

P.2

L'événement

FONDS DE LA FORMATION :
LES EFFETS DE LA RÉGULATION
SE POURSUIVENT

P.24

Stratégie

COACHING EN ENTREPRISE : UN
LEVIER DE DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES DES DIRIGEANTS

P.28

L'enquête

SENIORS EN EMPLOI :
FORMER NE SUFFIT PAS,
IL FAUT ANTICIPER

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 1115 • Du 15 au 31 mars 2026

www.centre-inffo.fr



Le nouveau plafonnement du CPF restreint le montant des droits mobilisables pour certaines catégories de formations.

Financement de la formation

PLAFONNEMENT DU CPF : ATTENTION À LA MARCHÉ

La version Club des FICHES PRATIQUES



Tout le Droit de la Formation
en 100 % numérique



+ les 4 rendez-vous
du
CLUB
DROIT
DE LA FORMATION

1 350 € HT
au lieu de 1 885 € HT

Abonnement annuel, de date à date avec mises à jour et replays inclus

VERSION NUMÉRIQUE DES FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION

- 696 fiches actualisées en continu et regroupées en 43 chapitres, des modèles de documents, des infographies, des avis de la rédaction, des Fiches Focus
- Accès illimité en ligne, moteur de recherche avancé, alertes courriel mensuelles.

UN FIL D'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

- Suivez les textes officiels, analyses d'experts et jurisprudences commentées pour ne rien manquer des évolutions du droit de la formation.

L'ACCÈS AU CLUB DU DROIT DE LA FORMATION

- 4 rendez-vous de veille en ligne par an pour décrypter l'actualité juridique en direct
- L'actualité législative et réglementaire
- Posez vos questions aux experts et repartez avec une FAQ
- Téléchargez le dossier documentaire et accédez au replay à tout moment.

Prochains
rendez-vous
du Club du droit
le 14 avril
et le 23 juin

INTERAGISSEZ AVEC LES EXPERTS

DE **Centre Inffo**

JE M'ABONNE au 01 55 93 92 04

ou abonnements@centre-inffo.fr - boutique.centre-inffo.fr

 **centre-inffo.fr**

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Fonds de la formation : les effets de la régulation se poursuivent
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
Plafonnement du CPF : attention à la marche
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Des pistes pour une formation professionnelle financée aux résultats
Savoir-agir
Sensibiliser à l'accessibilité numérique
Jurisprudence
Droit d'auteur, parasitisme, concurrence déloyale : de quoi parle-t-on ?
Cas pratique
Saint-Malo : des chantiers d'insertion depuis plus de trois décennies
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Stratégie**
Coaching en entreprise : un levier de développement des compétences
- p. 26 **L'interview**
Stéphane Lembré, professeur d'histoire contemporaine à l'Université de Lille
- p. 28 **L'enquête**
Seniors en emploi : former ne suffit pas, il faut anticiper
- p. 31 **Itinéraire**
Aymen Feniche, du décrochage au bac + 5
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Coaching

Qu'est-ce que le coaching apporte aux entreprises ? La question était au cœur de la journée récemment consacrée au 30 ans de la Société française de coaching (SFCoach), première organisation professionnelle représentative du coaching. La fédération a mené une étude auprès des entreprises afin de mieux cerner leurs usages et leurs attentes. Il en ressort une transformation de ce marché historiquement dominé par les coaches indépendants. Près d'une entreprise sur quatre utilise désormais une plateforme digitale, pour toucher des populations plus larges (managers intermédiaires, etc.) avec des coûts moins élevés. Lire en pages 24 et 25.

Seniors

Ce qui change avec l'âge n'est pas la compétence, mais la projection que l'entreprise fait sur la durée d'utilité restante du collaborateur. Les formations proposées demeurent dès lors souvent centrées sur de la mise à niveau. Pas de quoi constituer un rempart contre le licenciement si elles ne sont intégrées en amont dans une stratégie d'anticipation des compétences et de repositionnement interne. Le maintien dans l'emploi ne se joue pas quand la situation devient critique, mais bien en amont. Coaches, spécialistes des transitions et DRH convergent vers ce constat : ce qui fait défaut, c'est une trajectoire. Lire dans ce numéro, en pages 28 et 29.

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)



à suivre...

 **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 Blighnières-Légeraud • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Catherine Trocquemé • **Collaborateurs** : Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Emmanuel Franck, Valérie Grasset-Morel, Jonathan Konitz, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne, Guilherme Ringuinet • **Service commercial** : abonnements@centre-inffo.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : groupe Dupliprint, 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.

NOUVELLE ÉDITION DU RAPPORT SUR L'USAGE
DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

FONDS DE LA FORMATION : LES EFFETS DE LA RÉGULATION SE POURSUIVENT

Baisses des aides à l'alternance, entrée en vigueur du "ticket modérateur" du CPF... : la nouvelle édition du Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle (RUF) de France compétences revient sur les sommes engagées en 2024 et sur leur contexte. Si l'année a été marquée par de nombreuses mesures d'économies et de régulation, les tendances déjà entamées s'y sont globalement poursuivies.

Raphaëlle Pienne



L'IMAGE

Côût des dispositifs, caractéristiques de leurs publics et appréciation de leur qualité : le "RUF 2025" rend compte comme ses précédentes éditions des actions de formation soutenues par un financement public ou paritaire. "Cette année, nous avons voulu donner un peu plus de profondeur temporelle, nous précise Alexandra Louvet, directrice de l'observation et de l'évaluation chez France compétences. Nous remontons systématiquement dans les fiches jusqu'en 2021 ou 2020, ce qui permet de mieux retracer les évolutions." Le document propose aussi cette année trois "focus", sur les entreprises recruteuses d'apprentis, la place du distanciel en

Des dépenses en recul de 369 millions d'euros par rapport à 2023, qui s'expliquent par les mesures de régulation et d'économies décidées par les principaux financeurs.

apprentissage et les pratiques d'achat de formation dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

Une baisse des fonds engagés

Au total, les fonds engagés pour la formation professionnelle – hors formation des personnes en recherche d'emploi et conseil en évolution professionnelle – ont atteint 21,61 milliards d'euros en 2024. Une somme en recul de 369 millions d'euros par rapport à 2023, soit une baisse de 1,7 %. "Dans les grandes masses, cette baisse s'explique par les mesures de régulation et d'économies décidées par les principaux financeurs à l'origine de l'affectation de ces fonds", analysent les auteurs du rapport.

France compétences, principalement du fait des mesures de régulation du financement de l'alternance, affiche lui-même une baisse de 1,6 % de ses fonds affectés (12,84 milliards d'euros, contre 13,06 milliards en 2023). L'État, suite au recentrage des aides au contrat de professionnalisation et au repli du FNE formation, affiche un recul de 3,7 % de ses fonds engagés (5,92 milliards d'euros, contre 6,15 milliards l'année précédente). À l'inverse, les contributions conventionnelles, dont l'affectation est décidée par accord de branche, sont en hausse (de 656 millions d'euros à 692 millions, soit + 5,6 %). C'est également le cas de la contribution des ménages (de 136 millions d'euros à 191 millions, soit + 40,3 %), en raison principalement de l'entrée en vigueur de la participation financière obligatoire sur le CPF.

L'apprentissage augmente

L'apprentissage se taille la part belle au sein du RUF 2025. Et pour cause : son financement représente à lui seul 72 % de l'ensemble des engagements de l'année 2024, tous financeurs confondus, et 97 % des engagements totaux de l'État (via ses différentes mesures de soutien, aides ou exonérations). Le coût d'un contrat d'apprentissage représente, hors rémunération, 17 404 euros (contre 18 245 euros en 2023). Un chiffre en léger recul, qui reflète les révisions partielles des NPEC (niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage) intervenues en 2023 et 2024.

Les engagements financiers globaux se rapportant à l'apprentissage connaissent une très légère reprise, pour atteindre 15,6 milliards d'euros. "2024 est plutôt une année où les engagements se stabilisent. On voit les effets des changements dans le financement de l'apprentissage. Mais cela ne se traduit pas par une baisse du nombre de contrats nouvellement signés", décrypte Alexandra Louvet. Près de 896 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été pris en charge en 2024, contre 850 000 l'année précédente.

Pour le CPF, une croissance en trompe l'œil

Après deux années consécutives de baisse, tant le nombre de dossiers CPF validés (1,39 million) que le montant total des fonds engagés s'y rapportant (2,21 milliards d'euros) sont en hausse en 2024. Mais cette dynamique se rattache à une circonstance très particulière : celle de l'élargissement du catalogue du CPF au permis moto en janvier, ayant entraîné une hausse de 45 % des dossiers

“ L'apprentissage représente à lui seul 72 % de l'ensemble des engagements de l'année ”



validés, avant que cette possibilité de financement soit restreinte au mois de mai. "Si on enlève de la chronique du CPF en 2024 tous les permis motos, on observe une légère baisse [du nombre de dossiers et des montants engagés, par rapport à 2023]", rectifie Alexandra Louvet.

En matière de régulation, 2024 n'a pas non plus été calme pour le CPF. Car c'est en milieu d'année qu'a été instaurée la participation financière obligatoire, ou "ticket modérateur", relative à l'utilisation du compte. "Sa mise en place entraîne forcément une hausse de la participation des bénéficiaires. Mais elle reste au global assez modérée, puisqu'elle passe de 47 euros en 2023 à 83 euros en 2024, sur un total de 1 647 euros", observe Alexandra Louvet. Sans en attribuer la cause directement à ce reste à charge, le rapport constate néanmoins une baisse de la part relative des actifs occupés, par rapport aux demandeurs d'emploi, parmi les dossiers validés. Cette baisse est plus marquée pour les moins diplômés d'entre eux. ●

CHUTE DU COÛT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Sur quatre ans, entre 2021 et 2024, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage s'est accru de 25 %, quand les engagements financiers s'y rapportant diminuaient de 3 %, met en perspective le rapport. Sur la même période, le coût d'un contrat d'apprentissage a chuté de 23 %. Une évolution qui n'est pas sans conséquences sur le taux de marge des organismes de formation d'apprentis (OFA), qui poursuit sa baisse. Celui-ci reste positif, à 5,1 % en moyenne en 2024, mais enregistre un recul de 3,5 points par rapport à 2023. Par ailleurs, le rapport observe une forte hétérogénéité selon le type d'OFA. Les taux de marge sont assez variables, notamment selon le type de structure juridique. La taille de l'organisme, le niveau et le domaine de formation, ainsi que la part d'apprentissage dans l'activité sont aussi susceptibles d'avoir un rôle à jouer.



Gouvernement

SABRINA ROUBACHE CHARGÉE D'UN MINISTÈRE DÉDIÉ À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

Sabrina Roubache a été nommée ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels et de l'Apprentissage dans le gouvernement Lecornu, le 26 février 2026, à la faveur d'un ajustement gouvernemental décidé par le Premier ministre.

Valérie Grasset-Morel



Sabrina Roubache, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, et de l'Apprentissage

Sabrina Roubache fait son retour au gouvernement. Le 26 février 2026, elle a été nommée ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels et de l'Apprentissage – le décret fixant la nouvelle composition du gouvernement a été publié au *Journal officiel* le lendemain. Déjà membre de l'exécutif entre juillet 2023 et septembre 2024 en tant que secrétaire d'État chargée de la Ville et de la Citoyenneté, elle fait partie des quatre nouveaux entrants au gouvernement.

Avant elle, Carole Grandjean Placée sous la double tutelle du ministre du Travail et des Solidarités et du ministre de l'Éducation nationale, elle hérite ainsi du portefeuille de l'enseignement professionnel, précédemment exercé par Alexandre Portier, ministre délégué chargé de la Réussite scolaire et de l'Enseignement professionnel entre septembre 2024 et décembre 2024. Avant lui, Carole Grandjean avait occupé les fonctions de ministre déléguée chargée de l'Enseignement

et de la Formation professionnels, de juillet 2022 à janvier 2024. Le portefeuille de Sabrina Roubache est élargi à l'apprentissage – un champ déjà piloté par Carole Grandjean, sans toutefois apparaître explicitement dans l'intitulé de son poste. La nomination d'une ministre dédiée à la formation professionnelle et à l'apprentissage constitue un signal attendu par un secteur fragilisé par les contraintes budgétaires. De nombreux dossiers l'attendent : la lutte contre les fraudes à l'apprentissage et au compte personnel de formation, la poursuite de la régulation du CPF, le rétablissement de l'équilibre financier du système, la renégociation des conventions d'objectifs et de moyens des opérateurs de compétences, la réforme du bac professionnel, la poursuite de la transformation de la carte des formations, ou encore l'orientation. Sa nomination pourrait aussi être l'occasion de replacer au cœur du débat la question des compétences stratégiques dont le pays a besoin. ●

ANCIENNE MINISTRE, ÉLUE DES BOUCHES-DU RHÔNE

Productrice dans l'audiovisuel et soutien d'Emmanuel Macron de la première heure, Sabrina Roubache a été élue députée Renaissance dans la première circonscription des Bouches-du-Rhône en juin 2022, avant son entrée au gouvernement. À la suite de la dissolution de l'Assemblée nationale en juin 2024, elle avait été investie candidate Ensemble dans cette circonscription. Arrivée troisième au premier tour, elle s'était désistée en faveur de la candidate du Nouveau Front populaire afin de faire barrage au Rassemblement national. Depuis 2021, elle est conseillère régionale en Provence-Alpes-Côte d'Azur, chargée de la lutte contre les violences faites aux femmes et du harcèlement scolaire. Elle siège également au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.



Conférence permanente des organismes de formation

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE À L'ÉPREUVE DE L'INDIVIDUALISATION



Nathalie Lavielle-Gutnik, enseignante-chercheuse en formation des adultes à l'Université de Lorraine.

