregistrées au RNCP confirme une évolution progressive au profit des certificateurs privés hors branches (+6 %), tandis que la part des certifications portées par les ministères poursuit son léger recul (-5,2 %). Les branches professionnelles représentent une part stable de l’offre totale, autour de 8 %.

Ces évolutions traduisent une recomposition progressive du paysage des certificateurs.

CQP transformés en TFP ou la quête de l’éligibilité à l’apprentissage

En 2025, les branches professionnelles portent 389 certifications enregistrées au RNCP, une part qui demeure globalement stable. Cette offre reste majoritairement constituée de CQP/I, malgré un recul par rapport à 2023, tandis que les TFP progressent nettement. Cette évolution traduit la transformation progressive de certains CQP en TFP, notamment pour répondre aux conditions d’accès aux financements et à l’apprentissage.

Ces données confirment la dynamique de maintien et de modernisation des certifications de branche, avec un volume significatif de renouvellements et de premières inscriptions. Elles révèlent également une évolution positive des décisions d’enregistrement de la Commission certification de France compétences entre 2023 et 2025 concernant les CQP, comme le montre le tableau ci-dessous :

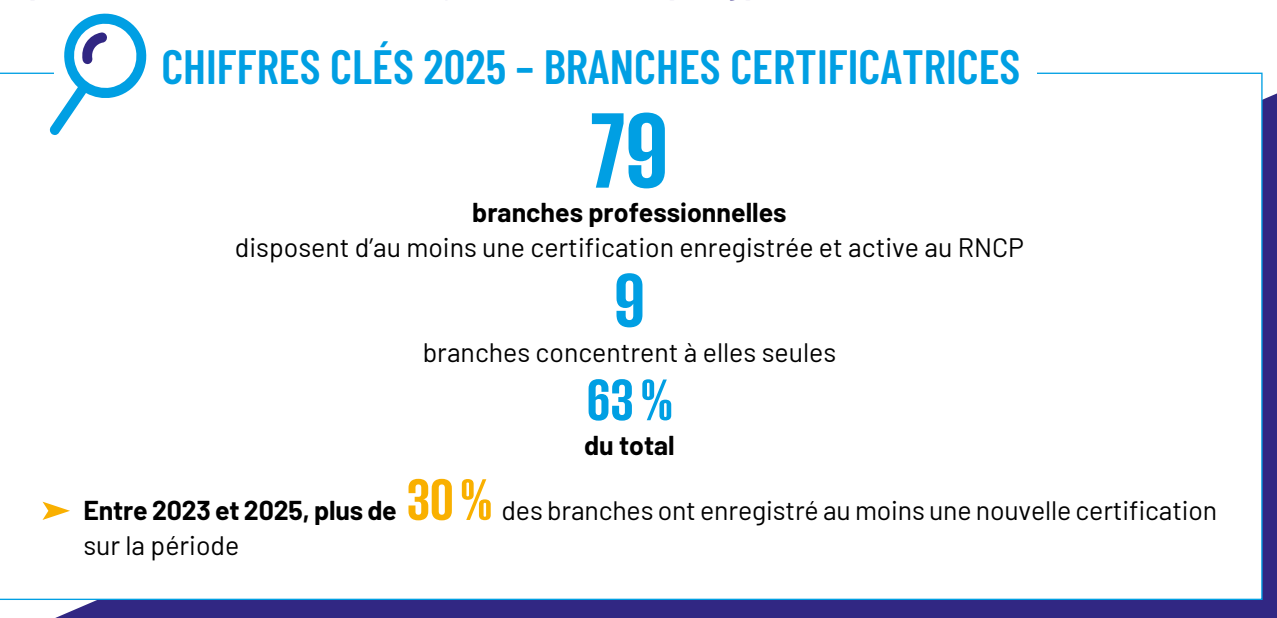
NOMBRE DOSSIERS CQP ACCEPTÉS - REFUSÉS SUR LA PÉRIODE 2023 À 2025 (ANNÉE D’EXAMEN EN CCP)

	2023	2024	2025
Dossiers CQP acceptés	82	113	111
Dossiers CQP refusés	3	4	1

Source : Direction certification de France compétences.

LES CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES AU RNCP : LA FACE VISIBLE DES STRATÉGIES DE BRANCHE

Répartition des certifications enregistrées au RNCP par type de certificateur :



LES 9 BRANCHES PROFESSIONNELLES COMPTANT LE PLUS DE CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES AU RNCP EN 2025

Branche	CQP	% total	TFP	% total	Certifications	% total
Métallurgie	77	27 %	19	18 %	96	25 %
Sport	30	11 %	13	12 %	43	12 %
Services de l’automobile	17	6 %	11	10 %	28	7 %
Bâtiment et Travaux publics	19	7 %	0	0 %	19	5 %
Interbranche du secteur alimentaire	16	6 %	0	0 %	16	4 %
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	14	5 %	0	0 %	14	4 %
Hôtels, Cafés, Restaurants	7	2 %	4	4 %	11	3 %
Audiovisuel	3	1 %	7	7 %	10	3 %
Sécurité	7	2 %	1	1 %	8	2 %
Total top neuf	190	67 %	55	51 %	245	63 %

Source : données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

? Lecture du tableau : La branche de la métallurgie est certificatrice ou co-certificatrice de 96 certifications inscrites au RNCP, dont 77 CQP et 19 TFP. La part des certifications de la branche de la métallurgie par rapport à l’ensemble des certifications de branche inscrites au RNCP est de 25 %. La part des CQP portés par la branche de la métallurgie par rapport au total des CQP inscrits au RNCP est de 27 %. Le total de CQP portés par les 9 branches plus certifiantes représente 67 % de l’offre totale de CQP enregistrés au RNCP.

➤ De nombreuses branches certificatrices avec une concentration des volumes dans quelques secteurs

En 2025, **79 branches professionnelles disposent d'au moins une certification enregistrée et active au RNCP**.

Le tableau ci-dessus présente les branches ayant enregistré le plus grand nombre de certifications de branche actives à fin juillet 2025, tous types confondus (CQP, CQPI et TFP).

Il met en évidence une forte concentration de l'offre de certifications de branches enregistrées au RNCP : **neuf branches regroupent 245 certifications, soit 63 % du total en 2025**. Cette structuration a peu évolué depuis 2023 et confirme le poids durable de quelques grands secteurs en matière de certification au premier rang desquels la métallurgie, le sport, les services de l'automobile, le bâtiment et les travaux publics.

Entre 2023 et 2025, les branches professionnelles ont maintenu une activité soutenue en matière de certifications, à travers de nouvelles inscriptions au RNCP et des renouvellements de certifications existantes.

Dans l'automobile, la sécurité et l'audiovisuel, les mouvements observés correspondent principalement à l'enregistrement au RNCP de certifications déjà existantes, mais qui n'étaient pas encore inscrites. Il ne s'agit donc pas nécessairement de créations nouvelles, et les volumes concernés restent limités.

Dans la métallurgie, le sport, le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, ainsi que les hôtels, cafés et restaurants, l'activité a surtout porté sur le renouvellement de certifications existantes. La métallurgie demeure, sur ce point, la branche la plus active.

À l'inverse, dans certaines branches comme l'imprimerie et les industries graphiques, le nombre de certifications recule sur la période 2023-2025, en raison de non-renouvellements.

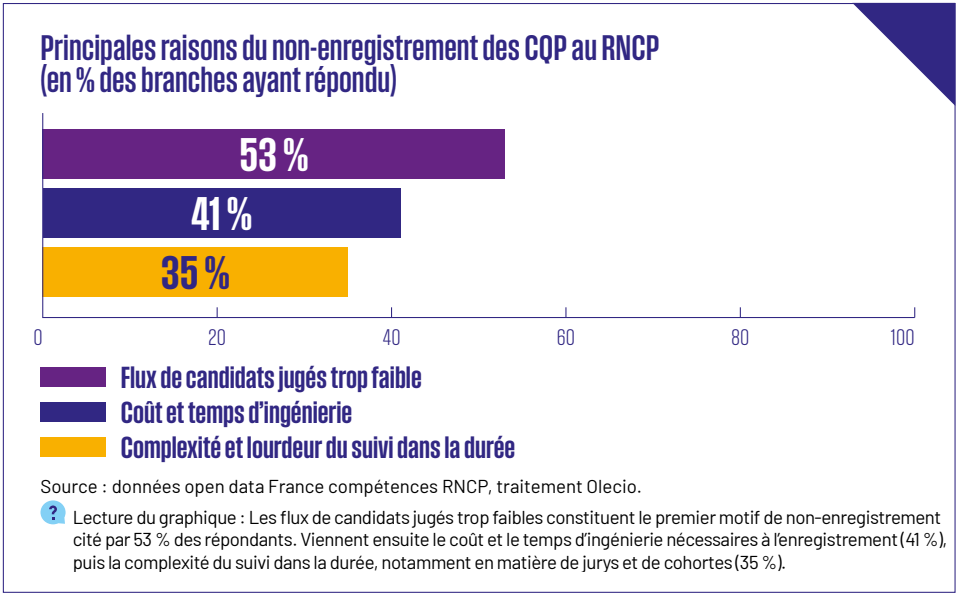
LES CERTIFICATIONS NON ENREGISTRÉES : LA FACE CACHÉE DES STRATÉGIES DE BRANCHE

LES 10 BRANCHES PROFESSIONNELLES COMPTANT LE PLUS DE CQP NON ENREGISTRÉS AU RNCP EN 2025

Branche	CQP non enregistrés
Services de l'automobile	104
Bâtiment et Travaux publics	64
Métallurgie	42
Plasturgie	15
Fabrication de l'ameublement	14
Imprimeries de labeur et Industries graphiques	13
Industries chimiques	13
Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	11
Industries pharmaceutique	10
Agriculture	9
Total top 10	295

Source : données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

? Lecture du tableau : La branche des Services de l'automobile porte 107 CQP actifs et non enregistrés et 17 CQP actifs et enregistrés au RNCP.



524 certifications non enregistrées au RNCP (dont **517** CQP)

➤ Les 2/3 des CQP actifs ne sont pas enregistrés au RNCP

Une part significative de l'offre de certification des branches professionnelles demeure hors des répertoires nationaux. En 2025, on dénombre **517 CQP/I actifs mais non enregistrés au RNCP**, soit 54 de moins qu'en 2023 (571). À ces certifications s'ajoutent une habilitation et cinq autres certifications sans niveau spécifique, portant à **524** le total des certifications de branche actives hors enregistrement. Bien qu'utilisées par les entreprises et mobilisées dans les parcours de montée en compétences, ces certifications n'entrent pas au RNCP, ce qui limite leur éligibilité à certains dispositifs de financement, notamment l'apprentissage et le CPF.

Le critère de seuil minimal de certifiés⁷ : un frein à l'enregistrement pour une branche sur deux

Au total, **101 branches professionnelles disposent d'au moins un CQP non enregistré**, un volume stable par rapport à 2023. Cette proportion traduit la persistance d'un segment important de certifications de branche hors RNCP, souvent concentrées sur des métiers à flux restreints ou à forte spécialisation. Les résultats de l'enquête permettent de préciser les raisons de ces arbitrages : la principale tient à des **flux de candidats jugés trop faibles** (53 % des répondants), devant **le coût et le temps d'ingénierie** nécessaires à l'enregistrement (41 %), puis la complexité et la **lourdeur du suivi dans la durée**, notamment en matière de jurys et de cohortes (35 %).

Près d'un CQP non enregistré sur trois a déjà été enregistré : l'enjeu du renouvellement

En 2025, **195 des 517 CQP non enregistrés avaient déjà été enregistrés au RNCP par le passé, soit 37,7 % de l'ensemble des CQP non enregistrés**. Parmi eux, 97 CQP étaient encore enregistrés en 2023 avant d'arriver à échéance sans être renouvelés. Ce constat met en lumière un phénomène de rotation et de réutilisation des certifications : alors que 99 nouvelles certifications ont été créées ou enregistrées entre 2023 et 2025, un nombre presque équivalent de CQP précédemment inscrits au RNCP continue d'être mobilisé par les branches sans faire l'objet d'un nouvel enregistrement.

Ces éléments confirment que le non-enregistrement d'une partie des CQP résulte moins d'un désintérêt pour la reconnaissance nationale que d'un arbitrage contraint entre effort requis et volumes effectivement concernés⁸.

En 2025, la majorité des CQP non enregistrés se concentre dans un nombre limité de branches : les dix premières totalisent à elles seules **295 CQP** sur les **517** identifiés.

La branche des services de l'automobile arrive largement en tête des branches comptant le plus de CQP non enregistrés :

- Services de l'automobile : 104 CQP non enregistrés
- Bâtiment et travaux publics : 64 CQP non enregistrés
- Métallurgie : 42 CQP non enregistrés

À elles seules, ces trois branches concentrent plus de la moitié des CQP non enregistrés recensés.

7. Les critères actuels d'enregistrement définissent un flux minimal de 11 certifiés par an pour valider un enregistrement.

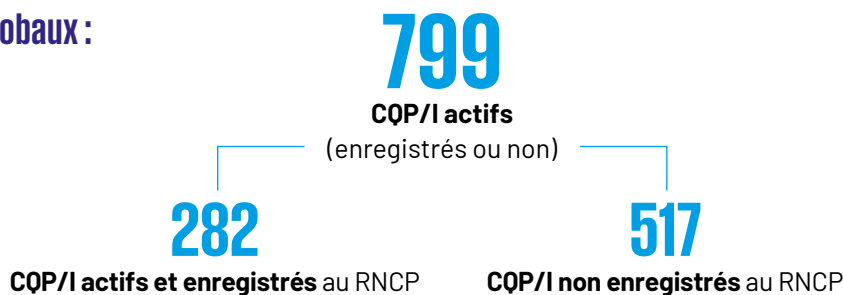
8. Source : données de l'enquête, traitement Olecio.

LES CQP/I : LE CŒUR DE L'ACTIVITÉ DES BRANCHES PROFESSIONNELLES



CHIFFRES CLÉS 2025 – CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) / I

Volumes globaux :



➤ **101 branches professionnelles** disposent d'au moins un CQP enregistré ou non : un volume stable par rapport à 2023.

CQPI actifs et co-certifications interbranches

- **6 CQPI actifs et enregistrés** au RNCP en 2025
- **3 TFP interbranches** issus d'anciens CQPI transformés entre 2023 et 2025.

