

Diplômes, titres, habilitations : ces obscurs objets de désir...

ou « une obsession française » Comme Zilbersahn.

Sommaire

Diplômes et certifications : des usages en profonde évolution

- De la détermination de la rémunération au repère de capacités (capabilité)
- Du repère de capacités à la régulation de l'offre de formation

Repères de capacités ? Régulation du marché ?

Des valeurs et un usage brouillés voir dépassés

- Un repère qui perd de son importance dans les recrutements
- La hiérarchie des voies de formation ou le triomphe de l'abstrait
- Un paysage des certifications complexe ou la hiérarchie des certifications
- CPF : certification : alibi ou réalité ?
- Organismes de formation : une certification sinon rien

Cinq propositions pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

- Redonner de la crédibilité au baccalauréat et garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux du primaire au secondaire.
- Moins d'abstrait, plus de concret, à commencer par la formation des enseignants.
- Plus d'interdisciplinarité, plus de passerelles, plus de parcours diversifiés.
- Moins d'études, plus de formation continue.
- Formation continue, moins de certifiant, plus de sur-mesure

DIPLÔME : UNE OBSESSION FRANCAISE

Au rang des particularités françaises figure une certaine fascination pour le diplôme et, par extension, pour les certifications professionnelles.

Vestige d'une aristocratie « républicanisée » ? Besoin de rationalité ? La plupart d'entre nous les rappelons en bonne place sur nos CV, 20, 30, 40 ans après leur obtention. Familles et jeunes sont enclins à accéder massivement aux niveaux les plus élevés et à dépenser de plus en plus d'argent pour y parvenir¹. « Dis-moi quel diplôme tu as et je te dirai qui tu es » semble l'adage qui façonne nos représentations sociales et professionnelles... Mais qu'en est-il vraiment ?

Finalités et usages n'ont cessé de se modifier au fil du temps. Le nombre de diplômes et des autres certifications est pléthorique... Leur élaboration et leur reconnaissance sont, en soi, un univers particulier, vite « idéologisé », avec son langage, ses codes, ses procédures et son jeu d'acteurs.

Cette exception française est-elle un anachronisme vertueux ou un boulet ? Quelles évolutions doit-on encourager ?

1. DIPLÔMES ET CERTIFICATIONS : DES USAGES EN PROFONDE ÉVOLUTION

DE LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION AU REPÈRE DE CAPACITÉS (CAPABILITÉ)

Le diplôme a été longtemps synonyme de qualification, de classification et de rémunération. C'est le Front populaire qui a instauré un lien automatique entre ces « trois dimensions »².

Cette correspondance a été remise en cause à partir de 1973 et les effets de la crise pétrolière et économique. Une évolution qui a emprunté quelques montagnes russes et a été conduite notamment sous l'impulsion de l'UIMM ; Quasi-concomitance, cette même organisation contribue à la création et reconnaissance, dans les années 80, des certificats de qualification

¹ Voir la tribune « Enseignement supérieur, un système malade »

² Avec les accords Matignon (juin 1936), le Front populaire instaure **Les conventions collectives, les grilles de classifications des métiers et la reconnaissance des qualifications ont été instaurés par les accords Matignon, en juin 1936 par le Front populaire**. L'État impose que **le travail soit classé et rémunéré selon la qualification** via les classifications. Les classifications du Front populaire ne reposent pas uniquement sur l'expérience : elles introduisent la **valeur du diplôme** comme critère objectif de qualification

professionnelle (CQP)³. À la nécessité de mettre à mal la rigidité des grilles de classification/rémunérations, contreproductives en période de mutations économiques, se conjugue la nécessité de bâtir des certifications, prenant en compte les transformations technologiques plus rapidement que les diplômés⁴. Les titres professionnels sont apparus dès 1949 pour répondre à des besoins de qualification rapide dans des secteurs en tensions après la seconde Guerre Mondiale. Ce n'est qu'à partir des années 80, que les titres professionnels se sont développés ; depuis 2002, le RNCP est l'outil central d'enregistrement et de reconnaissance des Titres Professionnels.

Ce sont des motivations analogues qui conduiront à élargir la possibilité d'obtenir un titre professionnel par l'apprentissage 40 ans plus tard (décret n°2016-954 du 11 juillet 2016).

