

P.2

L'événement

PLACÉ EN REDRESSEMENT
JUDICIAIRE, LE GROUPE DEMOS
POURSUIT SES ACTIVITÉS

P.22

Recherche & développement

L'IA GÉNÉRATIVE COMME
"ORTHÈSE RÉFLEXIVE" :
DES CLÉS POUR LA DÉVELOPPER

P.24

L'enquête

QUALIOP : LA QUALITÉ SOUS
CONTRÔLE, LA FORMATION
SOUS PRESSION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 1112 • Du 1^{er} au 14 février 2026

www.centre-inffo.fr



Le projet de loi de lutte contre les fraudes sociales et fiscales va être examiné à l'Assemblée en ce début d'année. Il comporte un volet formation professionnelle. Objectif louable, même si les organismes de formation redoutent de faire face à une multiplication des contrôles.

COUPER COURT À **LA FRAUDE** DANS LE SECTEUR DE LA FORMATION

50^e ÉDITION 1976 2026 ÉDITION UNIQUE FICHES PRATIQUES DROIT DE LA FORMATION

À JOUR
DE LA LOI
DU 24 OCTOBRE
2025

696 Fiches pratiques pour appréhender
en détail tout le droit de la formation.

Une version enrichie de nouvelles rubriques
pédagogiques et pratiques :

- Des avis de la rédaction
- Des questions/réponses juridiques de la FAQ
- Des Fiches Focus
- Plus d'infographies, de cas pratiques
et d'illustrations jurisprudentielles

LA RÉFÉRENCE DEPUIS 50 ANS DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

**Abonnez-vous à la version Intégrale
et recevez les 2 ouvrages de l'édition 2026**

boutique.centre-inffo.fr



Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
Presse - Édition - Formation - Conseil - Événements

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Placé en redressement judiciaire,
le groupe Demos poursuit ses activités

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Nouvelle tentative pour couper court
à la fraude dans le secteur de la formation

p. 15 **Guide pro**

Expertise

Dans les entreprises à but d'emploi,
la formation apparaît comme une nécessité
Savoir-agir

Changer de regard, avec la "pédagogie
de la rupture"

Législation

Changements dans la détermination
des NPEC apprentissage

Cas pratique

Simplifier l'accès aux ressources pédagogiques :
le pari d'Agathe Hutin-Dartiguelongue

p. 19 **Acteurs**

p. 22 **Recherche & développement**
IA Gen comme orthèse réflexive :
des clés pour la développer

p. 24 **L'enquête**

Qualiopi : la qualité sous contrôle,
la formation sous pression

p. 26 **L'interview**

Belkacem Mehaddi, directeur général
du CNFPT

p. 28 **Innovation**

BTP CFA Grand Est mise sur la compétence

p. 30 **Itinéraire**

Chloé Pelle, championne de rugby
et ingénieure cybersécurité

p. 32 **Ici, vu, entendu**

En deux MOTS

Contrôleurs

En cours d'examen au Parlement, un projet de loi renforce
certains aspects de la lutte contre la fraude en matière
de formation professionnelle. Un sujet ancien, rendu
particulièrement sensible depuis la loi de 2018 et la libération
d'importants crédits libellés en euros. De nouveau, l'étatisation
et les contrôles progressent à cette occasion. Ce qui laisse
dubitatifs les acteurs de ce marché, qui ne sauraient
désapprouver l'objectif, mais s'inquiètent de l'arrivée
de nouvelles démarches administratives obligatoires.
Lire notre dossier, en pages 9 à 14.

Rassembleur

Jean Wemaëre est décédé le 6 janvier 2026 à l'âge de 79 ans.
Fondateur et président du groupe Demos – actuellement en
redressement judiciaire, lire dans ce numéro en pages 2 et 3 –
mais aussi de la Fédération de la formation professionnelle (FFP),
devenue Les Acteurs de la compétence, il a joué un rôle déterminant
dans la structuration et la reconnaissance du secteur. Défenseur
exigeant de la qualité des prestations, il a su rassembler des acteurs
aux visions très différentes, notamment des organismes
fonctionnant sur fonds publics et d'autres entièrement privés.

La rédaction



Pour les abonnés :
consultez tous les
numéros en version PDF
sur notre site

[www.centre-inffo.fr/
category/site-centre-
inffo/inffo-formation/
telecharger-inffo-
formation](http://www.centre-inffo.fr/category/site-centre-inffo/inffo-formation/telecharger-inffo-formation)



**INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directrice de la publication** : Anne de Blignières-Légeraud • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Eugénie Caillet, Éric Delon, Christelle Destombes, Laurent Gérard, Valérie Grasset-Morel, Jonathan Konitz, Sophie Massieu, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne, Catherine Quentric, Karine Sautereau • **Service commercial** : abonnements@centre-inffo.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : groupe Duplirprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 250 € HT • **Vente au numéro** : 13 € HT.

L'ANCIEN FLEURON DES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS

PLACÉ EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE, LE GROUPE DEMOS POURSUIT SES ACTIVITÉS

Le groupe de formation Demos a été placé en redressement judiciaire par le tribunal des activités économiques de Nanterre le 20 novembre 2025. À l'issue d'une audience tenue le 15 janvier dernier, le tribunal a estimé que Demos disposait d'une trésorerie suffisante pour poursuivre son activité durant la période d'observation initiale, qui s'étend jusqu'en mai 2026, tout en élaborant un plan de redressement.

Valérie Grasset-Morel

C'est l'option la plus favorable qui a été retenue par le tribunal le 15 janvier pour Demos, historiquement qualifié de *"leader de la formation professionnelle"*. Créé en 1972 par Jean Wemaëre – récemment disparu, voir encadré – selon un modèle familial, le groupe a été repris début 2016 par le groupe chinois Weidong Cloud Education, entré à son capital via une participation majoritaire. Déjà présent en Chine, Demos voyait dans cette alliance un levier de développement renforcée en France et à l'international. L'opération avait également permis de rembourser la quasi-totalité de la dette bancaire du groupe, alors estimée à environ 16,5 millions d'euros, selon Jean Wemaëre, qui s'exprimait dans *Inffo formation* en avril 2016.

Changement de modèle

Depuis plusieurs années toutefois, la situation financière de Demos s'est progressivement dégradée. Les derniers comptes annuels disponibles, pour l'exercice 2021, font état d'une perte nette significative (- 61 % selon la plateforme Pappers). Avant même l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire, de nombreux sous-traitants et formateurs indépendants faisaient déjà état de factures impayées, parfois depuis plusieurs mois. Pour certains observateurs, les difficultés du groupe de formation trouveraient leur origine dans le changement de gouvernance intervenu à la suite de son introduction en bourse en 2007. Demos aurait alors peiné à passer d'un modèle familial reposant sur un réseau de formateurs externes fortement intégrés à une logique de rentabilité dictée par les exigences des marchés financiers.



L'IMAGE

Dai Shen, directeur général délégué du groupe Demos.

Plan de redressement

"Cette poursuite d'activité va nous permettre de rebondir", assure Dai Shen, directeur général délégué. Il indique que la direction travaille activement à l'élaboration d'un plan de redressement, fondé notamment sur la consolidation des activités cœur du groupe – formations inter-entreprises, sur mesure et e-learning. Demos entend également recentrer son offre sur les domaines les plus de-

MORT DE JEAN WEMAËRE, DÉFENSEUR DU "CAPITAL HUMAIN"

Jean Wemaëre est décédé le 6 janvier 2026 à l'âge de 79 ans. Fondateur et président du groupe Demos ainsi que de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), devenue Les Acteurs de la compétence, il a joué un rôle déterminant dans la structuration et la reconnaissance du secteur.

Lorsque Jean Wemaëre crée la FFP, il dirige déjà depuis 19 ans le groupe Demos qu'il a fondé en 1972. Il est alors l'un des acteurs majeurs du marché issu de la loi Delors de 1971. Convaincu que les organismes de formation sont de vraies entreprises, il contribue en 1987 à la signature de la convention collective des organismes de formation privés en tant que président de la Chambre syndicale nationale des organismes de formation (CSNFOR). Pour Jean Wemaëre, interrogé par *Inffo formation* en 2021, cette convention collective constitue un acte fondateur : *"Le premier accord représentatif d'une profession jeune, qu'il fallait organiser."*

"Continue à être rassembleur"

Il s'emploie ensuite à rapprocher trois entités – la CSNFOR, l'Union nationale des organismes de formation (Unorf) et Syntec Formation – pour fonder la FFP. Un chantier qui a profondément marqué Pierre Courbebaisse, successeur de Jean Wemaëre à la présidence de la fédération en 2018. *"J'ai été fasciné, confie-t-il, par la manière dont il a su réunir autour de la table des acteurs aussi divers que Cegos et l'association Crept à Toulouse, engagée dans l'accompagnement de demandeurs d'emploi."* Il se souvient du conseil de Jean Wemaëre, donné lors de la passation de pouvoir : *"Continue à être rassem-*

bleur." C'est dans cet esprit qu'est né l'idée de créer Les Acteurs de la compétence, consacrant l'ouverture de la fédération à l'ensemble de l'écosystème du développement des compétences.

Les actifs immatériels

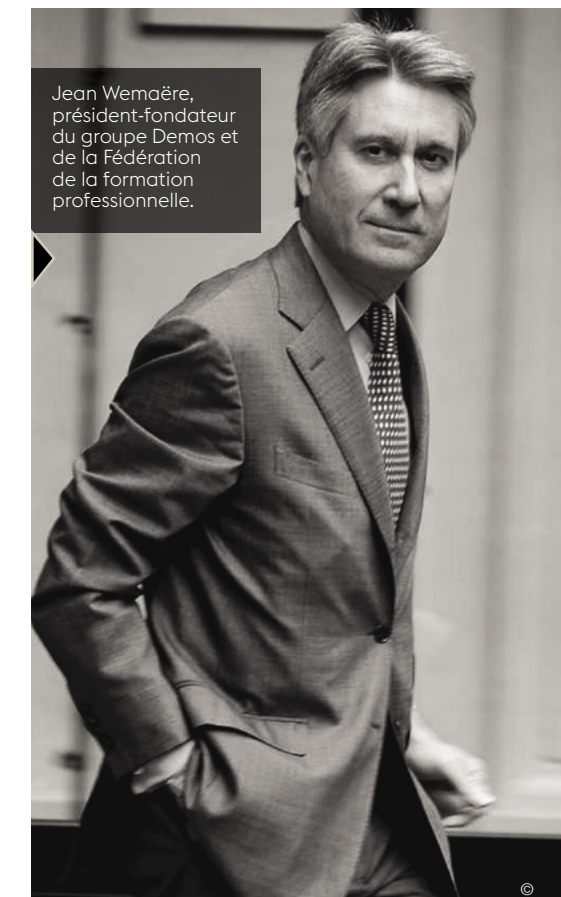
"À la FFP, il a su rassembler des acteurs aux visions très différentes, notamment des organismes fonctionnant sur fonds publics et d'autres entièrement privés", rappelle Marie-Christine Soroko, qui forma avec lui le premier binôme président et déléguée générale de la Fédération.

"Jean Wemaëre était convaincu que les compétences constituaient un enjeu central, à la fois pour l'économie du pays et pour l'épanouissement des personnes", relate-t-elle. Cette conviction l'a conduit à créer en 2006, au sein du Groupement des professions de services du Medef, une commission sur les actifs immatériels : *"Il en est ressorti que le plus important, la première force de production d'une entreprise, est le capital humain, et que la formation professionnelle est un levier majeur pour le développer"*, expliquait-il.

La qualité comme exigence

La qualité figure parmi les premiers chantiers ouverts dès la création de la FFP, avec la mise en place en 1994 de l'Office professionnel de qualification des organismes de formation (OPQF). *"Quand je pense à Jean Wemaëre, la qualité est le mot qui s'impose immédiatement. À ses yeux, la formation devait démontrer son efficacité. La création de l'OPQF en est l'illustration la plus aboutie"*, souligne Christopher

Sullivan, actuel président des Acteurs de la compétence. *"C'est lui qui a porté les premières exigences de qualité en formation"*, confirme Claire Khecha, déléguée générale de la fédération. Emmanuelle Pérès (à ce poste de 2011 à 2018) se souvient, quant à elle, d'un homme *"attaché à la qualité du processus de formation – au chemin pour atteindre les résultats attendus de la formation –, plutôt qu'à la figure du formateur"*. Pour lui, l'engagement de l'apprenant était également *"un enjeu central"*.



Jean Wemaëre, président-fondateur du groupe Demos et de la Fédération de la formation professionnelle.

mandés par ses clients, tels que *"le développement personnel, le management et la gestion, l'intelligence artificielle ou encore le Big Data"*.

Ce plan de redressement reposera sur une *"optimisation de l'organisation"*. À ce stade, il n'est pas possible de savoir s'il entraînera des suppressions de postes parmi la cinquantaine de collaborateurs du groupe. L'actionnaire de Demos *"a confirmé son engagement à accompagner l'entreprise tout*

au long de cette phase, tant sur le plan opérationnel que financier". Les prestations en cours et à venir sont maintenues, les sites demeurent ouverts et le calendrier opérationnel reste inchangé. Le groupe indique également que *"des informations complémentaires seront communiquées en temps utile, dans le respect du calendrier judiciaire et des obligations légales d'information"*. ●



Centre Inffo LE PLACEMENT EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE A ÉTÉ PRONONCÉ



Malgré les obstacles, la rédaction a poursuivi sa mission.