Une réalité ? Ou restée à l'état de promesse ? Comment la "formation tout au long de la vie" a-t-elle été impactée par la loi de 2018 ? Ces interrogations ont nourri les échanges du deuxième débat en ligne organisé par la Conférence permanente des organismes de formation (CPOF), instance de dialogue lancée en 2025 par le Synofdes et la Fédération nationale des Urof. La loi a renforcé l'idée que l'individualisation des parcours permettrait de mieux répondre aux besoins des personnes. Mais Nathalie Lavielle-Gutnik, enseignante-chercheuse en formation des adultes à l'Université de Lorraine, pointe une limite majeure : tous les actifs ne disposent pas du même niveau d'information. Dès lors, des garanties collectives

sont indispensables pour que les droits individuels puissent réellement s'exercer. "Trop d'individualisation ne permet plus de progression individuelle", observe la chercheuse. Pour Damien Brochier, chargé de mission au Céreq, la formation en situation de travail (Fest) constitue "le point fondamental de la réforme de 2018 qui, pourtant, est passé sous les radars". Elle amorce une transformation de fond en reconnaissant pleinement que le travail peut être formateur et émancipateur. Longtemps, les partenaires sociaux ont défendu une stricte séparation entre formation et activité productive. Désormais, cette frontière s'estompe.

+ D'INFOS <https://conferenceformation.fr>

Inspection générale des affaires sociales

TITRES PROFESSIONNELS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL : L'IGAS TRACE LA VOIE D'UN PILOTAGE PLUS EXIGEANT

Un récent rapport de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) analyse la gestion et la régulation des titres professionnels du ministère du Travail. En quelques années, le nombre annuel de demandes d'agrément a doublé, celui des organismes agréés a été multiplié par cinq. Cette dynamique fait peser une charge de gestion croissante sur les services déconcentrés. Les procédures reposent largement sur des éléments déclaratifs, difficilement vérifiables, avec des taux de refus très faibles. Les contrôles restent marginaux au regard du volume et débouchent rarement sur des sanctions, faute d'indicateurs fiables et de critères



Anne-Caroline Sandeau-Gruber, inspectrice des affaires sociales, co-auteur du rapport.

suffisamment opérationnels. Le décret du 6 juin 2025 distingue désormais habilitation à former et habilitation à évaluer. L'Igas souligne les risques d'alourdissement des procédures et de rigidification

du réseau. La mission recommande de maintenir une habilitation unique à évaluer, mais en la renforçant : exigences accrues sur les moyens pédagogiques et techniques, clarification des engagements des centres, sécurisation juridique des motifs de refus ou de retrait. L'un des apports majeurs du rapport réside dans sa vision du pilotage national. L'Igas appelle à structurer la régulation autour de trois indicateurs-clés, suivis à l'échelle de chaque titre, de chaque voie d'accès et, si possible, de chaque centre agréé.

+ D'INFOS <https://igas.gouv.fr/les-titres-professionnels-delivres-par-le-ministere-charge-de-emploi>



Circulaire

DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENANTS EN CAS DE DÉFAILLANCE DU CFA

Dans le cadre de l'examen du projet de loi visant à lutter contre les fraudes sociales et fiscales à l'Assemblée nationale, Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail, et Philippe Baptiste, ministre de l'Enseignement supérieur, ont annoncé des mesures de régulation du secteur de la formation et d'accompagnement des bénéficiaires, particulièrement dans l'apprentissage. Le ministre du Travail a annoncé l'envoi d'une circulaire aux services chargés de contrôler la formation professionnelle. L'objectif est de concentrer les contrôles sur le CPF et l'apprentissage, particulièrement touchés par les fraudes. Cette circulaire précise les nouvelles règles de la loi Cazenave sur la lutte

contre la fraude aux aides publiques et renforce les mécanismes d'alerte et de coordination des contrôles. En cas de défaillance d'un CFA, les services des ministères du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont mis en place une cellule de gestion de crise qui accompagnera les jeunes, et leur employeur s'ils sont en apprentissage. Le projet de loi en cours d'examen permettra de sanctionner plus efficacement les organismes de formation qui détournent la finalité de la formation avec des phénomènes d'entrisme, notamment. Il sera également possible de refuser la création de CFA ne disposant pas de locaux adaptés.



Philippe Baptiste, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace.

+ D'INFOS

<https://travail-emploi.gouv.fr>
www.education.gouv.fr

Coordination des employeurs territoriaux

BAROMÈTRE HORHIZONS 2026 : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES CONSCIENTES DES ENJEUX RH



Philippe Laurent, maire de Sceaux, intervient comme porte-parole de la CET.

+ D'INFOS www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1770191763/H2026_web.pdf

C'est à la veille des élections municipales que les membres de la Coordination des employeurs territoriaux (CET) ont publié la 10^e édition du Baromètre HoRHizons, sur les tendances RH de l'emploi territorial (1,9 million d'agents). Réalisée fin 2025 auprès de 1 006 collectivités, il confirme deux préoccupations essentielles des employeurs territoriaux : la fidélisation des agents indispensables à la continuité du service public et la capacité à continuer de proposer des perspectives de carrière attractives. Ce baromètre met en évidence le choix qui a été fait par les communes et

intercommunalités de maintenir à un niveau élevé l'effort de formation professionnalisante. 83 % des employeurs territoriaux estiment avoir réussi à mettre en œuvre leur stratégie RH sur l'ensemble du mandat, malgré des évolutions normatives importantes et instables, et dans un contexte de fortes contraintes budgétaires. La Coordination des employeurs territoriaux est une instance qui regroupe les principaux représentants des collectivités locales en France, dont les associations d'élus et le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).



Pénurie de talents

L'EUROPE OUVRE DAVANTAGE SES PORTES AUX COMPÉTENCES INNOVANTES

La Commission européenne a récemment adopté une recommandation destinée à renforcer l'attractivité de l'Union européenne pour les ressortissants de pays tiers "disposant de compétences spécialisées ou d'un fort potentiel d'innovation". Cette initiative cible notamment les chercheurs, les étudiants et diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (Stim), les travailleurs hautement qualifiés, ainsi que les créateurs de start-up et les entrepreneurs innovants. La Commission identifie plusieurs secteurs stratégiques où l'attraction des talents est jugée prioritaire : l'intelligence artificielle, le quantique et les semi-conducteurs, les mondes virtuels, les technologies propres et renouvelables (y compris le nucléaire), la biotechnologie, la fabrication avancée et les matériaux, ainsi que la cybersécurité. La Commission préconise notamment de rendre la "carte bleue européenne" (qui permet de séjourner et de travailler dans un État membre pendant la durée du contrat de travail), plus accessible aux talents innovants.



La carte bleue européenne est un permis de travail visant à attirer en Europe les travailleurs hautement qualifiés.

+ D'INFOS https://home-affairs.ec.europa.eu/recommendation-attracting-talent-innovation_en

Direction générale du travail

CAMPAGNE DE CONTRÔLES SUR LE RECOURS ABUSIF AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les organismes de formation peuvent être concernés. L'inspection du travail vient de lancer une campagne de contrôles sur le recours abusif aux travailleurs indépendants – ce qui correspond aux situations où une entreprise fait appel à un travailleur indépendant alors que la relation de travail correspond en réalité à celle d'un contrat de travail salarié. On parle aussi de "saliariat déguisé". Lorsque le donneur d'ordre utilise délibérément ce procédé pour échapper aux obligations incombant aux employeurs, il s'expose à des poursuites pour travail illégal, au titre de la dissimulation d'emploi salarié. La phase de contrôles a lieu entre mars et août 2026 et est fondée sur un ciblage d'entreprises.

+ D'INFOS <https://travail-emploi.gouv.fr/le-recours-abusif-aux-travailleurs-independants>



APP EN RÉSONANCE

du 16 au 20 mars, partout en France

Une semaine pour "faire résonner la démarche APP" (Ateliers de pédagogie personnalisée). Avec notamment une présentation de l'offre Campus APPrenance : des réponses adaptées aux besoins en formation et à l'accompagnement au changement.

www.app-reseau.eu

...

5^e ÉDITION DES JOURNÉES VINCENT MERLE

les 24 et 25 mars, à Pessac

Sur le thème "Former, enseigner et apprendre dans le monde des IA". Des chercheurs, formateurs, acteurs économiques et institutions analyseront les "usages responsables" de 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

Thématique : l'expérience comme question de recherche et d'action. Quatre conférences plénières, 32 symposiums et plus de 300 communications. La Biennale accueillera également l'Université de l'Afref, le Symposium Unaforis et le Forum des revues en éducation et formation (représentant quelque 50 revues partenaires).

<https://labiennale-education.eu>

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION

FFE

Régie Publicitaire

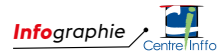
01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



LES CHIFFRES 2026 DE LA MICRO-CERTIFICATION EN FRANCE

Les micro-certifications valident des compétences spécifiques dans un domaine précis. Elles sont le plus souvent délivrées par voie numérique et axées sur des pratiques applicables immédiatement. Qui les utilise aujourd'hui ? Éléments de réponse, avec une enquête de la plateforme de micro-certifications Procertif – réalisée de décembre 2025 à janvier 2026 auprès d'organismes de formation et d'entreprises de toutes tailles (directions et fonctions formation).

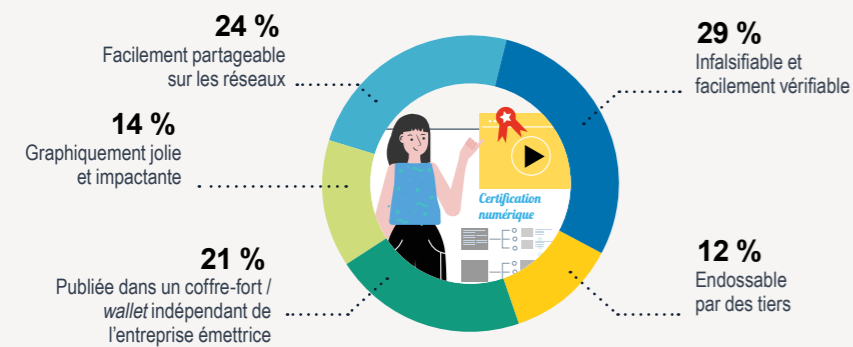
François Boltz et Sandy Brunel



Source : www.procertif.com/plateforme

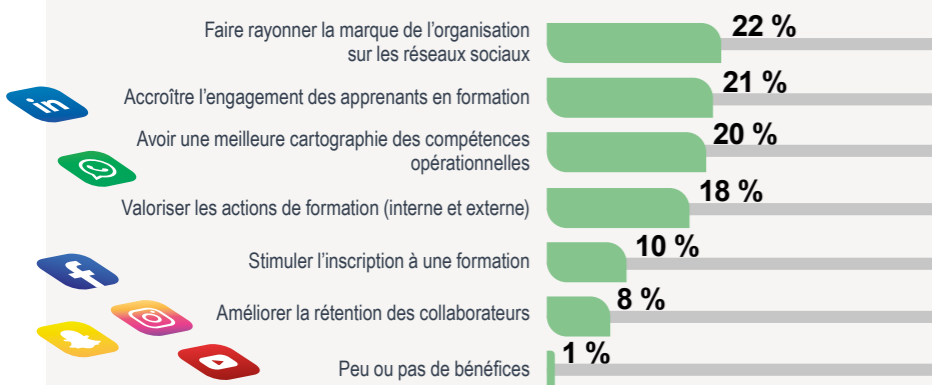
LA PREUVE DE COMPÉTENCE NUMÉRIQUE IDÉALE

selon les répondants ayant déjà utilisé des micro-certifications



CE QU'APPRÉCIENT LES ENTREPRISES

émettrices de micro-certifications



CE QUI CRÉE DE LA VALEUR, POUR CEUX QUI PRATIQUENT LA MICRO-CERTIFICATION



56 % des organismes de formation utilisent des micro-certifications. Et 33 % des entreprises de plus de 1 000 salariés.



41 % des micro-certifications sont délivrées en PDF ; 37 % sous forme de certificat numérique sécurisé ; 22 % en certificat papier imprimé.



47 % des collaborateurs qui reçoivent une micro-certification la **partagent sur un réseau** (LinkedIn, WhatsApp, Facebook, etc.), renforçant ainsi la **marque employeur**.



Le nouveau plafonnement du CPF restreint le montant des droits mobilisables pour certaines catégories de formations.

Financement de la formation

PLAFONNEMENT DU CPF : ATTENTION À LA MARCHE

Les formations menant à une certification ou une habilitation inscrite au Répertoire spécifique (RS) représentaient en 2024, avec le bilan de compétences, plus de 40 % des actions souscrites avec le compte personnel de formation (CPF). Le plafonnement qui va désormais les affecter ne saurait avoir un impact minime. Ces actions subiront-elles un "effet plafond" ou verront-elles un changement parmi leurs publics ? Une chose est sûre : pour les prestataires dont le modèle économique reposait en tout ou en partie sur cette source de financement, l'heure est plus que jamais aux inquiétudes. Alors qu'ils n'ont eu que très peu de temps pour s'y préparer, beaucoup auront sans doute à opérer un changement de stratégie, voire une réorganisation de leurs activités.

AVEC LE PLAFONNEMENT DU CPF, LE MONDE DE LA FORMATION ENTRE DANS UNE ZONE DE TURBULENCE

Le nouveau plafonnement du CPF est-il une simple mesure budgétaire ? Il pourrait avoir des conséquences importantes, en modifiant les conditions d'accès à ce droit individuel et en redessinant une partie du marché de la formation.