Les certifications professionnelles, au sens large, deviennent alors davantage un « repère » permettant à chacun, employeurs comme actifs, de formaliser et identifier un potentiel d'employabilité et de compétences. Le terme compétences, s'impose peu à peu dans les débats, cette fois-ci sous l'impulsion du CNPF (devenu MEDEF) à partir de la fin des années 1990. Son usage, désormais régulier, témoigne d'un besoin de prise en compte du réel par distinction (et non opposition) au formel (la qualification), conforme à sa signification dans le langage courant. Loin d'une réalité subjective, il est, du moins en théorie, souvent le fruit d'une objectivation... circonstanciée⁵.

DU REPÈRE DE CAPACITÈS À LA RÉGULATION DE L'OFFRE DE FORMATION

La troisième évolution est plus récente. À partir de 2015, le montant de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus baisse, et la quotité restante est affectée au financement de politiques publiques dont, majoritairement, le financement de formations certifiantes. Il s'agit de rattraper le retard de qualification des actifs en France, comparés à celui de nombre de pays ayant des économies comparables. 70% environ de ces fonds sont ainsi affectés au financement d'actions certifiantes :

³ Le certificat de qualification professionnelle est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier. L'existence des certificats de qualification professionnelle est consacrée par l'ordonnance du 16 juillet 1986, puis par un décret du 16 février 1988, qui ouvrent la possibilité aux Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) d'établir des listes de qualifications dans le cadre des « contrats de qualification ». Son existence est cependant mentionnée dans un accord de la métallurgie conclu en 1982 qui a travaillé sur cette nouvelle catégorie de certification à la fin des années 80.

⁴ Lire article *Les certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômés ?* P.Veneau, A-M Charraud et E Personnaz Formation-Emploi N.65 1999

⁵ Définition de la compétence par le CNPF (1998) : *une compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est valable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer »*

apprentissage, PROA, une partie des contrats de professionnalisation, le PTP (projet de transition pro), une grande partie des formations des demandeurs d'emplois. En 2024, les formations certifiantes financées par les Conseils régionaux représentent 65% du volume des formations des personnes en recherche d'emploi⁶.

Très récemment, le nouveau dispositif de reconversion, conçu par les partenaires sociaux et transcrit dans la loi depuis le 15 octobre dernier, n'échappe pas à la règle : il doit nécessairement conduire à l'obtention d'une certification professionnelle. C'est aussi le cas pour les individus, notamment avec le développement du CPF.

Ajouté au volume croissant de formations certifiantes répondant à des obligations réglementaires (en matière de santé, de sécurité et d'hygiène notamment), les certifications professionnelles sont de façon massive dans le champ de la formation continue⁷, ce qui distingue la France de nombre de pays.

Avoir la capacité de délivrer des certifications est devenu un élément déterminant du business des organismes de formation. Réguler les certifications, c'est donc réguler le marché de la formation, quantitativement et qualitativement et la certification est devenue un marché en tant que tel. Les évolutions du CPF ou les dispositions du décret du 6 juin 2025 qui impose au certificateur la démonstration qu'il dispose lui-même d'un dispositif de contrôle des parcours de formation (bien au-delà des conditions de délivrance) sont éclairantes en la matière.

2. REPÈRES DE CAPACITÉS ? RÉGULATION DU MARCHÉ ? DES VALEURS ET UN USAGE BROUILLÉS VOIRE DEPASSÉS.

UN REPÈRE QUI PERD DE SON IMPORTANCE DANS LES RECRUTEMENTS

Pour autant, le diplôme, sinon la majorité des certifications, est devenu un repère de plus en plus flou, à l'exception des certifications répondant à des obligations réglementaires dont la maîtrise conditionne l'exercice de la mission ou du métier.

⁶ Source « Jaune budgétaire Formation, annexe au PLF 2026 », données provisoires.

⁷ Sur l'ensemble des heures de formations suivies en 2024, 33% concernent formations obligatoires, mais ce poids est très variable selon le secteur d'activité : il est particulièrement important dans les secteurs de la construction (40%) et des transports (30%), l'hébergement-restauration (27%) ou l'industrie (25%). Source « Jaune budgétaire Formation, annexe au PLF 2026

Ainsi, la part des offres d'emploi mentionnant un diplôme tend à diminuer : depuis début 2024, 62 % des offres d'emploi ne spécifient aucun niveau de diplôme soit un écart de 9 % avec 2017⁸. Selon cette étude, «si ce changement peut encore être jugé comme faible, il s'agit néanmoins d'une baisse significative que l'on constate d'année en année, et semble être le résultat d'un lent désengagement des employeurs vis-à-vis des critères strictement académiques ».

Les entreprises, précise la note, « privilégient de plus en plus les compétences et l'expérience pratique au détriment des critères académiques stricts ».