LES 10 BRANCHES PROFESSIONNELLES COMPTANT LE PLUS DE CQP EN 2025

Branche	CQP non enregistrés	CQP enregistrés	Total
Services de l'automobile	104	17	121
Métallurgie	42	77	119
Bâtiment et Travaux publics	64	19	83
Sport	4	30	34
Interbranche du secteur alimentaire	7	16	23
Plasturgie	15	3	18
Fabrication de l'ameublement	14	2	16
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	2	14	16
Hôtels, Cafés, Restaurants	3	11	14
Agriculture	9	5	14

Source : données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

➤ Les CQP restent le premier choix des branches, malgré une baisse des volumes

En 2025, le volume total de CQP/I actifs, enregistrés ou non, reste conséquent avec **799 certifications**. Ce niveau marque néanmoins une **baisse par rapport à 2023, où 897 CQP/I étaient recensés**.

Cette évolution traduit à la fois des non-renouvellements à échéance, des transformations en TFP et des arbitrages stratégiques opérés par les branches.

Entre 2023 et 2025, la répartition entre CQP enregistrés et non enregistrés au RNCP demeure globalement stable. Si le nombre total de CQP recensés diminue légèrement, la part des certifications non enregistrées reste proche de son niveau de 2023, à 65 % en 2025 contre 64 % deux ans plus tôt. Les CQP enregistrés représentent, quant à eux, environ un tiers de l'ensemble, confirmant **la stabilité de la structuration globale de l'offre de certifications de branche**.

Le tableau ci-contre présente les 10 branches avec l'offre de certification la plus fournie en CQP/I actifs, enregistrés ou non au RNCP en 2025. Il révèle une forte concentration de l'offre de CQP/I puisque les trois premières branches certificatrices rassemblent plus de 40 % des CQP/I actifs.



Zoom sur les CQP enregistrés au RNCP

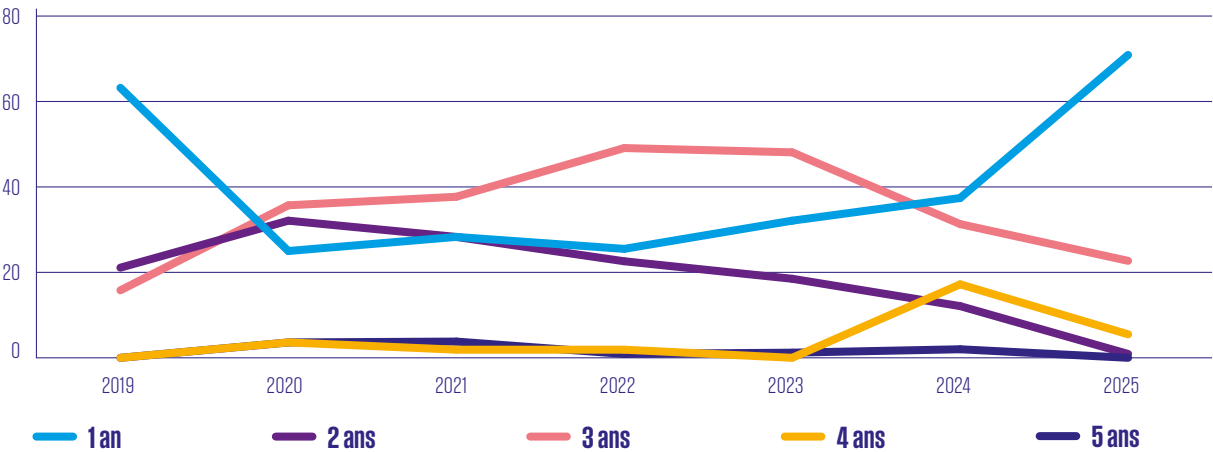
En 2025, 61 branches professionnelles disposent d'au moins un CQP/I enregistré au RNCP, contre 55 en 2023.

Ces certifications restent concentrées dans un nombre limité de branches : 11 branches regroupent 190 CQP/I, soit 67 % des 282 CQP/I enregistrés. La métallurgie représente à elle seule 27 % du total.

Le nombre d'organismes certificateurs diminue également, passant de 192 en 2023 à 158 en 2025. Cette évolution traduit une légère rationalisation, tandis que le nombre de branches concernées progresse⁹.

Les durées d'enregistrement se sont également allongées. **Les branches soulignent pour la plupart une évolution positive de la doctrine de la Commission certification de France compétences** sur ce point, notamment pour les CQP/I.

Évolution des durées d'enregistrement des CQP/I

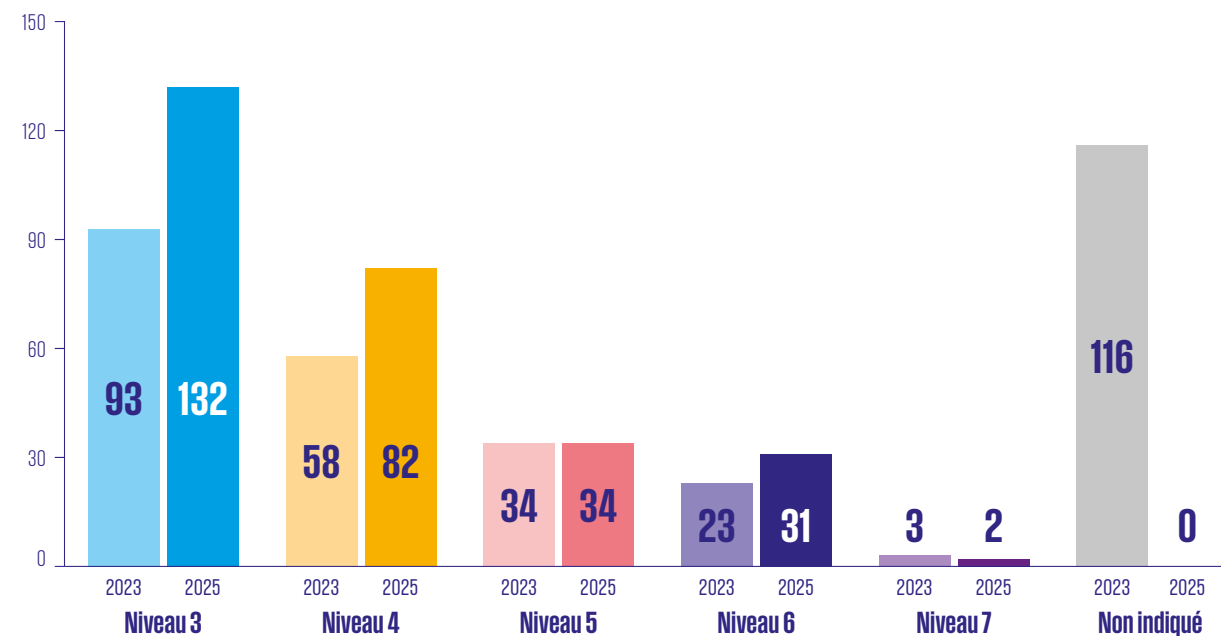


Source : Direction Certifications de France compétences

9. À noter : A contrario la branche de l'imprimerie et des industries graphiques, qui figurait parmi les dix premières en 2023 avec 14 CQP enregistrés et actifs (soit 4 % du total des CQP), ne compte plus aucun CQP actif depuis janvier 2024. Ces certifications n'ont pas été renouvelées, mais demeurent visibles dans CertifInfo avec la mention « archivée ».

LES CQP/I : UNE RÉPONSE PRIORITAIRE AUX PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION

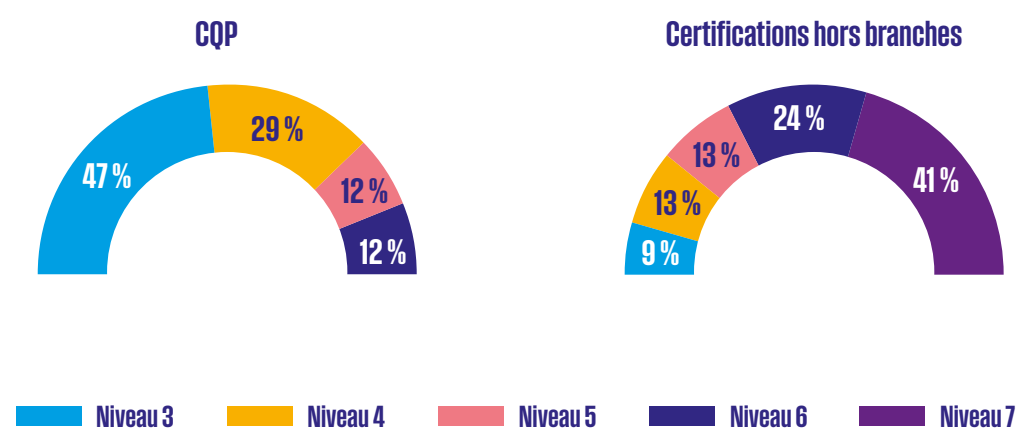
Évolution de la répartition des CQP/I au RNCP selon le niveau de qualification



Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

10. Lecture du graphique : En 2023, 93 CQP actifs et enregistrés au RNCP étaient de niveau trois. En 2025, 132 CQP actifs et enregistrés au RNCP sont de niveau trois¹⁰.

Répartition par niveau des certifications enregistrées au RNCP



Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio

➤ La vraie spécificité des CQP est son public : 75 % visent des niveaux 3 ou 4 contre 22 % pour les autres certificateurs

Une concentration inédite des CQP/I actifs et enregistrés en 2025 sur les niveaux 3 et 4

L'offre de certifications de branche reste concentrée sur les niveaux 3¹¹ et 4, qui regroupent 215 CQP, soit 76,2 % de l'ensemble des CQP enregistrés en 2025 (contre 149, soit 71 % en 2023). Si quelques CQP de niveau 6 existent, ils demeurent très minoritaires.

La structure des certifications enregistrées au RNCP montre un maintien significatif de l'offre aux niveaux 3 et 4, qui concentrent en 2025 plus des trois quarts des CQP/I actifs. Cette stabilité confirme la volonté des branches professionnelles de prioriser l'accès à la certification pour les publics les moins qualifiés, tout en répondant aux besoins opérationnels des entreprises.

Cette spécificité des branches professionnelles apparaît plus nettement encore lorsqu'elle est mise en regard de la répartition des certifications portées par les autres types de certificateurs enregistrés au RNCP (ministères, organismes privés, établissements d'enseignement).

Ainsi, les certifications de branche se distinguent par leur contribution spécifique à la couverture des premiers niveaux de qualification et demeurent un levier central d'accès à la qualification pour les salariés et demandeurs d'emploi peu ou pas diplômés.

Des certifications interbranches peu nombreuses mais qui perdurent

En 2025, le RNCP recense **quatre CQPI actifs**, contre un seul en 2023. En y ajoutant deux CQP portés conjointement par plusieurs branches, le nombre de certifications en co-certification enregistrées au RNCP atteint désormais six.

Parallèlement, trois TFP actifs sont portés par plusieurs certificateurs. Ces certifications sont toutes issues d'anciens CQP interbranches (CQPI), enregistrés ou non au RNCP en 2023, qui ont été renouvelés ou transformés entre 2023 et 2025.



CHIFFRES CLÉS 2025 - CQP/I

Volumes estimés

≈ 66 000
candidats aux CQP/I

Taux estimé
d'insertion sur 6 mois :
93,3 %

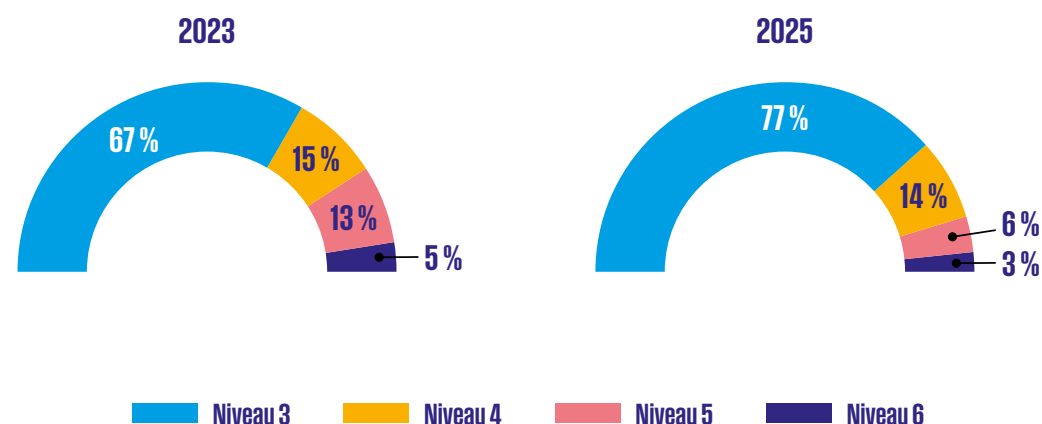
≈ 55 000
certifiés aux CQP/I

Taux moyen
de certification :
83 %

10. À noter : en 2023, 35 % des CQP actifs n'avaient pas de niveau de qualification visé, cette information n'étant pas obligatoire avant la réforme de 2018. On comptait alors 116 CQP sans niveau de qualification. En 2025, cette situation est rectifiée : tous les CQP désormais enregistrés disposent d'un niveau de qualification explicite.

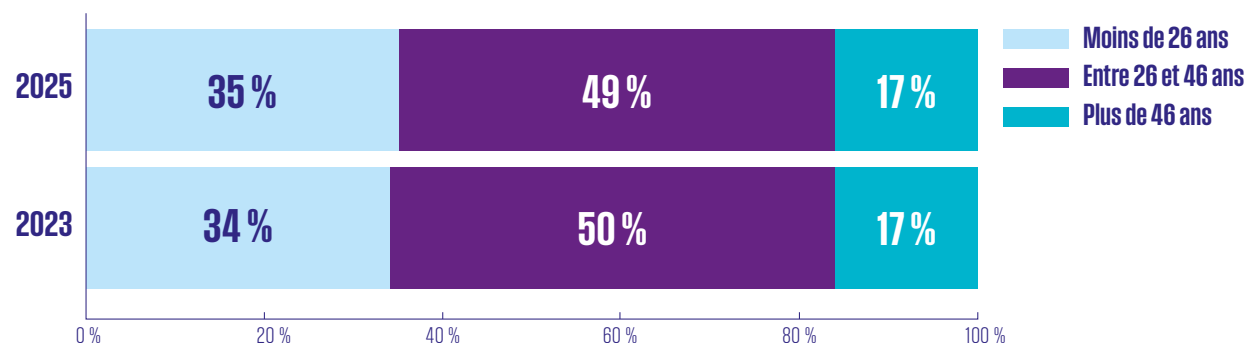
11. Selon le cadre national des certifications professionnelles, les certifications sont classées du niveau 3 au niveau 8 : niveau 3 (CAP, BEP), niveau 4 (baccalauréat), niveau 5 (bac +2), niveau 6 (bac +3 / bac +4), niveau 7 (bac +5) et niveau 8 (doctorat). Les niveaux 1 et 2 renvoient à des degrés de maîtrise plus élémentaires et sont très peu mobilisés dans le champ des certifications de branche enregistrées au RNCP.

