Le CFA d'entreprise et la création de certification

Opportunité de créer une certification professionnelle

Pourquoi est-il opportun stratégiquement de créer une certification professionnelle ?

Les approches financières et pédagogiques ne sont pas contradictoires et peuvent s'articuler entre elles.

Point de vue pédagogique

- **Sans certification, il n'y a ni formation, ni apprentis et a fortiori pas de CFA**
- Une des premières questions que doit se poser le CFA nouvellement créé est la propriété de la certification dispensée auprès des apprentis :
  - le CFA souhaite-t-il devenir certificateur, en investissant dans la création d'une certification « sur-mesure » et adaptée aux besoins de l'entreprise et de l'économie ?
  - le CFA préfère-t-il signer un partenariat (pédagogique et financier) avec un certificateur, pour former des apprentis, à partir d'un référentiel et d'une certification déjà créés ?
- **La création d'une certification permet la rencontre entre les besoins spécifiques de l'entreprise (formations, réglementations, outils, matériels, techniques, ...), et les besoins de l'économie (compétences, qualifications, transmission de savoir-faire, ...)** : Une nouvelle certification permet d'insérer des éléments spécifiques à l'entreprise. Les modules sont découpés en blocs qui sont intéressants pour l'entreprise à la fois en terme de progressivité et de séquençage pour d'adapter à l'intégration ou à l'évolution de l'alternant dans l'entreprise, mais aussi pour l'optimisation par d'autres financements via la formation continue des salariés de l'entreprise (parcours internes de formation, reconnaissance de l'expérience par la VAE, abondements et co-investissement par le biais du CPF, etc.). Si le CFA en est propriétaire, ses ajustements en seront maîtrisés et donc simplifiés. Cette certification, afin d'être inscrite au RNCP, doit être conforme aux besoins de l'économie et ne pas être redondante. Elle peut néanmoins bénéficier de la procédure simplifiée et dérogatoire si elle prépare un des métiers reconnus comme émergents ou en particulière évolution.
- **Pour l'entreprise et son CFA, mener un projet de certification permet de constituer une équipe projet poly compétente, associant et soudant des compétences diverses** : compétences métiers de l'entreprise, compétences techniques des experts, compétences pédagogiques des membres du CFA d'entreprise, etc... La formation permet, in fine, d'intégrer en tant que formateurs des salariés actuels de l'entreprise, au carrefour de différents intérêts RH et stratégiques : fidélisation de ressources, valorisation de savoir-faire internes, transmission interne de compétences, investissement et reconnaissance des salariés en tant que maître d'apprentissage, etc.
- **La certification du CFA doit être pensée pour être optimisée par l'entreprise, afin de reconnaître les compétences des salariés** :
  - la certification, découpée ainsi en blocs, peut faire l'objet d'un parcours interne d'intégration de nouveaux collaborateurs ou de reconnaissance de l'expérience par la VAE,
  - elle peut faire l'objet de co-construction et d'abondements CPF, issus d'un accord et d'une politique d'entreprise, en lien avec le plan de développement des compétences,
  - en la couplant ainsi avec la formation continue des salariés de l'entreprise, la certification peut aussi être rentabilisée par d'autres sources financières.

Pourquoi est-il opportun stratégiquement de créer une certification professionnelle ? Les approches financières et pédagogiques ne sont pas contradictoires et peuvent s'articuler entre elles.