Raphaëlle Pienne

“ Remettre en cohérence le CPF avec ses objectifs initiaux”, en privilégiant les formations certifiantes, et “maîtriser plus efficacement les dépenses” : tels étaient les motifs appuyant l'article 81 du projet de loi

de finances lors de sa présentation en octobre 2025. En son cœur, une mesure : l'introduction d'un nouveau plafonnement du CPF, restreignant le montant des droits mobilisables pour certaines catégories de formations. Quelques mois plus tard le texte, devenu article 203, a été définitivement adopté. Non sans avoir connu de multiples rebondissements. Mais le plafonnement a survécu. Au final, son périmètre inclus non seulement le bilan de compétences et la préparation au permis B, mais aussi les formations menant à une certification inscrite au répertoire spécifique (hors CléA).

La régulation du CPF se durcit

Pour le monde de la formation, le réveil est difficile. “Le plafonnement, on en entendait parler depuis longtemps. Mais on pensait vraiment que c'était une forme de fantasme inavoué qui ne passerait jamais”, rebobine Arnaud Portanelli, co-fondateur de Lingueo et responsable de la plateforme CPFormation. La décision s'est pourtant imposée, dans un contexte budgétaire particulièrement contraint. Et elle n'a rien de surprenant pour Alain Gouet, consultant-manager responsable de la certification au sein du cabinet Sémaphores. “Le CPF est un droit individuel qu'on a monétisé, en prévoyant dans la loi qu'on puisse le réguler [...]. On sait depuis son lancement qu'il existe un enjeu de maîtrise des comptes publics”, rappelle-t-il.

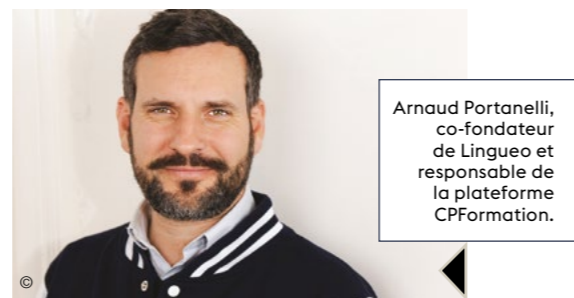


1. “Business to consumer”, expression désignant les activités commerciales tournées vers des clients particuliers.



Une remise en cause de l'esprit de la loi de 2018

Pour l'usager du CPF, après l'instauration de la participation financière obligatoire, ce nouveau plafonnement “va être violent”, prédit Arnaud Portanelli. “Je pense qu'il va y avoir un agacement qui va envoyer un très mauvais signal. Ce qu'il aurait fallu, c'est un temps long et de la pédagogie”, complète-t-il. Vanessa Jereb, secrétaire générale adjointe de l'Unsa, regrette pour sa part que l'introduction de ce nouveau plafond du CPF “constitue avant tout une remise en cause de l'esprit initial de la loi [de 2018], qui visait à garantir un droit individuel simple, lisible et accessible”. Cette remise en cause pourrait avoir une conséquence très concrète.



3 QUESTIONS À

Naïs Laurandel, directrice des affaires publiques et de la communication à la fédération Les Acteurs de la compétence.

“Le plafonnement du CPF fragilise le secteur économique des entreprises de formation”

Les Acteurs de la compétence ont dénoncé, au sujet du plafonnement du CPF, un “hold-up sur les droits à la formation des actifs”. Pourquoi ce choix de mots ?

Cela reflète une immense inquiétude quant au respect des droits des actifs à accéder à leur droit à la formation, alors que ceux-ci travaillent pour cumuler des droits à leur CPF. Une inquiétude, aussi, parce qu'on se rend bien compte que, dans le débat public et le discours politique, le sujet de l'emploi et des compétences est complètement absent. Alors même que

les derniers chiffres du chômage ne sont pas rassurants et qu'on parle beaucoup des enjeux de transition.

Vous inquiétez-vous également des impacts du plafonnement pour votre secteur ?

Bien sûr. Les enjeux sont doubles. Cette mesure fragilise aussi beaucoup le secteur économique des entreprises de formation, alors que plus d'un quart de nos adhérents sont malheureusement déjà dans des démarches de régulation de leurs effectifs. Et il faut rappeler que nos entreprises sont majoritairement

des TPE et petites PME maillant l'ensemble du territoire, métropolitain et ultra-marin.

Les impératifs d'économies du gouvernement ne vous paraissent-ils pas justifiés ?

Les contraintes budgétaires, nous les entendons et en prenons pleinement notre responsabilité. Nous avons fait des propositions au gouvernement, qui les prennent en compte. Le problème, c'est que notre secteur n'a pas le temps d'ajuster son modèle économique pour intégrer ces nouvelles mesures. Ce que nous demandons, c'est du temps et de la concertation.

Propos recueillis par Raphaëlle Pienne

REPÈRES

TROIS PLAFONNEMENTS

L'un des décrets pris en application de la loi de finances instaure un montant différencié pour chacune des actions soumises à un plafond d'utilisation des droits du CPF : 1 500 euros pour les formations menant à une certification ou une habilitation inscrite au répertoire spécifique, 1 600 euros pour les bilans de compétences et 900 euros pour la préparation du permis B. Un autre décret instaure, pour le financement du bilan de compétences, d'un délai de carence de cinq ans ainsi qu'une limitation aux heures d'accompagnement effectives. L'un des textes porte à 150 euros la participation obligatoire, ou ticket modérateur, sur le CPF.

Décret n° 2026-127 du 24 février 2026 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation et au plafonnement de prise en charge par ce compte de certaines actions de formation.

Décret n° 2026-126 du 24 février 2026 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des bilans de compétences.

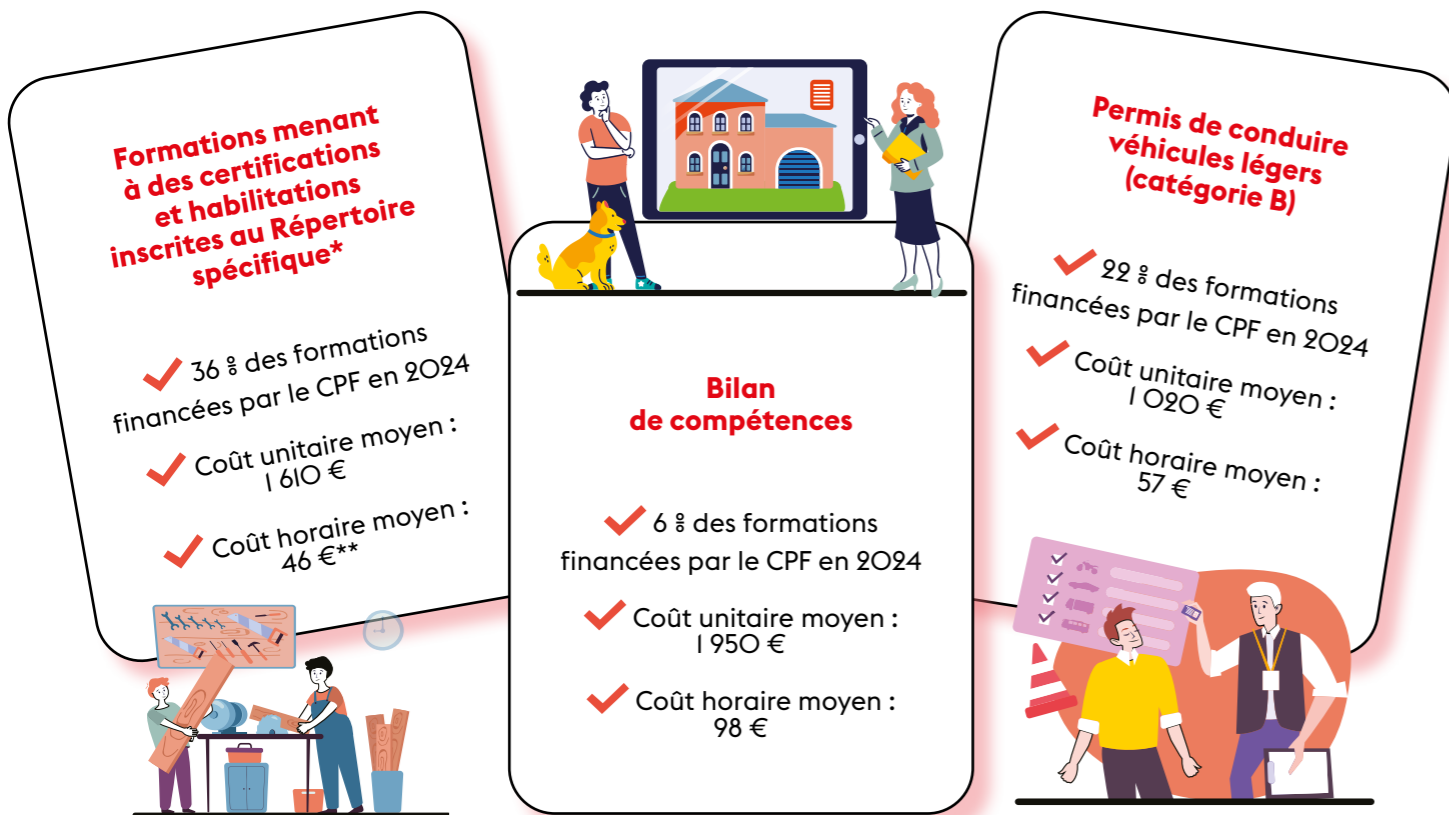


“Ce nouveau plafond pénalisera en premier lieu les travailleurs les plus modestes, pour qui le reste à charge constituera un frein supplémentaire à l'accès à la formation”, analyse-t-elle.

Adapter l'ingénierie de formation et de certification

Pour les prestataires de formation, la mesure augure de l'entrée dans une importante zone de turbulences. “Pour toutes les entreprises positionnées sur le B to C¹ uniquement, ça va être terrible”, se désole Arnaud Portanelli. L'entrepreneur avertit en outre des impacts potentiels sur l'offre de formation. “En créant un plafond, on crée un prix standardisé. C'est là où le gouvernement se trompe”, présente celui-ci. Sa conviction :

CPF : COÛT MOYEN DES FORMATIONS "plafonnées"



*Incluant la certification CléA.
** En 2023.

Source : Rapport annuel 2023 et 2024 Mon compte formation - Gestion administrative, comptable et financière. Caisse des dépôts.

●●● le plafond amènera certains organismes – contraints de s'adapter – à chercher à abaisser leurs prix, et donc leurs coûts. Et pour cela, à réduire l'accompagnement individuel, ou encore à préférer le e-learning au présentiel. "Le problème de masse, c'est que la qualité va s'effondrer", prévient-il.

D'autres stratégies d'adaptation, basées sur l'ingénierie de certification, pourraient être mises en place. "On peut imaginer que le plafonnement pousse les acteurs de la formation à privilégier des formations plus courtes pour réduire les coûts. Et donc, à viser des certifications dont le périmètre est plus restreint", décrit Alain Gouet. C'est-à-dire, explique le consultant, "peut-être revoir le périmètre des certifications enregistrées au RS², ou repositionner les offres, pour s'adosser à des blocs de compétences au RNCP³".



2. Répertoire spécifique.
3. Répertoire national des certifications professionnelles.

●●● **Ce nouveau plafond va pénaliser en premier lieu les travailleurs les plus modestes**



Vanessa Jereb, secrétaire générale adjointe de l'Unsa.

Une incitation au co-financement

"Le grand gagnant [du plafonnement] c'est la co-construction", apprécie cependant Arnaud Portanelli. Car la mesure pourrait être une incitation à développer les projets co-financés par les entreprises. "Celles-ci sont déjà dans cette dynamique. Cette fois, le signal est plutôt envoyé aux personnes", analyse Alain Gouet. Mais Vanessa Jereb se méfie. Si son syndicat n'est pas opposé aux abondements des employeurs, elle pointe derrière cette stratégie une potentielle dérive adéquationniste pour le CPF. Le risque : "Que le compte personnel de formation pour le salarié [évolue] vers un compte « professionnel » de formation à la main de l'employeur", prévient la représentante de l'Unsa. ●

BILAN DE COMPÉTENCES : UN FINANCEMENT "SAUVÉ", MAIS PAS ÉPARGNÉ

Un temps menacé d'être déréférencé des actions éligibles au CPF, le bilan de compétences se voit finalement imposer un plafond d'utilisation. La mesure, moins sévère, pose néanmoins la question du modèle économique et de la régulation du secteur.

Raphaëlle Pienne



Les acteurs veulent être forces de proposition pour augmenter les critères de qualité.



Le bilan de compétences est inscrit dans le Code du Travail depuis 1991, et c'est sans doute le dispositif de droit commun qui est remis en cause le plus souvent", observe

Gérald Maury, vice-président de la Fédération nationale des CIBC. Mais on imagine le coup dur qu'aurait pu être l'exclusion du bilan à l'éligibilité du CPF, prévue à l'origine dans le projet de loi de finances pour 2026. "Pour le secteur c'était une menace très grave, qui aurait été une vraie catastrophe économique", acquiesce Bérénice Le Pêcheur, présidente de la FFPABC (Fédération française des professionnels de l'accompagnement et du bilan de compétences).

Une mobilisation payante

Si la menace ne s'est pas concrétisée, c'est que les acteurs du bilan de compétences se sont fortement mobilisés pour y échapper. Dès les pre-

miers bruits de couloir, ils se sont constitués en un collectif rassemblant les Acteurs de la compétence, le Synofdes, la FFPABC et la Fédération nationale des CIBC. Et c'est un vrai travail de "lobbying" qui s'est mis en place, d'abord auprès du gouvernement, puis des parlementaires avec l'appui des adhérents au local. "Il y a eu un énorme travail explicatif du bilan de compétences : en quoi consiste ce dispositif, qui est extrêmement réglementé, et en quoi il a un impact, en particulier sur les territoires. Aussi, d'un point de vue budgétaire, il s'agissait d'expliquer qu'il est assez peu coûteux", décrit Garance Yverneau, secrétaire générale des Acteurs de la compétence. Ce travail de pédagogie s'est avéré payant. Au fil des débats et des amendements, le déréférencement du bilan de compétences des actions éligibles au CPF a bien été supprimé du projet de loi. Mais pour laisser la place à un plafond d'utilisation du compte. ●●●



Bérénice Le Pêcheur, présidente de la FFPABC (Fédération française des professionnels de l'accompagnement et du bilan de compétences).