La DRH de SAP, Gina Vargiu-Breuer, dans une récente interview publié avec le titre « les diplômes perdent de leur importance »⁹ « nous adoptons une vision plus holistique des candidats et de nos collaborateurs, qui va au-delà des diplômes. Les diplômes de leur pertinence, tandis que la dimension liée aux compétences prend une importance croissante ».

« Cette approche marque un véritable changement de paradigme qui révolutionne la manière dont les organisations gèrent la planification des effectifs, le recrutement, les architectures de poste, l'apprentissage et le développement. Le fait de placer les compétences au centre transforme les pratiques à toutes les étapes du cycle de vie de nos employés ».

Toujours selon l'étude d'INDEED, cette approche « favorise l'inclusion en diversifiant les profils des candidats et en s'affranchissant des barrières éducatives ». Or les tensions sur le marché du travail ne feront que croître en raison de la baisse démographique, avec en corollaire les politiques visant à renforcer attractivité et diversité des recrutements et de la gestion des parcours.

UN PAYSAGE DES CERTIFICATIONS COMPLEXE MAIS...

Sous l'impulsion de France compétences le nombre de certifications inscrites aux deux répertoires, Répertoire Nationale de la Certification Professionnelle (certification « métiers) et Répertoire Spécifique (Certifications « activités ») a baissé de 39% en cinq ans, soit 6 245 certifications inscrites à fin 2023¹⁰. Si on ajoute le fait que France compétences instruit environ

⁸ Source : LAB HIRING d'INDEED publié le 12 novembre 2024

⁹ Les Échos du 2 décembre 2025

¹⁰ Source : France compétences rapport d'activité 2023

2 500 demandes de renouvellement ou nouvelles demandes d'enregistrement par an¹¹, le paysage est complexe.

Il est difficile de comparer ces chiffres à ce que font nos voisins tant les systèmes diffèrent fortement. Au rang des indications, même si les chiffres varient selon les sources, figurent le nombre de professions règlementées : de l'ordre de 180 en Italie, 200 en Angleterre, de 450 en Allemagne¹² contre environ 250 en France.

Paradoxalement, le système français pâtit de sa transparence : l'existence de deux répertoires gérés par France compétences génère un effet « loupe » qui cristallise les mécontentements là où, dans les autres pays, le système est diffus.

Ce sont donc davantage les contenus, procédures et usages qui interrogent. Trois explications phénomènes se conjuguent : diplôme et certification et abstraction ; 3 mariages pour un enterrement...

LA HIÉRARCHIE DES VOIES DE FORMATION OU LE TRIOMPHE DE L'ABSTRAIT

Le slogan « 80% d'une classe d'âge au Bac » a été largement détourné. Le taux d'obtention, toutes voies confondues, est de 92 % et celui du baccalauréat général de 96 % (!), soit largement supérieur à ce pourcentage¹³. Ces pourcentages, ainsi que l'augmentation du nombre de mentions sont pourtant synonymes de baisse de niveau. Ce qui ne décourage pas certaines familles, principalement dans les grandes métropoles de bâtir des stratégies d'accès aux établissements « produisant » le plus grand nombre de mentions dès le collège.

Presque pire, dans l'absolu et proportionnellement, le nombre de bacheliers dans la filière générale a augmenté et le nombre de bacheliers professionnels a diminué. Ainsi, par exemple en 2015, 29 % des bacheliers étaient des bacheliers professionnels et 51 % avaient obtenus une des formules du bac général. En 2025, ces pourcentages sont respectivement de 24 % et de 56 %.

Cette prédominance de l'abstraction sur le pratique se traduit également dans l'évolution de l'intitulé et le contenu de nombres de diplômes. « *Nous sommes le pays où les études de sport s'appellent désormais « Sciences et techniques des activités physiques et sportives », où l'économie s'appelle « Sciences économiques », et où les instituteurs sont désormais des*

¹¹ Si on excepte l'année 2021, année exceptionnelle en raison du renouvellement complet des enregistrements au répertoire spécifique. France compétence a traité 4923 demandes.

¹² L'Allemagne compte 450 professions règlementées au niveau fédéral ou encore 328 **métiers d'apprentissage** reconnus (important pour la VET), mais des centaines (voire milliers) de certificats professionnels additionnels existent (certificats internes d'entreprises, certificats sectoriels, certifications privées).