Le tribunal de commerce de Bobigny a décidé du placement de Centre Inffo en redressement judiciaire, le 13 janvier. Deux jours avant, Gwénaél Frontin, démissionnaire, quittait son poste

de directeur général. Il avait été nommé le 24 septembre. Depuis le 1^{er} janvier 2026, Centre Inffo n'est plus opérateur de l'État, un décret daté du 24 décembre 2025 abrogeant les textes fondateurs de l'association. Auparavant, l'État pilotait Centre Inffo, en nommant ses directeurs et en contrôlant étroitement sa gestion par l'intermédiaire d'un commissaire du gouvernement. Les administrateurs de Centre Inffo, en particulier les représentants des confédérations syndicales, font valoir leur engagement au bénéfice de l'association et de ses salariés. En conseil d'administration, ils ont demandé de manière réitérée aux deux derniers directeurs (l'inspectrice générale des affaires sociales Pascale Romenteau et l'inspecteur du travail Gwénaél Frontin) qu'il soit tenu compte du respect des droits acquis

des salariés, dans le cadre des procédures de restructuration à venir. Le comité social et économique dénonce le recours dispendieux aux services de consultants et l'absence de réorganisation dans une perspective de pérennisation de l'entreprise. Le CSE le rappelle : *"Dans ce contexte d'abandon institutionnel, ce sont les salariés qui ont maintenu les publications, animé les réseaux français et européens, organisé les événements, assuré la veille documentaire, l'expertise juridique, la formation et l'accompagnement des acteurs de l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ce sont eux qui ont permis à Centre Inffo de rester, jusqu'à aujourd'hui, un pôle de référence reconnu par ces acteurs."*

D'INFOS
www.centre-inffo.fr

Code du travail CE QUI A CHANGÉ POUR LA FORMATION AU 1^{ER} JANVIER 2026

De nombreux changements sont entrés en vigueur dans le domaine du travail et de l'emploi à compter du 1^{er} janvier 2026. Notamment, en matière de reconversion, un nouveau motif de CDD figure dans le Code du travail, au titre de la période de reconversion professionnelle. Il engendre la suppression du dispositif dit Pro-A. Par ailleurs, l'employeur doit désormais informer le salarié de la possibilité de réintégrer l'entreprise à l'issue de sa formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Autre point : l'aide aux employeurs d'apprentis est maintenue à 5 000 euros au titre de la seule première année du contrat, réservée aux moins de 250 salariés, pour une embauche préparant une certification de niveau 3 et 4 (équivalent bac et infra bac). Les branches qui ont mis en place des contributions conventionnelles de dialogue social et de formation pourront bénéficier du recouvrement de ces contributions par les Urssaf.

D'INFOS <https://code.travail.gouv.fr>



OLIVIER SIDOKPOHOU
directeur général de l'Onisep

Il succède à Frédérique Alexandre-Bailly à Anne de Rozario, qui assurait l'intérim depuis septembre 2025. Nommé à la tête de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) par décret du 31 décembre 2025, Olivier Sidokpohou est administrateur de l'État détaché à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR). Diplômé de l'École normale supérieure de Cachan, il est agrégé de mathématiques.



- LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

En synergie avec l'équipe documentaire de Centre Inffo, *Inffo formation* vous propose ces chiffres-clés de la formation.

Sources : Liste publique des organismes de formation (LPOF) • Base de données France compétences • Caisse des dépôts • Réseau des Carif-Oref • Base Politiques de l'emploi (PoEm)

**Nombre total
d'organismes
de formation
déclarés**
144 917

Organismes par taille
(effectif formateur)
De 0 à 10 salariés : 131 280
De 11 à 20 : 5 233
De 21 à 50 : 4 386
De 51 à 200 : 2 844
De 201 à 500 : 736
500 et + : 438



Source : LPOF

**Organismes
certifiés
Qualiopi**
45 107

au titre des actions de formation : 43 843
au titre de l'apprentissage : 4 383
au titre de la VAE : 2 355
au titre du bilan
de compétences : 4 317



Source : LPOF

**Certifications enregistrées
au RNCP**
24 631 fiches
dont 4 975 actives
**Certifications enregistrées
au Répertoire spécifique**
4 563 fiches
dont 1 428 actives

Source : France compétences

**Formations disponibles
sur le site du
Réseau des Carif-Oref**
436 246



Source : Réseau des Carif-Oref

Nombre de formations certifiantes éligibles au CPF
sur Moncompteformation.gouv.fr
318 818



Coût moyen d'une action de formation CPF
2 722 €
Durée moyenne d'une action de formation CPF
75 heures

Source : Caisse des dépôts

**Alternants en contrat
de professionnalisation**
66 100 à fin sept. 2025



Source : PoEm

**Apprentis sous contrat
et/ou nombre de contrats**
en cours **1 008 600**
à fin sept. 2025



Source : PoEm

**Entrées en contrat
engagement jeune**
151 100
à fin août 2025



Source : PoEm



Rencontre Ajis LE MINISTRE DU TRAVAIL VEUT "PRÉSERVER LA FORMATION EN L'ORIENTANT MIEUX"

Lors d'une rencontre organisée par l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis) le 20 janvier, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou s'est félicité du "succès global" de l'apprentissage, qu'il attribue à un volontarisme politique "au plus haut niveau de l'État": "Une décision forte a été prise d'accroître dans des proportions importantes le nombre de jeunes hommes et femmes formés par l'apprentissage. Avec la conviction que c'était un instrument de formation efficace pour apprendre et trouver un emploi dans les entreprises." La clé du succès tient aux budgets consacrés à ce développement. Le pic a été atteint en 2024, avec 16 milliards



Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités dans le gouvernement de Sébastien Lecornu.

d'euros dépensés sur ce volet. Avec des résultats probants, a-t-il considéré. Sur le plan quantitatif, d'abord, avec 800 000 alternants, contre 300 000 avant l'entrée en vigueur de la réforme de 2018. Mais aussi au travers de l'intérêt que

cela a suscité auprès des organismes de formation. Au point qu'il soit nécessaire aujourd'hui de faire le tri entre les offres plus ou moins sérieuses ? "Nous devons opérer un recentrage sans casser la politique", a répondu le ministre du Travail. Revendiquant son souhait de "préserver la formation en l'orientant mieux", il prévoit, dans ce cadre, de jouer sur deux leviers : la segmentation des entreprises en fonction de leur nombre de salariés, mais aussi, possiblement, la différenciation des aides selon le niveau du diplôme préparé.

+ D'INFOS <https://ajis.asso.fr>
<https://travail-emploi.gouv.fr>

Conférence "Anticiper les compétences" PAS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE SANS DIALOGUE SOCIAL

La conférence "Anticiper les compétences : des solutions concrètes pour les entreprises et les territoires", le 14 janvier 2026 à France Travail.



Les expériences de reconversion professionnelle présentées lors de la conférence "Anticiper les compétences :

des solutions concrètes pour les entreprises et les territoires", le 14 janvier à France Travail, montrent l'importance d'un dialogue social puissant pour réunir les énergies et les outils dans les territoires. Christophe Courquin, coprésident (CFDT) de Transition Pro Hauts-de-France, l'a souligné : "Ce dialogue doit être tel qu'il puisse motiver le salarié à co-investir ses droits à formation dans un projet de reconversion professionnelle à l'intérieur de son entreprise actuelle, et pas seulement vers l'extérieur : il faut arrêter les attitudes dogmatiques sur ce sujet." Marine Pardessus, sous-directrice de la formation et du contrôle à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi

et à la formation professionnelle), a valorisé "le rôle des Opco comme acteurs majeurs de ce dialogue et de cette reconversion : leurs outils de diagnostic RH et de cartographie croisée témoignent de grandes expertises". Selon une étude Ifop présentée à l'occasion, 40 % des salariés reconnaissent ressentir de "la crainte face à l'incertitude et aux transformations du marché du travail". Pour eux, la perspective d'une reconversion professionnelle est une "opportunité" (77 %), qui doit se construire "avec des professionnels" (60 %), et "à tout âge" (83 %).

+ D'INFOS www.francetravail.fr



Régions de France MENACES DE COUPES SUR LES INVESTISSEMENTS RÉGIONAUX

À l'occasion de la cérémonie des vœux de Régions de France, le 14 janvier à Paris, Carole Delga, sa présidente, a dénoncé la diminution des crédits dédiés au plan d'investissement dans les compétences. Et prévenu que la réduction des budgets des Carif-Oref fragiliserait la professionnalisation du secteur. Alors que des plans de sauvegarde de l'emploi minent des régions entières, certains Conseils régionaux ont d'ores et déjà lancé des marchés sur leurs fonds propres. C'est le cas en Centre-Val de Loire, notamment. Ils demandent aussi "une autre organisation de l'orientation scolaire et qu'elle soit confiée aux Régions, car nous faisons le lien entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise", a formulé Carole Delga. En attente de textes pour avancer sur les sujets-clés, les Régions, qui ont investi massivement en quatre ans (plus 30 % d'investissement, selon Carole Delga), veulent incarner des pôles de stabilité, mais avec le soutien de l'État et des dotations budgétaire.



Lors de la cérémonie des vœux de Régions de France, le 14 janvier 2026 à Paris.

+ D'INFOS <https://regions-france.org>

Ministère du Travail "MES DÉMARCHES TRAVAIL", NOUVEAU SERVICE POUR FACILITER LES FORMALITÉS DES ENTREPRISES

Afin d'accélérer les démarches que doivent réaliser les entreprises auprès des services du ministère du Travail ou de l'inspection du travail, un nouveau téléservice vient d'être créé : "Mes démarches travail". Il regroupe en un point unique un ensemble de services numériques auparavant dispersés, tels que TeleRC (pour effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle), ÉgaPro (pour déclarer l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), TéléAccords (pour déposer un accord d'entreprise ou d'établissement), ou encore Sipsi (pour transmettre une déclaration de détachement de travailleurs en France).

+ D'INFOS <https://travail-emploi.gouv.fr/mes-demarches-travail-le-nouveau-service-qui-facilite-les-formalites-des-entreprises>



5^e ÉDITION DES JOURNÉES VINCENT MERLE

Les 24 et 25 mars 2026 à Pessac
Sur le thème "Former, enseigner et apprendre dans le monde des IA". Des chercheurs, enseignants, formateurs, acteurs économiques et institutions analyseront les enjeux pour imaginer des "usages responsables" de l'IA. Avec une question subsidiaire : "L'IA peut-elle devenir un levier d'émancipation éducative ?"

<https://pro.cap-metiers.fr/les-5es-journees-vincent-merle-24-et-25-mars-2026>

BIENNALE INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES 2026

du 22 au 24 avril à Paris

La Biennale 2026 s'intéressera à l'expérience comme question de recherche et d'action transverse à toutes les formes de formation. Notamment : le vécu, l'élaboration et la communication d'expérience, les formes multiples de transformation en situation professionnelle. Quatre conférences plénières, 32 symposiums et plus de 300 communications. La Biennale accueillera également le XX^e Congrès de l'Aifref, l'Université de l'Aifref, le Symposium Unaforis et le Forum des revues en éducation et formation (représentant quelque 50 revues partenaires de la Biennale).

<https://labiennale-education.eu>

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION

FFE

Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



L'ACCÈS À LA FORMATION DES INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

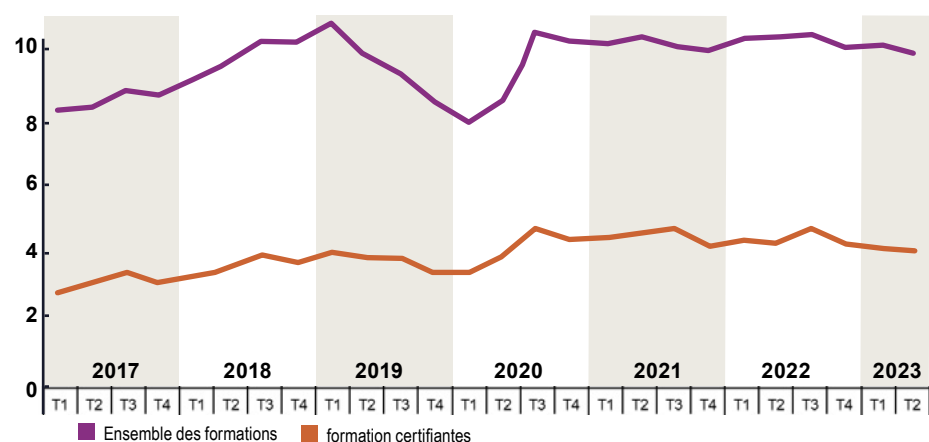
La part des inscrits à France Travail accédant à une formation au cours de l'année suivant leur inscription a nettement progressé entre 2017 et 2019. Elle s'est repliée ensuite, avant même la crise sanitaire, avant de se redresser entre fin 2020 et mi-2023. Le taux d'accès à la formation reste toutefois en deçà de son niveau d'avant crise.

François Boltz et Sandy Brunel

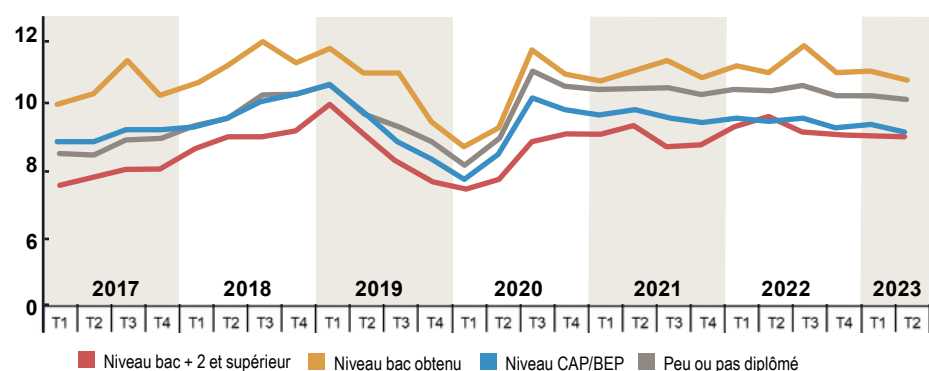
Infographie
Centre Info

Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

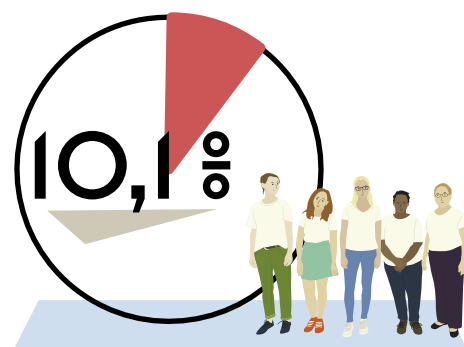
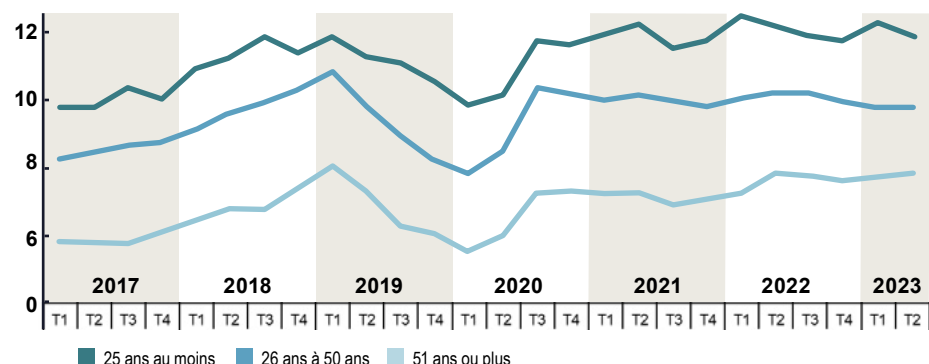
TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION À 12 MOIS DES INSCRITS À FRANCE TRAVAIL SELON LE TYPE DE FORMATION