●●● Un plafond jugé trop bas

La "bataille" du collectif des acteurs du bilan de compétences a alors changé d'objet. L'enjeu était désormais d'obtenir que le montant de ce plafonnement du CPF, fixé par un décret d'application, ne soit pas trop bas. "En ayant conscience des impératifs budgétaires, nous avons estimé que le plafond soutenable pour la profession se situe à 1 900 euros", explique Bérénice Le Pêcheur. "C'est un tarif un peu en dessous du tarif moyen au niveau national, mais qui permet de préserver la qualité", complète-t-elle, expliquant qu'il a été défini en se fondant sur les chiffres de la Caisse des dépôts et des adhérents du collectif. Mais ces arguments n'ont cette fois-ci pas été entendus. C'est un plafonnement plus bas, à 1 600 euros, que le ministère du Travail a fait le choix d'arrêter pour le bilan de compétences.

“On ne pourra pas échapper à une réflexion sur le modèle économique du bilan de compétences”

Inquiétudes pour l'accès au bilan et sa qualité

Pour les acteurs du collectif, les perspectives laissées par ce plafond jugé trop bas sont inquiétantes. "Il va y avoir deux cas de figure, dont l'un sera qu'on aura des organismes qui s'aligneront sur le plafond pour proposer des bilans à ce tarif. Le risque est de tirer le bilan vers le bas, d'aller vers des bilans low-cost", avertit Bérénice Le Pêcheur. À l'inverse, estime la présidente de la FFPABC, les autres organismes, dont le tarif sera supérieur au plafond, devront demander aux usagers de compléter le financement de leur CPF. "Et lorsqu'un reste à charge apparaît, le droit devient théorique pour une partie des bénéficiaires", regrette Gérald Maury, qui craint une limitation de l'accès au bilan de compétences pour les publics les plus fragiles.

Un secteur obligé de s'adapter en urgence

Un secteur obligé de s'adapter en urgence

Quelle que soit la stratégie adoptée par les organismes de bilan de compétences, celle-ci devra se mettre en place dans l'urgence. "Ce qui est très compliqué c'est le timing. On nous demande des réajustements dans des délais très courts", déplore Garance Yverneau. Et avec cette réorganisation à marche forcée, "c'est évident qu'il va y avoir de la casse", complète-t-elle, en évoquant des entreprises risquant d'avoir à procéder à des licenciements ou d'être mises en redressement judiciaire. "Des retours de terrains des différents réseaux, c'est sûr qu'il va y avoir des organismes en très grande difficulté", confirme Gérald Maury, qui estime qu'à plus long terme "on ne pourra pas échapper à une réflexion sur le modèle économique du bilan de compétences".



Gérald Maury, vice-président de la Fédération nationale des CIBC.

Une volonté de régulation

Malgré son caractère brutal, cette réorganisation du secteur était peut-être aussi un des effets recherchés par le projet de loi initial. "Au départ de la réflexion, il y avait quand même un souhait de réguler l'écosystème autour du bilan de compétences. De la part du ministère, c'était sans doute une volonté de faire en sorte que le paysage soit moins hétérogène", avance Gérald Maury. Sur le principe, aucun des membres du collectif des acteurs du bilan de compétences n'est d'ailleurs opposé au renforcement de la régulation du dispositif. "Nous y sommes non seulement ouverts, mais sommes aussi force de proposition pour augmenter les critères de qualité", souligne Garance Yverneau. "Mais on ne peut pas demander de renforcer la qualité en réduisant les coûts", insiste-t-elle. ●

Cycle de débats de l'AdevComp DES PISTES POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE FINANCÉE AUX RÉSULTATS

L'Association pour l'accompagnement et le développement des compétences (AdevComp) a ouvert le 17 février un cycle de conférences en vue de propositions pour réformer le système de formation continue.

Emmanuel Franck

FORMATIONS SOUS PERFUSION...

Un objet administratif lourd, sans préoccupation de son résultat, face au mur de son financement. C'est l'état des lieux dressé le 17 février par l'Association pour l'accompagnement et le développement des compétences (AdevComp). Cette rencontre en distanciel marquait le début d'une série de conférences. Début 2027, l'association présentera des propositions pour réformer la formation professionnelle. En attendant, Hubert Grandjean, président du cabinet Afdec et vice-président d'AdevComp, constate que les financements vont à "l'acte de formation et pas aux résultats", donc pas aux compétences développées. Alors qu'il est "illusoire, voire dangereux, de miser sur un retour des subventions de l'État ou des Régions", l'AdevComp appelle à "une approche nouvelle" du financement et à "une vraie valorisation de cet effort dans les actifs des entreprises".

2 ... SANS ATTENTION AUX RÉSULTATS

Les participants partagent le diagnostic d'AdevComp. "Les gouvernements ont encouragé la formation continue, qui est sous



perfusion d'argent public, sans attention aux résultats ni à l'objectif d'employabilité", relève Ilhem Alleaume, présidente du Réseau emplois compétences, au sein du Haut-commissariat à la stratégie et au plan. "Le compte personnel de formation est mangé par les formations obligatoires", constate un autre participant, qui cite les formations à la sécurité et le "Fimo" dans le secteur du transport. Hubert Grandjean relève de son côté que "le CPF finance le permis de conduire et les langues". Il relève également que "Qualiopi ne protège pas" contre les formations de mauvaise qualité.

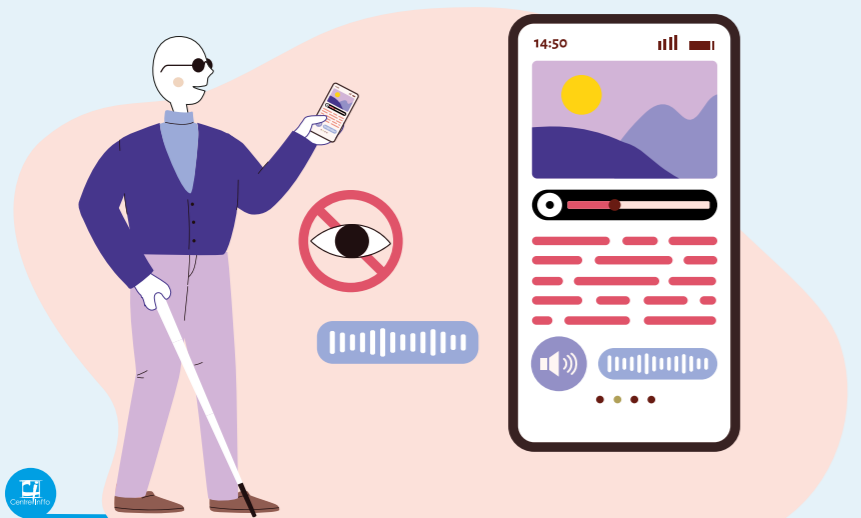
3 UN "PORTEFEUILLE DE PREUVES INTEROPÉRABLES"

Les pistes d'AdevComp mènent à un système libéralisé et contractuel. L'État, les branches et les Opco y auraient un rôle "moins intrusif", formule Hubert

Grandjean. La reconnaissance de la compétence, acquise en situation de travail, ne serait plus logée dans un répertoire national mais dans un "portefeuille de preuves interopérables, propriété de l'individu", alimenté par un "modèle auto-porté et multipartites (tuteurs, managers, organismes de formation...)" de reconnaissance. Les financements ne porteraient plus sur la formation, mais sur les compétences effectivement développées, afin de "débloquer le frein de la trésorerie" des entreprises. Le CPF ferait l'objet d'une négociation entre le salarié et son employeur, "fondée sur la preuve du développement des compétences". Les entreprises, réticentes à financer les compétences de salariés qui pourraient ensuite partir, seraient encouragées par la reconnaissance (comptable ?) d'un capital immatériel.

Cursus de formation de développeurs web

SENSIBILISER À L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE



L'accessibilité numérique est un sujet mal compris. Les entreprises, les écoles d'ingénieurs et d'informatique n'en mesurent pas la portée. Contentsquare Foundation cherche à sensibiliser ces acteurs en recourant au e-learning et à la simulation 3D.

Mireille Broussous

En France, 12 millions de personnes ne bénéficient pas de l'accessibilité numérique car elles sont porteuses d'un handicap visuel, auditif, moteur ou cognitif. Marion Ranvier, directrice générale de la fondation Contentsquare, créée en 2021, a mis sur pied des formations destinées aux décideurs et professionnels.

➤ **L'accessibilité numérique, késako ?**

L'accessibilité numérique vise à rendre les contenus internet utilisables par les personnes en situation de handicap. "C'est un sujet méconnu, souvent mis sous le tapis", assure Marion Ranvier, directrice générale de la fondation Contentsquare. Pour créer des interfaces rendant le web accessible à tous, il faut déjà comprendre

la diversité des handicaps. Des personnes souffrant de certains troubles visuels ne peuvent lire des textes de couleur claire sur fond blanc. D'autres, perçoivent mal les lignes des graphiques. Certains handicaps sont momentanés et ont pourtant un fort impact. Il suffit de se casser le bras pour ne plus pouvoir bouger le curseur d'un site web...

➤ **Former les professionnels**

Les concepteurs de sites internet ont une carte à jouer d'un point de vue technique. "Nous sensibilisons les professionnels du numérique à l'accessibilité. Mais nous axons aussi notre travail sur les membres

des comités de direction afin qu'ils prévoient des lignes budgétaires ad hoc", précise Marion Ranvier. À ces professionnels Contentsquare Foundation propose des formations e-learning courtes pour qu'ils comprennent les enjeux, le cadre juridique, les opportunités économiques ainsi que les différentes technologies d'assistance.

➤ **Simulation 3D**

La fondation a aussi mis sur pied des formations ciblant les étudiants en informatique, les futurs designers, marketeurs et managers en y intégrant des simulations 3D de différentes formes de handicaps et des problèmes d'accessibilité qu'elles engendrent. 25 000 étudiants ont été formés en 2025. "Généralement, ces futurs professionnels n'ont jamais entendu parler d'accessibilité numérique. Grâce à la 3D, nous les amenons à comprendre de l'intérieur cette exclusion", indique Marion Ranvier, qui voudrait que la notion d'accessibilité numérique soit intégrée à tous les cursus de formation de développeurs web et que ces derniers imaginent dès la phase de conception. Des interfaces inclusives.

UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE

Depuis 2025, la directive European Accessibility Act impose de rendre les services numériques accessibles. Sites e-commerce, services bancaires, applications mobiles ou billetteries en ligne, etc. sont concernés. En France, le RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité) a défini 106 critères permettant aux entreprises concernées de s'assurer que leur site est accessible au plus grand nombre.

- ➔ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj/eng>
- ➔ <https://accessibilite.numerique.gouv.fr>

Droits et devoirs du formateur

DROIT D'AUTEUR, PARASITISME, CONCURRENCE DÉLOYALE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La question des droits d'auteur irrigue, de manière souvent sous-estimée, la relation entre le formateur et l'organisme de formation. La création de supports, de kit ou de méthodes pédagogiques est-elle automatiquement protégée ? La réponse à cette question n'est pas sans conséquence.

Valérie Michelet

L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit, sur cette œuvre, du seul fait de sa création d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous. Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral, ainsi que patrimonial (article L III-1 du Code de la propriété intellectuelle). Une condition est requise : l'œuvre doit présenter un caractère original, fruit de l'effort créateur de son auteur, expression de ses choix créatifs et reflet de sa personnalité, et ne doit pas être la banale reprise d'un fonds commun non appropriable (Cass. Civ, 7 novembre 2006, pourvoi n° 05-06.843). Appliquée à la formation professionnelle, l'originalité est souvent en contradiction avec l'objectif premier, qui est de transmettre.

➤ **L'originalité : condition exigeante**

Une décision du Tribunal judiciaire de Nanterre refuse la qualification d'œuvre originale à des modules e-learning aux motifs que la structure du module est classique en matière de pédagogie, le personnage servant de fil rouge de présentation est venu, sa photographie étant du reste issue d'une base de données libres de droit. Même le ton, voire la présence d'humour, est "inhérent à toute formation dont l'objet réside dans la transmission de connaissances" (Tribunal judiciaire de Nanterre, 25 juillet 2025, RG n° 23/01709).



➤ **Le "parasitisme économique"**

Si l'originalité fait défaut et ne permet donc pas la protection de l'œuvre, le formateur n'est pas dépourvu de tout moyen d'action. Il peut se placer sur le terrain du "parasitisme économique", au sens de l'article 1240 du Code civil, qui consiste, pour un opérateur économique, à se placer dans le sillage d'un autre afin de tirer indûment profit de ses efforts, de son savoir-faire, de sa notoriété ou des investissements consentis (Cass. Com., 16 février 2022, pourvoi n° 20-13.542 ; Cass. Com., 10 juillet 2018, pourvoi n° 16-23.694 ; Cass. Com., 27 juin 1995, pourvoi n° 93-18.601). Deux éléments doivent être établis : l'existence d'une valeur économique individualisée et la volonté de l'organisme de formation de se placer dans son sillage. Il y aura parasitisme si le module e-learning d'un formateur, ainsi que ses supports, continuent d'être utilisés par l'organisme de formation après la fin de leurs relations contractuelles (Tribunal judiciaire de Nanterre, 25 juillet 2025, RG n° 23/01709).