Proportion de certifiés sur des CQP par niveau de qualification

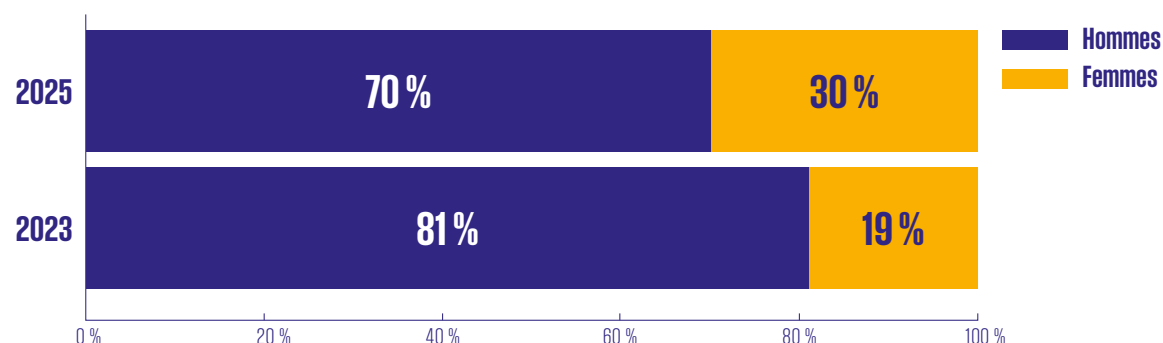


Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

Proportion de certifiés sur des CQP par tranche d'âge, en 2023 et 2025



Proportion des certifiés sur des CQP par genre, en 2023 et 2025



Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

➤ Deux évolutions majeures, une performance confirmée : plus de femmes, plus de niveaux 3 et toujours plus de 90 % d'insertion

Faute de données exhaustives sur les volumes de candidats et de certifiés aux CQP/CQPI, une estimation a été réalisée en croisant les données administratives disponibles avec les résultats de l'enquête menée auprès des branches professionnelles.

Sur la base des données de la DARES relatives aux contrats de professionnalisation, et en retenant l'hypothèse selon laquelle la moitié des certifiés de qualifications reconnues dans une classification de branche le sont via des CQP, le nombre de personnes certifiées via ce dispositif peut être estimé à 31 350 en 2024. Rapporté à la part des contrats de professionnalisation observée dans l'enquête parmi l'ensemble des certifiés (57,5 %), **le nombre total de certifiés CQP/I est estimé à environ 55 000 personnes en 2024.**

En appliquant le taux moyen de certification observé dans l'enquête (83 %), on estime le nombre total de candidats aux CQP/I à un peu plus de **66 000 personnes sur la même période.**

La répartition des certifiés aux CQP par niveau de qualification montre **une forte concentration sur le niveau 3**, qui regroupe près de trois quarts des certifiés. **Les niveaux 4 et 5 représentent des pourcentages plus limités**, tandis que **le niveau 6 reste marginal** dans l'ensemble des certifications observées.

Cette structure confirme le positionnement des CQP comme des certifications majoritairement orientées vers des métiers de premiers niveaux de qualification.

Une hausse significative de la part des certifiés de niveau 3 entre 2023 et 2025

Trois enseignements se dégagent entre 2023 et 2025 :

▶ Une progression marquée des niveaux 3

- 67 % des certifiés en 2023
- 77 % en 2025
- **soit +10 points**

Cette évolution s'explique notamment par la généralisation de l'attribution d'un niveau de qualification à l'ensemble des CQP.

▶ Une répartition par âge globalement stable :

- moins de 26 ans : 34 % → 35 %
- 26-46 ans : 50 % → 49 %

▶ Une féminisation significative des certifiés :

- 19 % de femmes en 2023
- 30 % en 2025
- **soit + 11 points**

Cette progression traduit une féminisation importante des promotions entre 2023 et 2025.

Si les données recueillies dans le cadre de l'enquête demeurent trop partielles et hétérogènes pour permettre une analyse statistique consolidée des taux d'insertion dans l'emploi, les informations disponibles dans le RNCP montrent des résultats particulièrement élevés. Le calcul d'une moyenne pondérée des derniers taux d'insertion renseignés fait ainsi apparaître un **taux d'insertion à six mois de 93,3 %**, confirmant l'efficacité des CQP en matière d'accès à l'emploi.


93,3 %
taux d'insertion sur
6 mois après un CQP

LES TFP CHANGENT D'ÉCHELLE : UNE OFFRE MULTIPLIÉE PAR DEUX ENTRE 2023 ET 2025



CHIFFRES CLÉS 2025 - TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE

Panorama général

33

branches professionnelles

disposent d'au moins un TFP actif et enregistré au RNCP.

Évolution et structure de l'offre TFP

107

TFP actifs enregistrés au RNCP
(contre 53 en 2023, soit +51 %), avec :

33,6 %

de TFP absents en
2023, puis réactivés
ou renouvelés

20,5 %

de TFP renouvelés
après un premier
enregistrement
en 2023

16,8 %

de TFP déjà actifs
en 2023 et toujours
actifs en 2025

12,1 %

de création
nouvelles entre
2023 et 2025

16,8 %

de transformations
directes d'anciens
CQP

Transformation CQP vers TFP

27,1 %

des TFP actifs ont pour origine un CQP

➤ **62 %** des transformations de CQP en TFP entre
2018 et 2025 ont eu lieu entre 2023 et 2025.

➤ **6 %** des CQP existants en 2023 ont été
convertis en TFP.

➤ Apprentissage : le moteur de la progression des TFP, le frein au développement des CQP

En 2025, **33 branches professionnelles** disposent d'au moins un titre à finalité professionnelle (TFP) actif et enregistré au RNCP. Cette offre demeure toutefois concentrée dans un nombre limité de secteurs :

- **Métallurgie** : 19 TFP actifs, la branche arrive en tête.
- **Sport** : 13 TFP actifs.
- **Services de l'automobile** : 11 TFP actifs.
- **Audiovisuel** : 7 TFP actifs.
- **Sécurité** : 6 TFP actifs.
- **Services nautiques** : 6 TFP actifs.

D'autres branches disposent de 3 à 4 TFP, notamment la propreté, les bureaux d'études techniques, la restauration collective, les industries et commerces de la récupération, ainsi que les hôtels-café-restaurants. À l'inverse, la majorité des branches concernées ne disposent que d'un ou deux TFP.

Un mouvement de transformation des CQP en TFP

La transformation de CQP en TFP constitue l'un des principaux mouvements observés entre 2023 et 2025.

➤ **17 % des TFP actifs en 2025 sont issus de CQP enregistrés deux ans plus tôt ;**

➤ **6 % des CQP existants en 2023 ont été transformés en TFP sur la période.**

Cette évolution s'explique principalement par la volonté de rendre ces certifications éligibles à l'apprentissage.

CQP transformés en TFP : arrêt sur quelques cas particuliers

Deux situations illustrent la transformation progressive de CQP en TFP :

1. Parmi les 36 TFP actifs en 2025 qui avaient déjà été enregistrés par le passé mais n'étaient plus actifs en 2023 :
 - 9 certifications étaient initialement enregistrées sous la forme de CQP avant d'être transformées en TFP.
 - Cette transformation est intervenue soit lors de leur dernier renouvellement, soit à l'occasion d'un enregistrement antérieur.

2. Parmi les 22 TFP déjà actifs en 2023 et toujours enregistrés en 2025 sous un nouveau code RNCP :

➤ **5 certifications** étaient à l'origine des CQP lors de leur première inscription au RNCP :

- ➔ TFP « Agent machiniste propreté » (ancien CQP « Agent machiniste classique en propreté ») ;
- ➔ TFP « Chef de projet géomatique » (ancien CQP « Géomaticien ») ;
- ➔ TFP « Commis de cuisine » ;
- ➔ TFP « Employé de service et de production en restauration » ;
- ➔ TFP « Serveur en restauration ».

Les trois dernières certifications, issues du secteur de l'hôtellerie-restauration, avaient été transformées de CQP en TFP avant 2018

Au total, en élargissant l'analyse à l'ensemble de la période depuis 2018, 29 titres à finalité professionnelle actifs en 2025 ont pour origine un CQP, confirmant que ces transformations s'inscrivent dans une dynamique plus longue.

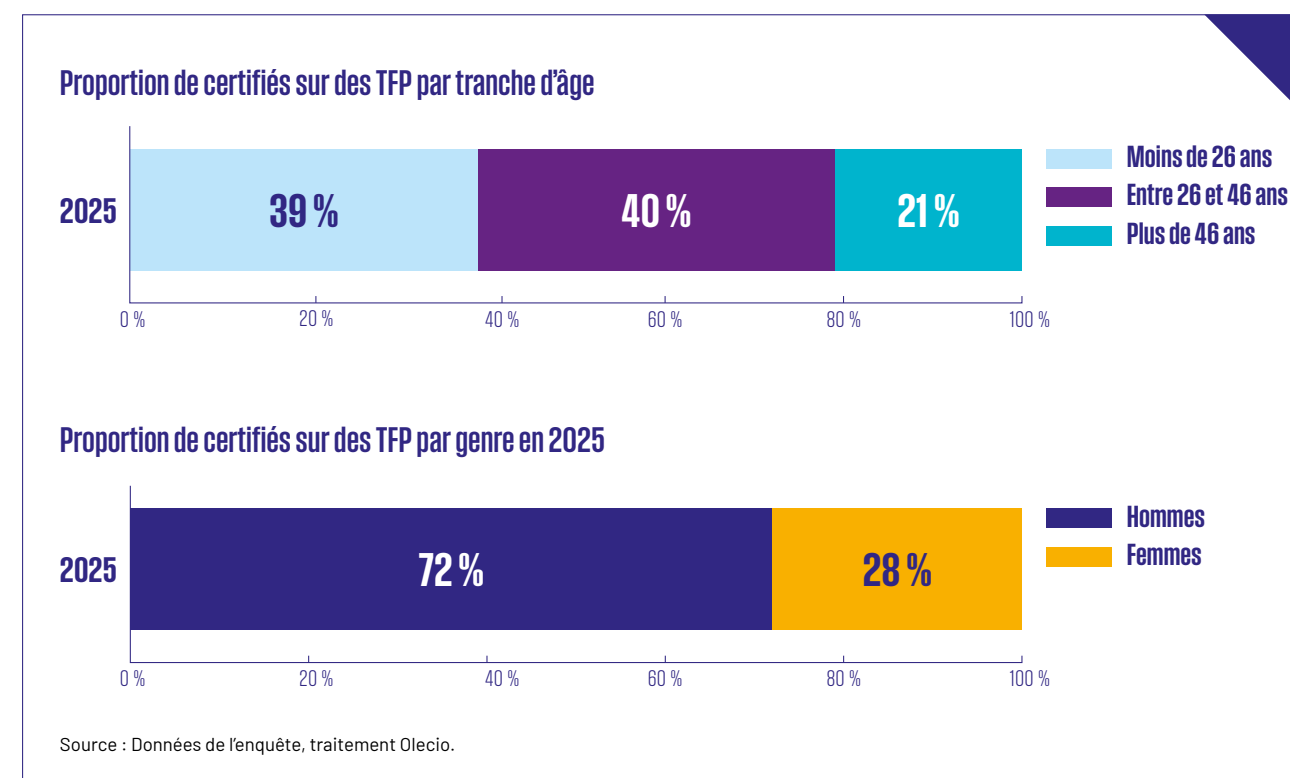
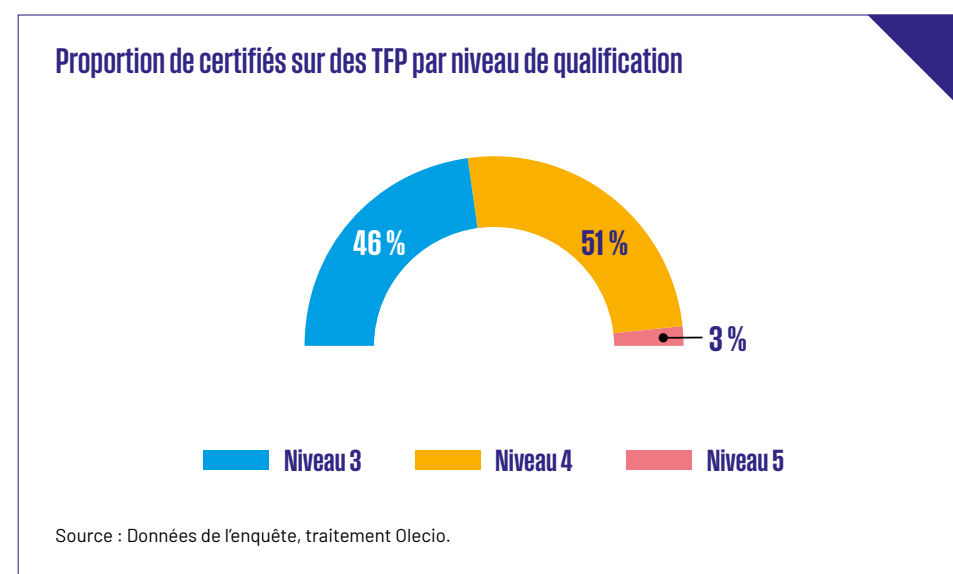


À NOTER

Un seul cas inverse a été observé sur la période. Un TFP enregistré et actif en 2023 a été requalifié en CQP lors de son renouvellement en 2025. Il s'agit du CQP « animateur de mobilité à vélo » (RNCP40916), porté par la CPNEF Sport, qui remplace le TFP animateur de mobilité à vélo (RNCP36691).

LES TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE (TFP) : UNE CROISSANCE QUI TOUCHE EXCLUSIVEMENT LES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION

environ
25 000
certifiés par an avec
un taux d'insertion à
6 mois estimé à
90 %



➤ TFP et CQP : un public plus jeune, moins qualifié, mais une insertion tout aussi élevée

L'estimation du nombre de certifiés aux titres à finalité professionnelle (TFP) repose sur les données disponibles via l'enquête pour l'année 2024 et sur une démarche prudente d'extrapolation. En neutralisant les TFP créés fin 2024 et début 2025, qui n'ont pas encore produit de certifiés sur l'année, le périmètre des TFP **effectivement enregistrés et actifs en 2024** est estimé à **78 certifications**.

Parmi les 78 TFP actifs retenus dans l'analyse :

- **28 TFP** disposent de données exploitables ;
- **24 428 candidats** ont été recensés ;
- **18 837 certifiés** ont été enregistrés ;
- soit **670 certifiés par TFP en moyenne**.