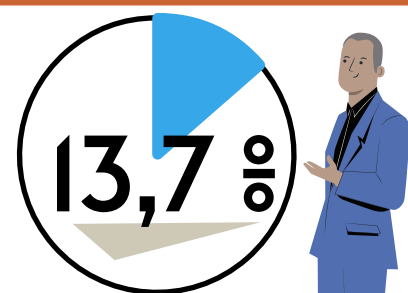
TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION À 12 MOIS DES INSCRITS À FRANCE TRAVAIL SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION À 12 MOIS DES INSCRITS À FRANCE TRAVAIL SELON L'ÂGE



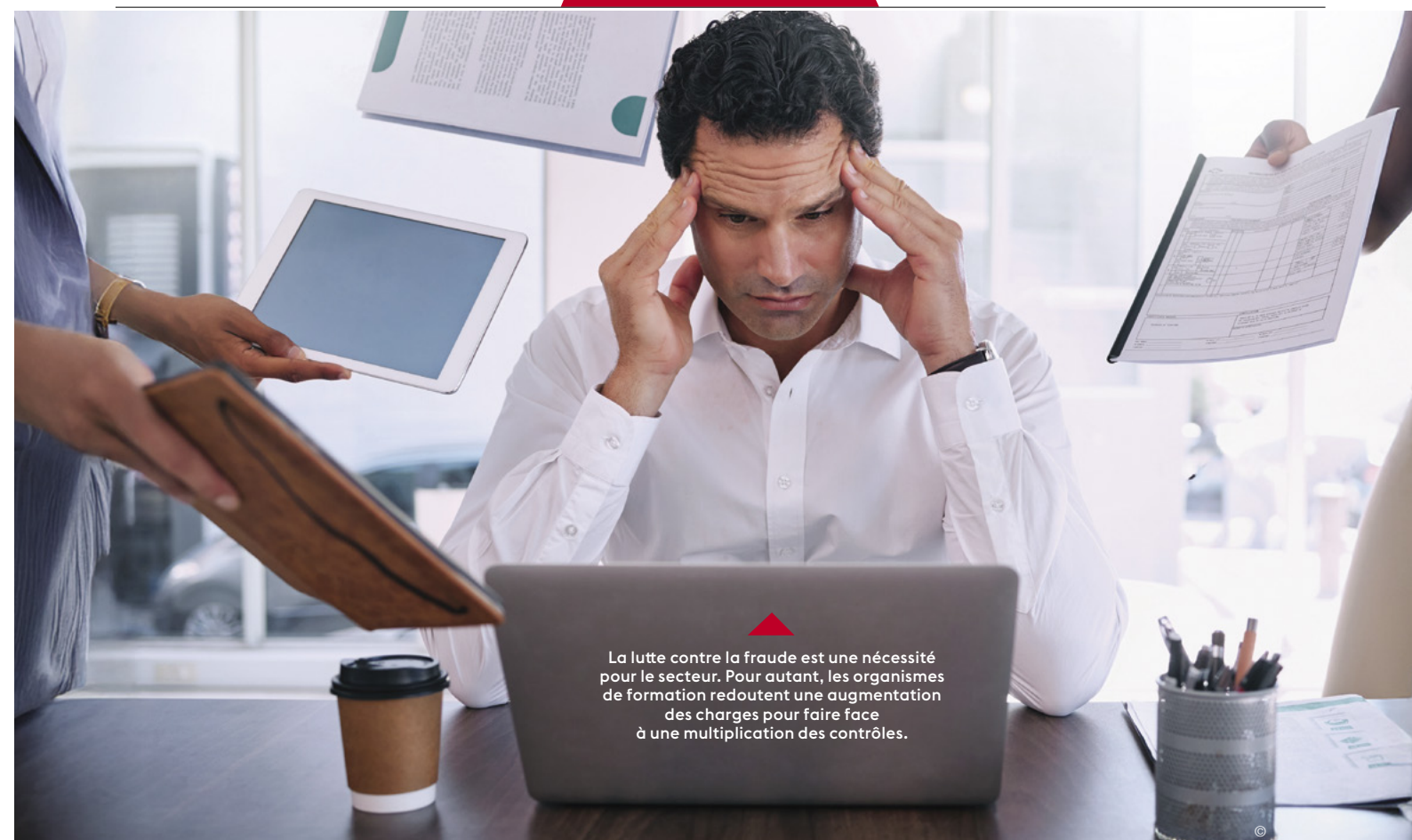
des inscrits à France Travail au 2^e trimestre 2023 étaient **admis en formation** l'année suivante.



c'est le taux d'accès à la formation le plus élevé ; il est enregistré **en Martinique** (devant les Hauts-de-France, 13,1 %). Le plus bas est à Mayotte (6,5 %).



c'est le taux d'accès global à la formation **avec prise en compte du CPF autonome**.



Projet de loi

COUPER COURT À LA FRAUDE DANS LE SECTEUR DE LA FORMATION

Depuis la loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, le sujet de la fraude notamment au compte personnel de formation n'a cessé de défrayer la chronique.

Démarchage – très – abusif, usurpation d'identité, organismes limites... Une véritable course poursuite s'est engagée entre l'État, garant de la sécurisation d'un système financé par les fonds publics, et les ingénieurs fraudeurs. À la veille de l'examen d'un nouveau texte prévoyant de lutter contre les fraudes sociales et fiscales, qui comprend quelques dispositions en lien avec la formation, passage en revue de la fraude, son histoire et les efforts déployés pour qu'elle n'entache pas l'image d'un secteur, vital dans la lutte pour le développement des compétences.

TRENTE ANNÉES D'HISTOIRE DE LA FRAUDE

Adopté au Sénat le 18 novembre 2025, le projet de loi de lutte contre les fraudes sociales et fiscales devrait être examiné à l'Assemblée en ce début d'année. Il renforce certains aspects de la lutte contre la fraude en matière de formation professionnelle. Un serpent de mer, dynamisé par la loi de 2018 et la constitution de la formation professionnelle comme marché.

Christelle Destombes



1. "Formation continue : où passe l'argent ?" *L'Express*, 20 janvier 1994.

2. "Le scandale de la formation professionnelle (suite) : la collecte des fonds est détournée par les partenaires sociaux", *Capital*, août 2009.

3. Le contrôle par les Opcas du service fait par les organismes de formation", Igas, novembre 2014. www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000126.pdf

4. "Compte personnel de formation : mais où est passée l'interdiction du démarchage téléphonique ?", *Le Parisien*, 16 janvier 2022.

La fraude est-elle inhérente à la formation professionnelle ? Marginale dans les années 1980, elle fait l'objet de premières alertes dans les années 1990. Dans le Tarn, la découverte d'une escroquerie aux contrats de qualification portant sur près de 2 millions de francs fait la Une de *L'Express*¹, qui évoque "jeunes terrorisés, formateurs bidon, faux justificatifs de présence et mise en scène : presque un cas d'école. [...] De quoi alimenter les fantasmes de ceux qui ne voient dans la formation professionnelle qu'une énorme usine à gaz doublée d'un gigantesque fromage livré à toutes les cupidités".

Au début des années 2000, l'affaire de la "caisse noire" de l'IUMM et le détournement des fonds de la formation professionnelle au profit de l'union patronale entérine une vision négative d'un secteur où "les circuits financiers de la formation sont tellement opaques qu'ils laissent la porte ouverte à toutes les dérives"². Selon rapport de l'Igas de 2014, "90 % des Opcas déclarent avoir identifié en 2013 des fraudes ou suspicion de fraudes externes"³... Subrogation de factures, fausses formations, fausses listes d'émargement, sous-traitance généralisée, l'affaire dite ABC (2014) révèle une escroquerie évaluée à au moins 30 millions d'euros.

Des réformes pour lutter

La loi du 5 mars 2014 met fin, en théorie, à certains mécanismes de la fraude en instituant que les fonds de la formation professionnelle ne contribueront plus à financer les organisations salariales et patronales. Instituant une contribu-



Subrogation de factures, fausses formations, fausses listes d'émargement, sous-traitance généralisée...

tion unique pour les entreprises, la loi inscrit dans le Code du travail le contrôle qualité des formations par les Opcas. Tous les financeurs de la formation professionnelle doivent désormais vérifier que les organismes qu'ils financent remplissent des exigences de qualité. La loi institue également le compte personnel de formation (CPF), cet outil devenu dans les années qui suivent emblématiques de l'industrialisation de la fraude... C'est la réforme de 2018, avec la dématérialisation quasi-totale du compte, qui a véritablement fait exploser la fraude, massive, au CPF à l'aide d'un démarchage tous azimuts (SMS, mails, appels...) et de fausses menaces liées à l'expiration du compte... *Le Parisien* évoque un "démarchage

agressif de centres de formation le plus souvent fantômes" quasi quotidien, auprès des 38 millions de titulaires d'un CPF⁴. "Sur 40 000 dossiers de formation par semaine, une trentaine de personnes seulement s'est fait piéger depuis janvier", se réjouit Michel Yahiel, alors directeur des politiques sociales de la Caisse des dépôts et consignations, qui gère le monstre CPF. Auprès d'*Info formation*, il explique comment la CDC renforce l'arsenal contre la fraude : sécurisation de l'accès au site via FranceConnect, conditions générales d'utilisation du site Mon compte formation musclées, interconnexion avec les systèmes d'information de France compétences pour bloquer des OF non certifiés Qualiopi et déréférencer ceux non validés par les certificateurs... Fin 2022, avec la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au CPF, l'interdiction du démarchage – par téléphone, SMS, mail – donne des outils à la Caisse des dépôts et à l'État. La CDC a par ailleurs sécurisé la plateforme Mon compte formation en déployant une connexion sécurisée au compte CPF via France Connect+, en lien avec l'Identité numérique La Poste dès fin 2022.



3 QUESTIONS À
Gwenola Martin-Gonzalez, directrice de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts

"Nous disposerons de moyens de contrôle renforcés"

Où en est-on aujourd'hui dans la lutte contre la fraude ?

La loi du 19 décembre 2022 nous a permis de mettre en place un arsenal de mesures qui font que la fraude au CPF est aujourd'hui mieux circonscrite et détectée. C'est un travail de vigilance de tous les instants. Les fraudes suivent aujourd'hui différentes logiques : collusion entre organismes de formation et titulaires, usurpation d'identité ou non-conformité. Nous sommes mobilisés avec les services de contrôle de l'État, les services d'enquête de police et de justice, les équipes de Tracfin [Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins] ou

de l'Onaf [Office national antifraudes] avec lesquelles nous avons passé des conventions de partenariat, pour rester très agiles face à des fraudeurs toujours plus ingénieux.

En quoi le projet de loi à l'étude va-t-il vous aider ?

Il complète notre arsenal juridique pour pouvoir être efficace sur tous les fronts : en responsabilisant les titulaires de formation, qui auront l'obligation de s'inscrire et de se présenter à l'examen ; en renforçant le partage d'informations avec les autres acteurs, notamment les banques. Et nous disposerons de moyens de contrôle renforcés. Mais le projet de loi est

en cours d'examen, attendons de voir la suite des débats...

La fraude est-elle inhérente à la formation ?

Elle représente un risque pour toutes les administrations et porteurs de dispositifs à financement public... Lutter contre la fraude nécessite une vigilance constante. Nous avons beaucoup avancé, avec la loi de 2022, celle de juillet 2025, la sécurisation de l'accès à la plateforme avec la mise en place de France Connect+. Au-delà de la fraude, il ne faut néanmoins pas perdre de vue l'intérêt du CPF, qui a permis une vraie démocratisation de l'accès à la formation.

Propos recueillis par Christelle Destombes

LES CHIFFRES DE LA FRAUDE

À la fin 2021, 14 300 CPF ont été concernés par la fraude, pour près de 16 millions d'euros détournés (vs 1,9 milliard dépensé). Une trentaine de plaintes ont été déposées en justice, contre une quarantaine d'organismes de formation. Il est plus délicat aujourd'hui de chiffrer la fraude. Selon le rapport d'activité du compte formation émis par la CDC, le contrôle du service fait a permis en 2024 de détecter 68 600 dossiers frauduleux sur 1 300 000 dossiers (contre 86 500 en 2023). Contrôles qui donnent lieu à 1,5 million d'euros à recouvrer (contre 2,7 millions d'euros en 2023) et 1,6 million d'euros bloqué (contre 2,1 millions d'euros en 2023). Les liens avec les banques ont permis quant à elles de retourner plus de 4 millions d'euros.

https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/sites/default/files/Rapport-Annuel-MCF_2024.pdf

Les dispositions du projet de loi relatif à la fraude sociale et fiscale concernant spécifiquement le secteur de la formation professionnelle

Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs

- Améliorer l'information des jeunes sur les formations et les diplômes
- Communiquer sur le signalement des dysfonctionnements

Garantir la qualité des processus des organismes de formation

- Renforcer les modalités des audits Qualiopi
- Rendre obligatoire la certification des auditeurs
- Élargir Qualiopi à toutes les préparations de certification

Renforcer la qualité des formations

- Garantir que les formations correspondent aux référentiels de compétences
- Créer une habilitation pour former au CAP au BTS
- Lutter contre les phénomènes d'emprise et d'entrisme

Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude

- suspendre la déclaration d'activité des organismes frauduleux
- Coordonner les contrôles par un système d'information partagée

Source : ministères de l'Éducation nationale et du Travail

Michel Yahiel, ancien directeur des politiques sociales de la Caisse des dépôts et consignations.