➤ **Le risque de confusion**

Il résulte des articles 1240 et 1241 du Code civil, et du principe de la liberté du commerce et de l'industrie, que le seul fait de commercialiser des produits identiques à ceux distribués par un concurrent n'est pas fautif, mais qu'il peut le devenir si la copie crée un risque de confusion dans l'esprit de la clientèle. Fût-ce par négligence ou imprudence (Cass. Com., 7 juillet 2021, pourvoi n° 19-16.028).

POUR ALLER PLUS LOIN

Inscrivez-vous à notre formation "Sécuriser le recours aux formateurs". La prochaine session se déroulera à distance du 17 au 19 mars : www.centre-inffo.fr/content/uploads/2026/01/securiser-le-recours-aux-formateurs-pm.pdf

Abonnez-vous aux Fiches pratiques du droit de la formation Fiche 12-7 : www.centre-inffo.fr/fiche/creation-de-supports-photocopillage-et-droits-dauteur



Solutions intégrées

SAINT-MALO : DES CHANTIERS D'INSERTION DEPUIS PLUS DE TROIS DÉCENNIES

Depuis trente-cinq ans, l'Amids (Association malouine d'insertion et développement social) aide les personnes en difficulté à retrouver le chemin de l'emploi. En 2025, plus de 200 personnes ont pu intégrer un chantier d'insertion.

Jonathan Konitz



À l'Amids, les objectifs individualisés s'articulent autour de la restauration des liens sociaux (par l'intégration à une équipe), le travail sur le savoir-être (les exigences de l'emploi ordinaire), l'apprentissage des savoir-faire (avec sensibilisation au travail de qualité).

"Nous sommes nés en 1989, dans le sillage du RMI [revenu minimum d'insertion]. Le but, c'était d'aider les gens à retrouver un emploi."

Pascal Auffret, responsable des chantiers d'insertion à l'Amids, plante le décor. En parallèle, l'association propose un accueil d'urgence. C'est aussi un centre social. Le public désireux d'intégrer un chantier provient de divers horizons. *"Ces personnes sont orientées par des assistantes sociales, des associations privées, des Missions locales... Le bouche-à-oreille fonctionne pas mal aussi. Souvent, ce sont des bénéficiaires de notre hébergement d'urgence"*, décrit Pascal Auffret.

Les candidats doivent cependant répondre à une liste de critères prédéfinis *"par la Plateforme de l'inclusion"*, précise-t-il. Il en liste quelques-uns : bénéficier du RSA (revenu de solidarité active), ou d'une allocation adulte handicapé, être demandeur d'emploi de longue durée, justifier d'un niveau d'études CAP ou BEP, et/ou encore habiter un quartier prioritaire de la politique de la ville.

➤ **Acquisition des compétences...**

Une fois dans le circuit, et après rapide entretien *"pour faire le point*

sur sa situation, ses envies de progression", le salarié d'un chantier d'insertion signe un contrat de quatre mois renouvelable jusqu'à vingt-quatre mois maximum, cofinancé par l'État et l'Union européenne. L'année dernière, plus de 200 contrats ont été signés.

Il est possible de passer différentes habilitations *"dans l'optique de muscler le CV avant l'arrivée chez le prestataire"*, dont le Caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité). Ou de suivre des sessions courtes de formation avec attestation à la clé, en bio-nettoyage, en petite mécanique ou en sécurité routière avec la Gendarmerie.

➤ **... en situation de travail**

Ensuite, c'est le saut dans le grand bain. L'acquisition des compétences se fait en situation de travail. *"Notre public est demandeur d'apprentissage sur le tas, de concret"*, affirme Laurent Pichon, le directeur de l'Amids. *"Ça permet d'intégrer au plus vite le marché du travail."*

Les chantiers d'insertion en eux-mêmes relèvent du secteur public et privé, essentiellement dans le domaine du nettoyage, mais aussi des espaces verts

et de l'industrie. *"Nous avons des contrats avec le centre aquatique AquaMalo, de Saint-Malo, et pour le ménage des bureaux des services techniques de la Ville"*, expose Pascal Auffret. À l'Amids, deux conseillers d'insertion travaillent à la levée des freins périphériques (permis, logements, administratif etc.) en orientant vers les bons interlocuteurs.

13 CDI SIGNÉS EN 2025

En 2025, 13 personnes ont décroché un CDI après leur passage à l'Amids, 11 un CDD de plus de six mois, 29 un CDD de moins de six mois. Parfois, leur passage par un chantier d'insertion débouche sur une formation plus longue. *"Un bénéficiaire a poursuivi avec une formation de carreur à l'Afpa, une autre comme agent de service médico-social au CLPS [Centre de lecture et de proximité socio-culturelle] de Saint-Malo"*, indique Pascal Auffret, responsable des chantiers d'insertion.

EF Corporate Learning

UN MODÈLE DE "MATURITÉ" POUR MESURER L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES DE FORMATION

Le rapport 2026 d'EF Corporate Learning sur la "maturité" de l'apprentissage en entreprise analyse la corrélation entre les dispositifs de formation linguistique et la performance globale de 1 300 multinationales. Il définit cette maturité à travers cinq piliers stratégiques : la qualité méthodologique, la personnalisation, la fréquence des révisions, l'intégration culturelle et, surtout, l'alignement avec les objectifs "business". Verdict : les organisations ayant atteint un niveau de maturité élevé surpassent significativement leurs concurrentes, affichant des marges bénéficiaires deux fois supérieures et une capacité d'expansion internationale trois fois plus importante... Au-delà des indicateurs financiers, ces programmes de formation agissent comme des leviers de rétention des talents et d'engagement, avec un taux de rotation du personnel minimal, dans les structures les plus

avancées. L'innovation technologique s'impose comme un différenciateur majeur : si 94 % des entreprises expérimentent l'IA, seules les plus matures l'ont optimisée pour enrichir l'expérience



Peter Burman, président d'EF Corporate Learning.

apprenant, via l'analyse vocale ou le feedback immédiat, dépassant l'usage purement financier de réduction des coûts. L'étude souligne toutefois un paradoxe : bien que la personnalisation soit jugée prioritaire par les décideurs RH, elle reste sous-exploitée, offrant une marge de progression importante. En somme, souligne l'étude, la maturité linguistique ne se limite plus à l'acquisition d'une compétence technique, mais devient une infrastructure de communication facilitant le partage d'idées et la cohésion au sein des équipes globales – devenant ainsi un moteur de la culture d'innovation. EF Corporate Learning est une division de l'organisation mondiale EF Education First. ●

➤ **D'INFOS**

<https://corporatelearning.ef.com/fr/ressources/articles/2026-language-training-maturity-report>

L'Opcommerce

LES BRANCHES DU COMMERCE VEULENT DÉFENDRE LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

107 051 nouveaux contrats en alternance ont été financés par l'Opcommerce en 2025, contre 110 230 l'année précédente, soit une légère baisse de 3 %. La dynamique de l'alternance dans le commerce reste portée par l'apprentissage, avec 98 026 contrats signés en 2025. Le nombre de contrats de professionnalisation a connu une nouvelle baisse, de 20 %, alors que ce dispositif *"profite d'abord et avant tout aux jeunes les plus éloignés de l'emploi"*, a observé Véronique Allais, présidente de l'Opcommerce. *On est en train de tuer ce dispositif à petit feu.*

C'est une véritable aberration". Et d'ajouter : "Comptez sur nous pour défendre l'alternance sous toutes ses formes et rester ambitieux, avec un objectif de 100 000 contrats en alternance en 2026". Au total, 32 000 entreprises ont accueilli un jeune en alternance en 2025 et plus de 2 500 CFA et organismes de formation ont contribué à la mise en œuvre de ces formations dans le commerce. 64 % des contrats d'apprentissage ont été signés dans des entreprises de moins de 49 salariés. À l'inverse, 50 % des contrats de professionnalisation concernent les entreprises de 300 salariés et plus. ●



Véronique Allais, présidente de l'Opcommerce.

➤ **D'INFOS**

www.loppcommerce.com

Filière de l'énergie nucléaire

LE DÉFI HUMAIN AU CŒUR DE LA SEMAINE DES MÉTIERS DU NUCLÉAIRE

Du 9 au 13 mars, la Semaine des métiers du nucléaire s'est tenue à l'initiative d'un quatuor d'acteurs : France Travail (qui a coordonné les centaines d'événements, visites d'usines, conférences), l'Université des métiers du nucléaire (UMN), le Groupement des industriels français de l'énergie nucléaire (Gifen) et le ministère de l'Économie. La filière prévoit de recruter entre 10 000 et 15 000 personnes par an d'ici 2030. La relance du nucléaire en France ne se résume pas à des annonces de chantiers, mais repose sur des compétences nécessaires, en quantité et en qualité. Entre la prolongation du

parc existant, le programme EPR2 porté par EDF, la filière entre dans un cycle d'investissement inédit depuis les années 1980. Le Gifen publie des prévisions régulières sur les besoins en emplois, les compétences critiques et les formations à renforcer. Ses projections font état d'une croissance soutenue de la demande dans les métiers de la maintenance, de la construction et de la transition vers les technologies numériques. Mais les tensions demeurent : pénurie de soudeurs qualifiés, concurrence entre secteurs industriels, départs à la retraite massifs, déficit d'attractivité. Le nucléaire impose



Xavier Ursat, président du Groupement des industriels français de l'énergie nucléaire.

des standards de qualité et de sûreté parmi les plus élevés au monde : les délais de formation sont longs. ●

+ D'INFOS www.gifen.fr
www.monavenirdanslenucleaire.fr

Opco Mobilités

L'IA DANS LE SECTEUR DU VOYAGE : UNE ADOPTION EN MARCHÉ



Valérie Boned, présidente du syndicat des Entreprises du voyage.

L'opérateur de compétences des métiers de la mobilité (17 branches et secteurs) a conduit une étude sur l'IA dans le secteur du voyage. Verdict : ce n'est plus une simple curiosité, mais un outil opérationnel. Parmi les profils identifiés, les "opportunistes", qui testent l'outil concrètement, sont majoritaires (56 %). Le passage à l'échelle se heurte au déficit de formation : seules 4 % des

entreprises ont sauté le pas, alors que plus de 50 % des professionnels expriment un besoin clair de formation. L'effort doit se concentrer sur les agents de voyages (contact client), le marketing et les commerciaux. L'étude souligne que la formation n'est pas qu'une question technique, mais un enjeu stratégique : se former permet de vaincre la peur d'une perte de valeur du travail humain. Actuellement, l'IA repose sur des "initiatives individuelles". Le succès repose sur un cadre d'accompagnement porté par les organismes tels qu'Opco Mobilités ou Entreprises du voyage (EdV), principal syndicat professionnel, représentant les agents de voyages et les organisateurs de séjours. ●

+ D'INFOS <https://edv.travel> ● <https://presse.opcomobilites.fr>

Opco Santé

"DE VOIX EN VOIES", LE PODCAST DES MÉTIERS DU SOIN

"Ils soignent, accompagnent, soutiennent, réparent. Leur rôle est central, leur engagement quotidien, mais leurs métiers restent trop souvent invisibles ou réduits à des clichés." Avec "De voix en voies", l'Opco Santé lance un podcast qui remet au premier plan celles et ceux qui font vivre les métiers du soin, du social et du médico-social. En 6 épisodes, cette première saison donne la parole à des professionnels de terrain qui racontent leur quotidien, leurs choix, leurs doutes, mais aussi le sens profond de leur engagement. Aides-soignants, éducateurs spécialisés, psychomotriciens, ergothérapeutes : des métiers essentiels racontés de l'intérieur. Le podcast s'adresse tout aussi bien aux jeunes en quête d'orientation qu'aux adultes en reconversion. Un nouvel épisode a été mis en ligne chaque semaine sur YouTube. ●

+ D'INFOS www.opco-sante.fr

Transport fluvial de fret

LA NÉCESSITÉ DE REDONNER DE L'ATTRACTIVITÉ AUX MÉTIERS DU SECTEUR

Depuis la pandémie en 2020 et 2021, puis une réforme européenne des qualifications entrée en vigueur en 2022, le secteur du transport fluvial de fret doit composer avec un manque de candidats, auquel s'ajoute un appareil de formation vieillissant. Une étude emploi-compétences du Carif-Oref Normandie dépeint un tableau morose. La réforme a entraîné un allongement des parcours. Avec un temps d'embarquement moyen de 147 jours par an, le délai

est très long avant d'atteindre les 540 jours requis pour passer le certificat de qualification professionnelle de capitaine fluvial. Les épreuves théoriques se sont fortement complexifiées, entraînant des taux de réussite en baisse. Sur les cinq dernières années (2020 à 2024), il n'y a eu que 230 entrées en formation de demandeurs d'emploi sur le domaine de formation "transport fluvial" en France métropolitaine, dont 10 en Normandie. Les locaux du CFA NI (Navigation intérieure), à Tremblay-sur-Mauldre (Yvelines), sont très excentrés, à 30 km de la voie d'eau. Un appel à manifestation d'intérêt (AMI) a été lancé en 2025 afin de trouver un nouveau site et de faire émerger un pôle de compétence fluviale. ●



Des péniches à quai, à Rouen.