Pour les 50 TFP non couverts par l'enquête, une hypothèse prudente a été retenue, avec un volume estimé entre 100 et 200 certifiés par TFP. Cela représente entre 5 000 et 10 000 certifiés supplémentaires.

Au total, le nombre de certifiés aux TFP en 2024 est estimé entre 24 000 et 29 000, pour un volume de candidats compris entre 29 000 et 35 000.

Les proportions présentées sont établies à partir des données exploitables recueillies dans le cadre de l'enquête auprès des branches ayant répondu.

Un public apprenti qui diminue la moyenne d'âge et le niveau de qualification

Le profil des certifiés aux TFP en 2025 se caractérise par une répartition équilibrée des classes d'âge :

- 39 % ont moins de 26 ans ;
- 40 % ont entre 26 et 46 ans ;
- 21 % ont plus de 46 ans.

Les hommes restent largement majoritaires parmi les certifiés (72 %), les femmes représentant 28 % des effectifs.

Les niveaux de qualification sont principalement concentrés sur les niveaux 3 et 4, une caractéristique directement liée à l'éligibilité des TFP à l'apprentissage.

Les données issues de l'enquête concernant le taux d'insertion professionnelle des certifiés aux TFP demeurent partielles et hétérogènes, ce qui ne permet pas de produire une analyse statistique consolidée à partir des seules réponses recueillies. Toutefois, l'analyse des taux d'insertion renseignés dans la base RNCP à partir des dernières données disponibles fait apparaître un **taux d'insertion moyen des TFP à six mois de 89,6 %**, confirmant un niveau élevé d'accès à l'emploi après certification.



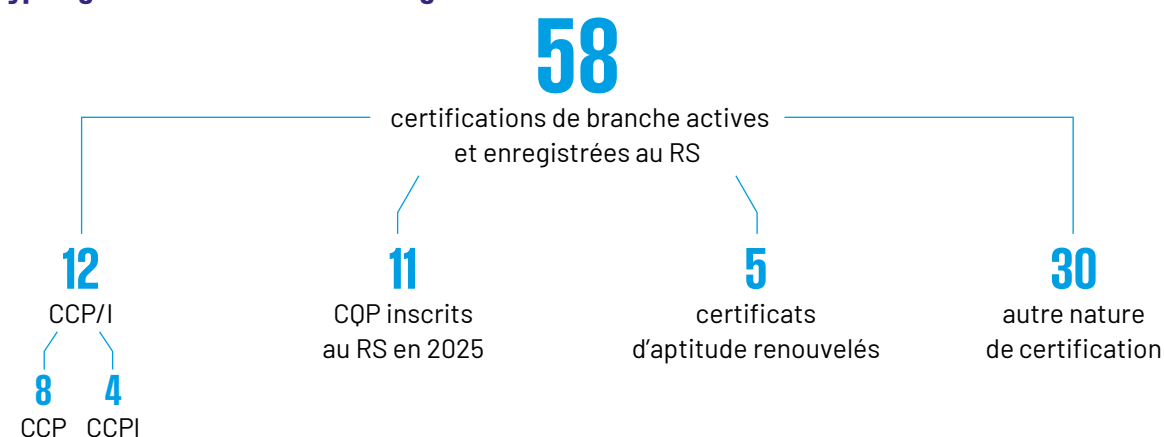
89,6 %

taux d'insertion sur
6 mois après un TFP

LE RS EN 2025 : UN ESPACE D'INNOVATION ET DE SPÉCIALISATION POUR LES BRANCHES

CHIFFRES CLÉS 2025 – RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE (RS)

Typologie des certifications enregistrées

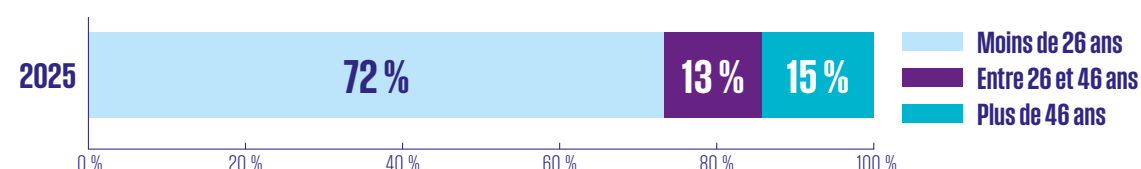


➤ Ces certifications sont portées par environ **10** branches professionnelles.

Volumes estimés

➤ Entre **9 500** et **11 500** certifiés ➤ Taux moyen de certification : **83 %**.

Proportion des certifiés sur des certifications enregistrées au RS par tranche d'âge



Proportion des certifiés sur des certifications enregistrées au RS par tranche d'âge



Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

➤ Une augmentation des inscriptions au RS qui témoigne d'un besoin de spécialisation des compétences plus marqué

Au 31 juillet 2025, le Répertoire spécifique (RS) recense 58 certifications de branche actives, contre 49 en 2023. Cette progression reste toutefois limitée et recouvre des dynamiques contrastées.

Concernant les CCP et les CCPI :

- 12 certifications actives en 2025, contre 15 en 2023 ;
- un nombre de branches porteuses toujours très restreint ;
- une organisation globalement stable.

Les CCPI restent concentrés sur deux certificateurs, comme en 2023. Les CCP sont portés par trois branches, la métallurgie étant la seule à avoir renouvelé des certifications déjà présentes lors de la précédente analyse.

Les CQP inscrits au RS progressent en revanche, passant de 5 à 11. Cette évolution traduit un élargissement de leur usage : alors qu'ils visaient auparavant surtout des compétences ou fonctions annexes au poste de travail, ils couvrent désormais des spécialisations plus variées, liées à des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Certains s'inscrivent même dans des logiques graduées de professionnalisation, comme l'illustrent les certifications liées aux travaux sur cordes.

Plus de 10 000 certifiés dont les trois quarts ont moins de 26 ans

Les données exploitables recueillies dans le cadre de l'enquête portent sur 19 certifications de branche enregistrées au RS, issues de trois des branches les plus certifiantes.

Ces 19 certifications représentent :

- **9 121 candidats ;**
- **7 563 certifiés ;**
- **près de 400 certifiés par certification en moyenne.**

Bien qu'elles ne représentent qu'environ un tiers des certifications actives du RS, elles concentrent les volumes les plus importants. Une extrapolation prudente a donc été retenue pour les autres certifications, supposées de plus faible diffusion.

Au total, le nombre de certifiés aux certifications de branche enregistrées au RS en 2024 est estimé entre 9 500 et 11 500, pour un volume de candidats compris entre 11 500 et 14 000.

Le profil des certifiés au RS présente plusieurs spécificités :

- 72 % ont moins de 26 ans, soit une proportion nettement supérieure à celle observée pour les CQP et les TFP ;
- les autres classes d'âge sont, à l'inverse, moins représentées ;
- 70 % des certifiés sont des hommes.

Ces données confirment un positionnement plus marqué des certifications enregistrées au RS auprès des publics en entrée de vie professionnelle.

72 %

des certifiés ont moins de 26 ans vs TFP (39%) et CQP (35%)

CLÉA : UN SOCLE DE COMPÉTENCES EN PERTE DE VITESSE

QU'EST-CE QUE CLÉA ?

Créé en 2015 par les partenaires sociaux, le dispositif CléA vise à attester la maîtrise d'un **socle commun de connaissances et de compétences essentielles à l'insertion professionnelle, à l'accès à la formation et à la sécurisation des parcours**. Évalué dans un cadre professionnel, CléA constitue un levier central de remobilisation pour les publics les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi.

Le référentiel CléA repose sur sept domaines couvrant les savoirs de base et les compétences nécessaires à la vie professionnelle (communication, calcul, numérique, travail en équipe, autonomie, capacité d'apprentissage, règles d'hygiène et de sécurité). Ces domaines sont déclinés en 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation. Deux modules complémentaires peuvent s'y ajouter, portant respectivement sur la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la qualification.

Le parcours CléA combine évaluation préalable, accompagnement formatif si nécessaire, et validation par un jury paritaire. Il peut être suivi par des salariés, des demandeurs d'emploi ou des jeunes, dans une logique de certification progressive et individualisée.

CHIFFRES CLÉS POUR CLÉA EN 2024

CléA :

- Dossiers inscrits : **≈ 10 000**
- Évaluations préalables : **8 489**
- Évaluations finales : **2 999**
- Certifications délivrées : **4 845**
- Taux de réussite : **48 %**

CléA Numérique

(moyenne 2019-2025 faute d'une donnée 2024 isolée disponible) :

- **≈ 3 050** dossiers par an
- **≈ 2 520** certifications délivrées par an
- Taux de réussite moyen : **83 %**

CléA Management :

- **93** certifications délivrées en 2024
- Taux de réussite : **86 %**

Total de certifiés estimés sur les 3 certifications CléA :

- **7 458** certifiés (CléA socle commun, numérique, management)

➤ CléA : un outil paritaire unique mais fragilisé

Des dynamiques contrastées sur la période récente

Depuis son lancement, CléA a permis d'engager plus de 237 000 parcours, pour un peu plus de 100 000 certifications délivrées, avec un taux de certification global d'environ 43 %. Le dispositif confirme ainsi son rôle structurant dans le paysage de la certification pour les publics les moins qualifiés. Les profils des bénéficiaires traduisent la vocation inclusive du dispositif : **une majorité de femmes, une forte proportion de demandeurs d'emploi et une surreprésentation des publics de niveau de qualification 3 ou inférieur**. Des disparités territoriales marquées sont également observées, certaines régions concentrant une part importante des certifications.

Après une montée en charge marquée entre 2019 et 2022, le nombre de parcours engagés connaît un repli. Ce ralentissement s'explique en partie par des évolutions de gouvernance et de financement, notamment le transfert progressif de l'appui aux évaluations vers les régions dans le cadre des PRIC, qui a généré des périodes d'incertitudes et des difficultés opérationnelles pour les acteurs de terrain.

La nature paritaire du certificat autant que le public qu'il vise le rend unique dans le paysage des certifications. Alors que la France décroche par rapport à ses voisins de l'OCDE sur la maîtrise par les adultes des compétences de base en matière de littératie, numératie et résolution de problèmes, **la question se pose de la portée et de l'importance à accorder à CléA dans les années à venir**¹².

Des déclinaisons adaptées à des besoins spécifiques

Afin de répondre à l'évolution des compétences attendues, le dispositif CléA s'est enrichi de deux déclinaisons :

➤ **CléA Numérique**, lancé en 2018, vise la maîtrise des usages fondamentaux du numérique en contexte professionnel. Il atteste de compétences liées à l'utilisation des outils numériques, à la gestion de l'information, au travail collaboratif et à la sécurité numérique.

➤ **CléA Management**, créé en 2022 à la suite de l'ANI de 2020, cible les compétences managériales de proximité. Il s'adresse principalement à des salariés en poste ou en évolution professionnelle et couvre l'organisation de l'activité, l'animation d'équipe et l'accompagnement des collaborateurs.

Ces déclinaisons reposent sur des référentiels nationaux communs, tout en laissant aux acteurs territoriaux et aux organismes évaluateurs une capacité de contextualisation.

CléA Numérique affiche des taux de certification élevés et une dynamique plus soutenue, tandis que CléA Management connaît une montée en charge prometteuse et des taux de réussite particulièrement élevés.

12. Source : OCDE, PIIAC 2022-2023.

PARTIE 3

L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES DES BRANCHES EN MATIÈRE DE CERTIFICATIONS

Depuis plusieurs années, les pratiques des branches en matière de certifications connaissent des évolutions significatives. Celles-ci sont dues à l'effet combiné des transformations du marché du travail, des exigences croissantes d'enregistrement et des contraintes organisationnelles.

Aussi, face à des contraintes budgétaires de plus en plus marquées, le contexte d'exigences croissantes induit une charge additionnelle importante en enregistrement, animation et suivi des certifications. Cela **interroge de nombreuses branches sinon sur la pérennité de leur offre de certification, a minima sur leur enregistrement.**

Les partenaires sociaux développent et pilotent des certifications qui répondent précisément aux besoins en compétences des entreprises et des salariés de leur champ. Toutefois, en l'absence de modèle économique structuré, ces acteurs à but non lucratif peinent à absorber l'ensemble des tâches qui se renforcent. Cette situation est d'autant plus sensible pour les plus petites branches, pour lesquelles la massification des flux et la rationalisation des processus demeurent limitées.

Dans ce contexte, nous nous attachons à décrire ci-dessous **les principales problématiques remontées par les branches et comment elles ont adapté leurs modes d'organisation, revu leurs priorités et repensé la manière dont elles conçoivent et pilotent leurs certifications.**

DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE CERTIFICATIONS HÉTÉROGÈNES ENTRE BRANCHES

La certification s'impose pour les branches comme **un levier stratégique permettant de conjuguer reconnaissance de compétences, accès au financement de la formation et ancrage dans la pratique professionnelle.**

Elles y sont particulièrement attachées et leurs travaux de certification représentent un investissement massif pour répondre aux besoins en compétences dans leurs secteurs. Par ailleurs, elles déplorent une analyse du travail souvent partielle chez de nombreux certificateurs. A contrario, leurs référentiels d'activités et de compétences se veulent des repères métiers pour l'ensemble de l'écosystème.

L'enregistrement aux répertoires nationaux : un levier de reconnaissance et d'accès aux financements

L'exercice de formalisation d'un référentiel d'activités et de compétences aligné avec les besoins exprimés par les employeurs constitue, pour les représentants de branches interrogés, un repère essentiel pour garantir la qualité et la fiabilité des certifications préparant à leurs métiers.

C'est pourquoi une majorité de branches ambitionne d'enregistrer le plus largement possible son offre de

certifications au RNCP ou au RS. Cet objectif se heurte cependant dans les faits, à la charge importante que représentent l'enregistrement et le suivi des certifications : les conditions d'enregistrement sont de plus en plus contraignantes pour les branches. Elles procèdent alors à des arbitrages, en priorisant par exemple l'enregistrement des certifications concentrant les volumes de besoins ou de candidats les plus importants pour ouvrir l'accès à un maximum de dispositifs de financements (CPF, VAE, apprentissage via la transformation en titres à finalité professionnelle – TFP). À défaut, les formations conduisant à certaines certifications sont financées par le biais des contrats de professionnalisation, après reconnaissance par accord de branche.