Point de vue financier

- **La certification doit répondre à différents enjeux d'investissement. Un projet de certification est un projet coûteux en temps, en ressources et en ingénierie** :
  - une étude de rentabilité doit être menée : niveaux de prise en charge définis par les branches, gains de commercialisation, exonérations éventuelles de taxe d'apprentissage,
  - une analyse financière des coûts d'amorçage est ensuite à réaliser (coûts de ressources, temps d'ingénierie, …),
  - le choix d'investissement doit prendre en compte les dimensions RH d'un tel projet (formation adaptée aux besoins de l'entreprise, fidélisation RH, maintien des compétences, …).
- Toute entreprise qui crée un CFA peut déduire 10% maximum de la part principale de sa taxe d'apprentissage les dépenses dédiées à l'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de leurs apprentis au sein d'un CFA ou **dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage jamais dispensée jusqu'alors en apprentissage**.
- **La certification doit être rentable et être optimisée potentiellement par différentes sources financières** : Les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP, seuls éligibles à l'apprentissage, sont éligibles à d'autres dispositifs : VAE, CPF, projet de transition professionnelle, période de reconversion, contrat de professionnalisation, plan de développement des compétences, dispositifs d'autres publics (agents publics en reconversion, travailleurs indépendants, etc.). Le CFA peut ainsi mixer les publics au sein d'une même promotion, afin de dépasser son seuil de rentabilité (généralement tournant autour de 8 alternants), notamment par la formation en blocs de compétences. Par ailleurs, la commercialisation de la certification peut également être réalisée par des partenariats avec des organismes de formation ou CFA qui ne seraient pas eux-mêmes propriétaires de certification.
- **La création de la certification peut être accompagnée et optimisée par un appui éventuel de la branche** : qui bénéficie des services des opérateurs de compétences (Opco), qui dans leurs nouvelles missions, ont une mission d'appui technique aux branches pour leur mission de certification. Certains organismes privés sont spécialisés dans cet appui ; l'écriture d'une certification comportant un formalisme particulier, il est recommandé de se faire accompagner.
- **La propriété d'une certification permet à son propriétaire de la créer (presque) librement, de l'ajuster aux besoins (de l'entreprise et de l'économie notamment) mais devra en supporter son coût** : ingénierie, mobilisation d'une équipe projet, suivi, commercialisation, renouvellement, etc.

Afin de réussir son ambition de « construire une société de compétences », la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de certification français, **à travers 2 piliers majeurs** :

- **Clarification de la définition d'une certification** :
  - Une nouvelle définition des formations certifiantes.
  - La formation certifiante est une action sanctionnée par :
    - une certification professionnelle inscrite au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
    - une certification ou habilitation enregistrée au Répertoire Spécifique (RS) ;
    - ou l'acquisition d'un bloc de compétences.
- **Rationalisation de la procédure** :
  - **La commission de la certification professionnelle (CCP) de France Compétences gère le RNCP et le RS, avec de nouvelles conditions d'enregistrement, par rapport à la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP), dissoute au 31 décembre 2018.**

Ces deux piliers visent *in fine* :

- **Une meilleure lisibilité pour l'actif, lui permettant d'attester de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail.**
- **Une adaptation réactive de l'offre de formation pour répondre aux besoins de l'économie.**

La tendance est à la diminution du nombre de certifications enregistrées, en particulier celles enregistrées au Répertoire Spécifique (RS).

L'enregistrement des certifications se fait sur une plateforme dématérialisée. Un moteur de recherche sur le site de France Compétences répertorie l'ensemble des certifications.

Zoom sur les métiers émergents ou en particulière évolution. Une procédure simplifiée et dérogatoire est prévue pour l'enregistrement au RNCP des certifications visant ces métiers, à partir du moment où ils sont inscrits sur la liste établie par la CCP de France Compétences, et ce, afin que les certifications puissent répondre aux évolutions les plus rapides. Les certificateurs sont alors dispensés de l'analyse d'au moins deux promotions et l'enregistrement sur le RNCP est d'une durée de 3 ans au lieu de 5 ans.

Zoom sur la mobilité interne : combiner contrat d'apprentissage et CDI, c'est possible !

Consultez notre guide

Il s'agit de permettre aux entreprises de disposer d'un véhicule simple et souple (le contrat d'apprentissage) pour accompagner l'adaptation des compétences des salariés CDI (et indirectement l'attractivité des emplois dits « pénuriques ») et à ce stade jusque leur 29e année révolue. En effet, cette solution est souvent méconnue des décideurs RH, mais, également, des salariés en poste. Aussi, nous avons précisé les modalités nécessaires pour la mise en oeuvre des supports de ce type de transition professionnelle interne, nécessairement assortie à l'obtention d'une certi cation, sur le principe de la voie alternée. Il appartiendra à chaque décideurs RH d'en faire la proposition par le biais de kits de com type (marketing RH) destinés à relayer ces opportunités, pour voir, d'en faire un outil de promotion interne. Sans que cela soit, le point l'objectif recherché, il est à noter que cette solution est, dans la plupart des cas, totalement re nancée du point de vue de l'action de formation.