+ D'INFOS www.profilinfo.fr

Corse

INSTALLATION DU COMITÉ POUR L'EMPLOI

Le président du Conseil exécutif, Gilles Simeoni, et le préfet de Corse, Éric Jalon, ont installé le Comité régional pour l'emploi le 23 janvier à Bastia. Occasion de présenter plusieurs outils mobilisables dans les politiques emploi, orientation et formation, dont le tableau de bord du Réseau pour l'emploi (France Travail), qui propose des vues synthétiques et actualisées des dynamiques territoriales. De quoi "permettre à toutes les mailles de la gouvernance d'identifier rapidement les priorités et de coordonner leurs actions". Issu de la loi "plein emploi" de 2023, les Comités régionaux ont pour mission de piloter la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'emploi, de la formation professionnelle et de la sécurisation des parcours. ●

+ D'INFOS <https://corse.dreets.gouv.fr>

CCCA-BTP
CAMPAGNE NATIONALE SUR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Un film publicitaire sera diffusé jusqu'au 1^{er} avril.

Le 25 février, le CCCA-BTP a lancé la nouvelle édition de sa campagne nationale "La construction, la vivre c'est encore mieux !" Orchestrée en collaboration avec les organisations professionnelles et syndicales du BTP, cette initiative promeut plus de trente métiers et valorise l'apprentissage comme voie d'excellence. Le dispositif 2026 mêle médias traditionnels et outils numériques innovants. Un plan média national intègre des spots télévisés sur les grandes chaînes et plateformes de streaming, complété par une présence accrue sur les réseaux sociaux et les applications d'orientation. La campagne mise sur une proximité forte, incluant l'affichage dans les transports publics et les commerces locaux, ainsi que des interventions sur les radios régionales et ultramarines. L'innovation est au cœur de cette édition avec des outils ludiques tels que le quiz interactif "Construction City" et l'escape game "Construction Island" pour une immersion pédagogique. Le partenariat renouvelé avec la Fédération nationale des cinémas français permet de toucher un large public lors du Printemps et de la Fête du Cinéma. Enfin, une approche intégrée lie désormais la promotion des métiers au recrutement direct d'apprentis, offrant aux organismes de formation des outils personnalisables pour adapter leur communication aux spécificités locales. ●

+ D'INFOS www.laconstruction.fr

Services de l'automobile DES MÉTIERS QUI ATTIRENT DE PLUS EN PLUS DE FEMMES



Philippe Le Gall, responsable de projet au sein de l'Observatoire des métiers des services de l'automobile.

Un récent "Autofocus" de l'Observatoire des métiers des services de l'automobile évoque une dynamique de recrutement robuste en 2025, avec un effectif global de 73 473 apprenants en formation initiale, confirmant ainsi l'attractivité constante de la branche depuis une décennie. Si l'alternance subit un léger fléchissement de 1,6 %, imputable aux récentes évolutions des aides aux employeurs, elle

demeure le vecteur de professionnalisation prédominant, en captant 56 % des inscrits. Un indicateur concerne l'accélération de la mixité : le volume de femmes en formation a triplé depuis 2016, atteignant désormais 6,5 % des effectifs, avec une percée remarquable dans les filières techniques comme la carrosserie-peinture. Sur le plan de l'insertion professionnelle, la branche affiche des performances supérieures à la moyenne nationale, avec 70 % des apprentis en poste six mois après leur cursus. On observe néanmoins une disparité d'employabilité selon les modalités de formation et les niveaux de diplômes (22 % d'insertion six mois après l'obtention de leur diplôme pour les CAP, contre 67 % pour les BTS). ●

+ D'INFOS www.anfa-auto.fr/sites/default/files/2026-02/AUTOFOCUS_EFFECTIFS_2026.pdf

ONG Max Havelaar France UN PREMIER MOOC GRATUIT DÉDIÉ AU COMMERCE ÉQUITABLE

Le 23 février, c'est au Salon international de l'agriculture que l'ONG Max Havelaar France a annoncé le lancement du "tout premier Mooc français consacré au commerce équitable". Pensé pour sensibiliser aux enjeux du commerce mondialisé, il propose un parcours complet de six heures, structuré en cinq modules, avec des formats pédagogiques variés : interviews d'experts, quiz interactifs, activités et ressources complémentaires. À l'issue de la formation, les participants ayant validé l'évaluation finale obtiennent un *open badge* Max Havelaar France. Il peut être valorisé sur un CV ou sur des réseaux professionnels comme LinkedIn, constituant un atout pour les jeunes actifs engagés sur les enjeux sociaux et environnementaux. ●

+ D'INFOS www.maxhavelaarfrance.org

Centre-Val de Loire

UN BILAN À MI-PAROURS POSITIF POUR LE PLAN DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Un peu plus de deux ans après le lancement de son plan régional de lutte contre l'illettrisme 2023-2027, le Centre-Val de Loire a dressé un bilan à mi-parcours. C'est ainsi qu'en 2025, 307 places de formation illettrisme ont été financées. Quelque 4 727 "Visas Savoir communiquer et calculer" ont débuté. 1 099 personnes ont été évaluées par une plateforme numérique Eva de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). Surtout, se félicite Jean-Patrick Gille, vice-président du Conseil régional en charge de la formation, le plan a mis autour de la table les professionnels de la formation et les bénévoles des associations. Il a permis de réaliser

"un véritable maillage territorial", en finançant dans chaque département des Centres de ressources sur l'illettrisme et l'analphabétisme (Cria). Chaque bassin de vie compte un Espace libres savoirs (ELS), qui coordonne les actions. Après avoir voulu sensibiliser les 18-25 ans en situation d'illettrisme, qui représentent 11 % des personnes éprouvant des difficultés en lecture et écriture, Jean-Patrick Gille veut mettre l'accent sur les salariés, qui seraient à hauteur de 9 % en situation d'illettrisme : "Nous allons travailler avec les Opco, c'est aussi un enjeu très important. Avec le développement du numérique, l'écrit a fait son retour." La Région travaille à ce que la sortie de



Jean-Patrick Gille, vice-président du Conseil régional en charge de la formation professionnelle.

l'analphabétisme puisse donner lieu à la validation d'un premier niveau de certification CléA. ●

+ D'INFOS <https://gipalfa.centre-valde Loire.fr>

SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE



L'ANefa APPELLE À UN RENOUVEAU DE LA FORMATION INITIALE AGRICOLE

Interrogé à l'occasion du Salon international de l'agriculture 2026, Dominique Bouchereau, président de l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture, plaide pour une adéquation renforcée entre les besoins des professionnels et les enseignements dispensés.

Sophie Massieu

"L'agriculture a toujours évolué dans le temps, rappelle le président de l'Anefa. Certaines tâches demeurent très techniques, requièrent une expertise et ne sauraient se passer de l'intervention humaine." Comme les évolutions technologiques, celles des attentes de la société vis-à-vis de l'agriculture influencent aussi les besoins en compétences. La filière de l'enseignement agricole n'a pas encore vulgarisé les nouveaux enjeux liés au climat. Le modèle de l'agriculture intensive reste dominant. Pourtant, précise Dominique Bouchereau, "les formations délivrées par les organismes paritaires travaillent pour adapter

les contenus aux besoins du terrain. Le fait que des entreprises du territoire et du paysage, des coopératives d'utilisation des matériels agricoles (Cuma) et des salariés s'y retrouvent apporte un recul utile sur ce qui est vécu sur le terrain." L'Anefa mène un travail avec l'enseignement général pour sensibiliser les plus jeunes. Elle s'adresse aussi aux demandeurs d'emploi : les activités saisonnières peuvent représenter l'occasion de faire le premier pas. Pour Dominique Bouchereau, l'agriculture "modèle aussi les paysages et favorise ainsi les activités touristiques, elle crée du lien social. Un emploi agricole, ce sont plusieurs emplois locaux associés !" ●

OCAPIAT FACE AU DÉFI DE L'IA DANS LES FILIÈRES DU VIVANT

Le 23 février, lors du Salon international de l'agriculture, Ociapiat a réuni experts et représentants de la filière pour analyser l'impact de l'intelligence artificielle sur les secteurs agricole, agroalimentaire et halieutique. Loin d'être une simple prospective, l'IA est déjà une réalité opérationnelle qui transforme profondément les structures, de l'exploitation connectée à la logistique industrielle. Pour Jérôme Volle, président d'Ociapiat, l'enjeu est avant tout humain : l'outil doit renforcer le professionnel sans le fragiliser. Cette mutation déplace le curseur des compétences vers le pilotage, l'analyse critique et l'interprétation des données. Si l'IA favorise l'agriculture de précision et le bien-être animal, elle impose une adaptation des référentiels métiers. L'enjeu de souveraineté alimentaire et les transitions écologiques en font un levier de performance indispensable pour attirer les nouvelles générations. Toutefois, une vigilance majeure émerge : le risque d'une fracture technologique. Corinne Lelong, de La Coopération agricole, et Éloi Schneider, secrétaire général d'Ociapiat, insistent sur la nécessité de rendre ces innovations accessibles aux TPE, qui constituent l'essentiel du tissu économique de ces filières. L'accompagnement par la formation devient donc le garant d'une transformation inclusive, assurant la montée en compétences des salariés tout en sécurisant leurs parcours face à l'automatisation de certaines tâches. ●

COACHING EN ENTREPRISE : UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES DIRIGEANTS

Le marché du coaching en entreprise se développe et se transforme. Si la numérisation prend de l'ampleur, les entreprises restent attachées à la relation humaine et plébiscitent le coaching individuel.

Sarah Nafti



La question de l'évaluation du coaching repose principalement sur la réunion tripartite (coach, coaché, entreprise).

Qu'est-ce que le coaching apporte aux entreprises ? La question était au cœur de la journée consacrée au 30 ans de la Société française de coaching (SFCoach), première organisation professionnelle représentative du coaching, le 5 février dernier. La fédération a mené une étude auprès des entreprises afin de mieux cerner leurs usages et leurs attentes. Il ressort notamment une transformation d'un marché, historiquement dominé par les coaches indépendants. Si neuf coaches sur dix sont toujours indépendants, 22 % des entreprises utilisent désormais des plateformes digitales, 49 % des entreprises de coaching. Le recours aux plateformes permet de toucher des populations plus larges (managers intermédiaires, agents de maîtrise) en proposant souvent des coûts moins élevés.

Culture d'entreprise

Si beaucoup d'entreprises consomment du coaching, seulement un tiers déclare avoir "une culture coaching formalisée". Grand témoin de la journée, Jean-Claude Legrand, DRH du groupe L'Oréal, évoque une culture coaching d'entreprise : "Quand j'ai proposé ça à L'Oréal en 1995,

on m'a regardé comme un fou", raconte-t-il. L'idée de faire intervenir des tiers extérieurs pour accompagner les dirigeants n'était pas aussi fréquente. Désormais, le recours au coaching est devenu habituel : "Aujourd'hui, sur nos 300 dirigeants-clés, 10 % sont coachés."

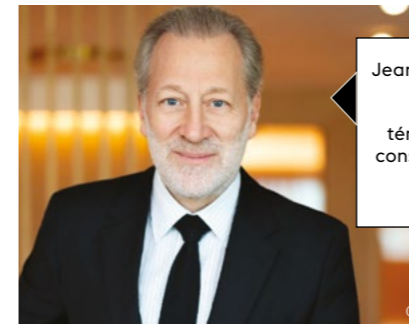
L'étude menée par SFCoach révèle que la majorité du public accompagné reste les dirigeants et les cadres supérieurs (76 % des entreprises répondantes) et l'encadrement (67 %) même si certaines entreprises s'intéressent au coaching d'autres collaborateurs. Celles qui utilisent les plateformes ont tendance à démocratiser l'accès au coaching parmi leurs salariés.

Chez L'Oréal, le coaching s'inscrit dans un modèle RH qui implique également de la mobilité interne importante, un investissement dans la formation et la responsabilisation des individus. Mais il ne doit pas devenir un substitut au management. "Quand ils reviennent pour un troisième coaching, c'en est déjà deux de trop", considère Jean-Claude Legrand, car le coaching vise l'autonomie. "On ne peut pas déléguer au coach le fait de manager." Quand on leur demande de décrire leur coach idéal dans l'enquête de SFCoach, les entreprises donnent comme critère principal l'expérience et le parcours professionnel

en amont (72 %), puis le diplôme ou la certification (64 %) et la supervision régulière (48 %).

Quel retour sur investissement ?

La question de l'évaluation du coaching est difficile, et repose principalement sur la réunion tripartite (coach, coaché, entreprise) de fin et la mesure de la satisfaction du coaché et du prescripteur. Le retour sur investissement semble particulièrement visible lors de prises de poste, de révélations de potentiel ou dans des contextes de stress intense. La réunion tripartite est considérée comme indispensable, voire obligatoire par 65 % des répondants. Parmi les principales limites du coaching relevées, figurent le coût, le temps, l'accès restreint, le risque d'instrumentalisation et la difficulté de mesure du retour sur investissement.



Jean-Claude Legrand, DRH du groupe L'Oréal, grand témoin de la journée consacrée aux 30 ans de la SFCoach, le 5 février 2026.

La question des modalités a été débattue lors des ateliers organisés pendant la journée. Dans l'étude, 88 % des répondants utilisent le présentiel, 52 % le coaching à distance, 22 % les plateformes et 58 % un format hybride. L'idée d'avoir *a minima* une première séance en présentiel semble fondamentale pour la qualité de l'accompagnement. La durée, elle, doit s'ajuster à la problématique, en fonction de l'avis du coach. La réunion tripartite a été défendue comme une façon pour le coach de comprendre le système relationnel, mais elle ne doit pas permettre l'instrumentalisation du coaching. Car un coaching mal posé peut devenir un outil de mise en conformité ou de gestion déguisée de conflits structurels.

De nouvelles modalités d'exercice

Le coaching interne se développe et concerne désormais une entreprise de l'étude sur deux. Il permet de toucher des niveaux hiérarchiques plus larges, notamment les managers de proximité. Toutefois, les risques d'instrumentalisation ou de confusion (mentorat, gestion RH) demandent

LES CHIFFRES



88 % des entreprises pratiquent le coaching individuel,

67 % le coaching collectif.

