

Propositions pour la future initiative de la Commission Européenne « Portabilité des compétences dans l'UE » Février 2026

Le MEDEF soutient la libre circulation des travailleurs et la portabilité des compétences. Le MEDEF a d'ailleurs formulé en 2024 des propositions pour soutenir la mobilité des ressortissants européens pour faire face aux pénuries de main d'œuvre en Europe.

Le MEDEF souligne que les options législatives envisageables mentionnées dans cette future initiative devront en tout état de cause **respecter les principes de subsidiarité, associer pleinement les partenaires sociaux et éviter toute harmonisation excessive susceptible d'affaiblir la qualité des formations, des certifications et la régulation sectorielle.**

Le MEDEF considère que les principaux obstacles à la portabilité des compétences en Europe sont aujourd'hui :

- La faible lisibilité des diplômes et certifications étrangères : L'hétérogénéité des systèmes de certification (durée, contenus, modalités d'évaluation) rend les équivalences difficiles, notamment pour les diplômes de niveau intermédiaire (CAP, baccalauréat professionnel, BTS,).
- Le manque de cadre national de certification opérationnel relié au Cadre Européen des Certifications dans tous les Etats membres de l'UE
- Les critères de qualité en vigueur au sein du Cadre National des Certifications ne sont pas déployés dans tous les Etats membres, instaurant de fait une différence de qualité, et donc de valeur, qui se rajoute à la différence de nature des certifications nationales.
- Les différences linguistiques et terminologiques.
- Les délais des procédures de reconnaissance pour les professions réglementées retardent l'embauche et peuvent aussi décourager le recours à des candidats étrangers, alors même qu'il existe des tensions de recrutement dans de nombreux secteurs (santé, bâtiment, industrie, services à la personne, etc.).
- Le manque de clarté sur ce que les professionnels peuvent réellement faire avant l'acquisition de la reconnaissance complète (actes autorisés, niveau de responsabilité) crée un risque juridique et organisationnel pour l'employeur.

Le MEDEF formule les propositions suivantes pour parvenir à une portabilité des compétences efficace, opérationnelle, et dans le respect de la répartition des compétences entre l'UE et les Etats membres :

-Si la France fait figure d'exemple en matière de certifications avec les deux répertoires nationaux (RNCP et RS), il est nécessaire de développer des cadres nationaux et européens de certifications plus complets. Ces cadres doivent d'avantage être reliés aux métiers et aux compétences recherchées par les entreprises, **en incluant notamment les certifications de branche (CQP, Titres à finalité professionnelle, etc.)** et les micro-certifications.

-Un accès simple, centralisé et multilingue à l'information sur les qualifications (via une plateforme européenne), permettrait aux responsables RH de comprendre rapidement le niveau, le contenu et la valeur d'un diplôme ou d'une qualification étrangère.

-Des programmes européens de « passerelles » combinant reconnaissance partielle des qualifications, formation de mise à niveau (technique, réglementaire, linguistique) et accompagnement vers l'emploi, **en lien étroit avec les branches professionnelles.**

-Accueil favorable à une meilleure lisibilité des profils de candidats extraeuropéens, ce qui faciliterait les recrutements dans les métiers en tension et les secteurs confrontés au vieillissement ou à une pénurie de main-d'œuvre mais nécessité de garantir un niveau suffisant de qualité et de sécurité, notamment dans les professions à risques (santé, BTP, transport), afin de ne pas faire peser sur l'employeur la responsabilité d'éventuels écarts de standards.

Focus sur la France

En France, à des fins de transparence et de mobilité, la portabilité des qualifications et des compétences est assurée par « le passeport de compétences » lié au compte personnel de formation.

Ce passeport de compétence existe notamment grâce au système de certifications et à l'existence de deux répertoires nationaux des certifications françaises (RNCP et RS). Ces répertoires recensent les certifications qui respectent un certain nombre de critères et qui sont elles-mêmes découpées en blocs de compétences, compétences elles-mêmes rédigées selon des règles précises. C'est grâce à ce processus lourd, qui représente une charge pour les certificateurs que le passeport de compétences peut être alimenté.

Il est important de noter que la France se situe en avance sur ce sujet de la définition, la rédaction et la reconnaissance des compétences et qu'il serait regrettable que l'initiative européenne se fasse au détriment de cette exigence de qualité aujourd'hui bien intégrée dans l'écosystème français.

Le passeport, intégré à **Mon Compte Formation** et opéré par la Caisse des Dépôts, produit notamment un **CV « certifié »** (signature électronique CDC) et consolide des données fiables provenant d'employeurs et d'organismes habilités - des garanties vues comme utiles pour le recrutement et la mobilité interne