Le nouveau cadre de la reconversion professionnelle (Loi du 24 octobre 2025)

La certification est le support, permettant de réaliser l'action de formation par apprentissage (au sens de l'article Depuis le 1er février 2026, le paysage de la formation continue a évolué avec l'entrée en vigueur des périodes de reconversion. Ce dispositif unique, issu de la loi n° 2025-989, simplifie le parcours des salariés en remplaçant les anciens mécanismes « Pro-A » et « Transitions Collectives ».

Un accès élargi à la mobilité
Contrairement aux anciens dispositifs, la période de reconversion se veut universelle. Elle est accessible à l'ensemble des salariés souhaitant s'engager dans une mobilité, en supprimant les barrières restrictives :
Aucune condition d'âge ou d'expérience professionnelle préalable.
Ouverture à tous les types de contrats (suppression de l'obligation de CDI propre à l'ancienne Pro-A).
Aucun niveau de qualification minimal requis pour en bénéficier.

Objectifs et certifications visés
La période de reconversion est un levier stratégique pour l'acquisition de compétences certifiantes. Elle doit permettre l'obtention de :
– Une qualification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ;
– Un CQP (Certificat de qualification professionnelle) de branche ou interbranches ;
– Un ou plusieurs blocs de compétences spécifiques.

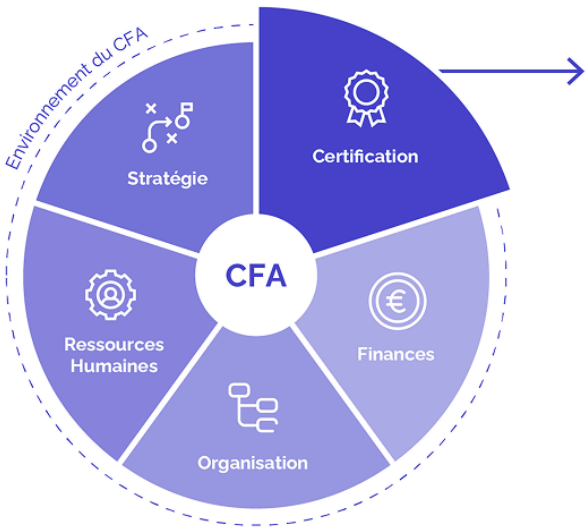
Modalités de mise en œuvre et financement
Le dispositif se distingue par sa flexibilité, s'adaptant aussi bien aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié :
Mobilité : la reconversion peut être interne ou externe. Notez que les règles de rémunération diffèrent selon l'option choisie.
Financement : la prise en charge des coûts pédagogiques est assurée par les Opérateurs de Compétences (OPCO).
Pédagogie : pour favoriser l'agilité, la formation peut alterner entre enseignements théoriques (en présentiel ou à distance) et périodes de mise en pratique en entreprise. Elle peut être réalisée, en tout ou partie, directement au sein des structures de l'entreprise (notamment via un CFA d'entreprise).
Le déploiement de ce nouveau dispositif sera dépendant des budgets alloués qui seront annuellement définis par l'Etat et France compétences.

En s'appuyant sur ce dispositif, le CFA d'entreprise peut devenir le pivot de la transformation des compétences, en proposant des parcours certifiants « sur mesure » dont les coûts pédagogiques sont optimisés via la prise en charge des OPCO.

Consultez la FAQ du Ministère du travail

De quoi parle-t-on ?

La certification est le support, permettant de réaliser l'action de formation par apprentissage (au sens de l'article **L.6211-2** du Code du travail). Cette composante de la réflexion à la création d'un CFA d'entreprise s'intègre, d'une part, dans la réflexion globale du CFA (la création d'une certification impactera l'ensemble de ses composantes), et d'autre part, en interaction avec son environnement.



Deux types de certifications professionnelles sont éligibles et peuvent constituer une action d'apprentissage :

- Les Diplômes (enregistrés au RNCP)
- Les titres à finalité professionnelle (enregistrés au RNCP)

Ne constituent pas une action d'apprentissage :

- Les blocs de compétences (même si enregistrés au RNCP)
- Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)
- Les qualifications professionnelles, reconnues par les classifications d'une convention collective nationale (CCN)
- Les certifications enregistrées au Répertoire Spécifique (RS)

Rappel : Les CFA dispensant une action de formation par apprentissage pour la première fois bénéficient d'un délai de 6 mois, à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage (ou du premier contrat d'apprentissage pour les CFA internes) pour obtenir la certification Qualiopi.

Accès aux modalités de création d'une certification professionnelle

Est-il opportun de créer une certification professionnelle ?