“ Nos certifications ne sont pas faciles à obtenir, c'est une garantie de compétence valorisable au sein de nos entreprises dans le cadre d'une insertion dans l'emploi comme d'une évolution professionnelle. ”

Directeur emploi & formation d'une organisation patronale

“ La valeur ajoutée des certifications des branches réside dans le ciblage des compétences essentielles à acquérir, d'où des formations plus courtes, dans leur agilité et dans leur ancrage dans la réalité du terrain. ”

Directeur emploi & formation d'une organisation patronale

“ Je peux comprendre que les exigences de l'enregistrement au RNCP puissent paraître contraignantes pour les branches professionnelles, mais celui-ci confère à leurs certifications une légitimité supplémentaire. ”

Françoise Amat, présidente de la Commission certification professionnelle de France compétences (2019-2024)

Source : Centre Inffo. Inffo Formation N° 1098 (15 au 31 mai 2025) : Enregistrement d'un TFP : Ingénierie simple, démarche longue

Un mouvement de transformation des Certificats de qualification professionnelle (CQP) en Titres à finalité professionnelle (TFP)

Les données publiées dans ce rapport (► [partie 2](#)) le montrent bien : de plus en plus de branches expérimentent le basculement des CQP en TFP, notamment pour les certifications qui concentrent le plus de certifiés, afin de les rendre éligibles à l'apprentissage. Cette situation pose **des difficultés tant en matière de visibilité des certifications que sur le plan financier**, pour les branches comme pour les stagiaires. Les branches regrettent des offres mixtes CQP/TFP moins lisibles et un accès partiel à l'apprentissage.

On a vu émerger une solution intermédiaire avec les TFPF - Titres paritaires à finalité professionnelle - proposés par la métallurgie. Un accord de branche de décembre 2024 a conduit à l'expérimentation de la transformation de 18 CQPM (CQP de la métallurgie) en TFPF avec certaines branches co-certificatrices (ex. industries papier carton).

Mais pour la majorité des branches interrogées, le CQP reste la certification de prédilection des partenaires sociaux. C'est aussi la seule qui renvoie explicitement au terme « qualification ». Elles créent donc des TFP malgré elles, pour accéder aux financements de l'apprentissage. Dans les faits, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation demeurent pourtant identiques : seule l'appellation évolue. **Cette situation interroge la pertinence de maintenir les CQP enregistrés au RNCP inéligibles à l'apprentissage**, alors même que leur contenu et leurs exigences ne diffèrent pas.

Un effort qui porte essentiellement sur le RNCP

Beaucoup plus rares sont les branches à mettre en exergue leur offre de certifications inscrites au RS. Ce dernier est couvert par des dispositifs de financements beaucoup plus restreints et ne permet pas de donner accès à une qualification voire à une position dans la classification de la branche.

Une offre de certification de branche pour combler certaines limites des diplômes de formation initiale

Certaines branches s'appuient quasiment exclusivement sur les diplômes des ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur ou encore de l'Agriculture. Cependant nombreuses sont celles qui déclarent ne pas pouvoir s'appuyer sur ces seuls flux pour répondre à leurs besoins en recrutement et en spécialisations. Le complément par une offre de branche permet, dans une logique d'adéquation assumée, de toucher d'autres publics. Cela permet aussi de pouvoir contextualiser beaucoup plus les certifications aux besoins exprimés par leurs entreprises. **Les certifications de branches sont élaborées par et pour les professionnels** et présentent d'excellents taux d'insertion (> 90 % à 6 mois).

D'autres encore expriment l'importance d'une offre de certifications de branche pour garantir une maîtrise sur des dimensions essentielles à l'exercice du métier comme les enjeux de sécurité dans un univers industriel par exemple.

Une réponse aux besoins de mobilités des salariés et pas uniquement aux enjeux d'insertion professionnelle

Les branches utilisent les certifications qu'elles déploient pour attirer, former et certifier de nouveaux candidats, mais aussi pour accompagner des mobilités internes (promotion ou reconversion) ou sécuriser dans l'emploi (requalification, reconnaissance via une VAE). Comme indiqué au début du rapport, des indicateurs de suivi et d'appréciation qui s'appuient uniquement sur la notion d'insertion professionnelle s'avèrent limités et éloignés des pratiques effectives. Plus largement, les branches déplorent que les actifs en emploi soient les oubliés de nombreux dispositifs.

“ Dans le suivi de cohorte, la notion d'insertion est problématique. Par exemple, 80 % des candidats pour un CQP sur une fonction managériale sont déjà en emploi, ça n'a pas de sens de parler d'insertion - le but de nos CQP n'est pas toujours d'insérer dans l'emploi. ”

Directrice générale d'un organisme certificateur

“ À chaque fois que la réglementation avance, on perd le lien avec les besoins de sécurisation des parcours des salariés. Il y a un impact majeur sur les dispositifs portés au travers des CQP que les branches portent et qu'elles risquent d'abandonner. ”

Cheffe de projet ingénierie de certification d'un syndicat

De nombreuses certifications non-enregistrées

Comme on peut le constater dans ce rapport (► [partie 2](#)), le phénomène est massif puisque plus de la moitié des certifications ne sont pas enregistrées dans les répertoires de France compétences. C'est essentiellement vrai pour des certifications à « petits flux ». Au regard de leurs expériences passées, les branches anticipent parfois un refus d'emblée de France compétences et préfèrent ne pas déposer leurs certifications à l'enregistrement. Second cas de figure, l'effort d'enregistrement et de suivi, au regard du faible nombre de bénéficiaires, est jugé disproportionné.

Bien que ces CQP mènent à des métiers cœur de branche, souvent critiques, les faibles flux de certaines certifications ne suffisent pas pour répondre aux critères actuels d'enregistrement qui définissent un flux minimal de 11 certifiés par an pour valider un enregistrement.

D'autres cas plus rares de non-enregistrement s'expliquent par les règles en place : par ex. une certification ne peut pas viser de public de niveau 2, ou une certification ne peut pas dépendre d'une autre certification existante (ex. : CACES).

Un rattachement fréquent des certifications à la grille de classification de la branche

Dans l'enquête de 2025, on observe qu'**une branche sur deux indique que les certifications sont utilisées comme critères classants** au sein de la convention collective¹³. En 2012, le Céreq estimait à un peu plus d'un tiers les branches qui mentionnaient des CQP dans leur grille de classification¹⁴. L'évolution est donc à la hausse depuis une dizaine d'années.

Certaines branches (ex. les services automobiles, appuyés par l'ANFA) ont même fait le choix de rendre l'ensemble de leurs certifications classantes, y compris celles non enregistrées. Elles considèrent que les certifications constituent des repères attractifs pour les salariés actuels et futurs en matière de rémunération et de perspectives d'évolution professionnelle. À l'inverse, d'autres branches refusent d'associer certification et politique salariale, estimant que cette dernière doit rester une prérogative de l'entreprise. Certaines adoptent une position intermédiaire, en limitant le caractère classant à une partie de leur offre, par exemple les CQP ciblant des métiers en tension.

Co-certification et recours aux CQP inter-branches (CQPI) : une opportunité pour certaines branches, un risque pour d'autres

Certaines branches identifient les CQPI comme une opportunité de mutualiser les moyens, enjeu majeur pour répondre à des exigences croissantes alors que les budgets sont de plus en plus contraints. Ces branches soulignent aussi que le travail sur ces certifications communes facilite l'identification de socles communs, des opportunités de mobilités professionnelles... Pour d'autres, face à des difficultés à recruter et fidéliser, la co-certification est perçue comme un risque de déperdition des salariés formés aux profits d'autres secteurs plus attractifs.

Des situations assez comparables entre 2023 et 2025

L'analyse comparée avec le bilan de 2023 souligne une continuité des stratégies déployées par les branches professionnelles en matière de certification. **Les principales logiques observées étaient présentes il y a deux ans.**

Les évolutions observées relèvent moins d'un changement de stratégie que d'un renforcement de certaines dynamiques déjà à l'œuvre en 2023, sous l'effet d'un cadre réglementaire de plus en plus contraignant. C'est le cas par exemple pour la **transformation de CQP en TFP** ou encore pour **recours à la co-certification**. L'intensification des contraintes conduit moins à une recomposition des politiques de certification des branches qu'à une mise sous tension croissante de leur mise en œuvre.

1 **branche sur 2**
indique que les
certifications sont
utilisées comme
critères classants

13. Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

14. Rapport du CESE de 2016 sur les certificats de qualification professionnelle.

DES PROCÉDURES D'ENREGISTREMENT ET DE SUIVI DE PLUS EN PLUS LOURDES POUR LES BRANCHES

Des améliorations dans les décisions d'enregistrement et la coopération avec France compétences...

Depuis 2023, les branches constatent **une amélioration sensible des décisions d'enregistrement**. Si les taux d'acceptation frôlent désormais les 100 % (passant de 96 % à 99 % entre 2023 et 2025 pour les dossiers de CQP), **c'est surtout sur la durée d'enregistrement que l'évolution est significative**. La part des CQP enregistrés pour cinq ans est passée de 32 % à 71 % sur la période.

Les branches et France compétences expliquent cette amélioration par **une plus grande maturité des équipes qui déposent les dossiers, notamment dans la compréhension et le respect des critères d'enregistrement**. Les dossiers d'un côté sont de meilleure qualité, de l'autre, les branches choisissent de ne pas déposer - ce qui peut constituer **une forme d'auto-censure**, quand elles anticipent que les dossiers risquent d'être refusés par France compétences.

Les représentants des branches soulignent aussi les avancées en matière d'équité entre certificateurs privés (enregistrements sur demande) et publics (enregistrement de droit). Ils déplorent toutefois que ce réalignement se soit fait « par le bas », avec plus d'exigence pour les ministères, plutôt que « par le haut » avec moins d'exigences pour les branches au regard de leur nature, pour les affranchir de certaines demandes.

Les branches reconnaissent également **des améliorations en termes de dialogue avec France compétences**, qui s'efforce de mieux tenir compte des spécificités des branches, **et de transparence sur les règles**, au travers des vademecum. Les règles d'enregistrement sont publiques et partagées.

... mais une charge administrative et opérationnelle croissante tout au long du cycle de vie des certifications

La constitution des dossiers est perçue comme un exercice disproportionné au regard des moyens dont disposent les équipes. Les certificateurs de branches décrivent une charge administrative complexe et lourde pour la collecte et la vérification des pièces justificatives (dont les conventions, les preuves d'habilitation, l'élaboration et la mise à jour des référentiels, et la récolte des données de différentes sources, parmi d'autres missions). Cela mobilise du temps et des compétences qui pourraient être consacrés à d'autres

activités de suivi et d'animation. La gestion administrative se fait au détriment du pilotage et du déploiement des certifications.

Les branches soulignent par ailleurs que, malgré un contexte de maturité croissante de l'écosystème et dans un contexte de turn-over chez les instructeurs de France compétences, les exigences formulées dans **l'appréciation des pièces tendent à se renforcer**. Ils évoquent des demandes de plus en plus détaillées, telles que la transmission de procès-verbaux de jury par certification, là où certains mutualisaient les jurys pour plusieurs certifications...

Enfin, elles soulignent qu'elles sont contraintes à assurer l'interface entre les organismes de formation (OF) et deux types d'instances : la Commission paritaire nationale emploi (CPNE) de branche et la Commission certification de France compétences. Les CPNE sont paritaires et évaluent déjà la pertinence du projet au regard des besoins économiques et des compétences du secteur, avant que cela ne soit réexaminé lors de l'instruction par France compétences et la Commission de la certification professionnelle. Cela génère une charge de travail additionnelle sans valeur ajoutée perçue. **La double validation et le double dialogue avec ces instances représentent une surcharge pour les certificateurs de branches.**

Dès lors, le risque d'un désengagement progressif des plus petits certificateurs se fait de plus en plus réel.

“ La partie administrative du dossier, c'est ce qui est le plus lourd. Un dossier CQP, c'est une aventure de 700 pages : note d'opportunité, référentiels, suivis de cohorte... on est 2 pour assurer l'ingénierie et le suivi, sans être dédiées à la certification. Notre agent d'accueil reçoit des milliers de dossiers papiers à ressaisir. ”

Responsable de l'emploi & formation d'une fédération

“ En voyant la liste des critères s’allonger, certains ont prévu d’arrêter le dépôt des dossiers. Il y a aussi la charge de travail, la complexité, la saisie des données côté France VAE, Caisse des Dépôts pour le CPF...”

Responsable pôle certifications d’une branche

Le suivi post-enregistrement : un deuxième niveau de contrainte, particulièrement chronophage

Les branches certificatrices fournissent des efforts importants pour accompagner les OF et les candidats, pour organiser les jurys, expédier les parchemins, suivre les taux d’insertion... **Dans ce cadre, le suivi de cohorte est systématiquement identifié comme l’un des dispositifs les plus lourds et les plus complexes à mettre en œuvre.**

Les branches reconnaissent l’intérêt de disposer de données d’impact sur leurs certifications. Elles soulignent toutefois les limites opérationnelles du dispositif actuel : difficultés à recontacter les certifiés au-delà de quelques mois, baisse tendancielle des taux de réponse dans un contexte de sur-sollicitation des individus, coûts élevés des enquêtes lorsqu’elles sont externalisées et indicateurs d’insertion professionnelle peu adaptés lorsque les certifiés sont déjà en emploi. Ce cumul de contraintes alimente un sentiment de suradministration et fragilise la capacité des branches à maintenir un suivi exigeant pour une offre de certification diversifiée.

“ Les enquêtes nous coûtent très cher aujourd’hui, car il faut mobiliser un prestataire pour les réaliser. De plus, nous avons beaucoup de difficultés à contacter les personnes qui ont été certifiées il y a plus que six mois, ce qui empêche notre mise en conformité avec les exigences.”

Responsable pôle certifications d’un syndicat

Des difficultés techniques : un troisième niveau de contrainte facilement correctible

Les difficultés techniques liées aux systèmes d’information sont également régulièrement signalées, notamment en matière d’accrochage au Système d’Information de la Caisse des Dépôts et Consignations. Les branches soulignent des procédures longues et complexes, qui génèrent de nombreux messages d’erreur et nécessitent des corrections répétées, ce qui mobilise fortement les équipes.

À ces contraintes s’ajoutent des problématiques plus techniques mais particulièrement chronophages, telles que la création systématique de nouveaux identifiants RNCP lors du renouvellement des certifications. Un nouveau code est généré, ce qui entraîne des opérations de mise à jour dans les outils internes, les systèmes des organismes de formation partenaires et les plateformes nationales. Ce phénomène crée des doublons temporaires dans les bases de données de France compétences et génère des risques d’erreur ou d’incohérence dans les suivis administratifs.