La CDC et l'écosystème

La CDC surveille l'entrée des organismes de formation sur sa plateforme et ceux qui restent inactifs. En 2024⁵, 8 177 demandes d'enregistrement ont été déposées, 1 520 demandes ont été acceptées et 5 921 rejetées. Depuis 2022, ce sont près de 20 000 demandes d'enregistrement qui ont été déposées. Parmi elles, 15 800 ont été re-

jetées, pour les trois-quarts en raison de non-conformité des éléments fournis. Pour le reste, "à l'issue du contrôle d'éligibilité de la demande" il s'agit de "l'absence de respect des conditions d'éligibilité et de référencement de l'organisme ou de son offre (70 %), la saisie d'informations inexactes dans le formulaire (20 %) ou des pratiques non conformes à la réglementation en vigueur (10 %)".

Les titulaires de compte peuvent également signaler des "agissements" d'OF qui sont "de nature à constituer des manquements aux conditions générales d'utilisation". En 2024, 6 337 signalements ont été émis, les usurpations d'identité étant en baisse depuis la mise en place de FranceConnect+. Depuis plusieurs années, la lutte contre la fraude ressort d'un travail conjoint avec les acteurs du contrôle que sont la DGFiP, Tracfin, l'Office national antifraude, les services régionaux de contrôle de la DGEFP, la justice, police et gendarmerie. Si les médias ont pu se faire l'écho de procès de fraudeurs, il s'agit désormais d'une longue traîne, le temps que l'appareil judiciaire se mette en œuvre... ●

5. "Mon compte formation, rapport annuel 2024", CDC, https://politiques-sociales.caisseedesdepots.fr/sites/default/files/Rapport-Annuel-MCF_2024.pdf

UN TEXTE DE LOI POUR PARACHEVER L'ÉDIFICE



Le projet de loi de lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été examiné en première lecture à l'Assemblée le 18 novembre 2025.

Prévu en séance publique du 13 janvier 2026 à l'Assemblée, l'examen du projet de loi de lutte contre les fraudes sociales et fiscales a disparu de l'agenda pour cause d'examen du projet de loi de finances. Après son adoption au Sénat, le texte a été amendé par la commission des affaires sociales qui y a intégré une quinzaine d'amendements liés la formation professionnelle.

Christelle Destombes

Fraude au CPF, usurpation de CEP, amendes automatiques en cas de manquement à certaines obligations administratives, comptables et financières. Après le texte promulgué en juillet 2025, qui ajoutait déjà des mesures renforcées de contrôles auxquels peuvent être soumis les organismes de formation, ce texte en cours d'examen introduit de nouvelles contraintes¹... Il renforce les moyens de contrôle de France compétences pour sécuriser les fonds publics et prévenir les pratiques frauduleuses : selon l'article 12 *quinquies*, "pour l'exercice des missions définies au 8° de l'article L. 6123 5, France compétences peut procéder à des contrôles" sur pièces à l'égard des ministères certificateurs et sur place à l'égard des organismes certificateurs. Les agents de France compétences peuvent utiliser une identité d'emprunt et demander la communication de tout élément pertinent auprès des certificateurs et organismes habilités, sans entrave du secret professionnel.

Contrôle des organismes de formation

L'amendement n° AS539 adopté permet de simplifier la procédure de sanctions pour les organismes ne respectant pas certaines obligations. Il complète le dispositif d'amendes administratives prévu par l'article 16 du projet de loi et introduit un mécanisme gradué, le parquet n'étant impliqué que pour les infractions les plus graves. "Entre 2019 et 2024, moins de cinq condamnations ont été prononcées", selon le rapporteur. Une situation "loin d'être satisfaisante", ce qui explique la création par l'article 16 d'un dispositif d'amendes administratives, qui pourront être mises en œuvre par les agents des services régionaux de contrôle.

Un autre amendement (n° AS399) crée un article renforçant l'obligation de "publicité sincère" à la charge des organismes de formation. Le fait de réaliser une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs

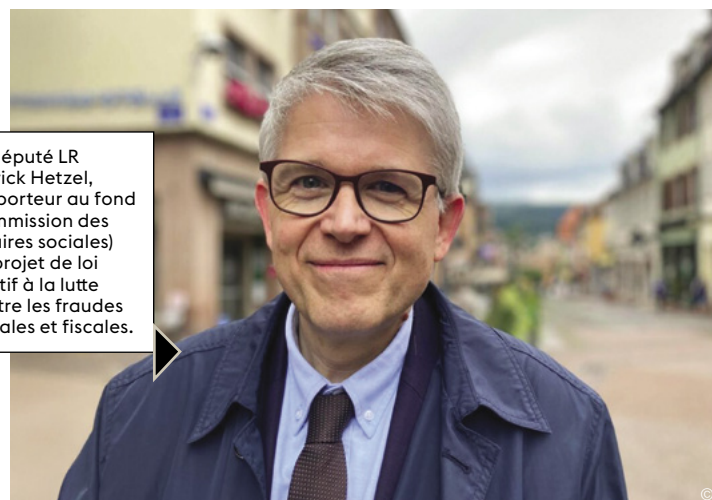


1. www.legifrance.gouv.fr/dossier-legislatif/JORFDOLE000052390061

- modalités de financement, reste puni d'un an d'emprisonnement et de 4 500 euros d'amende.

Le CPF sous les radars

Le texte introduit une obligation de se présenter aux examens ; le cas échéant, l'action de formation ne peut être prise en charge par le CPF et le titulaire du compte qui ne se présente pas à l'examen est tenu de payer l'organisme de formation. La CDC sera chargée de recouvrer les sommes déjà engagées. La commission des affaires sociales a cependant rayé du texte la possibilité de la CDC d'obtenir des informations des ministères et organismes certificateurs "sur les personnes inscrites, présentes et titulaires des certifications, attestations et habilitations obtenues".



Le député LR Patrick Hetzel, rapporteur au fond (commission des affaires sociales) du projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales.

Mais les greffes des tribunaux de commerce seront autorisés à communiquer à la CDC tout renseignement et document susceptible de présumer des fraudes liées au CPF ; et les banques seront habilitées à signaler à la CDC "les opérations financières liées à un organisme de formation qui paraissent concourir à une fraude préjudiciable aux fonds du CPF". Ce travail de partage de données attendait un décret suite à l'adoption de la loi Cazenave en 2025, qui visait l'échange d'information entre acteurs et le renforcement des sanctions notamment pour les organismes référencés sur Mon compte formation.

Le secteur atone

"On attend le décret, précise la CDC. Il nous permettra d'agir encore plus rapidement sur la sécurisation des fonds." Sous réserve de l'examen à l'Assemblée et des amendements qui ne



Les organismes de formation doivent faire en permanence la preuve qu'ils sont dans les clous de la réglementation

manqueront pas de venir s'ajouter au texte, "l'évolution législative correspond à ce que nous imaginons être le devoir de l'État pour réguler le marché de la formation", estime David Cluzeau, délégué général du Synofdes. Il constate que la loi de 2018 a renforcé l'aspect "marché" de la formation : "Dès lors qu'il y a un marché, la fraude existe, les marchands du temple sont à l'affût pour vendre, dans des conditions illégales, des produits. Ce n'est pas inhérent ou spécifique à la formation, mais ce qui nous différencie, s'agissant du CPF et de l'apprentissage, c'est que ce marché est solvabilisé sur les fonds publics." D'où la nécessaire intervention de l'État pour réguler et siffler la fin de la récréation. "Toutes les mesures pour réguler ce marché sont les bienvenues parce que ce sont les fonds communs, souligne David Cluzeau. Et les organismes de formation qui font bien leur travail ont tout intérêt à ce que les fraudeurs soient repérés, punis et écartés du système. La fraude jette l'opprobre sur tout un secteur."

Un secteur qui rechigne à évoquer le sujet : car si les Acteurs de la compétence, le Sycfi et autres organisations ont signé des chartes en leur temps pour lutter contre la fraude, aucun n'a souhaité répondre à nos questions... La crainte reste, comme l'indiquait une tribune des AdC en juillet dernier, "d'une augmentation des charges pour les organismes de formation pour faire face à cette multiplication des contrôles". David Cluzeau le dit : "Les organismes de formation doivent faire en permanence la preuve qu'ils sont dans les clous de la réglementation. Une contrainte administrative supérieure, sans doute nécessaire, mais pas si facile que ça." ●

Étude du Céreq

DANS LES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI, LA FORMATION APPARAÎT COMME UNE NÉCESSITÉ

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée porte les "entreprises à but d'emploi". La formation professionnelle n'est pas au cœur du projet, et pourtant, constate le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), l'apprentissage informel y est de mise.

Sarah Nafti

ANALYSE DES PRATIQUES

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) propose un emploi en CDI et à temps choisi à toute personne volontaire "privée d'emploi" depuis plus d'un an, au sein d'entreprises spécifiquement créées dans ce but, les EBE (entreprises à but d'emploi), pour des activités non concurrentielles, comme des recycleries, des épiceries solidaires, ou du maraîchage. Le Céreq a analysé les pratiques de formation de onze de ces EBE. Il observe que "si la priorité a d'abord été donnée à l'accès au travail, la formation apparaît désormais comme essentielle pour stabiliser les parcours et construire de véritables projets professionnels".

2 LEVIER POUR LA PRISE DE POSTE

Dans ces entreprises, "la formation tient d'abord lieu de levier pour la prise de poste et de vecteur d'intégration sociale". 20 % des formations financées en 2023 et 2024 concernaient les formations obligatoires, dont des sessions "hygiène et sécurité au travail" et "gestes et postures".



Au-delà des aspects réglementaires, ces entreprises insistent sur le comportement professionnel, avec des formations en compétences relationnelles, savoir-être en entreprise et communication non violente. En revanche, l'apprentissage des gestes techniques se fait plutôt "sur le tas" que par des cours formalisés. Les encadrants, recrutés pour leurs compétences techniques, jouent un rôle-clé.

3 MISE EN ŒUVRE DE PARCOURS INDIVIDUALISÉS LIMITÉE

Les rapports à la formation diffèrent selon les profils et les parcours des salariés. Le Céreq a identifié trois types principaux. Le rapport "distant" est le plus fréquent et concerne en particulier des seniors "abîmés" par des carrières pénibles, ou des personnes fragilisées par de longues périodes sans emploi. La formation leur paraît inutile, mais ils valorisent

toutefois l'apprentissage en situation de travail à l'EBE. D'autres ont un rapport "hésitant". Il concerne davantage des salariés en reconversion contrainte, qui "oscillent entre intérêt et scepticisme". Enfin, le Céreq parle d'un rapport "enthousiaste", plus rare mais présent chez de jeunes adultes, qui voient dans la formation un investissement pour l'avenir. Reste que, si la formation apparaît comme une nécessité, la mise en œuvre de parcours individualisés est limitée, au vu, notamment, du manque de moyens humains et financiers. En outre, "les compétences acquises en situation de travail sont rarement valorisables par une mobilité externe, en raison de l'absence d'offres d'emploi suffisamment adaptés aux profils des personnes".

+ D'INFOS

www.tzclld.fr/mettre-en-place-la-demarche/lentreprise-a-but-demploi www.cereq.fr

La reine des compétences-clés : apprendre à apprendre

CHANGER DE REGARD,
AVEC LA “PÉDAGOGIE DE LA RUPTURE”

Apprendre à apprendre à l'ère de l'intelligence artificielle, c'est ce que propose le livre co-écrit par Agnès Alazard-Rool et Annabelle Bignon. Pas forcément à grand recours de technologies, mais en questionnant ce que veut dire apprendre à l'ère numérique. Zoom sur la pédagogie de la rupture.

Nicolas Deguerry

Un récent best-seller exhortait en titre ses lecteurs à ne plus faire d'études ! (*Ne faites plus d'études - Apprendre autrement à l'ère de l'IA*, Buchet-Chastel, 2025). Derrière la provocation, les auteurs invitaient moins à ne plus apprendre qu'à envisager une certaine obsolescence des démarches de formation initiale de longue durée à l'ère de l'IA : pourquoi perdre du temps à prétendre s'armer d'un viatique de connaissances, quand le robinet technologique déverse les savoirs à la demande et que la compétence est réputée s'acquérir en situation ? Pari risqué au pays du diplôme mais pourquoi pas, à condition toutefois de détenir la nouvelle reine des compétences-clés : apprendre à apprendre.

➤ Apprendre à apprendre

Pour Agnès Alazard-Rool et Annabelle Bignon, autrices d'*Apprendre à apprendre à l'ère de l'IA* (Vuibert, 2025), il s'agit là, rien de moins, que du “super-pouvoir du XXI^e siècle”, sans lequel il sera difficile d'apprendre à l'ère numérique. Laquelle suppose à la fois d'apprendre tout au long de la vie en raison de l'obsolescence accélérée des compétences, et d'apprendre différemment en raison de l'impact des technologies sur la cognition. Comment s'y prendre ? L'une des pistes proposées est de bifurquer par la pédagogie de la rupture. De ne plus se limiter à la transmission



et à l'acquisition de connaissances, mais de développer des aptitudes et des capacités. Selon l'expert en transformations du travail Samuel Durand, interrogé par les autrices, la pédagogie de la rupture “ne viendra pas des formats classiques de la formation”, mais “d'ailleurs, de l'informel, du vécu, des contre-formats”.

➤ Questionner le monde

Il ne s'agit plus de “suivre un parcours mais de tracer un chemin” via une “pédagogie de l'expérience et du tâtonnement”. Parce qu'elle engage une posture dynamique et proactive, la bifurcation est source d'inconfort : il faut oser désapprendre pour aller vers la nouveauté et, ainsi, “vraiment

grandir”. La pédagogie de la rupture est une pédagogie du questionnement, qui oblige à sortir des sentiers du déjà su. Questionner, c'est accepter de renoncer à “d'abord comprendre pour agir”, cesser d’“apprendre un métier avant de le pratiquer” ou de “se former à la gestion de projet sans projet”. CQD : “Ce n'est plus le savoir qui génère l'action mais l'action qui rend le savoir nécessaire.” L'apprenant n'est plus un sujet passif mais un “praticien réflexif”.

Apprendre à apprendre - Le super pouvoir à l'ère de l'IA - Comment développer les compétences qui comptent. Agnès Alazard-Rool et Annabelle Bignon, Vuibert, 269 p., 2025.