¹³ Lire aussi la chronique du collectif « enseignement supérieur : un modèle malade »

« professeurs des écoles » explique Philippe Zilbersahn, professeur à l'ENM Lyon¹⁴ qui ajoute : « d'ailleurs, pour être « professeur des écoles », il faut désormais passer un Master. A-t-on besoin d'un Master pour apprendre à lire à des enfants ? ». Quel part de formation consacrée à la pédagogie ? L'accumulation de savoirs est-elle plus importante que la capacité à transmettre ?

Cette attraction pour l'abstrait est d'autant plus difficile à modifier qu'elle s'inscrit dans une tradition culturelle, philosophique et intellectuelle héritée des lumières. Sommairement, nous privilégions l'argumentation, la théorie générale, le « pourquoi », à la preuve par le faire, la pratique, le « comment » ... ce qui nous distingue des anglo-saxons, des pays asiatiques, ou ... des théories marxistes ou de Jean-Paul Sartre où « l'homme n'est rien d'autre que ce qu'il fait ». **Bref, « je pense donc je suis »¹⁵ l'emporte « sur « je fais, donc je suis ».**

Cette conception nous amène à privilégier les métiers de tête aux métiers de mains selon la terminologie de David Goodhart¹⁶ et à privilégier la voie générale aux voies technologique et professionnelle.

LA HIÉRARCHIE DES CERTIFICATIONS OÙ LES DIPLÔMES BÉNÉFICIENT D'UNE PRÉSOMPTION DE PERTINENCE

En apparence, toutes les certifications ont la même valeur théorique, une fois inscrites à l'un des deux répertoires. En réalité, la hiérarchie réside, sur le plan juridique, dans la procédure d'enregistrement ; certaines certifications, les diplômes, sont inscrites de droit, les autres, font l'objet d'une instruction par les services de France compétence ainsi que d'une délibération de la commission Certification.

Conséquence, il n'y pas d'appréciation de critères d'insertion que pour les seconds alors que, comme nous l'avons vu, le diplôme initial est de moins en moins une référence pour le recrutement. De plus, la commission exige, sous l'impulsion des représentants des ministères certificateurs, une forte convergence entre la certification délivrée et l'emploi occupé à la suite de son obtention.

Si l'importance du taux d'insertion est inhérente à la finalité professionnelle des certifications enregistrées, ce critère, qui confine à une vision très adéquationniste interroge. Est-il pertinent ? Comment l'apprécier ? N'aboutirait-il pas à refuser l'inscription des licences en « Sciences et techniques des Activités Physiques et Sportives », pour lesquels seuls 7% environ accède au métier d'éducateur sportif mais compte un taux d'insertion compris entre

¹⁴ Source : [Les diplômés sont-ils la nouvelle génération sacrifiée ?](#) juillet 2025

¹⁵ La formule est ici employée hors du rapport à Dieu qui est évidemment présent dans la pensée de Descartes.

¹⁶ Source : David Goodhart , Head Hand Heart : the struggle for dignity and status in XXI st century. 2020

85 et 100% en fonction du diplôme délivré ? Quid d'autres disciplines comme la psychologie ?

En revanche, les diplômes inscrits au répertoire sont désormais tous constitués en blocs de compétences, à l'instar des autres certifications. Une inflexion que ne s'est pas fait sans douleur mais dont la portée pratique doit encore être exploitée.

CPF - CERTIFICATION : ALIBI OU RÉALITÉ ?

Sont notamment éligibles au CPF, selon les dispositions de l'article L.6323-6, « les formations sanctionnées par les certifications professionnelles », inscrites aux deux répertoires, et « **celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences** ». Au fil du temps, la présentation à l'examen est devenue une condition de la mobilisation du compte.

Un droit qui compte

En 2023, 1,340 million de dossiers ont été validés au titre du compte personnel de formation (CPF) pour un montant total engagé net de 2,091 milliards d'euros soit 33 % des dépenses de France compétences, 9 % des dépenses totales de formation continue (35 488 milliards).

Bref, le montant des financements est suffisamment significatif pour générer des effets de comportement et influencer sur les représentations d'autant que le CPF est mobilisé par les titulaires de compte, sans intermédiaire.

S'agissant de la durée des formations, celles financées en 2023 ont une durée globalement plus courte que celles prises en charge par d'autres dispositifs. « Une action prise en charge dans le cadre du CPF dure en moyenne 61 heures en 2023, durée stable par rapport à 2021 mais en hausse par rapport à 2022. Plus précisément, sur la période, **plus de 7 formations sur 10 ont une durée de 35 heures ou moins, contre 1 sur 10 de plus de 100 heures, avec de fortes variations selon la catégorie d'action financée** ». Le coût unitaire des actions financées dans le cadre du CPF s'établit à 1 610 euros par action en 2023 contre 1 473 euros en 2022 et 1 358 euros en 2021 ». Cette hausse du coût unitaire moyen ne se retrouve pas au niveau du coût horaire des formations suivies, précise France compétences.