Les branches relèvent également une utilisation accrue des vademecum comme références opérationnelles dans l’instruction des dossiers. Si elles comprennent la nécessité de disposer de documents-cadres, elles observent que ces derniers vont parfois au-delà des exigences explicitement prévues par les décrets.



le suivi de cohorte est systématiquement identifié comme l’un des dispositifs les plus lourds et les plus complexes à mettre en œuvre.

Une charge appelée à s’alourdir avec les décrets de juin 2025

Les décrets n° 2025-500 et n° 2025-800 ne bouleversent pas le système de certification professionnelle, mais ils marquent **une évolution décisive vers une logique de conformité permanente** – un véritable acte II de la loi du 5 septembre 2018. Il ne s’agit pas d’une révolution des critères, inchangés en nombre, mais d’un enrichissement et d’un renforcement :

- ▼ **Un durcissement des filtres en amont** : les dossiers peuvent désormais être rejetés dès le stade de la complétude administrative, en cas de fausse déclaration, de plagiat ou de communication trompeuse. Cette évolution traduit un niveau d’exigence accru en matière de sincérité et de rigueur.
- ▼ **Des critères densifiés** : au-delà de l’adéquation compétences-marché, les certificateurs doivent prouver l’impact réel de leurs certifications sur les parcours professionnels, l’insertion et la mobilité. L’intégration des enjeux contemporains (écologie, numérique, santé-sécurité, accessibilité) dans les référentiels devient incontournable.
- ▼ **Des obligations renforcées sur le volet formation** : les certificateurs doivent désormais démontrer la qualité des moyens techniques, pédagogiques et d’encadrement mobilisés en formation, ainsi que la cohérence avec leurs référentiels.
- ▼ **Un contrôle continu** : France compétences n’intervient plus seulement au moment du dépôt. Il dispose d’un pouvoir permanent de contrôle et de sanction, pouvant aller jusqu’à la suspension ou l’interdiction temporaire de dépôt.
- ▼ **Une formalisation accrue des habilitations** : la relation avec les partenaires tiers doit désormais être strictement encadrée par des conventions détaillées, avec des obligations précises et opposables. Il revient aux certificateurs la responsabilité de formaliser les habilitations et de contrôler la conformité des partenaires en mettant en place des procédures internes de contrôle qualité.

Il s’agit bien d’un durcissement des règles visant à instaurer plus de transparence, de fiabilité, et de qualité dans le système de certification. Ce renforcement repose avant tout sur les certificateurs qui doivent anticiper l’ensemble de ces enjeux de conformité dès la conception de leurs certifications, puis organiser le suivi continu des données relatives aux promotions, à l’insertion et aux évaluations. Cela se traduit également par une contractualisation plus forte des partenariats avec les organismes de formation.

Le détail des exigences introduites par les décrets se trouve en annexe (► [Annexe I](#)).

UNE CHARGE CROISSANTE QUI A UN COÛT ET REPRÉSENTE UN RISQUE POUR LES CERTIFICATEURS DE BRANCHE

Des coûts induits importants...

Les configurations de gestion des certifications au sein des branches conduisent à des variations significatives du coût annuel de gestion (ingénierie et administratif) par certification RNCP, selon le niveau d'internalisation ou d'externalisation des tâches et en intégrant coûts directs et indirects.

L'estimation repose sur les données déclaratives des branches, qui distingue le temps de travail interne (exprimé en jours par certification et par phase du cycle de vie) et les coûts externes hors masse salariale (prestataires, outils, enquêtes, audits). La majorité des situations observées combine mobilisation interne et recours ciblé à des prestataires, pour un coût moyen lissé de l'ordre de **50 000 € par certification RNCP sur un cycle d'enregistrement (3 à 5 ans), soit environ 10 000 à 15 000 € par an.**

Ces résultats mettent en évidence la charge financière significative qui pèse sur les branches certificatrices. Interrogées sur l'évolution du coût moyen de l'enregistrement et du suivi des certifications entre 2018 et 2025, **75 % déclarent une augmentation**, principalement située dans une fourchette comprise entre **+20 %** et **+50 %**, tandis que 25 % des branches estiment que les coûts sont restés globalement stables¹⁵.

“Maintenir un CQP au sein de l'OPCO, ça a été estimé à 50k€ entre ingénierie, mise en œuvre, enquêtes d'insertion (pour la durée d'enregistrement sur une période de 3 ans ou 5 ans). Sur l'insertion professionnelle seule, c'est 200k€ pour l'OPCO pour l'ensemble des branches.”

Responsable certifications d'un syndicat

50 000 €

Coût moyen pour maintenir une certification RNCP

...alors que les branches certificatrices monétisent rarement pour équilibrer « un modèle économique »

La majorité des branches n'ont pas construit leur activité de certification autour d'un modèle économique dédié. Dès lors ces contraintes exercent pour elles une pression importante sur un équilibre déjà fragile. Entre les plateformes de gestion, la rémunération des évaluateurs, le suivi des cohortes et l'ingénierie de certification, le moindre coût supplémentaire peut remettre en cause la pérennité de l'offre.

Si certaines branches peuvent s'appuyer sur une contribution conventionnelle ou une taxe affectée, la majorité doit mobiliser des fonds propres ou dépendre fortement du soutien de l'OPCO. Seule une minorité d'acteurs déclare facturer tout ou partie des actes liés à la certification (4 branches sur 10 dans l'enquête).

Les actions donnant lieu à facturation peuvent concerner :

- ▼ **L'habilitation des organismes de formation** (environ 450 € à 1 150 €, parfois assortis de frais de dossier) ;
- ▼ **L'inscription à la certification** (facturation par candidat, de l'ordre de 45 € à 550 €) ;
- ▼ **L'organisation des jurys de certification** (frais spécifiques pouvant aller jusqu'à 10 000 €) ;
- ▼ **Des forfaits globaux de certification** (couvrant l'ensemble du processus pour des montants compris en moyenne entre 650 € et 1 800 € selon les certifications¹⁶).

15. Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

16. Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

Cependant, ces facturations ne couvrent qu'une part limitée de l'ingénierie et du suivi. Certaines branches identifient alors un seuil minimal de certifiés annuels nécessaire à l'équilibre (par exemple 3 000 stagiaires par an pour une branche ayant instauré des frais d'inscription).

Face à la fragilité de ce modèle et à la baisse annoncée des budgets de fonctionnement des OPCO, les exigences réglementaires introduites en 2025 alimentent un sentiment d'épuisement.

DES STRATÉGIES D'ADAPTATION DES BRANCHES FACE À LA MONTÉE EN CHARGE DES EXIGENCES

Des organisations opérationnelles remises en question

Comme en 2023, on recense des situations diverses en matière de gestion du rôle de certificateur au sein des branches. Certaines branches ont internalisé l'ensemble des travaux, que ce soit dans les équipes d'une organisation patronale référente en la matière ou au sein d'une structure tierce, organisme certificateur désigné par la branche (ex. OC Propreté ou Certidev). D'autres ont délégué la tâche à leur OPCO dans le cadre de son appui technique et administratif en matière de certification ou encore à des prestataires privés. La charge et la complexification des procédures a conduit à la structuration d'un marché sur ce champ. Entre les deux, des modèles intermédiaires co-existent, dans lesquels des acteurs internalisent et externalisent une partie du processus.

Ainsi, près de 7 branches sur 10 déclarent s'appuyer sur leur OPCO, OPMQ ou équivalent pour la gestion des travaux liés à la certification, les autres modalités d'organisation — équipes internes au sein des branches, organismes certificateurs dédiés ou prestataires externes — intervenant de manière plus secondaire¹⁷.

Les résultats montrent que le recours à un appui externe intervient principalement pour les étapes les plus structurantes et les plus lourdes du processus de certification. **L'ingénierie des dossiers de premier enregistrement, le suivi de l'insertion des certifiés et le renouvellement des certifications sont les phases pour lesquelles l'appui externe, notamment des OPCO, est le plus fréquemment mobilisé.**

17. Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

18. Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

Cette situation pourrait conduire plusieurs branches à restreindre fortement leur activité de certification, voire à y renoncer. Les premières certifications concernées seraient celles à petits flux, moins rentables mais essentielles à certains métiers spécialisés. À défaut d'un soutien adapté, ces certifications risquent de disparaître des répertoires sans être reprises par des opérateurs privés.

“L'appréciation des branches sur la qualité de services des OPCO en matière d'ingénierie de certification est encore plus positive : 85 % environ des branches jugent l'action des OPCO satisfaisante ou très satisfaisante. D'autres branches ne se sont pas prononcées, ne développant pas de certification en propre.”

Rapport de l'IGAS, Contrôle de l'efficacité comparée des onze opérateurs de compétences, 2025

À l'inverse, le pilotage annuel des certifications repose davantage sur les ressources internes des branches, même s'il peut ponctuellement s'appuyer sur des prestataires externes ou des partenaires internes. Le recours aux organismes de formation habilités demeure globalement limité¹⁸.

Dans l'ensemble, l'internalisation est observée dans les secteurs regroupant de nombreuses entreprises de taille conséquente et gérant des certifications à gros volumes de certifiés. À l'inverse, les fédérations comptant plus de TPE/PME, artisans... ont des moyens humains plus limités. Elles ont aussi en général, moins de certifications, de plus petits volumes de certifiés... qui limitent la capacité à industrialiser ou automatiser certaines tâches. Elles font alors appel à la prestation externe ou à la certification publique.

L'externalisation en faisant appel à des prestataires pour gérer la charge

En effet, les branches ou organismes font régulièrement appel à des prestataires spécialisés prenant en charge tout ou partie de la procédure : constitution et suivi des dossiers, suivi de cohortes...

Cette prestation vise à garantir la mise en œuvre rigoureuse et conforme du parcours de certification professionnelle, dans le respect des exigences réglementaires de France compétences et des référentiels établis par les branches professionnelles.

Appel d'offres « Accompagnements des branches »

Face à la complexité croissante des procédures, le recours à des prestataires externes devient une pratique fréquente pour les branches certificatrices.

Selon l'enquête :

- près de 20 % des branches y recourent pour l'ingénierie du premier enregistrement ;
- un peu plus de 10 % pour le pilotage annuel ;
- environ 15 % pour le suivi de l'insertion professionnelle ;
- près d'un tiers pour les démarches de renouvellement des certifications¹⁹.

RECOURS À DES PRESTATAIRES EXTERNES

La proportion des branches qui font appel à un prestataire externe, et les missions confiées :

- 33 % pour le renouvellement des certifications
- 20 % pour l'ingénierie de premier enregistrement
- 15 % pour le suivi de l'insertion
- 10 % pour le pilotage annuel

Ces chiffres illustrent la montée en charge des obligations associées à la gestion des certifications et les ressources qu'elles mobilisent.

À part l'utilisation d'un outil de gestion pour digitaliser le suivi des cohortes, nous avons retenu un cabinet extérieur pour démultiplier l'effort sur la formalisation des dossiers.

Responsable de l'emploi, de la formation et de la promotion des métiers d'une fédération

Cette externalisation peut représenter une charge financière importante pour les organismes demandeurs, notamment ceux disposant de capacités internes limitées pour constituer un dossier.

Pour se doter de tels appuis, les OPCO publient des appels d'offres sur les plateformes publiques afin de solliciter l'appui de prestataires spécialisés, illustrant ainsi l'importance d'un suivi rigoureux et soutenu tout au long de la procédure. Entre appui administratif et technique de l'OPCO (via les équipes internes ou des prestataires), ce sont 24 millions d'euros qui sont consacrés chaque année a minima à l'ingénierie de certification.

COÛTS ASSOCIÉS AUX MISSIONS D'APPUI AUX BRANCHES DES OPCO

2024	Promotion des métiers		Détermination NPEC		Observation des métiers (OPMQ)				Ingénierie de certification	
	Frais	Coût / salarié	Frais	Coût / branche	Frais	Coût / branche	OPMQ financées	Coût / OPMQ	Frais	Coût / branche
AFDAS	257 219 €	0,2 €	413 725 €	13 346 €	1970 437 €	63 562 €	14	140 746 €	473 074 €	15 260 €
AKTO	8156 885 €	2,1 €	2 682 245 €	99 342 €	1500 708 €	55 582 €	1	1500 708 €	2 830 855 €	104 846 €
ATLAS	7 428 313 €	3,7 €	169 907 €	13 070 €	4 025 944 €	309 688 €	10	402 594 €	1 527 135 €	117 472 €
CONSTRUCTYS	2 251 350 €	1,5 €	476 460 €	158 820 €	976 830 €	325 610 €	2	488 415 €	1 123 067 €	374 356 €
EP	4 808 336 €	2,0 €	1129 304 €	20 913 €	2 349 698 €	43 513 €	2	1174 849 €	8 039 355 €	148 877 €
MOBILITES	11 387 417 €	7,0 €	1 008 638 €	59 332 €	1 242 861 €	73 109 €	6	207 144 €	744 510 €	43 795 €
OCAPIAT	7 732 872 €	5,9 €	628 947 €	12 836 €	1 027 741 €	20 974 €	7	146 820 €	2 235 905 €	45 631 €
OPCOMMERCE	5 630 321 €	3,8 €	1 249 545 €	62 477 €	2 110 169 €	105 508 €	21	100 484 €	850 525 €	42 526 €
SANTÉ	9 353 845 €	9,4 €	838 799 €	279 600 €	1 534 518 €	511 506 €	1	1 534 518 €	933 860 €	311 287 €
UNIFORMATION	2 894 176 €	2,8 €	1 418 280 €	83 428 €	1 678 761 €	98 751 €	5	335 752 €	2 297 328 €	135 137 €
2I	25 112 187 €	8,7 €	548 494 €	18 914 €	6 247 255 €	215 423 €	5	1 249 451 €	3 002 604 €	103 538 €
Total	85 012 922 €	/	10 564 344 €		24 664 922 €		74		24 058 220 €	
Moyenne	7 728 447 €	4,3 €	960 395 €	74 734 €	2 242 266 €	165 748 €	7	661 953 €	2 187 111 €	131 157 €
Médiane	7 428 313 €	3,7 €	838 799 €	59 332 €	1 678 761 €	98 751 €	5	402 594 €	1 527 135 €	104 846 €
% FGIM total	12 %		1 %		3 %				3 %	

Source : <https://igas.gouv.fr/contrôle-de-lefficience-comparée-des-onze-opérateurs-de-compétences>
Comptabilités analytiques des Opco – Retraitement mission.

19. Source : Données de l'enquête, traitement Olecio.

Le recours croissant à des solutions logicielles pour automatiser et sécuriser la gestion des certifications

Les branches indiquent recourir à des solutions logicielles afin d’optimiser les tâches liées à la gestion des certifications : accrochage des candidats, suivi des cohortes, distribution des parchemins... mais aussi pour concentrer leurs ressources sur l’ingénierie de certification. Le retour sur investissement attendu repose à la fois sur des gains en équivalents temps plein et sur l’amélioration de la qualité des données, la digitalisation permettant de limiter les erreurs humaines, de garantir la traçabilité et d’assurer l’historisation.