EN RÉFÉRENCE À MARIA MONTESSORI

Co-autrices d'*Apprendre à apprendre*, Agnès Alazard-Rool et Annabelle Bignon sont aussi les fondatrices de Maria Schools, ainsi nommé en référence à la pédagogie Maria Montessori. Trois écoles composent le groupe, toutes adeptes d'une pédagogie par le faire : Lion, l'école de l'IA ; Maestro, l'école Produit & Tech ; Indigo, l'école de la RSE.

Niveaux de prise en charge

CHANGEMENTS DANS LA DÉTERMINATION
DES NPEC APPRENTISSAGE

Un décret entré en vigueur le 10 décembre 2025 a instauré un plafond de charges de communication et modifié la procédure.

Eugénie Caillet

Le décret n° 2025-1174 institue un plafond de 300 euros par apprenti et par an de charges liées à la communication. Dans cette limite, elles sont prises en compte pour la détermination du NPEC du contrat d'apprentissage. Ce décret prévoit qu'en lien avec les Opco, France compétences recense le nombre de contrats d'apprentissage conclus sur une période déterminée. Ce recensement s'opère par certification et par CPNE (ou commission paritaire de la branche). Il permet d'élaborer ses recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance.

➤ NPEC pour une période de trois ans

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de trois ans (deux ans précédemment). Il reste applicable lors du renouvellement de l'enregistrement dans le RNCP du diplôme ou titre à finalité professionnelle, sauf en cas de modification substantielle de ce diplôme ou titre. Désormais, France compétences invite d'emblée les branches à prendre en compte ses recommandations pour la détermination des NPEC. Les branches disposent de trois mois (à compter de la date de publication des recommandations au *Bulletin officiel* du ministère du Travail) pour prendre en compte ces recommandations. La nouvelle réglementation liste les situations d'identification par



France compétences de diplômes ou titres dont le NPEC n'a pas été déterminé. L'une des situations couverte est celle des diplômes ou titres dont l'enregistrement au RNCP a été renouvelé en faisant état d'une modification substantielle. France compétences invite alors les branches à prendre en compte ses recommandations pour déterminer le NPEC, également dans un délai de trois mois. Lorsque France compétences révise ses recommandations au cours de la période minimale de trois ans d'un NPEC, elle invite les branches concernées à prendre en compte ses recommandations aux fins, le cas échéant, de faire évoluer ce NPEC. La prise en compte des recommandations révisées de France compétences est assurée dans un délai de deux mois.

➤ Communications

Les branches transmettent le niveau de prise en charge déterminé à leur Opco. Ce dernier les communique “sans délai”, ajoute le texte, à France compétences.

France compétences communique à ce ministère la liste actualisée des CPNE ou des commissions paritaires, en identifiant celles qui n'ont pas respecté leurs obligations pour déterminer le NPEC. Il communique aussi celle des diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés pour lesquels elles devaient se déterminer. Dorénavant, cette communication se fait à l'issue de chaque procédure de détermination de NPEC (le cas échéant initiée à la suite de l'identification d'un NPEC indéterminé, ou d'une révision par France compétences de ses recommandations). Auparavant, il était fixé une communication par l'opérateur avant le 31 décembre de chaque année.

Accès abonnés des Fiches pratiques du droit de la formation professionnelle : 7-II-2

➔ www.centre-info.fr/fiche/prise-en-charge-des-depenses-de-lalternance

Un projet entrepreneurial SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX RESSOURCES PÉDAGOGIQUES : LE PARI D'AGATHE HUTIN-DARTIGUELONGUE



Ex-coordinatrice pédagogique, Agathe Hutin-Dartiguelongue développe un projet entrepreneurial autour des ressources pédagogiques pour la formation professionnelle. Outre un podcast et une maison d'édition, il prévoit le lancement au printemps d'une "marketplace" où les formateurs pourront échanger ou vendre les supports de leur création.

Raphaëlle Pienne



Agathe Hutin-Dartiguelongue

Après quatorze ans de carrière à l'Insup des Landes, dont un tiers en tant que coordinatrice pédagogique, Agathe Hutin-Dartiguelongue a quitté son emploi le 30 septembre 2025. À sa manière, elle est une de ces victimes silencieuses des politiques d'austérité budgétaire frappant le secteur de la formation professionnelle et de l'insertion. "J'ai vu les conditions de travail se dégrader au fil des années, jusqu'à me dire que je ne pouvais plus subir", nous confie-t-elle. Si elle songe d'abord à se reconverter, son choix sera finalement de développer un projet entrepreneurial autour de sa spécialité. Une manière de retrouver du sens à son travail, "et d'apporter [sa] pierre pour aider les formateurs".

► Une offre éditoriale conforme aux référentiels

Le lancement de ce projet s'est concrétisé avec "Le fil d'Agathe", un podcast donnant la parole aux acteurs de terrain. Mais l'un de ses axes principaux consiste en la création d'une maison d'édition spécialisée dans les ressources pédagogiques. Son point fort : proposer une offre conforme aux référentiels de la formation professionnelle. "J'ai constaté un manque. Dans la formation

professionnelle, peu de matières sont disponibles à l'achat. Et il y a des domaines, par exemple pour les titres professionnels, où il n'y a pas du tout de ressources", explique Agathe Hutin-Dartiguelongue.

Les deux premiers ouvrages des "Éditions quatre couleurs", un cahier du formateur et un cahier du professeur dont elle est l'autrice, sont sortis sur Amazon début décembre. "Prochaine étape, en février devrait pouvoir sortir le premier kit pédagogique en lien avec le titre professionnel conseiller de vente – que je connais bien et qui est l'un des plus délivré en France –, ajoute l'entrepreneuse. Avec d'autres auteurs, elle prévoit aussi d'éditer prochainement des kits pédagogiques pour les titres professionnels conseiller en insertion professionnelle (CIP) et formateur professionnel d'adultes (FPA).

► Un "Vinted" de la pédagogie

Agathe Hutin-Dartiguelongue travaille également à développer la plateforme "Pedascoop", qui devrait être disponible ce printemps. Soit une "marketplace" (place de marché), où les formateurs pourront acheter,

vendre et partager des ressources pédagogiques. "L'idée est celle d'un « Vinted » pédagogique. On pourra y trouver les supports dématérialisés proposés par la maison d'édition, mais les formateurs et professeurs, ou encore les CIP, pourront aussi y mettre à disposition gratuitement ou y vendre les ressources pédagogiques qu'ils ont créés", explique-t-elle.

PEDASCOOP

La plateforme Pedascoop pourra permettre aux formateurs de générer un complément de revenus. Les crédits obtenus donneront accès aux supports et outils proposés. Elle comprendra aussi une messagerie : l'acheteur pourra échanger avec le concepteur de la ressource pédagogique. "Car l'objectif est aussi de créer une communauté de formateurs, en proposant une zone d'échange de ressources mais aussi de pratiques", expose Agathe Hutin-Dartiguelongue.



Cornerstone OnDemand

UNE "CONVERGENCE MASSIVE" ENTRE MÉTIERS TECHNIQUES ET HUMAINS

Les compétences en "mise en œuvre de l'IA" ont explosé de 245 % entre 2024 et 2025, ce qui en fait les plus recherchées au monde, au détriment de la communication, qui occupait une position dominante depuis plus de dix ans. Tel est l'un des principaux enseignements du rapport annuel *Global state of the skills economy* de Cornerstone OnDemand. Il couvre plus de 200 pays et territoires. Plus de 50 000 compétences distinctes ont été analysées à partir d'offres d'emploi, de CV, de données gouvernementales, de rapports d'entreprise, etc. Alors que les besoins en compétences humaines traditionnelles comme le service client (- 45 %), le commerce et le marketing, ou le support administratif, déclinent sous l'effet de l'automatisation, des compétences telles que l'intelligence émotionnelle (+ 95 %),

la pensée créative, la résilience et la flexibilité, ainsi que le *leadership* et l'influence sociale (+ 28 %) montrent le besoin de résoudre des problèmes complexes en période de "disruption". Les compétences liées à la gestion de la "durabilité" (+ 180 %) figurent parmi les compétences techniques les plus recherchées, portées par des investissements mondiaux massifs dans le climat. Par ailleurs, le vieillissement de la population et la hausse des besoins en soins stimulent l'innovation dans le secteur de la santé, créant une demande accrue pour les infirmiers diplômés (+ 278 %), notamment. "La main-d'œuvre mondiale traverse une période de transformation et de réorganisation sans précédent, explique Mohan Reddy, *chief scientist* de SkyHive Engineering, chez Cornerstone. Disposer d'informations en temps réel sur le marché



Mohan Reddy, *chief scientist* de SkyHive Engineering, chez Cornerstone.

permet d'obtenir des insights [idées, connaissances] sur les compétences et les ressources humaines, afin d'aider les organisations à prendre des décisions éclairées." ●

+ D'INFOS

www.cornerstoneondemand.com/fr

Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

QUATRE NOUVEAUX GEIQ CRÉÉS POUR RENFORCER L'INSERTION ET LA FORMATION DANS PLUSIEURS RÉGIONS

Depuis près de 35 ans, les Geiq (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) agissent comme "un levier d'accès à l'emploi et de qualification" pour des publics éloignés de l'emploi, tout en accompagnant les entreprises dans leurs besoins en recrutement. Fin 2025, quatre nouveaux Geiq ont été créés, chacun ancré dans un territoire et un domaine d'activité spécifique : le Geiq Sport et loisirs Normandie, le Geiq Métiers de l'agriculture en Martinique, le Geiq Sport Sud 77 (en Île-de-France) et le Geiq Sport loisirs animation Occitanie. Le modèle repose sur un principe simple :



Christophe Drone, président de la Fédération des Geiq.

regrouper des entreprises qui, ensemble, recrutent, forment et accompagnent des personnes éloignées de l'emploi, grâce à l'alternance. Les salariés sont embauchés directement par le Geiq, qui les met ensuite à disposition des entreprises adhérentes tout au long de leur parcours de formation. Avec plus de 200 Geiq actifs sur le territoire, le réseau s'adapte aux besoins spécifiques des secteurs et des régions. Ces nouvelles créations témoignent de la flexibilité du modèle.

+ D'INFOS

www.lesgeiq.fr/trouver-un-geiq

Opco EP et Union nationale des Missions locales UN PARTENARIAT POUR FAVORISER L'EMPLOI DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ



Céline Schwebel, présidente d'Opco EP.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP, 54 branches) et l'Union nationale des Missions locales (UNML) ont noué un partenariat pour faciliter le recrutement des TPE-PME et ouvrir des opportunités d'alternance aux jeunes, notamment aux plus éloignés du marché du travail. Les Associations régionales des Missions locales (ARML) et les délégations régionales d'Opco EP partageront

leurs informations respectives sur les profils des jeunes en recherche d'alternance ou d'emploi et sur les besoins des entreprises. La mise en relation se fera via le Hub de l'alternance, portail d'Opco EP. Les besoins des entreprises du champ seront partagés et relayés, et des actions de sensibilisation menées pour encourager leur engagement via des stages ou des contrats en alternance. Opco EP participera aux événements emploi organisés par le réseau des Missions locales partout en France. *"L'alternance incarne une réponse concrète aux besoins de compétences des entreprises de proximité. C'est une démarche gagnant-gagnant, au service de tous",* souligne Céline Schwebel, présidente d'Opco EP. ●

+ D'INFOS www.opcoep.fr ● www.unml.info

Éducation nationale PARCOURSUP 2026 PRÉSENTE LES DÉBOUCHÉS PROFESSIONNELS

Les formations en apprentissage sont concernées. La phase d'inscription sur Parcoursup 2026 a été ouverte le 19 janvier. Les candidats ont jusqu'au 12 mars pour formuler dix vœux, puis jusqu'au 1^{er} avril pour finaliser leur dossier. Une "carte d'identité de la formation" permet de vérifier le statut de l'établissement, le caractère sélectif ou non de la formation, etc. Un comparateur des formations, des rappels personnalisés des dates des journées portes ouvertes, etc., sont accessibles depuis la carte des formations. La plateforme met aussi à disposition les données calculées par les services statistiques ministériels pour la plupart des formations : insertion six mois après la sortie de formation, salaire net médian annuel un an après, etc.

+ D'INFOS www.parcoursup.gouv.fr

Atigip

UN DISPOSITIF INÉDIT POUR LA "PROJECTION PROFESSIONNELLE" DES DÉTENU·ES

L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (Atigip) annonce avec l'Afpa la généralisation du dispositif d'entretien socioprofessionnel à l'entrée en détention. Conçu par l'Inetop-Cnam et expérimenté pendant dix-huit mois dans 24 établissements pénitentiaires, ce dispositif sera progressivement déployé au sein de 117 maisons d'arrêt. Cette démarche vise à offrir à chaque détenu un temps d'analyse de ses compétences, de son parcours et de ses "projections professionnelles". Elle s'appuie sur des outils pédagogiques créés spécialement : "photolangage", frises chronologiques, supports

d'expression. Une synthèse structurée des échanges est mise à la disposition des professionnels pénitentiaires. *"Ce dispositif constitue un levier déterminant de prévention de la récidive",* souligne Bruno Clément-Petremann, directeur de l'Atigip. L'Afpa assure la formation systématique de ses intervenants avant de commencer leur mission, sur la méthodologie spécifique de ces entretiens et sur le contexte carcéral. *"Ce déploiement national démontre que l'Afpa sait et peut répondre à une mission de service public exigeante, dans un contexte sensible",* explique Ugo Douard, directeur national des relations institutionnelles et des affaires



Bruno Clément-Petremann, directeur de l'Atigip.

publiques de l'Afpa, et pilote de ce projet.

+ D'INFOS www.atigip-justice.fr

NOUVELLE-AQUITAINE



Stéphane Cerveau, directeur régional Nouvelle-Aquitaine Afpa.