Bilan d'étape : Un émiettement certain des certifications

Permettent-elles l'obtention des certifications visées ? Même si la durée de la formation n'est pas, en soi, un critère, le doute existe. France compétences précise que « le taux d'obtention des certifications (et celui de l'accès à l'emploi) sont aujourd'hui incomplètement ou imparfaitement retracés par les sources administratives disponibles ». Les enquêtes réalisées portent sur des échantillons tellement faibles que leur valeur probante est discutable.

On peut toutefois s'interroger sur le décalage manifeste entre nombre d'intitulés de sessions de formations accessibles via l'application *MonCompteFormation* et les référentiels des certifications éligibles ... Certitude, leur correspondance avec les blocs de compétences est entre inexistante et non vérifiée, en contradiction avec le texte et l'esprit de la loi.

Cela veut-il dire que les formations suivies sont inutiles ? Non si on considère notamment que les formations les plus suivies correspondent manifestement à une utilité perçue comme immédiate ou, en tous cas, identifiable, comme le permis de conduire ou les CACES. En revanche, le CPF contribue à brouiller les modalités d'accès aux dites certifications, mettant en évidence un paysage totalement émietté ou la sixième certification la plus visée représente moins de 2% des dossiers financés (sur environ 1,3 million).

Autre certitude, le caractère certifiant des formations éligibles a renforcé l'obligation, pour nombre d'organismes de formation, à créer et/ou délivrer des certifications professionnelles.

ORGANISMES DE FORMATION : UNE CERTIFICATION SINON RIEN

Sésame de l'accès à un volume important de financements publics, en particulier le CPF et l'alternance, la plupart des organismes de formation ne peuvent faire l'économie d'une réflexion sur leur stratégie en matière de certification professionnelle. Créer et détenir les siennes, les « louer » aux autres ou en louer ? De fait, la certification professionnelle est devenue un marché à part entière. Ces pratiques, qui n'ont rien d'illégal, entretiennent une grande confusion entre la certification et la formation, distinction qui reste hermétique à la quasi-totalité des apprenants.

En résumé, le diplôme est de moins en moins un élément de référence pour les recrutements, ne garantissant pas toujours la maîtrise des savoirs fondamentaux et perçu comme trop déconnecté des besoins du marché du travail. Les certifications professionnelles, très prégnantes dans le champ de la formation professionnelle, constituent un paysage complexe, par leur nombre mais aussi par les modalités de validation et les usages, en particulier du CPF.

Alors que faire ? Améliorer ce qui doit l'être ou assumer une rupture de logique ?

3. CINQ PROPOSITIONS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Abandonner le diplôme ou le réhabiliter ? La question, si elle peut paraître provocante, a pour ambition de se poser le problème sur le fond : dans une société et une économie très mouvante, à tous points de vue, qui a d'autant plus besoin de repères, quelle est la place du diplôme et quelles sont les conditions pour que cette place soit efficiente ?

1- REDONNER DE LA CRÉDIBILITÉ AU BACCALAURÉAT ET GARANTIR LA MAÎTRISE DES SAVOIRS FONDAMENTAUX DU PRIMAIRE AU SECONDAIRE

Au regard du caractère totémique du baccalauréat en France, on peut raisonnablement formuler que la dévalorisation du baccalauréat n'est pas sans conséquence sur le regard que nous portons sur l'ensemble des certifications.

Il est en tous cas indispensable de restaurer la crédibilité du Baccalauréat qui doit garantir la maîtrise de savoirs de base. L'objectif doit être notamment d'augmenter significativement les scores en numératie, littéracie et résolution de problèmes. Les récentes déclarations du ministre de l'Éducation nationale, Edouard Geffray¹⁷, vont dans le bon sens, mettant l'accent sur « l'intelligibilité » des copies et donnant des consignes de plus grande exigence aux jurys. Le ministre propose également de renforcer la crédibilité du brevet des collèges en portant la part des épreuves finales à 60% au lieu de 50%, dès juin 2026, s'inscrit dans la même logique.

Modifier la fiabilité du thermomètre est indispensable mais pas suffisante. Il faut s'attaquer plus radicalement à ce qui fait monter la température.