Afin de répondre à ces besoins et aux exigences croissantes d’enregistrement et de suivi, **un marché d’outils numériques et de services spécialisés s’est structuré au fil des années**. Ces solutions, proposées en mode SaaS²⁰ ou développées par des branches individuellement ou en collectif, visent à harmoniser et sécuriser les données exigées par les procédures d’enregistrement, tout en assurant le suivi des certifications sur l’ensemble de leur cycle de vie. Elles permettent d’automatiser la collecte et l’organisation des données, de faciliter la construction des référentiels et de suivre les indicateurs attendus par France compétences. Certaines intègrent également des contenus d’accompagnement, contribuant à une meilleure compréhension des cadres réglementaires et des procédures.

Une majorité de branches (58 % des répondants à l’enquête menée en 2025²¹) déclare avoir recours à de

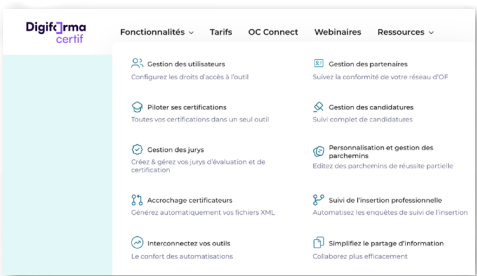
tels outils internes ou du marché. Parmi les branches utilisatrices, les outils mobilisés relèvent principalement de plateformes dédiées au dépôt et au suivi des certifications, qu’il s’agisse de solutions telles que Certifi@, GAC ou Digiforma Certif parmi les plus citées. Dans plusieurs cas, ces outils sont portés ou co-portés avec les OPCO, permettant une mutualisation des développements, des coûts et des pratiques entre branches relevant d’un même opérateur ou de plusieurs. Cette mutualisation favorise l’harmonisation des processus, la sécurisation juridique et la diffusion de standards communs de gestion des certifications.

Les gains déclarés portent principalement sur **des économies en temps**, via l’automatisation de certaines tâches vis-à-vis de France compétences ou la Caisse des Dépôts, **une sécurisation juridique**, **un meilleur suivi des cohortes** et un **accès facilité aux données** entreprises, candidats et organismes de formation.

Si ces solutions constituent un levier important de professionnalisation et de sécurisation des pratiques, leur déploiement suppose néanmoins un investissement financier et humain non négligeable, les équipes devant consacrer un temps significatif à leur paramétrage, à leur appropriation et à leur intégration dans les processus existants. Avec la baisse des budgets de fonctionnement des OPCO, la soutenabilité de ces outils mutualisés peut être interrogée : une réduction des financement dédiés à l’ingénierie de certification ou l’appui administratif fragilisera ces dispositifs, structurants pour les branches les moins dotées en ressources internes et en capacités financières.



Certifi@ est la plateforme privilégiée des OPCO et de leurs branches. Ce graphique, copié depuis le site de l’Observatoire de la chimie, illustre la procédure utilisée par la branche.



Digiforma Certif intègre des éléments nécessaires pour l’enregistrement au RNCP ou RS, et pour le suivi des certifications après enregistrement.

ANNEXES

20. https://fr.wikipedia.org/wiki/Software_as_a_service.
21. Source : Données de l’enquête, traitement Olecio.

ANNEXE I

DÉCRETS N°2025-500 DU 6 JUIN 2025 ET N°2025-800 DU 12 AOÛT 2025 ET VADEMECUM PUBLIÉ LE 21 JANVIER 2026

► Les exigences introduites par le décret n° 2025-500 du 6 juin 2025

Un durcissement des filtres en amont

Promulgué en juin 2025, le décret n° 2025-500 renforce les prérogatives de France compétences en matière d'analyse de la qualité des dossiers d'enregistrement. L'ajout de l'article R.6113-8-1 au Code du travail lui permet désormais de **refuser une demande d'enregistrement sans examiner les critères de fond, en cas d'identification de fausse déclaration, de plagiat d'un référentiel existant ou de communication trompeuse** sur les actions de formation, les compétences acquises ou les métiers visés²². Ces situations sont appréciées dès le dépôt du dossier, à partir des données et documents transmis, selon une structuration désormais normalisée autour de trois tableaux : le suivi des parcours, les résultats d'évaluation et l'insertion professionnelle. Ces éléments servent de base à la détection d'éventuelles anomalies. Le décret introduit la possibilité de rejeter un dossier à ce stade, sans instruction complète²³. Les possibilités d'arbitrage en cours d'instruction ont ainsi été supprimées.

En cas de refus, le demandeur ne dispose plus que d'un échange unique de 30 minutes avec l'instructeur, valable y compris en cas de re-dépôt sur un projet identique. Après trois refus sur une période de cinq ans, France compétences peut prononcer une interdiction temporaire de dépôt d'un an pour des projets similaires ou de finalité équivalente.

Des critères renforcés sur le contrôle des formations conduisant aux certifications

Le décret élargit le champ des critères d'évaluation des demandes d'enregistrement. Il ne s'agit pas de nouveaux critères autonomes, mais d'un **approfondissement sur les critères existants**, avec une exigence accrue de **preuves tangibles** et d'une **logique de conformité continue** pour les certificateurs. Plus spécifiquement, les dossiers doivent faire la preuve

de la pertinence des moyens **« techniques, pédagogiques et d'encadrement »** déployés pour répondre aux exigences de compétences introduits par le projet de certification. Les certificateurs doivent justifier de la qualité des équipes pédagogiques et des supports mobilisés « pour la réalisation des actions de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience suivies par les promotions ».

Les pièces attendues doivent permettre de démontrer cette cohérence entre moyens techniques, pédagogiques et d'encadrement d'un côté et référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation de l'autre. Le complément au dossier limite la transmission à dix documents maximum, ce qui incite à regrouper et rationaliser les preuves. Aucun outil supplémentaire n'est imposé et l'instruction entend valoriser l'existant – référentiels, cahiers des charges, audits/suivis, outils de liaison alternance, procédures internes – à condition de démontrer leur usage réel et leur cohérence avec les référentiels.

Une intégration systématique des enjeux contemporains dans les référentiels de certifications

Le décret de 2025 introduit l'obligation d'intégrer les enjeux contemporains dans le cadre de la certification professionnelle. Les référentiels de compétences doivent prendre en compte les effets des transitions numériques et écologiques sur les métiers visés, les exigences en matière de santé et de sécurité au travail (QHSE), ainsi que le handicap et l'accessibilité dans le milieu professionnel.

La portée de ces exigences varie selon les secteurs et métiers visés : leur intégration doit refléter les risques, les mutations technologiques et les pratiques réelles de chaque filière professionnelle, afin d'éviter une application mécanique du texte. L'absence de prise en

compte de ces dimensions peut, à elle seule, justifier un refus d'enregistrement, notamment dans les secteurs directement concernés.

Il convient toutefois de souligner que **de nombreuses branches avaient déjà intégré ces enjeux dans leurs référentiels de certification** ces dernières années. Les branches interrogées pour cette étude indiquent d'ailleurs qu'elles prennent déjà en compte ces dimensions, mais alertent sur certaines dérives observées : chez certains certificateurs, cette exigence tend à être interprétée comme une injonction à intégrer systématiquement, dans chaque référentiel de compétence, des références explicites à l'intelligence artificielle ou à la transition écologique, au risque d'une application mécanique du texte.

Aussi, afin d'accompagner la mise en œuvre de ces exigences, certaines administrations ont produit des guides méthodologiques. À titre d'exemple, les ministères de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique ont publié un Vademecum dédié à l'intégration des compétences liées à la transition écologique. Un vade-mecum unique RNCP/RS, annoncé pour fin 2025, viendra compléter ces outils afin d'assurer une application homogène des nouvelles obligations.

Un contrôle continu de France compétences induisant un contrôle continu des certificateurs

Le décret n° 2025-500 instaure **un régime de contrôle permanent et de sanction progressive**. France compétences peut désormais intervenir à tout moment. Ainsi, les certificateurs doivent maintenir une traçabilité continue de leurs processus (habilitations, évaluations, suivi de cohortes) et conserver toutes les preuves de conformité en cas de contrôle inopiné.

France compétences peut exercer un contrôle, en exigeant la transmission de pièces justificatives et en diligentant des contrôles documentaires ou sur site. En cas de manquement, une mise en demeure est adressée au certificateur afin qu'il se mette en conformité dans un délai minimal de 30 jours. À défaut, ou en cas de manquements graves ou répétés, **France compétences peut prononcer la suspension ou la radiation de la certification, voire interdire temporairement le dépôt de nouvelles demandes**. S'agissant plus spécifiquement du contrôle des organismes de formation partenaires, les branches rappellent qu'avant le décret, elles exposaient à France compétences leur dynamique d'accompagnement et de contrôle. La logique désormais attendue – systématique et continue – est jugée difficilement soutenable par une majorité d'entre elles. Elles soulignent ne pas disposer des moyens humains,

financiers et techniques nécessaires pour organiser des audits réguliers, dont elles questionnent par ailleurs la valeur ajoutée au regard des contrôles déjà exercés par les financeurs et dans le cadre de la certification Qualiopi.

Dans certains secteurs, le nombre d'organismes habilités peut atteindre plusieurs centaines, rendant matériellement complexe la mise en place d'un double niveau de contrôle, à la fois sur les épreuves certificatives et sur les conditions pédagogiques de mise en œuvre des formations. Cette exigence est perçue comme venant s'ajouter à des dispositifs déjà existants (Hcéres, DREETS, OPCO, Caisse des Dépôts, Régions, France Travail...), au risque d'une superposition de contrôles sans coordination d'ensemble.

Les branches pointent également la montée en intensité des attentes relatives à la démonstration de la qualité des moyens pédagogiques mobilisés par les organismes habilités. Alors que la réforme de 2018 avait clarifié la séparation entre les rôles de formateur et de certificateur, le décret de 2025 réintroduit une attente explicite vis-à-vis du certificateur dans l'appréciation des moyens d'enseignement. Cette évolution est perçue comme une remise en tension de la distinction des rôles, susceptible de créer des situations de conflit d'intérêts et de complexifier davantage les procédures.

“ Les contrôles n'empêcheront pas la fraude. On comprend l'objectif louable de l'Etat en la matière, mais renvoyer la balle aux certificateurs ne résoudra pas le problème. ”

Responsable emploi formation d'un syndicat

22. Ces articles précisent les critères auxquels les certifications doivent satisfaire au cours du processus d'examen.

23. Webinaire : Décryptage du décret 2025-500 du 6 juin 2025 : ce qui change pour la certification professionnelle

Une formalisation accrue des habilitations

Le décret met fin à la souplesse historique dont disposaient les certificateurs en imposant une formalisation uniforme et opposable des relations entre certificateurs et organismes partenaires. **Les organismes tiers doivent désormais être habilités formellement par décision ou convention, selon un cadre réglementaire harmonisé.** Plusieurs branches ayant déjà engagé ces travaux soulignent qu'elles disposaient d'un cahier des charges, d'un processus d'habilitation, voire d'une charte, sans pour autant formaliser ces relations par une convention. La nouvelle obligation représente une charge additionnelle significative, d'autant plus que si la plupart des branches s'appuient sur une dizaine d'organismes de formation partenaires, certaines déclarent en mobiliser jusqu'à 500 pour l'ensemble de leur offre. Dans ces conditions, la rédaction, la signature, la mise à jour et le suivi des conventions, certification par certification, mobilisent fortement les équipes et modifient la relation avec les organismes de formation et les entreprises impliquées dans l'évaluation en situation de travail.

“ J’ai eu 3 assistantes mobilisées pendant un mois. Aussi on a fait un webinar pour informer les organismes de formation sur ces évolutions, car on ne peut pas appeler chacun. ”
Cheffe de projet ingénierie de certification d'un syndicat

Ces conventions doivent préciser les certifications concernées, la période de validité, les moyens mobilisés et, le cas échéant, les conditions financières ou de sous-traitance. Elles constituent des documents opposables, susceptibles d'être exigés à tout moment lors des contrôles ou des procédures de renouvellement²⁴.

Les organismes habilités sont tenus de préparer les candidats conformément aux référentiels et d'organiser les évaluations dans les conditions prévues. La responsabilité de la conformité des partenaires demeure intégralement portée par le certificateur, qui doit également déclarer à France compétences la liste de ses partenaires habilités et toute modification dans un délai de deux mois.

Ce renforcement du cadre transforme la relation entre certificateurs et organismes habilités, qui deviennent co-responsables du respect du référentiel. Pour les branches, cela induit des efforts de contractualisation et une vigilance renforcée sur la qualité des partenaires.

Une remise en tension de la distinction entre certification et formation

Le décret introduit une exigence renforcée pour les certificateurs d'assurer de la cohérence et de la pertinence des moyens pédagogiques mobilisés pour l'accès à la certification. Cette évolution est perçue par plusieurs branches comme une remise en tension de la distinction entre certification et formation établie par la réforme de 2018. Celle-ci avait clarifié la répartition des rôles afin d'éviter les situations de juge et partie : le certificateur comme garant de l'acquisition des compétences, et l'organisme de formation comme responsable de l'ingénierie pédagogique et de l'accompagnement des apprenants.

Les branches soulignent ainsi le retour d'une confusion entre les responsabilités respectives des certificateurs et des organismes de formation. Selon elles, cette évolution résulte en grande partie des obligations introduites par le décret du 6 juin 2025, qui réintroduisent une imbrication entre les deux fonctions. Ces évolutions interrogent la visée réelle du décret et la cohérence d'ensemble du cadre réglementaire.

Traditionnellement, le certificateur est garant de la qualité du référentiel, de la pertinence des compétences évaluées, de la conformité des épreuves et de la validité des décisions de certification. L'organisme de formation, quant à lui, est responsable de la conception pédagogique, de la mise en œuvre des parcours d'apprentissage et de l'accompagnement des candidats. Par une meilleure identification et définition du rôle du certificateur, la réforme de 2018 avait établi une séparation nette entre les deux rôles, destinée à prévenir les conflits d'intérêts et à professionnaliser l'action de chacun.

Or, les nouvelles exigences liées au contrôle des moyens techniques, pédagogiques et d'encadrement mobilisés par les organismes habilités conduisent de facto les branches à évaluer des aspects qui relèvent historiquement de la responsabilité du formateur. Si elles se jugent légitimes pour valider les compétences à acquérir par l'individu au regard des exigences du monde professionnel, il n'en va pas de même des compétences pédagogiques des organismes de formation et des CFA. Elles considèrent ainsi sortir de leur rôle de branche.