Afin de répondre à cette interrogation, il convient d'appliquer un raisonnement méthodologique et trois types d'analyses peuvent être menés :

- une analyse d'opportunité ;
- une analyse d'opportunité RH ;
- une analyse d'opportunité financière.

L'analyse d'opportunité

Une première analyse d'opportunité peut être réalisée au sein du CFA d'entreprise pour tout nouveau projet de certification. Elle peut se dérouler en 4 étapes clés :

Analyse de l'offre de formation	Analyse du besoin	Étude financière	Réflexion à l'ingénierie
Le projet de certification correspond-t-il à une offre de formation existante ? **Si une certification similaire existe :** • Quelle est cette certification ? • Qui est le certificateur propriétaire ? • À quel répertoire est-elle inscrite ? • Quel(s) OF/CFA la dispense(nt) ? • Quel est son contenu : référentiels, enseignements, déroulé, modalités pédagogiques, évaluations, formateurs, ... ? • Quels sont les écarts par rapport au projet de certification ? • ... **Si elle n'existe pas :** • Existe-t-il une offre de formation qui pourrait se rapprocher au projet de certification ? • Quelle est sa reconnaissance ? • À quel public s'adresse-t-elle ? • Quel en est son contenu ? • ...	**L'offre existante correspond-elle aux besoins actuels :** • Des branches, des entreprises ? • Des territoires concernés ? • Des individus ? **Semble-t-elle pertinente ?** **Correspond-elle aux :** • Métiers ? • Techniques professionnelles ? • Évolutions technologiques ? • Attentes pédagogiques des alternants ? • ... **En absence d'offre existante, pourquoi n'existe-t-elle pas déjà ?** **Le projet est-il adapté aux besoins actuels** (projets de recrutement, orientation des Jeunes, métiers en tension, ...) ?	**Quel serait le financement** (niveaux de prise en charge définis par les branches) ? **Le projet de certification emporte-t-il plusieurs financements** (privés, paritaires, publics), d'autres publics et/ ou d'autres dispositifs (CPF, Pro-A, ...) ? **Faut-il envisager mixer la session avec des alternants en contrat de professionnalisation ou public en formation continue ?** **Le besoin identifié permet-il à lui seul l'ouverture d'une session d'alternants ?** **Faut-il initier un rapprochement avec d'autres entreprises ou OF/CFA ?** **Quelle serait alors la rentabilité in fine de la certification ?** **Quelles possibilités financières avec la taxe d'apprentissage ?**	**Quel investissement est souhaité sur l'ingénierie du projet de certification ?** **Quelle équipe projet ?** **Quelle équipe pédagogique ?** **Quels documents existent déjà** (fiches métier, programme de formation similaire, référentiels, ...) ? **Quels éléments différenciants sont à envisager au regard de l'offre déjà existante** (pédagogie, partenariats, intervenants, ...) ? **Quel recrutement pour quels publics pour quels services au sein de l'entreprise ?** **Faut-il envisager seul ou à plusieurs :** quels partenaires (OF, CFA, entreprise, université, ...) ? Quel serait le porteur *in fine* de la certification ? ...

Engager le projet dans une logique prospective en dépassant l'analyse d'opportunité au seul instant T

Comment l'offre évoluera-t-elle dans le temps ?
Comment le besoin risque d'évoluer ? Est-il ponctuel, pérenne, évolutif ?
Quelles seront les prochaines techniques, pédagogies... ? La certification ainsi créée est-elle adaptative ?
Faudra-t-il faire évoluer son référentiel (pour rappel : 5 ans) ? Quels seront les financements à moyen terme ?
Quelles évolutions prévisibles des charges de fonctionnement et d'investissement de la certification ?

Découvrir le témoignage d'Adecco

L'analyse RH

Une analyse RH peut être réalisée au sein du CFA d'entreprise, en lien avec les projets structurants de l'entreprise et l'évolution de ses ressources humaines.

Même si elle assouplit les conditions de création de CFA, la loi du 5 septembre 2018 leur confère de nouvelles missions et obligations :

Comment faire de ces obligations et missions du CFA des opportunités RH pour l'entreprise ?