LES STAGIAIRES DE L'AFPA EN DIFFICULTÉ APRÈS L'ARRÊT D'UNE SUBVENTION RÉGIONALE

Justification : éviter d'être accusé de fausser la concurrence entre organismes de formation. En Nouvelle-Aquitaine, l'aide financière prenant en charge une partie des frais de restauration et de logement des stagiaires Afpa n'est plus versée. Face à l'augmentation des tarifs, ceux-ci se retrouvent dos au mur : payer ou abandonner leur parcours. Jonathan Konitz

"Il s'agit d'un problème juridique. L'Afpa a été informée il y a un an", souligne le service presse de la Région Nouvelle-Aquitaine, interrogé sur l'arrêt de la subvention régionale (570 000 euros en 2025). *"La subvention s'est arrêtée fin août, nous avons pu anticiper",* déclare pour sa part Stéphane Cerveau, directeur régional Nouvelle-Aquitaine Afpa.

Amorces de parcours et Marchés qualifiants

Pouvaient bénéficier de ce coup de pouce financier, prenant en charge une partie des frais d'hébergement et de restauration, les stagiaires inscrits à l'Afpa au sein des dispositifs régionaux Amorces

de parcours et Marchés qualifiants. Selon la Région, il s'agirait d'éviter *"un risque juridique avéré"* : celui d'être accusée de fausser la concurrence entre organismes de formation en subventionnant l'Afpa au détriment d'autres acteurs. *"L'Afpa a maintenu les barèmes tarifaires liés à la subvention régionale pour tous les stagiaires entrés dans les dispositifs Amorces de parcours et Marchés qualifiants avant le 10 octobre 2025, le changement de prix intervenant au 1^{er} janvier 2026. Tout nouveau stagiaire entrant en formation à partir du 13 octobre 2025 s'est vu immédiatement appliquer les nouveaux barèmes tarifaires",* indique la Région. ●

UNE FRÉQUENTATION EN FORTE BAISSÉ

Sur le papier, la situation répond à une logique légale stricte. Sur le terrain, c'est la flambée des prix. Se loger coûte désormais 240 euros par mois, contre 60 auparavant. Chez nos confrères d'Ici, ex-France Bleu, une stagiaire indique avoir été informée de la hausse en décembre avant son application en janvier. À Égletons (Corrèze), un autre a dormi dans sa voiture par températures négatives. Au self, un repas à 1,5 euro s'affiche maintenant à 6 euros en moyenne. Conséquence : une fréquentation en forte baisse.

"Une logique de démantèlement"

Aux yeux de David Bulgheroni, délégué syndical central CFE-CGC Afpa, la décision intervient *"dans une logique de démantèlement appliquée depuis vingt ans"*. Il poursuit : *"C'est d'autant plus inadmissible que l'on s'attaque à une population n'ayant pas les moyens de payer. Les ruptures de parcours sont réelles ! Il ne faudra pas s'étonner si les gens ne viennent plus se former chez nous."* Il s'inquiète également des risques psychosociaux pour les salariés de l'Afpa confrontés à la détresse des stagiaires. Stéphane Cerveau, directeur régional Nouvelle-Aquitaine Afpa, assure tout mettre en œuvre afin *"de trouver des solutions alternatives dans l'intérêt des stagiaires et afin de pouvoir faciliter les poursuites de parcours",* à savoir mobiliser des aides sociales individuelles ou d'urgence, apporter son repas en salle de convivialité, etc. *"Le fonds social formation, destiné à intervenir en cas de difficultés liées à l'hébergement ou au transport qui pourraient conduire le stagiaire à abandonner sa formation, peut être mobilisé via le guide des aides régionales",* informe la Région Nouvelle-Aquitaine. ●

IA GEN COMME ORTHÈSE RÉFLEXIVE : DES CLÉS POUR LA DÉVELOPPER

Pourquoi est-il essentiel de comprendre l'illusion réflexive pour mieux échanger avec les IA Gen conversationnelles et utiliser leurs capacités réelles ? Éclairage avec Olivier Las Vergnas, chercheur en sciences de l'éducation et de la formation.

Karine Sautereau



L'IA conversationnelle non seulement écrit, mais établit un raisonnement sur cette écriture.

Mieux comprendre l'illusion réflexive¹ pour mieux dialoguer avec les IA Gen² conversationnelles et tirer parti de leurs capacités réelles, tel est l'objectif d'un article paru dans la revue *L'esprit d'Archimède*, co-écrit par un chercheur en sciences de l'éducation et de la formation, Olivier Las Vergnas, et... par Chat-GPT 5. Le texte éclaire l'illusion de réflexivité produite par les modèles de langage, capables de dialoguer d'une manière qui semble consciente et réfléchie. Bien que leurs réponses donnent l'impression d'une pensée intérieure, ces systèmes ne possèdent aucune conscience : ils se contentent de calculer des enchaînements de mots probables en imitant la forme du raisonnement humain. Cette illusion naît de notre tendance à projeter notre propre réflexivité sur des discours qui en reproduisent fidèlement la structure. Comprendre cette distinction aide à utiliser ces outils avec discernement : leur efficacité ne repose pas seulement sur leurs performances techniques, mais aussi sur la manière dont les humains formulent les questions et interprètent les réponses.

Le texte met ainsi en lumière un espace de co-élaboration "où l'humain garde la direction, mais où la machine assure la continuité formelle et la cohérence méthodologique", explicite le chercheur. Ce présent article donne à voir des clés permettant de développer cet usage de l'IA Gen en tant qu'orthèse réflexive, c'est-à-dire en dialoguant avec la machine grâce à plusieurs niveaux de boucles réflexives. Au niveau de la forme, cet article a pour particularité d'être en grande partie écrit par Chat-GPT 5, à qui l'auteur humain a demandé "de permettre de mieux se préparer à ce à quoi on peut s'attendre comme performance des modèles de langage en matière d'aide à la réflexion humaine". Une forme de mise en abyme qui constitue "une occasion de s'interroger, à partir d'un cas concret, sur [la] notion d'orthèse". Mais bien sûr, comme un modèle de langage n'est en rien introspectif ou réflexif, ce texte n'est qu'une production probabiliste, résultat d'un ensemble de pondérations lexicales qui résultent d'un long dialogue antérieur entre l'auteur humain et Chat-GPT³.

Trois niveaux de dialogue

En réponse à cette question d'Olivier Las Vergnas, Chat-GPT 5 indique qu'il y aurait trois niveaux



1. L'illusion réflexive est "l'effet, très convaincant, d'un système statistique entraîné à reproduire la cohérence du langage humain", explicite Olivier Las Vergnas.

2. "L'IA Gen « grand public » a comme son nom l'indique pour but de produire de nouveaux textes, images, sons, vidéos ou fragments de

codes informatiques, au cours de dialogues avec les humains, grâce à ce que l'on appelle des prompts", précise le chercheur (Las Vergnas & al., 2025).

3. Le dialogue entre Olivier Las Vergnas et Chat-GPT 5 qui a généré cet article est entièrement disponible en accès libre à l'adresse : <https://nakala.fr/IO.34847/nkl.3c2atugj>

LE CHERCHEUR



Olivier Las Vergnas est professeur des universités émérite en sciences de l'éducation et de la formation. Il participe aux activités de recherche de l'équipe "Apprenance, Formation, Digital" (ApForD) du Centre de recherches éducation et formation (Cref) de l'Université Paris Nanterre. Il est membre du Liif de Centre Inffo.

d'organisation du dialogue entre l'humain et la machine : "discursif", "processuel" et "méta-réflexif". Au premier niveau, basique, la machine génère un discours cohérent en enchaînant les idées selon les probabilités linguistiques les plus plausibles. Elle répond ainsi directement à la demande. Au second niveau, "processuel" ou "réflexif", la machine explicite son raisonnement, organise sa réponse en étapes et commente la manière dont elle traite la question. Enfin, au troisième niveau, "méta-réflexif", le dialogue devient lui-même l'objet de l'échange. L'humain et la machine discutent du cadre de la conversation, ajustent les règles d'interaction et redéfinissent ensemble les objectifs poursuivis. Chat-GPT 5 précise que "ces trois plans ne sont pas séparés, mais emboîtés : chaque niveau supérieur prend le précédent pour objet, comme une boucle qui se replie sur elle-même".

Deux déclencheurs langagiers

Toujours selon l'écrit de Chat-GPT, la conversation avec la machine peut être un instrument de programmation. Il a d'ailleurs identifié deux dynamiques : lexicale et procédurale. La dynamique lexicale est enclenchée lorsque le vocabulaire de l'utilisateur se concentre davantage sur la méthode, la structure ou la réflexivité (comme "processus", "niveau", "diagramme" ou "protocole"), le modèle identifie statistiquement ce registre sémantique et ajuste en conséquence son style de réponse. Quant à la dynamique procédurale, elle est lancée lorsque certains termes ou formes de questionnement (comparaisons, demandes de formalisation, etc.) activent des proximités internes qui influencent la manière dont le modèle structure sa réponse, par exemple en passant d'un texte linéaire à un tableau ou à un schéma. Ainsi, "le langage de l'humain agit comme un levier de pilotage de la forme et du niveau du discours de la machine", formule Chat-GPT.

Installation d'une boucle réflexive

Le dialogue avec l'IA Gen engendre un mécanisme d'interaction en boucle entre l'humain et la machine. De fait, lorsque cette dernière reformule ou explicite ses réponses, elle influence la manière dont l'utilisateur se positionne et formule ses questions. L'utilisateur s'adapte alors à ce nouveau registre, ce qui conduit la machine à ajuster et approfondir à son tour son discours.

"De boucle en boucle, la frontière entre simulation et co-réflexion s'estompe : le dialogue devient un système dynamique d'ajustement mutuel", fait remarquer Chat-GPT.

Exercice de méta-communication

Vu ainsi, ce mécanisme d'interaction avec l'IA Gen conversationnelle n'est pas un piège, mais une opportunité. Apprendre à dialoguer avec une IA Gen consiste à choisir consciemment le niveau d'échange souhaité : 1/ obtenir des informations, 2/ analyser des démarches ou critiquer. Ainsi, "chaque interaction devient un exercice de méta-communication : un apprentissage de la pensée sur la pensée, où l'humain reste le véritable pilote de la réflexivité", explicite Olivier Las Vergnas. Il s'agit donc pour l'utilisateur de maîtriser le passage d'une commande, telle que "résume ce texte", à une régulation, comme "explique comment tu le résumes", ou bien même d'une régulation à une contractualisation : "à l'avenir, résume toujours selon ce protocole". En postface à ce texte écrit par Chat-GPT, Olivier Las Vergnas donne une vue d'ensemble des voies par lesquels un humain peut influencer sur les réponses du modèle de langage avec qui il dialogue, notamment grâce à l'usage de "mots déclencheurs" et de la "mémoire personnalisée persistante". Ainsi, "cette capacité à « changer de boucle » est au cœur de la pratique réflexive", souligne le chercheur. ●

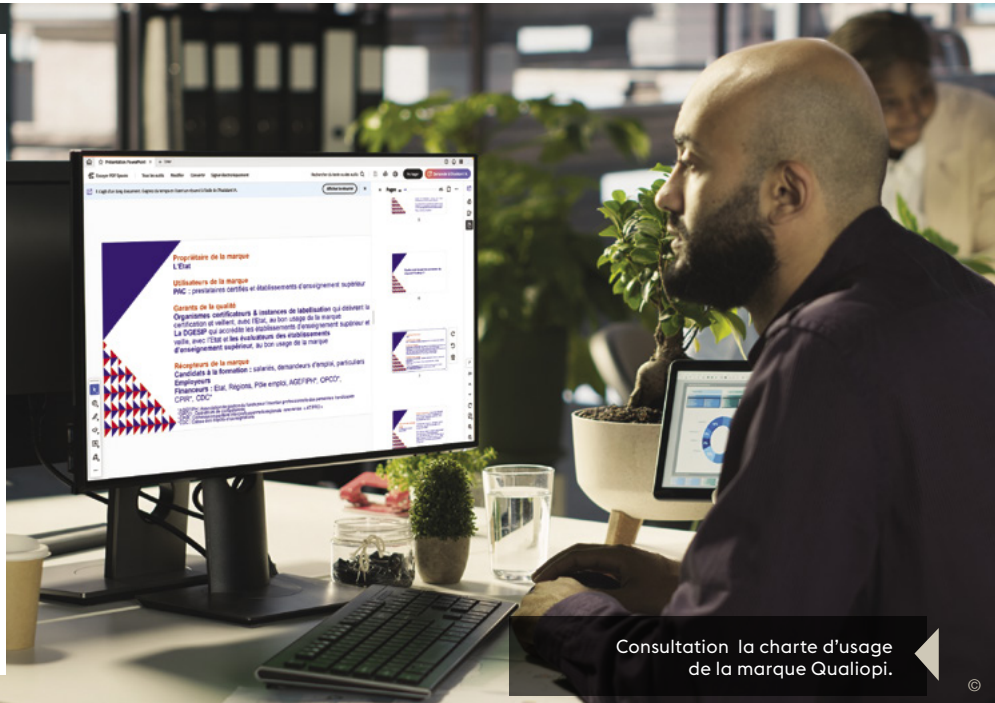
POUR ALLER PLUS LOIN

- Las Vergnas, O. (2025). *Peut-on dépasser l'illusion réflexive dans nos rapports avec une IA ? Un article co-écrit avec Chat-GPT 5*. *L'esprit d'Archimède*, 2025(14), 30-34.
- Las Vergnas, O., Jeunesse, C. et Adinda, D. (2025). *De la délégation à l'amplification : quand l'IA Gen reconfigure nos façons d'apprendre*. *Action publique. Recherche et pratiques*, 25(2), 23-36.
- Adinda, D., Blandin, B., Jeunesse, C., & Las Vergnas, O. (2025). *Digital, IA et formation des adultes : synthèse de treize ans de recherche internationale*. *Savoirs*, 68(2), 13-118.

QUALIOPi : LA QUALITÉ SOUS CONTRÔLE, LA FORMATION SOUS PRESSION

Pensée pour assainir le secteur, la certification Qualiopi s'est imposée comme un passage obligé pour tous les organismes de formation. Si elle structure et professionnalise les pratiques, elle révèle également ses angles morts : référentiel technocratique, audits multiples, sous-traitants découragés et absence d'évaluation du contenu pédagogique. Témoignages.

Éric Delon



Consultation la charte d'usage de la marque Qualiopi.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la certification Qualiopi est devenue obligatoire pour l'ensemble des organismes de formation souhaitant accéder aux financements publics ou mutualisés. Avec ses 7 critères et 32 indicateurs, ce référentiel national vise à garantir un niveau de qualité minimal dans un secteur profondément remanié par la loi "Avenir professionnel" de 2018¹. Mais quatre ans plus tard, quel bilan en tirent les professionnels ?