Le décret impose désormais au certificateur de vérifier la cohérence des ressources pédagogiques, la qualification des formateurs ou encore la disponibilité des plateaux techniques, introduisant une forme

d'ingérence dans la dimension pédagogique des formations. Les branches s'interrogent aussi sur l'articulation entre cette exigence accrue de contrôle des moyens et la personnalisation attendue des parcours. Elles soulignent que le contrôle des épreuves certificatives constitue déjà un levier efficace pour apprécier la capacité des formations à conduire effectivement à la certification.

Si certaines branches intègrent, dans leurs procédures d'habilitation, des vérifications portant sur les profils des formateurs, la couverture des référentiels ou l'obtention du label Qualiopi, la majorité rappelle qu'elles ne se positionnent pas en ingénierie pédagogique. Cette responsabilité relève des organismes de formation, seuls à même de déterminer les méthodes et moyens adaptés pour l'acquisition des compétences attendues.

Les branches rappellent également qu'elles ne disposent pas toujours de compétences internes en ingénierie pédagogique, ni des capacités pour auditer les pratiques des organismes. Cette extension du périmètre d'intervention peut ainsi fragiliser l'équilibre instauré en 2018.

Cette situation comporte en outre un risque de conflit d'intérêts. En demandant aux certificateurs d'évaluer les moyens pédagogiques des organismes habilités, le cadre réglementaire peut les placer dans une posture proche d'un contrôle qualité du formateur, alors même que ces organismes peuvent être en concurrence ou en partenariat avec d'autres opérateurs préparant à la même certification. Ce chevauchement des rôles est susceptible d'altérer la neutralité attendue du certificateur et de complexifier ses relations avec les partenaires habilités.

Un alourdissement perçu comme disproportionné par les branches

Globalement, les certificateurs de branches indiquent ressentir de plus en plus fortement les lourdeurs administratives en matière de certification. Ils expriment le souhait de concentrer davantage leurs efforts sur l'évaluation des opportunités et la construction des référentiels de compétences, au cœur de leurs prérogatives.

Le décret de juin 2025 renforce ce sentiment. Si la possibilité d'enregistrer une certification en s'appuyant sur une unique promotion est accueillie positivement, la réduction corrélative de la durée d'enregistrement à trois ans est jugée peu incitative. Elle interroge notamment l'intérêt de la procédure dérogatoire applicable aux métiers en évolution ou émergents.

Les branches anticipent ainsi un alourdissement significatif des démarches attendues, sans percevoir de bénéfices évidents pour le système de certification, la qualité des formations ou la lutte contre la fraude. Dans un contexte de moyens limités, elles s'interrogent sur leur capacité à répondre à des exigences accrues sur un champ qui ne relève pas directement de leur cœur de compétence.

24. Webinar : Décryptage du décret 2025-500 du 6 juin 2025 : ce qui change pour la certification professionnelle

➤ **Le décret n° 2025-800 du 12 août 2025 : une convergence de la procédure d'enregistrement de droit vers la procédure d'enregistrement sur demande**

Un décret accompagnateur, **le décret n° 2025-800 du 12 août 2025²⁵**, révisé la composition et le fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC). Ce texte marque une convergence entre les procédures d'enregistrement de droit et celles sur demande, en introduisant une rédaction en miroir des critères d'évaluation pour les deux régimes. Cette convergence conduit à un rapprochement des procédures d'enregistrement de droit et sur demande, avec un alignement des critères d'évaluation, ce qui modifie les modalités d'instruction applicables aux ministères et aux établissements publics. Il prévoit la présence d'un représentant de France compétences, sans voix délibérative, mais chargé de formuler des observations.

Enfin, il désigne cinq critères d'évaluation des projets de création ou de révision de diplômes et de titres professionnels :

- **L'impact du projet** sur l'accès à l'emploi, le retour à l'emploi ou la poursuite d'études.
- **La qualité et la cohérence des référentiels** d'activités et de compétences, y compris sur les nouvelles compétences des enjeux contemporains mentionnés précédemment.
- **La conformité aux contraintes légales et réglementaires** propres au métier visé.
- **L'ouverture à la validation des acquis de l'expérience** (VAE).
- **La cohérence des blocs de compétences** constitutifs du diplôme ou titre.

➤ **Le Vademecum : une doctrine d'instruction qui structure la régulation**

Publié le 21 janvier 2026, le Vademecum²⁶ relatif à la certification professionnelle, sans constituer un texte réglementaire, s'impose désormais comme référence doctrinale et doit contribuer à stabiliser les pratiques d'instruction et d'évaluation. Sa publication **s'inscrit dans la continuité des orientations présentées lors du webinaire d'information sur le décret 2020-500**. Les principes structurants identifiés dans le présent rapport (logique de conformité continue, responsabilisation accrue des certificateurs, convergence des exigences entre le RNCP et le RS, renforcement des contrôles et des habilitations...) y sont réaffirmés. Toutefois, le Vademecum **renforce sensiblement certains attendus**, en particulier par la précision et la systématisation d'exigences.

Il confère un statut central à la doctrine d'instruction, pour l'examen des dossiers, y compris lorsque certaines prescriptions vont au-delà des seuls textes réglementaires. À ce titre, le suivi des promotions, la démonstration de la réalité et l'adéquation des moyens mobilisés, le contrôle des organismes habilités, ainsi que l'intégration des enjeux transversaux (transition écologique, transition numérique, santé et sécurité au travail, accessibilité) **font l'objet d'un cadrage plus explicite et qu'on peut considérer plus exigeant que ce qui avait été présenté lors du webinaire**. En ce sens le Vademecum **ne modifie pas la philosophie de la réforme, mais en durcit l'opérationnalisation**.

25. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052087841>.
26. https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/01/20260121_FC_Vademecum.pdf.

ANNEXE II

LE DÉTAIL DES ANCIENS CQP TRANSFORMÉS EN TFP ET DES AUTRES CERTIFICATIONS DE BRANCHE INSCRITES AU RS

TFP ENREGISTRÉS ET ACTIFS EN 2025, AYANT ÉTÉ PRÉCÉDEMMENT INSCRITS EN TANT QUE CQP

RNCP 2025	Intitulé 2025	Branche	RNCP 2023	Intitulé 2023
RNCP39756	Animateur radio	Audiovisuel	RNCP15814	CQP Animateur radio
RNCP40854	Technicien expert après-vente motocycles	Automobile	RNCP36605	CQP Technicien expert après-vente
RNCP40901	Architecte technique	Bureau d'études techniques	RNCP34366	CQP Architecte technique
RNCP38122	Spa praticien	Esthétique, cosmétique, coiffeurs	RNCP14637	CQP SPA praticien
RNCP38790	Chaudronnier d'atelier	Métallurgie	RNCP35171	CQP Chaudronnier d'atelier
RNCP39210	Technicien en maintenance industrielle		RNCP35282	CQP Technicien en maintenance industrielle
RNCP39239	Chargé d'intégration en robotique industrielle		RNCP34985	CQP Chargé d'intégration en robotique industrielle
RNCP39243	Soudeur industriel		RNCP34172	CQP Soudeur industriel
RNCP39375	Pilote de systèmes de production automatisée (PSPA)		RNCP34174	CQP Pilote de système de production automatisée (PSPA)
RNCP39640	Opérateur régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière		RNCP34175	CQP Opérateur régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière
RNCP39641	Tuyauteur industriel		RNCP34180	CQP Tuyauteur industriel
RNCP39784	Équipier de production industrielle		RNCP35985	CQP Équipier d'unité autonome de production industrielle
RNCP40669	Monteur-câbleur de circuit imprimé équipé		RNCP36736	CQP Monteur-câbleur de circuit imprimé équipé
RNCP40681	Monteur assembleur de systèmes mécanisés		RNCP36377	CQP Monteur assembleur de systèmes mécanisés
RNCP37867	Cuisinier	Tourisme, Hôtellerie, Restauration	RNCP31371	CQP Cuisinier
RNCP39345	Barman		RNCP31330	CQP Barman du monde de la nuit
RNCP39629	Chef gérant en restauration collective		RNCP31396	CQP chef gérant
RNCP40896	Responsable opérationnel de point de restauration		RNCP31343	CQP Responsable de point de restauration

Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.
? Lecture du tableau : le TFP Tuyauteur industriel (RNCP39641) porté par la Métallurgie, était enregistré en 2023 sous le nom de CQP Tuyauteur industriel (RNCP34180).

CCP ACTIFS ENREGISTRÉS AU RS

Intitulé	RS	Certificateur	Statut
Analyse de schémas en clapés logiques	6718	Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie	Présent en 2023, renouvelé en 2024
CCP Conception pour la fabrication additive	6850		Présent en 2023, renouvelé en 2024
CCP Référent énergie dans l'industrie	5803		Présent en 2023
Programmation de robots industriels	6847		Présent en 2023, renouvelé en 2024
CCP Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive	7031	CPNEF Sport	Active depuis 2025
CCP Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie mer	7032		Active de depuis 2025
CCP Pilotage de salle centrale dans l'industrie cimentière	7010	CPNEFP de l'industrie cimentière	Active depuis 2025
CCP Gérer les combustibles et matériaux de substitution dans l'industrie cimentière	7011		Active depuis 2025

Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

🔍 Lecture du tableau : le CCP Référent énergie dans l'industrie (RS5803) est porté par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, il était actif et enregistré au RS en 2023.

AUTRES CERTIFICATIONS DE BRANCHE PRÉSENTES AU RS

Intitulé	RS	Certificateur	Statut
Sécurité de la conduite de véhicules 4x4 de type tout-terrain en milieu spécifique de montagne	6495	CPNEFP de la branche de remontées mécaniques et domaines skiables ou CPNEFP des remontées mécaniques et domaines skiables	Présent en 2023, renouvelé
Sécurité de la conduite de véhicules motoneiges en milieu professionnel de montagne	6496		Présent en 2023, renouvelé
Sécurité du travail en hauteur dans les remontées mécaniques et les domaines skiables	6499		Présent en 2023, renouvelé
Encadrement d'une grande inspection et inspections à 30 ans des téléskis dans les remontées mécaniques	6920		Présent en 2023, renouvelé
Sécurité de l'évacuation des téléportés (hors téléphériques) dans les remontées mécaniques et domaines skiables	6921		Présent en 2023, renouvelé

Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

🔍 Lecture du tableau : la certification « Sécurité de la conduite de véhicules 4x4 de type tout-terrain en milieu spécifique de montagne » (RS6495), porté par la branche de Remontées mécaniques et domaines skiables, était active et enregistrée au RS en 2023. Elle est arrivée à fin d'échéance entre 2023 et 2025 et a été renouvelée.

CQP ACTIFS ET ENREGISTRÉS AU RS

Intitulé	RS	Certificateur	Statut
CQP Travailler en maison d'assistants maternels	5451	Assistants maternels du particulier employeur	Toujours active depuis 2023 - Fin d'enregistrement en 2026
CQP Travailler en maison d'assistants maternels	6214	Entreprises de prévention et de sécurité	Toujours active depuis 2023 - Fin d'enregistrement en 2026
CQP Tourier	6117	Branche de la boulangerie-pâtisserie	Toujours active depuis 2023 - Fin d'enregistrement en septembre 2025
CQP Former occasionnellement dans son entreprise	6174	Bâtiments et Travaux publics	Toujours active depuis 2023 - Fin d'enregistrement en septembre 2025
CQP Gérer l'activité des gemmes en entreprise*	6345	Horlogerie, bijouterie, Joaillerie et Orfèvrerie	Nouveau, depuis juillet 2023
CQP Superviser les travaux sur cordes sur site	6551	Bâtiments et Travaux publics	Nouveau, depuis mars 2024
CQP Travailler sur cordes niveau initial*	6610	Bâtiments et Travaux publics	Nouveau depuis mai 2024
CQP Travailler sur cordes niveau confirmé*	6611	Bâtiments et Travaux publics	Nouveau depuis mai 2024
CQP Manager un salon de coiffure*	6745	Coiffures et professions connexes	Nouveau depuis octobre 2024
CQP Dermo-cosmétique pharmaceutique	6751	Pharmacie d'officine	Nouveau depuis octobre 2024
CQP Dispensation de matériel médical à l'officine	6782	Pharmacie d'officine	Nouveau depuis octobre 2024
CQP Réaliser des prestations de stylisme ongulaire	7183	Esthétique-cosmétique - métiers de l'esthétique et de la parfumerie	Nouveau depuis juin 2025

Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

🔍 Lecture du tableau : le CQP « Dermo-cosmétique pharmaceutique » (RS6782) porté par la branche Pharmacie d'officine est actif et enregistré sur le répertoire spécifique depuis octobre 2024.

*Cas spécifiques :

- Le CQP (RS) « Gérer l'activité des gemmes en entreprise » a été créé en juillet 2023, exactement au moment de la fin d'enregistrement du CQP qu'il remplace : le CQP Chargé en gemmologie appliquée (actif en 2023), inscrit au RNCP (RNCP31394).
- Le CQP (RS) « Travailler sur cordes – niveau initial » a été mis en place en mai 2024. Il remplace le CQP « Cordiste » inscrit au RNCP (RNCP34370), qui est arrivé au terme de son enregistrement en décembre 2024.
- Le CQP (RS) « Travailler sur cordes – niveau confirmé » a été mis en place en mai 2024.

Il remplace le CQP (RNCP34371) « Technicien cordiste », qui est arrivé au terme de son enregistrement en décembre 2024.

Le CQP « Manager un salon de coiffure » (RS), mis en place en octobre 2024, est un autre exemple de CQP enregistré au RNCP qui a été transformé pour être enregistré au RS. Jusqu'en décembre 2023, Le CQP (RNCP18231) était le « CQP Responsable de salon de coiffure ». Sur le site de France compétences, on peut trouver des données sur plusieurs des promotions depuis 2022.

LISTE DES CCPI ACTIFS ENREGISTRÉS AU RS

Intitulé	RS	Statut
CCP tutorat en entreprise (CCPI)	6717	Présent en 2023, renouvelé en 2024
Animation d'une formation interne (CCPI)	7165	Nouveau (2025)
Cohésion et gestion des relations de l'équipe (CCPI)	7166	Nouveau (2025)
Gestion des activités de l'équipe (CCPI)	7167	Nouveau (2025)

Source : Données open data France compétences RNCP, traitement Olecio.

 Lecture du tableau : Le CCPI « animation d'une formation interne » (RS7165) à été enregistré pour la première fois entre 2023 et 2025.

Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19



www.medef.com



MEDEF



@medef



MEDEF

| JUILLET 2026 |