Le mal commence dès le primaire. Les « attendus » et les chiffres mentionnés dans le rapport de la Cour des Comptes¹⁸ le démontre : le décrochage du niveau des élèves français en mathématiques, comparé à celui de nos voisins, est particulièrement préoccupant, la baisse manifeste du niveau, y compris en français, et les disparités de niveau, sont au détriment des enfants de milieu défavorisés¹⁹. Si les dernières enquêtes tendent à démontrer que la chute est stoppée, la remontée ne semble pas évidente et sera lente.

¹⁷ Déclaration sur les priorités du ministère le 5 décembre 2025

¹⁸ « L'enseignement primaire, une organisation en décalage avec les besoins des élèves » de mai 2025, Cour des comptes

¹⁹ En 2023, seuls 2,5 % des élèves français étaient considérés comme « avancés » en mathématiques, contre une moyenne de 11,5 % dans les pays de l'OCDE.

L'échec scolaire est ainsi étroitement lié aux inégalités sociales : 40 % des élèves de 6ème en grande difficulté appartiennent au groupe ayant l'indice de positionnement social le plus bas.

Si l'évolution de la démographie peut faciliter la mise en œuvre de remèdes efficaces, notamment celui de la diminution du nombre d'élèves par classe, les efforts à fournir ne doivent pas se traduire pas par une diminution des crédits proportionnels à la baisse de la démographie, d'autant qu'il s'agit également de remédier à la pénurie d'enseignants et à l'organisation et au contenu de leur formation.

Rappelons qu'en dépit des efforts entrepris, la France consacre une part inférieure de son PIB à l'enseignement primaire par rapport à d'autres pays de l'OCDE (1,3 % contre 1,5 % en moyenne).

2- MOINS D'ABSTRAIT, PLUS DE CONCRET...À COMMENCER PAR LA FORMATION DES ENSEIGNANTS !

Le sujet des enseignants est une des clefs de la réponse. La note du Haut-Commissariat au Plan « Niveau scolaire : faut-il s'inquiéter ? »²⁰ pose comme première hypothèse, sans la trancher, « l'insuffisante préparation des enseignants à leur métier », ce qui constituerait une « forme de singularité française ». Les enquêtes internationales établissent que « les enseignants français du primaire et du collège ont moins confiance en leur efficacité professionnelle que leurs homologues européens »²¹, se sentent moins armés que leurs homologues européens à appliquer des méthodes pédagogiques différentes en classe ou encore à motiver les élèves qui s'intéressent peu au travail scolaire. Le sentiment d'efficacité professionnelle est également relativement faible au collège²².

La formation des enseignants est clairement pointée, les enseignants se déclarant mal préparés en termes de pédagogie et de pratiques en classe²³. À titre d'exemple, entre autres chiffres, la moitié des enseignants français seulement se sentent par exemple bien ou très bien préparés en termes de pédagogie générale, contre 70 % des enseignants anglais et espagnols et plus de 80 % des enseignants danois, suédois et belges flamands. Sur les pratiques devant être employées en classe, 34 % des enseignants français s'y disent bien ou

²⁰ « Niveau scolaire : faut-il s'inquiéter ? », Note d'analyse n°155, Haut-Commissariat au Plan, Juin 2025

²¹ Dernière enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) organisée par l'OCDE en 2018 et pilotée en France par la DEPP qui en a proposé plusieurs analyses

²² Ibid ; figure 9 de l'annexe en ligne ; le sentiment d'efficacité a régressé entre les deux dernières enquêtes TALIS, 2013 et 2018.

²³ Ibid, Seul un quart des enseignants français du premier degré se dit enfin bien ou très bien préparé au suivi de l'apprentissage et de la progression des élèves, contre plus de 50 % des enseignants anglais, espagnols, suédois ou danois. Au collège (voir la figure 9 de l'annexe en ligne), le constat est similaire : 25 % des enseignants français se disent bien ou très bien préparés en formation initiale à enseigner à des élèves de niveaux différents, contre 43 % en moyenne en Europe (15 pays participants). Pour la gestion de la classe et du comportement des élèves, les proportions sont respectivement de 22 % contre 47 %, pour le suivi de l'apprentissage et de la progression des élèves, elles sont de 26 % contre, là aussi, 47 %.

très bien préparés, contre au moins les deux tiers des enseignants des autres pays participants.

Sont en cause le mode de recrutement des enseignants qui intervient au terme d'un cursus universitaire long, là où nos voisins recrutent après le bac, ainsi que le contenu des formations qui portent davantage sur les aspects pratiques de leur métier et la pédagogie²⁴.

Les multiples initiatives mises en œuvre depuis 2018 ont pour objectifs de corriger ces travers et une réforme d'ampleur de la formation initiale des professeurs a été annoncée par le gouvernement fin mars 2025. Elle sera davantage centrée sur une dimension pratique de l'exercice du métier.

