

SYNTHÈSE – ARTICLE COMPLET SUR LES SITES INTERNET RESPECTIFS

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

ou « une obsession française » Comme Zilbersahn.

Au rang des spécificités françaises figure une certaine fascination pour le diplôme... Le nombre de diplômes et des autres certifications est pléthorique en France. Leur élaboration et leur reconnaissance sont un monde complexe, très codifié et procédural.

Cette exception française est-elle un anachronisme vertueux ou un boulet ?

Quels sont les usages du diplôme et des autres certifications ? Quel diagnostic peut-on dresser ? 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)

À l'origine, le diplôme structurait directement la qualification, la classification des emplois et la rémunération, selon un modèle institué dès le Front populaire. Ce lien automatique s'est progressivement désagrégé à partir des années 1970 sous l'effet des crises économiques et des mutations technologiques. Un double mouvement s'opère désormais : les conventions collectives font appel plus largement à d'autres critères que le diplôme et montent en puissance des certifications plus réactives aux évolutions technologiques que les diplômes classiques :

- Émergence des CQP ;
- Développement des titres professionnels ;
- Développement d'habilitations et certifications diverses, nécessaires ou utiles pour l'exercice de certaines activités.

Le mouvement donnera naissance aux répertoires nationaux : RNCP et RS, aujourd'hui gérés par France compétences. Les certifications ne servent plus à classer les individus mais à repérer des capacités et des potentiels d'employabilité et la logique de « compétence » s'impose comme référentiel dominant : on ne reconnaît plus un niveau formel, mais une capacité mobilisable dans l'activité réelle.

> DU REPÈRE DE CAPACITÉS À LA RÉGULATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Depuis 2015, et plus encore depuis la réforme de la formation professionnelle de 2018, une nouvelle rupture s'opère : la certification devient un outil central de régulation de l'offre de formation. Les financements publics sont massivement orientés vers des formations certifiantes (apprentissage, CPF, reconversion, politiques régionales, demandeurs d'emploi). La certification ne structure plus seulement les parcours, elle structure le marché.

Conséquence directe : la capacité à délivrer des certifications devient un levier économique stratégique pour les organismes de formation. La certification n'est plus seulement un repère de compétences, c'est un actif de marché, un instrument de régulation quantitative et qualitative, et un outil de pilotage des politiques publiques.

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

Les employeurs se détachent progressivement des critères académiques et la part des offres d'emploi qui mentionnent un diplôme diminue régulièrement depuis 2017, pour n'être que de 62% en 2024¹. Le recrutement se structure de plus en plus autour des compétences et de l'expérience, les logiques RH basculent vers des modèles « skills-based », le diplôme devenant un repère parmi d'autres, voire secondaire ; dans un contexte où les compétences techniques sont de plus en plus rapidement obsolètes et où les softs skills ou compétences transférables sont de + en + recherchées.

> UN PAYSAGE DES CERTIFICATIONS COMPLEXE MAIS...

Malgré la baisse du nombre de certifications, le système reste complexe par ses procédures, ses usages et ses finalités². La transparence du modèle français accentue la visibilité des dysfonctionnements, et les mécontentements sont nombreux.

> LA HIÉRACHIE DES VOIES DE FORMATION OU LE TRIOMPHE DE L'ABSTRAIT

Le système continue de privilégier la voie générale et l'abstraction au détriment du concret et du professionnel, traduisant un déséquilibre culturel durable entre savoir théorique et compétence pratique³ :

¹ Source : LAB HIRING d'INDEED publié le 12 novembre 2024

² Baisse de 39% en 5 ans selon le rapport d'activité 2023 de France Compétences

³ Lire aussi la chronique du collectif « enseignement supérieur : un modèle malade »

- **Massification du baccalauréat** : 92% de réussite toutes voies confondues, 96% pour le bac général.
- **Dévalorisation des filières professionnelles** : nombre de bacheliers en hausse dans la filière générale, le nombre de bacheliers professionnels en baisse.

Cette prédominance de « l'abstraction » sur le « pratique » se traduit également dans l'évolution de l'intitulé, le contenu de nombreux diplômes ainsi que les méthodes pédagogiques. Elle est d'autant plus difficile à modifier qu'elle s'inscrit dans une tradition culturelle, philosophique et intellectuelle héritée des Lumières, ce qui nous distingue des anglo-saxons, nordiques et des pays asiatiques, où le faire, le pratique, le « comment » sont culturellement plus ancrés.

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

Bien que de valeur théorique égale, les diplômes bénéficient d'un statut juridique privilégié, tandis que les autres certifications sont soumises à des critères stricts, notamment d'insertion et d'adéquation emploi-certification. Cette logique, de plus en plus inadaptée aux parcours hybrides, reste fondée sur une vision dépassée du lien formation-emploi et est inégalitaire⁴.

> CPF - CERTIFICATION : ALIBI OU RÉALITÉ ?