- Comment lier Gpec interne, stratégie de développement des compétences et valorisation des salariés par une nouvelle activité de maître d'apprentissage ou de formateur (au sein du CFA) ?
- Comment valoriser les professionnels experts de l'entreprise qui interviendraient au sein du CFA ?
- De quelles formations l'entreprise a-t-elle besoin ? Sont-ce des formations certifiantes ?
- Faut-il envisager une professionnalisation des salariés, des parcours internes certifiants, passerelles entre les métiers, … ?
- Quelle certification permettrait d'optimiser ou de reconnaître au mieux les compétences présentes ?
- Comment la création d'un CFA permettrait-elle à la fois d'optimiser le plan de développement des compétences et de développer la marque employeur ?
- Comment la naissance de partenariats avec d'autres entreprises autour d'un CFA ou de certifications communes permettraient-elle de faire face aux difficultés économiques ou de compétences (transfert de compétences inter-entreprises, temporaires, ponctuelles ou durables, …) ?
- …

Pour aller plus loin :

Moteur de recherche des certifications professionnelles

L'opportunité financière

Une analyse d'opportunité financière par éligibilité financière peut être envisagée, afin d'optimiser les coûts d'ingénierie de certification ; une même certification pouvant être éligible à plusieurs dispositifs :

	Titres & diplômes (inscrit au RNCP)	**Blocs de compétences** (inscrit au RNCP)	**Certifications** (inscrit au RNCP)	**CQP** (branche ou inter-branche)	**Qualification professionnelle** (reconnu CCN)	**Autre type de formation** (sans reconnaissance)	
Apprentissage	✓	✗	✗	✗	✗	✗	**OPCO**
Contrat de professionnalisation	✓	✗	✗	✓	✓	✗	
Période de reconversion	✓	✗	✓	✓	✗	✗	
CPF	✓	✓	✓	✓ Si enregistré au RNCP ou RS	✗	✗	**CDC**
Projet de transition professionnelle	✓	✓	✗	✗	✗	✗	**Association Transition Pro**
VAE	✓	✓ Si certification complète	✗	✓ Si enregistré au RNCP ou RS	✗	✗	**France VAE**
Plan de développement de compétences	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**OPCO et/ou Entreprise**

A noter : le découpage d'une certification en blocs de compétences présente plusieurs avantages :

- L'éligibilité au Compte personnel de formation (CPF)
- Les passerelles entre formations, permettant…
- … l'individualisation des parcours.

Voir la note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle

Logique et parcours de formation / AFEST

Logique de parcours de formation

La plus-value du CFA d'entreprise est sa connexion privilégiée avec les structures de formation interne.

En ce sens, il est possible d'intégrer dans le cursus de formation global, des modules spécifiques qui viennent parfaire la formation de l'alternant. L'objectif étant de disposer d'alternant « plug & play » qui sont parfaitement « prêt à l'emploi » (dans les deux sens de l'expression).

Le CFA d'entreprise organise ses sessions de formation tout au long de ce parcours de formation en lien avec les parties prenantes Ad Hoc. Il peut même en être l'opérateur direct de formation et facturer l'entreprise en tant que tel.

Nota : la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire) a semble t-il, autorisé le recours à la FEST dans la mise en œuvre des enseignements théoriques devant être assurés par le CFA, pour les diplômes de l'éducation nationale relevant du secondaire, et sous réserve de respecter les conditions légales de la FEST prévues par le Code du travail. Elle a publié un Vademecum, en date de mars 2022 qui en précise les contours.

AFEST

L'action de formation en situation de travail (AFEST) n'est juridiquement pas éligible à l'apprentissage. En effet, l'AFEST est réservée aux actions de formation au sens du 1° de l'Article L. 6313-1, relevant de la formation professionnelle. Or, les actions de formation par apprentissage sont définies au 4° de l'Article L. 6313-1.

L'apprentissage ne peut donc pas bénéficier de financements (provenant des opérateurs de compétences par exemple) dédiés à l'ingénierie ou à l'accompagnement d'AFEST.

L'AFEST telle qu'elle est définie par les dispositions du Code du travail n'est pas applicable dans le cadre de l'apprentissage car ce dispositif comporte par nature des périodes de formation pratiques en entreprise.

De fait, la mise en place de séquences d'AFEST en substitution des temps de formation théorique en CFA seraient susceptibles d'être requalifiées en périodes de formation pratique avec toutes les conséquences induites.

Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Répertoire national des certifications professionnelles, Vadémecum

Moteur de recherche des certifications professionnelles