Cette évolution doit inspirer une évolution de nombre de diplômes, en particulier dans l'enseignement supérieur. Les évolutions à venir devront en outre prendre en compte les apports et limites des réseaux sociaux et de l'Intelligence Artificielle. Les performances et les usages de l'IA sont croissants. Quels seront-elles quand les enseignants (et les élèves et les étudiants) qui entrent en formation aujourd'hui seront dans les écoles et les universités demain ?

La nécessité de maîtriser les connaissances de base, première pierre pour résorber « un déficit cognitif » croissant apparaît incontournable. Les propositions et réflexions en cours devront rapidement conduire à des évolutions des cursus.

3- PLUS D'INTERDISCIPLINARITÉ, PLUS DE PASSERELLES, PLUS DE PARCOURS DIVERSIFIÉS

De Yuval Noah Harari à l'OCDE ou à l'UNESCO²⁵, les convergences sur les contenus des enseignements à dispenser, en particulier dans un contexte d'introduction rapide de l'IA dans l'éducation, sont autant de pistes ou de recommandations à prendre en compte. Elles mettent en relief certaines des insuffisances de l'enseignement en France. Si des évolutions notables sont à noter, il y a parfois un écart significatif entre l'intention et la réalité. C'est que les freins sont en partie culturels, ce qui nécessite beaucoup de volonté et de continuité dans l'action publique pour modifier les représentations et habitudes.

²⁴ Confère les travaux de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) qui s'est récemment penchée sur l'organisation de la formation des professeurs des écoles dans une approche comparative, avec des contrepoints italiens, allemands, irlandais, néerlandais et portugais.

²⁵ Sources : 21 leçons pour le XXI^e siècle, Harari ; Références clés OCDE : OECD Learning Compass 2030, Future of Education and Skills, OCDE ; Education in the Age of AI (rapports récents) ; Références clés UNESCO : Repenser l'éducation : vers un bien commun mondial *Futures of Education ; Recommandation sur l'éthique de l'IA* (2021)

Développer l'interdisciplinarité

Un premier axe est de développer davantage d'interdisciplinarité. La France se caractérise par un système très verticalisé en dépit des orientations affichées depuis dix ans. Le succès, en termes d'insertion des STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et sportives), mentionné ci-avant, est une illustration des avantages d'une telle approche. Cette approche serait combinée avec le renforcement de l'éducation numérique et éthique et les méthodes d'enseignement. Une telle approche pourrait inclure le développement de modules de culture générale à l'instar de programmes d'écoles qui (re) valorisent « les humanités ». L'accent doit également être mis sur les compétences humaines (collaboration, empathie, créativité) et permettre de valoriser et encourager l'esprit critique via des projets, débats et cours interactifs. Le tout nécessite une refonte plus systématique des programmes ainsi que des modalités pédagogiques.

Développer les passerelles

Un second axe est d'encourager la création de passerelles entre les différentes voies de formation, du lycée à l'enseignement supérieur. Important, de telles passerelles doivent être à double sens, ce qui est loin d'être le cas en France, outre des effectifs en chute libre depuis 2023/2024. **La Suisse pourrait utilement nous inspirer : elle consacre ce principe de passerelles dans sa constitution fédérale (article 61a) par sa votation populaire du 21 mai 2006 sous le vocable « de perméabilité de l'espace suisse de formation »** en précisant que la fédération et les cantons « s'emploient à faire en sorte que *les filières de formation générale et les voies de formation professionnelle trouvent une reconnaissance sociale équivalente* ». L'absence de hiérarchie des voies de formation est ainsi affirmée et ses classes accueillent un nombre plus significatif, **en valeur absolue**, d'élèves, étudiants et d'apprentis qu'en France.

Encourager la diversité des parcours et des expériences

La diversité des expériences et des parcours sera vraisemblablement un critère davantage pris en compte par les recruteurs, dans les prochaines années. Cette diversité permet à la fois d'étoffer son spectre de connaissances et de mieux choisir sa formation. Dans cette optique, à l'instar d'autres pays, encourager les périodes de césure peut être vertueux. De telles pratiques se heurteront toutefois à des représentations peu favorables, sinon suspicieuses ainsi qu'à une réglementation assez stricte. La France compte en effet parmi les pays qui a le plus encadré de telles périodes. Paradoxalement, il semble que ce soit dans les pays où cet encadrement est plus souple que ces périodes sont le plus développées. L'enjeu est d'encourager la diversité des expériences et donc des parcours. Une diversité qui doit se prolonger tout au long de la vie professionnelle.