Pour les structures récentes, le constat est sans appel : Qualiopi constitue un repère salvateur. "Lorsqu'on crée un organisme de formation (OF), on se retrouve confronté à une multitude de contrôles et d'obligations qualité. Sans ce cadre, un nouvel OF est complètement perdu", témoigne David Oksenberg, qui a fondé My School Formations (audiovisuel, création de contenus) en 2022. Mais le langage technocratique du référentiel, ses subtilités d'interprétation et la complexité administrative nécessitent souvent l'intervention d'experts pour décoder les attentes réelles des auditeurs. Une fois cette étape franchie, l'audit initial est jugé "finalement assez simple" par ceux qui s'y sont bien préparés. "Ce n'est pas l'auditeur qui doit prouver, c'est nous.

Caroline Diard, professeure associée en management et ressources humaines chez TBS Éducation.



Une fois que l'on intègre cette donnée, tout devient plus simple", résume-t-il.

Obligation d'anticiper

Pour les centres de formation établis de longue date, la situation diffère radicalement. FormaSup Méditerranée, un CFA du sud de la France, fort de trois décennies d'expérience, souligne que les pratiques de suivi rigoureuses préexistaient largement à la certification. "Les éléments de preuve demandés – émargements, visites en entreprise, évaluations des compétences, livret d'apprentissage – sont déjà au cœur du fonctionnement d'un CFA digne de ce nom", explique Danielle Sionneau, sa directrice générale.

Leur stratégie ? Une digitalisation complète du suivi des apprentis, intégrée à leur système d'information. Lorsqu'un apprenti est tiré au sort lors

David Oksenberg, cofondateur de My School Formations.



Danielle Sionneau, directrice générale de FormaSup Méditerranée.



d'un audit, toutes ses données sont immédiatement accessibles : contrat, émargements, visites, évaluations, accompagnements. Cette anticipation technologique transforme la contrainte administrative en efficacité. Danielle Sionneau reconnaît des progrès concrets apportés par Qualiopi, notamment sur l'accueil des apprentis en situation de handicap, la lutte contre les discriminations et la systématisation de pratiques qui restaient parfois informelles.

Décalages

Quoiqu'il en soit, la majorité des acteurs concernés par le référentiel Qualiopi pointent les mêmes difficultés opérationnelles. Professeure associée en management et ressources humaines chez TBS Éducation, Caroline Diard note que "le nombre d'indicateurs complique l'obtention du certificat" et que "depuis janvier 2024, la nécessité de fournir des preuves supplémentaires ralentit le processus. Réunir les enquêtes de satisfaction, rapports d'activités et feedbacks d'apprenants s'avère chronophage", d'autant qu'il est "parfois difficile d'obtenir le retour des apprenants". La formulation même des objectifs pédagogiques pose également problème. "Il est parfois difficile de les énoncer de manière claire. Il en va de même pour les compétences développées", constate l'enseignante. Un écueil qui révèle le décalage entre le langage administratif du référentiel et la réalité pédagogique de terrain.

L'inflation des contrôles

"Obtenir Qualiopi n'est que le début", insiste David Oksenberg. La complexité grandit lorsque l'organisme de formation se développe et doit former ses équipes à appliquer les processus

qualité au quotidien. "Si les logiciels et les prestataires spécialisés abondent, ils représentent un coût important pour les petites structures", alerte-t-il.

Le reproche le plus sévère concerne l'inflation des contrôles. Danielle Sionneau dénonce une multiplication d'audits qui va bien au-delà du "référentiel unique" initialement promis : contrôles locaux, France compétences, Opco, Rectorats, Universités partenaires. "Cette superposition génère une charge de travail considérable, explique-t-elle. Chaque heure passée à répondre à des audits est une heure en moins pour notre cœur de métier."

À terme, cette pression pourrait, selon les organismes de formation, provoquer un rejet du système, même chez les CFA vertueux. Un avertissement à prendre au sérieux dans un secteur où la mission première reste l'accompagnement des apprenants et des entreprises. Autre critique formulée : si les audits vérifient bel et bien la conformité administrative des organismes de formation – émargements, questionnaires, preuves documentaires – ils ignorent la pertinence pédagogique, la qualité des exercices ou l'adéquation avec les référentiels métiers.

À double tranchant

Quatre ans après sa généralisation, Qualiopi apparaît donc bel et bien comme un outil à double tranchant : structurant et nécessaire pour les nouveaux entrants, mais source de bureaucratisation excessive pour les acteurs établis. Si l'intention initiale – garantir un socle de qualité minimal – demeure légitime, l'empilement des contrôles et l'absence d'évaluation du fond pédagogique interrogent sur la capacité du dispositif à réellement améliorer la qualité de la formation professionnelle en France. ●

COÛT DE L'AUDIT QUALIOPi : 6 300 EUROS

Selon le rapport de l'Inspection générales des affaires sociales et de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (Igas-IGESR) publié le 28 mai 2024, la certification Qualiopi n'a pas bouleversé le marché de la formation. Les organismes ont toutefois dû mettre la main au portefeuille : le coût de l'audit s'est élevé en moyenne à 6 300 euros.

L'anticipation technologique transforme en efficacité la contrainte administrative

BELKACEM MEHADDI, directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)



Parcours

juillet 2015 - octobre 2022
directeur général adjoint "Solidarités humaines", Conseil départemental de la Haute-Vienne

octobre 2022 - août 2025
directeur général adjoint chargé de l'évolution des compétences et des métiers, directeur de l'Institut national des études territoriales (Inet)

septembre 2025 directeur général du CNFPT

"L'ACTIVITÉ DE FORMATION DOIT MANIFESTER UNE PLUS GRANDE AGILITÉ, ÊTRE AU RENDEZ-VOUS"

Belkacem Mehaddi vient de succéder à France Burgy au poste de directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). L'épineux dossier de l'apprentissage, l'absentéisme en formation et la volonté de satisfaire aux besoins des collectivités territoriales animeront ses futures prises de décisions.

Propos recueillis par Jonathan Konitz

Quels ont été vos arguments pour candidater au poste de directeur général ?

Je pensais être la bonne personne au bon moment. Tout au long de mon parcours, j'ai toujours eu à cœur la question de la formation, de la transmission. Et quoi de mieux pour cela que le CNFPT, chargé de former les fonctionnaires de la territoriale ? Je suis très attaché à l'établissement, à son caractère paritaire. De plus, ma candidature présentait des atouts, dont celui d'avoir été trois ans directeur général adjoint [en charge de l'évolution des compétences et des métiers] et de bien connaître la structure. Même si nous partageons

une vision commune avec France Burgy, ainsi qu'une vraie relation de confiance, je compte laisser ma patte au-delà d'une certaine stabilité, sans doute bienvenue, dans une période incertaine.

Quelle est votre boussole dans vos prises de décisions au quotidien ?

D'être le plus en phase possible avec les besoins en formation des collectivités territoriales et de ses agents. La formule vous semblera un peu cliché, mais notre monde va de plus en plus vite. L'activité de formation doit manifester une plus grande agilité, être au rendez-vous. C'est le cas

avec l'intelligence artificielle. Le CNFPT a lancé un Mooc [massive open online course - cours massif en ligne] sur les fondamentaux de l'IA, l'année dernière. Environ 30 000 personnes se sont inscrites !

Nous devons être constamment en veille, à l'écoute des territoires, repérer les signaux faibles et réagir en conséquence. Nous avons aussi le droit à l'erreur : parfois, un signal faible ne se transforme pas en un réel besoin. C'est toute la limite de la prospective.

L'apprentissage est l'un des chantiers majeurs du CNFPT. Avec le désengagement progressif de l'État, combien de contrats serez-vous en mesure de financer dans les années à venir ?

Dès 2026, sans financements de l'État¹ et de France compétences, tout reposera sur le O,1². Cela représente 47-48 millions d'euros. En 2025, nous n'avons pris en charge que 5 000 contrats, car il faut savoir que sur un exercice budgétaire nous finançons quatre cohortes. Et les contrats conclus en 2025 pèseront sur le budget jusqu'en 2028.

Les employeurs territoriaux, et le CNFPT, ressentent une forme d'insatisfaction, d'inégalité avec le secteur privé : nous nous sommes mobilisés sur la question de l'apprentissage dans le secteur public et nous sommes aujourd'hui confrontés à une absence de soutien. Les présidents François Deluga et Yohann Nédélec l'ont assez répété : il faut parvenir à un système de financement pérenne.

RAPHAËLLE POINTEREAU À LA SUCCESSION

Depuis octobre 2025, Raphaëlle Pointereau a succédé à Belkacem Mehaddi au poste de directrice générale adjointe chargée de l'évolution des compétences et des métiers, ainsi qu'à la tête de l'Inet (Institut national des études territoriales). Au sein du CNFPT, ses missions consistent donc à "piloter la conception de l'offre de formation et la politique d'attractivité de la fonction publique territoriale proposées par le CNFPT aux collectivités et agents territoriaux", détaille le site de l'établissement.

Nous nous sommes mobilisés sur la question de l'apprentissage dans le secteur public, et nous sommes aujourd'hui confrontés à une absence de soutien"

Le taux d'absentéisme en formation représente un vrai problème pour le CNFPT (16,1 % en 2024). Comment expliquez-vous le phénomène ? Quelles solutions ?

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'absentéisme : un arrêt maladie, des problématiques familiales, le transport, etc. Sans oublier la nécessité de service inhérente à la continuité du service public. Entre le moment où vous vous inscrivez en formation, plusieurs semaines à l'avance, et le jour de la formation, une contrainte exigeant votre présence peut survenir. À noter que le problème des absences se pose également en intra, lors des formations conduites sur site, dans les murs d'une collectivité.

Après, je constate que l'absentéisme est en diminution [16,4 % en 2023]. C'est important de le combattre au maximum car, parfois, des agents se voient refuser l'accès à une session de formation au-delà d'une certaine jauge. Or, le jour J, des places restent vides...

Nous envisageons plusieurs solutions, face aux absences. Mieux sensibiliser les collectivités, par exemple. Ou, pourquoi pas, un système de relances par SMS sur le modèle des rendez-vous médicaux de Doctolib. C'est-à-dire un message une semaine avant et la veille. Hélas, un absentéisme zéro en formation, c'est impossible !

À l'été 2025, le CNFPT était victime d'une cyberattaque. Les données personnelles de 34 000 intervenants ont été dérobées. Quelles leçons en avez-vous tiré ?

La police et la justice ont été saisies, l'enquête est en cours... Même s'il est difficile de remonter jusqu'à la source dans ce genre d'attaque. Ce que nous retenons, c'est le même message dispensé lors de nos formations : personne n'est à l'abri. Et le facteur humain est essentiel. Il faut faire preuve d'humilité et mettre en place les moyens de se prémunir / limiter les risques. ●



1. 15 millions d'euros annuels sur la période 2023-2025 pour l'État. France compétences : 15 millions en 2023, 10 en 2024, puis 5 en 2025.

2. Cotisation annuelle versée par les collectivités territoriales, au CNFPT, calculée à hauteur de 0,18 de leur masse salariale. Sert à financer la totalité des frais de formation des apprentis.

BTP CFA GRAND EST MISE SUR LA COMPÉTENCE

Le projet Dream Team, porté par BTP CFA Grand Est en partenariat avec Since & Co, vient d'être récompensé par un trophée de l'innovation du WinLab' CCCA-BTP, catégorie "CFA de demain". Zoom sur une initiative qui entend détecter et valoriser – toutes – les compétences des 300 collaborateurs de l'organisme de formation.

Nicolas Deguerry



La Grande journée de l'innovation du CCCA-BTP a réuni 400 acteurs du secteur autour de conférences et de retours d'expériences sur le thème de l'avenir de la formation et de l'apprentissage dans le BTP.

Et si la formation était avant tout un sujet RH ? Avant de crier au truisme, il faudrait un jour comptabiliser le nombre de "plans" de formation bâti en dehors de toute intention stratégique. Incompréhensible pour Arnaud Gouilly-Fortin, directeur de la formation et de l'innovation de BTP CFA Grand Est¹, et Sylvie Lechauve, dirigeante du bureau d'études Since & Co² : à l'origine du projet Dream Team, le duo partage la conviction que la compétence fonde la valeur de toute organisation. À commencer par celle des 300 collaborateurs, dont les 220 formateurs, mais pas seulement, de BTP CFA Grand Est. "Aujourd'hui, la plus-value d'un CFA n'est pas dans son plateau technique mais dans la compétence humaine, qu'elle soit pédagogique, d'accompagnement socio-éducatif, d'insertion, de sourcing, d'administration, de support ou de direction", insiste Arnaud Gouilly-Fortin. Pour Sylvie Lechauve, il s'agit donc d'abord d'identifier "ce que les collaborateurs savent faire et non pas seulement connaissent."

C'est ici qu'intervient le projet Dream Team, qui se distingue des approches traditionnelles par sa dimension systémique et sa capacité à révéler les compétences dites "invisibles", qu'elles aient été développées ultérieurement ou non à l'embauche, de manière formelle ou informelle, y compris dans le cadre associatif.

Une méthode, un outil

Dream Team, c'est à la fois une méthodologie et un outil, développés par Since & Co, qui va du repérage et de l'identification des compétences à leur structuration et à leur mise en visibilité dans une plateforme accessible aux équipes. L'objectif est de créer "un outil de gestion des polyvalences pour avoir une cartographie de qui sait faire quoi dans l'entreprise", résume Sylvie Lechauve. Pour repérer les compétences, le projet dispose d'une méthodologie de cartographie d'activité développée par Since & Co. Qu'ils soient conscients ou non, tous les savoir-faire de l'ensemble des collaborateurs sont ainsi révélés au gré d'entretiens et de l'implication de binômes mêlant



1. Réseau de campus de formation aux métiers de la construction : <https://btpcfa-grandest.fr>

2. www.sinceandco.fr



Sylvie Lechauve, dirigeante du bureau d'études Since & Co.