Le CPF structure progressivement certains comportements : il favorise des parcours courts (70% des actions < 35h), pas toujours certifiés (taux de certification imparfaitement tracés) et pas nécessairement adossés aux blocs de compétences réels (définis dans les référentiels des certifications). Le caractère certifiant devient souvent un critère d'éligibilité administrative plus qu'une garantie réelle d'acquisition de compétences certifiées.

> ORGANISMES DE FORMATION : UNE CERTIFICATION SINON RIEN

La certification est devenue un levier économique central pour l'accès aux financements publics. Elle structure les stratégies des organismes et crée un marché spécifique, entretenant une confusion durable entre formation et certification.

En résumé, on observe aujourd'hui un décalage majeur entre :

- **La logique institutionnelle (certification comme condition d'accès aux financements) ;**
- **La logique économique (besoins réels des entreprises) ;**
- **La logique RH (recrutement par compétences) ;**
- **La logique des individus (parcours discontinus, adaptatifs, non linéaires).**

⁴ Seuls 7% des STAPS sont éducateurs sportifs contre 87 à 100 % d'employabilité à l'issue de cette formation

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

1. Redonner de la crédibilité au baccalauréat et garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux du primaire au secondaire

Il est impératif de restaurer la crédibilité du baccalauréat, comme garantie de maîtrise des savoirs fondamentaux (littératie, numératie, résolution de problèmes).

Les réformes récentes vont dans le bon sens, mais elles ne suffisent pas : le problème est structurel et commence dès le primaire, avec un décrochage préoccupant des niveaux, des inégalités sociales renforcées et une maîtrise insuffisante des fondamentaux.

La réponse passe par un investissement durable dans l'école primaire, la réduction des effectifs par classe, plus de rigueur dans la notation aux examens ainsi qu'une refonte de la formation des enseignants, dans un contexte où la France sous-investit encore par rapport aux standards OCDE (par ex. 1,3% du PIB pour l'enseignement primaire contre 1,5% en moyenne).

2. Moins d'abstrait, plus de concret, à commencer par la formation des enseignants.

La formation des enseignants constitue un levier central. Elle est aujourd'hui insuffisamment professionnalisante, trop théorique, et peu orientée vers la pédagogie et la pratique en classe. Les enseignants se sentent mal préparés à leur métier : seuls 50% d'entre eux déclarent se sentir préparés en termes de pédagogie, contre 70% en Angleterre et en Espagne, ou 80% au Danemark, en Suède, en Belgique.

Les réformes annoncées en 2025, plus centrées sur la pratique, vont dans la bonne direction. Elles doivent inspirer une évolution plus large des diplômes, notamment dans l'enseignement supérieur, intégrant les enjeux du numérique, de l'IA, des réseaux sociaux et la nécessité de consolider les savoirs fondamentaux pour réduire le déficit cognitif.

3. Plus d'interdisciplinarité, plus de passerelles, plus de parcours diversifiés

Le système français reste trop vertical et cloisonné. Il doit évoluer vers des approches plus transversales, intégrant culture générale, compétences humaines, éducation numérique, esprit critique et pédagogies actives. Cela implique une refonte des programmes et des méthodes pédagogiques.

Les parcours doivent devenir perméables entre filières générales, technologiques et professionnelles. Ces passerelles doivent être réciproques et reconnues politiquement et

administrativement. L'exemple suisse montre qu'un système sans « hiérarchie » entre les différentes voies de formation favorise l'équilibre et la mobilité.

La diversité des expériences devient un facteur-clé d'employabilité. Les périodes de césure, les parcours non linéaires et la pluralité des trajectoires doivent être encouragés, avec un cadre plus souple et moins normatif. La diversité des parcours doit s'inscrire dans une logique de formation tout au long de la vie.

4. Plus de formation continue

Deux leviers peuvent y concourir :

- **Le Compte Personnel de Formation** - rendre effective la logique des blocs de compétences, permettre la capitalisation progressive des compétences, rendre éligibles les micro-certifications dans un cadre national expérimental structuré.
- **Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)** : expérimenter des parcours de reconversion en alternance pour sécuriser les transitions et renforcer l'opérationnalité des reconversions.

5. Formation professionnelle : moins de certifiant plus de sur-mesure

La domination des financements certifiants n'est plus adaptée à un système où les certifications ont perdu leur rôle de repère fort.

À moyen terme, il sera nécessaire de rééquilibrer les financements :

- En rendant éligibles certaines formations non certifiantes ;
- En redonnant aux entreprises davantage de capacité d'investissement direct dans des formations adaptées à leurs besoins réels.

L'objectif est de sortir d'une logique normative pour aller vers une logique « compétences, utilité et impact réel ».

Conclusion

Le diagnostic est clair, mais les causes sont multifactorielles et nécessitent un travail rigoureux d'analyse, complétée d'un benchmark européen. Dans un contexte de baisse du nombre de jeunes, il est essentiel de ne laisser aucun potentiel de côté.

Développer les compétences humaines et comportementales, et les adapter aux besoins réels du monde professionnel, est un levier clé à la fois pour la performance des entreprises, le développement économique des territoires et la capacité de chacun à trouver sa place durablement dans la société.