4- PLUS DE FORMATION CONTINUE

Un quatrième axe concerne le développement de la formation continue. En résumé, dans un monde qui change aussi vite, si les fondamentaux sont assurés, si la formation initiale est plus concrète, il faut entretenir et renouveler nos compétences périodiquement. Ces propositions ne sont pas nouvelles. Elles sont largement au cœur des objectifs de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » mais il convient de faire évoluer certains mécanismes pour rendre le système plus efficient. Deux propositions pourraient concourir à cet objectif.

CPF : rendre effective l'acquisition des blocs de compétences et rendre éligibles les micro-certifications.

L'ambition initiale du CPF était de permettre de valider des blocs de compétences, à défaut de pouvoir accéder à la certification visée. L'objectif était ainsi de pouvoir progressivement compiler des blocs d'une même certification (à l'instar des CCF pour les titres du ministère du Travail), ou d'une autre, favorisant ainsi l'interdisciplinarité et la mobilité. Une telle évolution, conforme aux textes, nécessiterait de vérifier l'adéquation entre les contenus des sessions de formation et les référentiels des blocs de compétences. Elle permettrait à la fois de mieux apprécier la qualité de la formation.

Une autre proposition serait l'éligibilité des formations donnant lieu à la délivrance de micro-certifications. Encouragées par les instances européennes²⁶, pour conjuguer repères formalisés et prise en compte de l'évolution des compétences à maîtriser, elles sont délivrées en France par plusieurs opérateurs dont le CNAM, l'Afpa et plusieurs universités. Leur usage reste toutefois modeste, faute de cadre national et d'accès aux financements. Il conviendrait préalablement de convenir, dans un cadre expérimental de 3 à 5 ans, les déterminants de ce cadre.

Projet de Transition Professionnelle (PTP) : expérimenter la pratique de l'alternance

Sans remettre en cause le caractère certifiant des formations financées au titre du PTP, les formations pourraient être dispensées en alternance, combinant donc des modules de formation dispensés par des organismes de formation et des périodes en entreprise pour les personnes, qui, à titre individuel, souhaiterait une reconversion dans leur entreprise, avec l'accord de celle-ci. Les périodes en entreprise doivent correspondre à l'emploi correspondant à la certification visée et l'entreprise assure tout ou partie de la rémunération

²⁶ Sources : 21 leçons pour le XXI^e siècle, Harari ; Références clés OCDE : OECD Learning Compass 2030, Future of Education and Skills, OCDE ; Education in the Age of AI (rapports récents) ; Références clés UNESCO : Repenser l'éducation : vers un bien commun mondial *Futures of Education ; Recommandation sur l'éthique de l'IA* (2021)

du salarié avant le début de la formation. Les AT PRO prendraient en charge les coûts de formation dans les conditions actuelles, et, le cas échéant, une partie de la rémunération.

5- FORMATION CONTINUE/ MOINS DE CERTIFIANT, PLUS DE SUR-MESURE.

De fait, la part de fonds publics ou assimilés, finançant des formations certifiantes, est très largement majoritaire. Un tel montant est-il pertinent si les certifications ne sont plus reconnues comme des repères significatifs et les formations dispensées pour les obtenir trop en décalage avec les évolutions des process et donc des compétences ?

Sans Big Bang des certifications, prenant en compte les propositions ci-avant formulées, diminuer la part des financements publics alloués à des formations certifiantes ne constituera pas une option mais sera une nécessité.

Deux possibilités sont devant nous : soit rendre éligible des formations non certifiantes à certains dispositifs, notamment le CPF et les dispositifs de reconversion, soit diminuer la « CUPFA » pour permettre aux entreprises de mobiliser une part plus substantielle de leurs financements à des formations correspondant à leurs attentes.

Conclusion

Si le constat est clair, ses causes sont nettement plus difficiles à déterminer. De nombreux facteurs peuvent être évoqués à titre d'hypothèse, mais il convient encore de les documenter de façon rigoureuse, pour en confirmer ou en infirmer l'importance. Pour ce faire, le Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan se propose de poursuivre ces travaux en conduisant une exploitation systématique des données disponibles pour, d'abord, retracer les évolutions de toutes les variables susceptibles d'affecter le niveau général des élèves français et, ensuite, confronter pour ces variables la situation française à celle d'autres pays comparables. Ce travail pourra nous aider à identifier les pistes d'action les plus prometteuses pour remédier à une situation particulièrement préoccupante pour notre société.