...

76 % recourent au coaching pour le développement du management,

70 % pour la prise de poste,

62 % pour la gestion des tensions,

60 % pour le développement du potentiel.

une grande clarté de cadre. La question du temps alloué et de la reconnaissance du rôle de coach interne reste centrale. Jean-Claude Legrand est catégorique, le coaching "doit être externe".

Dans le cadre d'un coaching interne, la dépendance hiérarchique du coach à la même entreprise que la personne coachée peut influencer le coaching afin de répondre à des demandes de l'entreprise plutôt qu'aux besoins exprimés par la personne coachée. Jean-Claude Legrand estime que le coaching n'est pas un moyen d'obtenir un comportement attendu. "Qui mieux que les gens savent ce dont ils ont besoin ?"

Le coaching par IA interroge la définition du métier

Les professionnels ont relevé dans un autre atelier un déplacement des attentes, moins centrées sur la performance, et davantage sur la qualité des relations, la santé psychologique des dirigeants et la quête de sens. Les débats ont également porté sur l'arrivée de l'IA dans le domaine du coaching. Certains participants y ont vu un outil possible de préparation, à condition d'en encadrer l'usage.

Le coaching par IA, en revanche, interroge la définition du métier. Mais la demande est réelle du côté des entreprises, qui sont de plus en plus nombreuses à acquérir des licences. Chez L'Oréal, l'IA est utilisée, par exemple, dans les recrutements, même si, à la fin, la décision reste humaine. Mais pour le coaching, Jean-Claude Legrand est dubitatif : "Que ce soit en matière de recrutement, de formation, de coaching, notre philosophie, c'est qu'il y a toujours quelqu'un en face. Je ne peux pas imaginer demain dire à mes collaborateurs de faire du coaching avec l'intelligence artificielle." Car le coaching repose sur une relation humaine, qui valorise l'expérience. ●



Le coaching interne permet de toucher des niveaux hiérarchiques plus larges"

STÉPHANE LEMBRÉ, professeur d'histoire contemporaine à l'Université de Lille, directeur adjoint de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Lille - Hauts-de-France, en charge de la recherche et du développement



Parcours

- 2012** maître de conférences en histoire contemporaine, ESPE Lille Nord de France
- 2023** professeur d'histoire contemporaine, Université de Lille
- 2023** membre de l'Institut de recherche historiques du Septentrion (Irhis)
- 2025** agrégation d'histoire

“DEPUIS 100 ANS, UN LIEN ÉTROIT ENTRE SOUTIEN FINANCIER ET DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE”

L'apprentissage est un mode de formation très ancien. N'est-ce pas la création de la taxe d'apprentissage, voici un peu plus de 100 ans, qui s'est révélée décisive ?

Absolument. Au XIX^e siècle, le dispositif est réputé “en crise”, pour différentes raisons : transformations économiques, changements techniques qui modifient les savoirs et les savoir-faire à acquérir, développement de la scolarisation primaire qui diffère l'entrée en apprentissage... La loi du 25 juillet 1919, dite loi Astier, tente de remédier à cette crise en créant des cours pro-

“L'âge d'or” de l'apprentissage – qui n'a d'ailleurs pas tant profité aux bas nouveaux de qualification –, engagé avec la réforme de 2018 et qui connaît un tournant, a démontré la corrélation étroite entre financements et réussite. Une réalité ancienne, puisque, comme le rappelle Stéphane Lembré, le premier essor date de la création de... la taxe d'apprentissage, en 1925.

Propos recueillis par **Éric Delon**

fessionnels obligatoires pour les jeunes hommes et femmes de moins de 18 ans employés dans le commerce et dans l'industrie – cours qu'ils et elles devraient fréquenter sur leur temps de travail.

La taxe d'apprentissage, dont la création est votée en 1925, doit donc fournir des moyens pour financer l'enseignement professionnel. Cette taxe a également pour mission d'encourager les entreprises à s'impliquer dans la formation (l'implication permettant l'exonération de la taxe).

“La priorité donnée à l'insertion professionnelle depuis le milieu des années 1970 constitue un argument puissant en faveur de l'alternance”

Quels effets la massification de l'enseignement supérieur et la montée des qualifications ont-ils eu sur l'attractivité de ces formations ?

Les formations par apprentissage se sont pleinement développées dans l'enseignement supérieur, ces dernières années, que ce soit pour former des ingénieurs ou, plus récemment, dans des cursus longtemps étrangers à ce mode de formation (master en sciences humaines et sociales, par exemple). Alors que la massification de l'enseignement supérieur ne s'était pas accompagnée d'une progression forte des effectifs d'apprentis du supérieur, la loi de 2018 et les aides massives à l'embauche d'apprentis ont créé un effet d'aubaine. Cette transformation s'était déjà déroulée depuis 20 ans : l'essor des apprentis du supérieur masquait la stagnation des publics de niveau IV et V (baccalauréat professionnel, CAP). L'attractivité des formations par apprentissage dans le supérieur s'est fortement accrue, ce qui pose aujourd'hui le problème du soutien financier consenti par les pouvoirs publics, qui s'oriente vers des aides moindres pour les entreprises embauchant des apprentis de niveau bac + 3 ou plus.

Quelles inégalités persistent dans l'accès et la réussite en alternance, et quelles politiques ont été efficaces pour les réduire ?

On associe encore trop souvent l'apprentissage et l'alternance aux seules formations industrielles et masculines. Pourtant, le secteur tertiaire recourt tout autant, voire plus, à l'alternance, et les jeunes femmes y sont présentes, et parfois largement dominantes dans certaines spécialités. Il faut aussi noter la persistance de tradi-

tions plus ou moins favorables à l'alternance selon les régions : le Centre-Ouest, l'Alsace sont des terres où l'apprentissage est traditionnellement davantage pratiqué qu'ailleurs, bien que ces différences territoriales aient tendance à s'estomper. Reste que les enquêtes disponibles révèlent toujours des inégalités sociales, de genre et aussi d'origine, à l'entrée en apprentissage, notamment lorsqu'il s'agit de trouver une entreprise.

Quels scénarios recommanderiez-vous pour rendre l'apprentissage adapté aux enjeux du XXI^e siècle (transitions écologique et numérique, mobilités) ?

Ce que suggère l'histoire des formations par apprentissage au XX^e siècle, c'est le lien étroit entre soutien financier et développement des effectifs apprentis. Mais il convient aussi d'offrir une certaine stabilité aux principaux acteurs, à commencer par les centres de formation d'apprentis, qui ont besoin de visibilité à moyen terme sur la politique en matière d'apprentissage : c'est une condition nécessaire pour pouvoir s'engager dans des formations innovantes, en lien avec des métiers capables de répondre aux enjeux du développement durable ou appelés à se développer avec le numérique et l'IA.

La priorité donnée à l'insertion professionnelle depuis le milieu des années 1970, et qui constitue un argument puissant en faveur de l'alternance – vue comme une promesse d'insertion facilitée – doit aussi se traduire par une sécurisation des parcours professionnels, notamment pour les faibles niveaux de qualification, qui ont moins profité de “l'âge d'or” ouvert en 2018 et en passe d'être remis en cause par la réduction des aides gouvernementales à l'embauche d'apprentis. Cela passe aussi par une meilleure lisibilité de l'offre de formation, valorisant des formations de qualité. ●

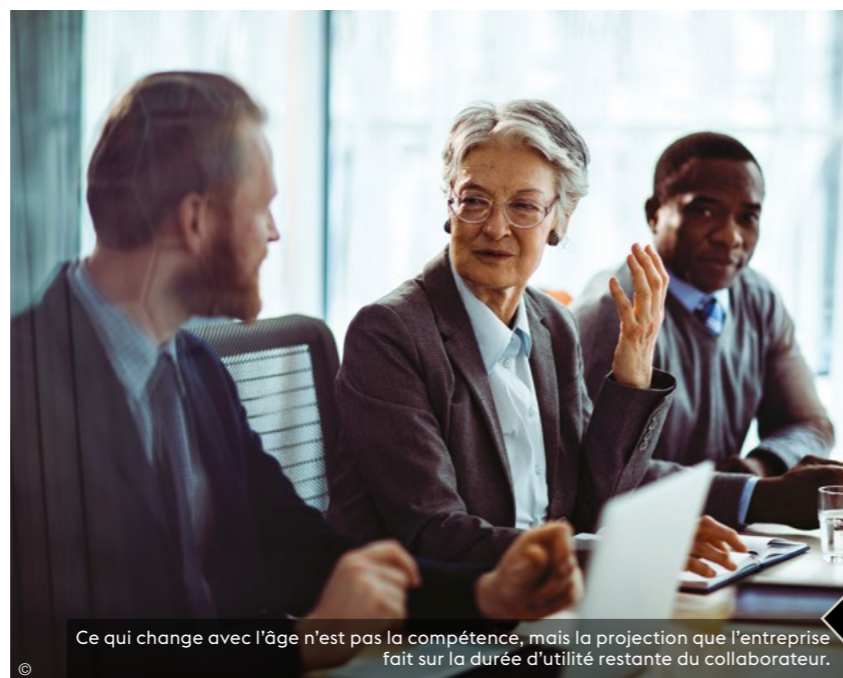
RÉDUCTION DES AIDES À L'EMBAUCHE

Depuis février 2025, les aides à l'embauche d'apprentis ont été réduites, passant de 6 000 à 5 000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés, et à 2 000 euros pour les grandes entreprises. Depuis juillet 2025, les employeurs recrutant des apprentis préparant un diplôme de niveau bac + 3 ou plus doivent s'acquitter d'une contribution forfaitaire de 750 euros par contrat. Cette réforme, selon le gouvernement, vise à mieux cibler les aides et à rationaliser un dispositif devenu “coûteux”.

SENIORS EN EMPLOI : FORMER NE SUFFIT PAS, IL FAUT ANTICIPER

Discrimination dès 50 ans, formations inadaptées, ruptures professionnelles entre 56 et 58 ans... Le maintien des seniors dans l'emploi ne se joue pas quand la situation devient critique, mais bien en amont. Coachs, spécialistes des transitions et DRH convergent vers ce constat : ce qui fait défaut, c'est une trajectoire pensée suffisamment tôt.

Éric Delon



Ce qui change avec l'âge n'est pas la compétence, mais la projection que l'entreprise fait sur la durée d'utilité restante du collaborateur.

Coach en seconde partie de carrière chez Hello Masters, Blandine Mercier est formelle : attendre 55 ans pour s'interroger sur son maintien dans l'emploi, c'est déjà trop tard. "Le basculement psychologique intervient entre 47 et 52 ans", affirme-t-elle. C'est à cet âge que l'entreprise modifie, souvent imperceptiblement, sa projection sur le salarié : on le maintient dans son périmètre historique. "Ce qui change à cet âge n'est pas la compétence, mais la projection que l'entreprise fait sur la durée d'utilité restante du collaborateur", insiste-t-elle.

Un constat qui est corroboré par les statistiques du Défenseur des droits, qui place l'âge au premier rang des critères de discrimination perçue au travail en France (devant l'origine et le genre) et ce, dès le passage de la cinquantaine. Selon Blandine Mercier, en l'absence d'anticipation, la rupture survient souvent vers 56-58 ans¹. Spécialiste des transitions professionnelles chez ProÉvolution, Laurent Dieterich partage ce diagnostic et plaide pour que la réflexion s'engage dans le cadre d'une GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), "idéalement dès 45 ou 50 ans", c'est-à-dire bien en amont de toute situation critique.

TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

En 2024, 60,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans disposaient d'un emploi (soit le plus haut niveau enregistré depuis 1975), contre 82,8 % des 25-49 ans. Le taux d'emploi des seniors demeure inférieur à la moyenne européenne, qui s'élève à 65,2 % (sources Dares). Les travailleurs peu diplômés sont particulièrement vulnérables : parmi les 55-64 ans, seuls 49,2 % de ceux possédant un niveau d'éducation inférieur au secondaire sont en emploi, contre 75,3 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur.

Perçu comme conservateur, traité comme tel

Les pratiques réelles s'avèrent souvent loin du compte. Blandine Mercier identifie notamment un écart structurel entre ce qui est financé par les organismes publics et ce qui s'avère réellement utile. "Le collaborateur senior est formé pour conserver sa position, pas pour assurer sa contribution future à l'organisation", déplore-t-elle. Les formations proposées aux seniors demeurent trop souvent centrées sur la mise à niveau réglementaire ou logicielle, là où ce qui maintient dans l'emploi relève d'une autre logique : transition de métier, accès à la gouvernance, diversification de rôle. "La formation est comparable à une pratique



Sophie Benoist, DRH chez Diebold Nixdorf.



Blandine Mercier, co-fondatrice et dirigeante d'Hello Masters.



Laurent Dieterich, spécialiste des transitions professionnelles chez ProÉvolution.

tions de trajectoire doivent permettre de réaliser des transitions internes vers des rôles d'expert ou de mentor et des transitions externes vers le conseil ou le temps partagé.

Un autre modèle

DRH de Diebold Nixdorf France, Sophie Benoist tranche avec les constats généraux. Dans cette entreprise de 500 collaborateurs spécialisée dans les solutions bancaires et les automates de caisse, 25 % des effectifs ont plus de 57 ans. "C'est assumé. Nous ne sommes pas dans la logique du « trop vieux pour être formé ». Chez nous, la formation est un droit, pas un privilège réservé aux jeunes", affirme la DRH. Le résultat est concret : aucun collaborateur senior n'est resté sans formation sur les six dernières années, le taux d'accès à la formation atteint 77 % - contre environ 50 % en moyenne nationale - et le turnover 8,5 %. Le modèle de l'entreprise repose sur plusieurs piliers : des entretiens professionnels tous les deux ans, des formations internes sur les compétences métiers, des formations externes sur le leadership et les soft skills, et un suivi post-formation systématique. "Une formation ne sert à rien si elle n'est pas mise en pratique. Nous organisons des debriefs avec les managers pour évaluer l'impact", plaide la DRH.

sportive, métaphorise Laurent Dieterich. Il s'agit d'une mise à nouveau régulière des compétences qui rend le collaborateur plus élastique et adaptable face aux changements."