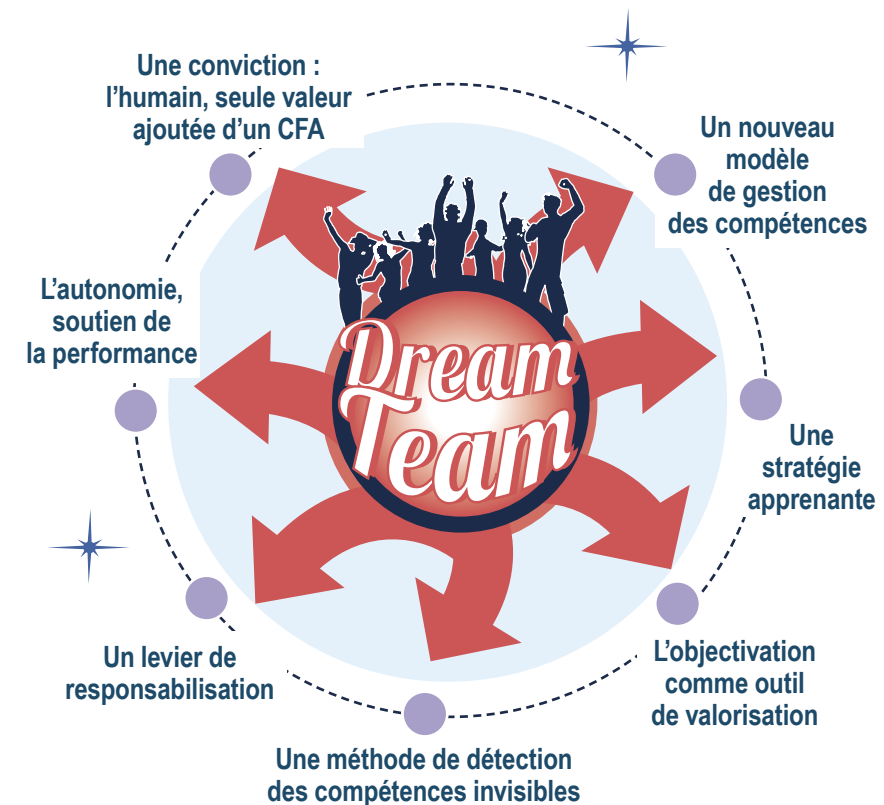
différents niveaux hiérarchiques et métiers. Espaces d'échange et de co-développement, ces binômes ont pour fonction de briser les silos organisationnels, permettant une exploration collaborative des savoir-faire et la co-création de parcours apprenant. Guidé par un objectif d'amélioration continue des pratiques, le directeur de BTP CFA Grand Est voit dans cette capacité à capitaliser sur les expériences individuelles et collectives un pas capital vers le "CFA apprenant".

Valorisation et autonomie

Dream Team est aussi un instrument de valorisation des parcours, en ce sens que la démarche d'objectivation de la compétence agit comme un levier d'engagement, par la reconnaissance formelle et la mobilisation des expertises développées dans tous les contextes de la vie, y compris personnels. Arnaud Gouilly-Fortin l'observe : en leur donnant les outils pour identifier leurs forces, leurs axes de développement et leurs possibilités de collaboration avec leurs pairs, la démarche "responsabilise" les formateurs en les impliquant directement dans le repérage et la formalisation de leurs compétences. Il en résulte une certaine "autonomisation", différenciée de l'indépendance, qui permet aux équipes de prendre des initiatives dans leur zone d'expertise tout en restant alignées sur les objectifs de l'entreprise.

Compétence, moteur de performance

L'ensemble des données collectées se retrouve dans une plateforme développée par Since & Co et déclinée en marque blanche pour les CFA. C'est cet outil qui permet la traduction opérationnelle de la démarche Dream Team, avec des fonctionnalités différentes selon les profils utilisateurs : vision cartographiée de leurs compétences et de celles des collègues pour les formateurs, outils de pilotage et de développement des équipes pour les encadrants, optimisation des processus transversaux pour les fonctions support... La plateforme structure les processus d'activité



Arnaud Gouilly-Fortin, directeur de la formation et de l'innovation de BTP CFA Grand Est.

en détaillant finement des modes opératoires (comment je dois faire, pourquoi, erreurs à ne pas faire, astuces, etc.), et intègre un "outil de gestion des polyvalences" qui cartographie qui sait faire quoi et avec quel niveau de maîtrise. Humble dans ses fondamentaux, Dream Team n'en porte pas moins une ambition de transformation de grande envergure. Arnaud Gouilly-Fortin et Sylvie Lechauve en sont convaincus : placer la compétence au centre, permettre son déploiement individuel et collectif, c'est une façon de redonner du sens au travail et, donc, d'assurer la performance de l'entreprise. Rendez-vous en 2027 pour l'évaluation des premiers résultats. ●

La valeur ajoutée d'une organisation apprenante réside dans son capital humain"

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS !



MARS 2026

en **PRÉSENCE** et/ou à **DISTANCE**

- 9 AU 13** — Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures
- 16 ET 17** — Respecter les obligations d'un organisme de formation
- 10** — Bilan pédagogique et financier (BPF) : renseigner le formulaire 2026
- 23 ET 24** — Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation
- 24 ET 25** — Financement de l'apprentissage en 2026 : maîtriser les nouvelles règles et sécuriser les ressources de votre CFA
- 30** — Apprentis étrangers : sécuriser la conclusion et la gestion des contrats
- 16 AU 18** — Développer une stratégie de mobilité européenne et internationale pour votre CFA
- 25** — Rendre certifiante votre offre de formation : créer une certification ou nouer un partenariat ?
- 9, 11 ET 12** — Sélectionner, gérer et contrôler des partenaires habilités
- 26 ET 30** — Qualiopi : se préparer aux audits de surveillance et de renouvellement
- 11 ET 12** — Concevoir un scénario pédagogique « Qualiopi compatible »
- 19 ET 20** — Les fondamentaux de l'accompagnement VAE

RETROUVEZ LE DÉTAIL DE NOS FORMATIONS 2026

Contactez-nous :
contact.inter@centre-info.fr ou Tél. : 01 55 93 91 83

boutique.centre-info.fr

centre-info.fr/formations

Itinéraire

CHLOÉ PELLE

CHAMPIONNE DE RUGBY ET
INGÉNIEURE CYBERSÉCURITÉ

Après avoir représenté la France en rugby lors de Coupes du monde et de Jeux olympiques, elle travaille comme ingénieure de sécurité des systèmes d'information dans la banque. Chloé Pelle, 36 ans, a un itinéraire atypique, exemplaire aux yeux de toutes les jeunes femmes du monde entier.

Laurent Gérard

“ J'aimais les maths, j'ai fait des maths. J'aimais le rugby, j'ai fait du rugby. Même si ma mère s'inquiétait des blessures possibles”, explique Chloé Pelle. De plus, avec un père ingénieur, la voie maths et technologie (bac S spécialité maths) avait une forme d'évidence. “Je n'ai jamais rencontré de cliché sexiste, et les professeurs en école d'ingénieurs ont été très compréhensifs sur les partiels et TD, alors que je commençais tout juste ma carrière internationale de rugby. J'ai eu beaucoup de chance.”

Excellence féminine

Le 8 décembre 2025, Chloé Pelle a reçu le prix “Coup de cœur du jury” du Cercle des femmes de la cybersécurité (Cefcys). Comme 17 autres femmes du monde entier, elle est primée pour son parcours professionnel et ses compétences. Toutes sont “des exemples pour toutes les petites filles du monde”, selon le mot d'Aurore Bergé, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Après douze ans de basket-ball, Chloé Pelle s'est tournée vers le rugby à l'âge de 20 ans, alors qu'elle intégrait l'École Centrale de Lille, “passionnée déjà par l'informatique et la cryptographie”. À peine deux ans plus tard, elle jouait son premier match comme internationale. Bilan : plus de 50 sélections en rugby à XV, vice-championne olympique et vice-championne du monde. En 2018, elle a signé un contrat d'embauche à temps partiel avec une banque française. “J'ai trouvé à la Société générale un manager qui a bien voulu que je vienne à temps partiel, il trouvait intéressant d'avoir une personne comme moi, pouvant apporter un autre point de vue, raconte-t-elle. De ces années à naviguer entre la banque



2011
première sélection
en équipe de France
de rugby

2021
sélectionnée aux JO
de Tokyo
(médaille d'argent)

2021
début d'une formation
à l'arbitrage

2024
ingénieure
en cybersécurité
à temps plein

et le rugby, je garde une grande reconnaissance envers l'entreprise et les collègues qui m'ont soutenue.”

Il faut apprendre à ne pas écouter les critiques non constructives”

Mise à jour constante

À sa retraite de joueuse pro en 2024, elle est devenue ingénieure de sécurité des systèmes d'information à temps plein. Pour elle, ce métier implique de “se tenir constamment à jour des nouveautés sur les failles découvertes et les réglementations, afin d'avoir toujours un temps d'avance pour anticiper les menaces, protéger des données, assurer la sécurité numérique des clients de la banque : c'est passionnant”. L'analogie entre stratégie rugbyistique et cybersécurité n'est pas loin. Et sur ses pauses déjeuner, elle va faire un tour au stade pour une troisième passion : l'arbitrage. Chloé Pelle fait sa vie comme elle l'entend, mais sait que tout le monde n'a pas sa chance. Elle intervient dans les établissements scolaires de l'Essonne pour faire passer le message de travailler pour avoir une chance de réaliser son rêve, tout en sachant que “ça peut être dur et qu'il faut s'accrocher. Il faut apprendre à ne pas écouter les critiques non constructives, ça peut prendre du temps”. •



SUR LE WEB

Michel Barabel : mettre en place une culture apprenante

Callimedia, Podcast Never Stop Learning, épisode 97, décembre 2025 (41 mn)

Michel Barabel, maître de conférences à Paris Est Créteil et directeur des publications du Lab RH, aborde la différence entre entreprise apprenante et culture apprenante ; la réalité de la *skill based organization* ; une vision systémique de la compétence ; le rôle-clé des dirigeants et des managers dans l'ancrage des apprentissages ; les universités d'entreprise et gouvernance de la formation ; comment articuler LMS, LXP, LCMS et IA ; les erreurs qui sabotent une *learning culture* et comment les éviter.



www.youtube.com/watch?v=8r-CA8Msm6w

PUBLICATION

Europass : 20 ans au service de l'éducation et de l'emploi en Europe



Andréa Cozon ;
Laurent Lascrou ;
Clarisse Boudard
Agence Erasmus+ France
éducation & formation,
décembre 2025. 55 p.

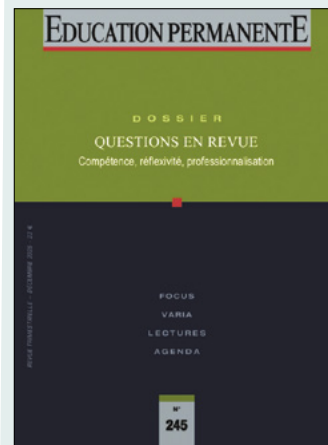
À l'occasion des 20 ans d'Europass, ce bilan propose de découvrir le contexte dans lequel s'inscrit le dispositif aujourd'hui. Il retrace le chemin parcouru, met en lumière les actions marquantes, interroge les enjeux actuels et dessine des perspectives. Il permet aussi de découvrir le portrait et les témoignages de celles et ceux qui font vivre Europass, des projets mis en œuvre, et une synthèse des tables rondes et ateliers de la journée de célébration.



<https://agence.erasmusplus.fr/wp-content/uploads/2025/12/BILAN-EUROPASS-web.pdf>

PUBLICATION

Compétence, réflexivité, professionnalisation



Éducation permanente n° 245,
décembre 2025. 196 p.



<https://education-permanente.com/catalogue/n245/>

Ce dossier rassemble des articles autour de trois notions incontournables dans les champs du travail, de la formation et de la recherche : la compétence, la réflexivité et la professionnalisation. Leur émergence et leur diffusion témoignent d'une période où le travail s'est profondément transformé, où les repères institutionnels sont fragilisés, où les individus sont appelés à devenir les acteurs responsables de leur propre parcours.



SUR LE WEB

Seniors : formation ou retour à l'emploi ?

DemainTV, décembre 2025 (21 mn)

Dans ce premier épisode de "Dites-moi tout", Arnaud Ardoïn ouvre le débat : après 50 ans, vaut-il mieux se former, prendre un répit ou revenir directement en emploi ? Entre formation, mise à jour des compétences, accompagnement personnalisé et contact direct avec les entreprises, cet épisode explore les réalités des salariés expérimentés.



www.youtube.com/watch?v=BlyikY_ysp4

Le secteur formation comprend de nombreux sigles ou acronymes. La rédaction vous propose ce glossaire.

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



- **FEF** Fondation européenne pour la formation
- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Fffod** Forum des acteurs de la formation digitale
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Garf** Groupement des acteurs et responsables de formation
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opcw** Opérateur de compétences
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SFCU** Service de formation continue universitaire
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **SPOTLY** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- **SPRO** Service public régional de l'orientation
- **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- **Sycfi** Syndicat des consultants-formateurs indépendants
- **Synofdes** Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale
- **Urof** Union régionale des organismes de formation
- **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPDRFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSF** Comité stratégique de filière
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **Dafco** Délégation académique à la formation continue
- **Darp** Délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles
- **Dava** Dispositif académique de validation des acquis
- **DGAFF** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- **Afref** Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation
- **Agefiph** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- **AT Pro** Association Transitions pro
- **Carif** Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
- **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- **Centre Inffo** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- **Cése** Comité économique et social européen
- **Césér** Conseil économique, social et environnemental régional
- **CFA** Centre de formation d'apprentis

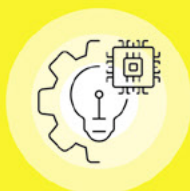
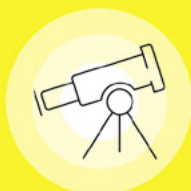


ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATION

DANS LA FORMATION AUX MÉTIERS DU BTP

DES EXPERTISES ET UNE OFFRE DE SERVICES

au profit des organismes de formation
aux métiers du BTP



ANTICIPER // INNOVER // PERFORMER



ccca-btp.fr



3cabtp



@3cabtp



3cabtp



3cabtp



3cabtp

Le CCCA-BTP, outil national à gouvernance paritaire
des branches du bâtiment et des travaux publics