Rester dans le "spectre de contribution"

La formation seule ne constitue pas un rempart absolu contre le licenciement si elle n'est pas intégrée en amont dans une stratégie d'anticipation des compétences et de repositionnement interne. Les données Dares et Céreq viennent confirmer ce diagnostic : les salariés de plus de 55 ans accèdent moins à la formation longue qualifiante que les 30-45 ans, et se voient proposer davantage de formations courtes d'adaptation. Un paradoxe que Blandine Mercier formule avec clarté : "C'est précisément cette moindre mobilité organisée qui crée ensuite les sorties contraintes du marché du travail." Par ailleurs, toutes les formations ne se valent pas. La coach de carrière distingue ainsi celles qui élargissent le "spectre de contribution" (gouvernance, management transversal, transmission structurée, pilotage économique) de celles qui ne font que "colmater" : mise à niveau bureaucratique, formation trop spécialisée sans mobilité associée. "Une formation sans trajectoire est perçue par le marché comme une rustine. Une formation intégrée à une transition devient un avantage compétitif", analyse-t-elle. Ces forma-

Quant à la valeur intrinsèque des seniors, la position de Sophie Benoist est sans équivoque. "Leur expertise est irremplaçable. Dans nos métiers de niche, l'expérience compte autant que la technicité. Un senior qui maîtrise nos solutions depuis vingt ans est une mine d'or", vante-t-elle. Leur capacité d'adaptation ? "Un collaborateur motivé, quel que soit son âge, saura s'approprier de nouvelles compétences." Au final, le problème ne relève en rien de la capacité des seniors à se former, mais dans l'absence d'outillage adapté à la réalité d'une carrière longue. ●

PEU DE FORMATIONS POUR LES SENIORS

Dans le rapport "Perspectives de l'emploi de l'OCDE" paru en 2025, l'organisation internationale relève un désengagement marqué des seniors dans les formations continues. En 2023, seuls 31 % des 60-65 ans avaient suivi une formation formelle ou informelle, contre plus de 60 % des 25-44 ans. "Leur moindre mobilité et leur désavantage dans les compétences nouvelles accentuent les risques d'obsolescence, pointe le rapport. À cet effet, des efforts doivent être menés en faveur de la formation continue dès le milieu de carrière."

“L'expertise est irremplaçable. L'expérience compte autant que la technicité. Un senior qui maîtrise nos solutions depuis vingt ans est une mine d'or”



1. La perception de la nécessité de se former se renforce avec l'âge : 91 % des 50-64 ans considèrent la formation professionnelle comme importante, relève une étude du cabinet de conseil TalenCo. Malgré cette conscience, le passage à l'acte demeure limité.

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS !

En **PRÉSENCE** et/ou à **DISTANCE**

MARS AVRIL

17 AU 19

Sécuriser le recours aux formateurs

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

25

Rendre certifiante votre offre de formation : créer une certification ou nouer un partenariat ?

26 ET 30

Qualiopi : se préparer aux audits de surveillance et de renouvellement

30

Apprentis étrangers : sécuriser la conclusion et la gestion des contrats

ASYNCHRONE

Certifications professionnelles : caractéristiques, typologies et critères

1 ET 2

Marché de la VAE : maîtriser le nouveau cadre juridique et financier

2 ET 3

Être à jour de la réglementation de la formation professionnelle en 2026

7 ET 8

Concevoir et évaluer une formation pour adultes

9

Animer une formation pour adultes

13 AU 15

Sécuriser le contrat d'apprentissage : conclusion, rémunération, durée, ruptures, aides financières...

14 ET 15

Bilan pédagogique et financier (BPF) : renseigner le formulaire 2026

16 ET 17

Devenir accompagnateur VAE

14 AU 17

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures

16 ET 17

Produire l'étude d'opportunité et prouver la valeur d'usage

RETROUVEZ LE DÉTAIL DE NOS FORMATIONS 2026

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

boutique.centre-inffo.fr

centre-inffo.fr/formations

Itinéraire

AYMEN FENINICHE

DU DÉCROCHAGE AU BAC + 5

Le parcours d'Aymen Feniniche est de ceux qui rappellent la force et l'impact d'un soutien adapté. À 26 ans, ce jeune homme aujourd'hui épanoui dans une alternance chez Saint-Gobain, revient sur un chemin qui était loin d'être tracé.

Nicolas Deguerry

“

Je reviens de loin.” Ainsi Aymen Feniniche conclut notre entretien. Élève à deux facettes, il dit s'être ennuyé lorsque les sujets ne captaient pas son attention, jusqu'à perturber les cours et se voir prononcer une exclusion. Face au risque de rupture totale, une CPE de son établissement l'orienta vers une classe "Mission de lutte contre le décrochage scolaire". Le dispositif se révèle être une bouée de sauvetage qui lui permet de décrocher un bac pro "avec 15,58 de moyenne", suivi d'un BTS. Pour l'unique bachelier de la famille, le parcours est déjà synonyme d'ascension. Mais après une première expérience professionnelle, le souhait d'aller plus loin le ramène en formation.

noncer une exclusion. Face au risque de rupture totale, une CPE de son établissement l'orienta vers une classe "Mission de lutte contre le décrochage scolaire". Le dispositif se révèle être une bouée de sauvetage qui lui permet de décrocher un bac pro "avec 15,58 de moyenne", suivi d'un BTS. Pour l'unique bachelier de la famille, le parcours est déjà synonyme d'ascension. Mais après une première expérience professionnelle, le souhait d'aller plus loin le ramène en formation.

Sur-mesure

C'est là qu'intervient l'association Job IRL et son programme "Mon alternance sur mesure". "C'était un accompagnement vraiment personnalisé", raconte Aymen. Au-delà des deux jours de coaching intensif, le suivi se prolonge sur plusieurs mois, notamment grâce à un groupe WhatsApp qui réunit bénéficiaires et bénévoles. Alors qu'il pensait se cantonner au développement informatique, sa référente le pousse à explorer de nouvelles pistes. "J'étais intéressé par la data, mais vu que je n'en avais jamais fait, j'étais du genre à me restreindre ; c'est elle qui m'a expliqué qu'il n'y avait rien à perdre à se lancer."

Cet appui structuré et bienveillant, complété par l'aide de sa conseillère France Travail, lui donne les clés pour décrocher une première alternance chez Orange. Aymen découvre ainsi un mode d'apprentissage qui lui offre un cadre sécurisant : "En tant qu'alternant, on a le droit de faire des erreurs,



Il ne faut jamais lâcher, il y a toujours des dispositifs et des personnes prêtes à aider

bio

2018
bac pro Systèmes électroniques numériques (lycée Voillaume)

2019
BTS Services informatiques aux organisations SISR (lycée et pôle supérieur Turgot)

2021
BTS Services informatiques aux organisations Slam (Turgot)

2023
développement mobile iOS (Simplon)

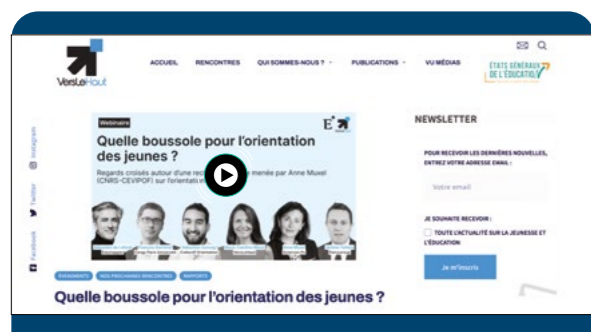
2025
titre RNCP niveau 6 Data analyst en alternance (CFA Orange)

apprécie-t-il. Quand on est dans cette posture-là, c'est plus facile d'apprendre."

S'affranchir des déterminismes

Cette expérience marque le début d'une progression qu'il n'imaginait pas. Encouragé par son entourage professionnel, il choisit de poursuivre vers un MSc (master of science, de niveau bac + 5). Désormais chef de projet data en alternance chez Saint-Gobain, il mesure sa propre évolution : "Je sens que je deviens un profil plus confirmé." Aux jeunes qui pourraient se sentir perdus, son conseil est direct : "Il ne faut jamais lâcher, il y a toujours des dispositifs et des personnes prêtes à aider." Et d'insister : "Il faut juste être curieux pour apprendre de tout."

On peut lire le parcours d'Aymen Feniniche comme le récit d'un potentiel en cours de réalisation, affranchi de l'essentialisation des difficultés. Si comme l'affirme Cynthia Fleury, "le soin est un humanisme", l'accompagnement en est sans doute l'une des formes les plus accomplies. ●



SUR LE WEB

Quelle boussole pour l'orientation des jeunes ?

Verslehaut.org, février 2026 (1h06mn)

VersLeHaut a organisé un webinar pour croiser les regards de chercheurs, responsables publics et acteurs de terrain, à partir d'une recherche d'Anne Muxel. Qu'est-ce qui fait de l'orientation une question plus cruciale en France que dans d'autres pays ? Quel est l'impact des effets des mutations et des bouleversements propres à nos sociétés contemporaines sur l'orientation ?

+ D'INFOS

www.verslehaut.org/publications/rapports-publications/quelle-boussole-pour-lorientation-des-jeunes

PUBLICATION

Les chiffres de la micro-certification en France

Livre blanc 2026
Jérôme Bruet

Ce livre blanc explore les tendances de l'usage des *micro-credentials* en France. 72 % des professionnels déclarent mal distinguer les différentes formes de preuves de compétences, alors que l'usage se développe, notamment au sein des organismes de formation et des grandes entreprises. Parmi les organisations engagées, neuf sur dix constatent un impact positif.



Procertif,
janvier 2026.
24 p.

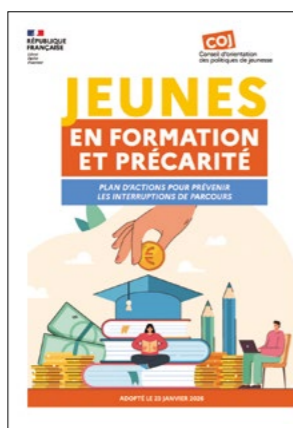
+ D'INFOS

www.procertif.com/livre-blanc-2026-les-chiffres-de-la-micro-certification-en-france

PUBLICATION

Jeunes en formation et précarité Plan d'actions pour prévenir les interruptions de parcours

Le COJ publie son rapport sous la forme d'un plan d'actions pour prévenir les interruptions de parcours des jeunes apprentis ou stagiaires. Il compte 14 recommandations, en 4 axes : lever les obstacles financiers et organisationnels ; encourager des conditions de vie favorables à la poursuite des formations ; sécuriser les revenus tout au long des parcours ; garantir l'accès effectif aux droits et lutter contre le non-recours.



Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ), février 2026. 33 p.

+ D'INFOS

www.jeunes.gouv.fr/media/5269/download

SUR LE WEB

L'IA va-t-elle détruire nos emplois ?

Le Monde, février 2026 (21mn)

Alexandre Piquard, journaliste au Monde en charge de l'intelligence artificielle et des Gafam, fait le point sur l'impact de l'IA sur l'emploi. Quels types d'emplois sont menacés ? Dans quelles proportions ? Comment les actifs, les entreprises, les États peuvent-ils anticiper ?

+ D'INFOS

<https://podcasts.lemonde.fr/lheure-du-monde>

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

Glossaire DES DISPOSITIFS DE FORMATION



- **AAH** Allocation aux adultes handicapés
- **Accre** Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
- **Adec** Action de développement de l'emploi et des compétences
- **AES** Attestation d'entrée en stage
- **Afaf** Aide aux frais associés à la formation
- **AFC** Action de formation conventionnée par Pôle emploi
- **Afest** Action de formation en situation de travail
- **AFPR** Action de formation préalable au recrutement
- **AIF** Aide individuelle à la formation
- **AIS** Attestation d'inscription en stage
- **Ani** Accord national interprofessionnel
- **ARE** Allocation d'aide au retour à l'emploi
- **Aref** ARE-Formation
- **ASP** Allocation de sécurisation professionnelle
- **ASS** Allocation de solidarité spécifique
- **Biaf** Bordereau individuel d'accès à la formation
- **CBC** Congé de bilan de compétences
- **CDDI** Contrat à durée déterminée d'insertion
- **CDII** Contrat à durée indéterminée intermittent
- **CDPI** Contrat de développement professionnel intérimaire
- **CEC** Compte engagement citoyen
- **CEC** Cadre européen des certifications
- **Cefa** Contrat emploi-formation agricole
- **CEP** Conseil en évolution professionnelle
- **CEP** Contrat d'études prospectives
- **CET** Compte épargne temps
- **CFP** Congé de formation professionnelle
- **CIR** Contrat d'intégration républicaine
- **CIéA** Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
- **CPA** Compte personnel d'activité
- **CPF** Compte personnel de formation
- **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles
- **CQP** Certificat de qualification professionnelle
- **CQPI** Certificat de qualification professionnelle interbranches
- **CTP** Congé de transition professionnelle
- **CVAE** Congé pour validation des acquis de l'expérience
- **Dima** Dispositif initiation en alternance
- **DiIf** Diplôme initial de langue française
- **DPC** Développement professionnel continu
- **ECTS** Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- **Edec** Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- **Eep** Entretien d'évolution professionnelle
- **EMT** Évaluation en milieu de travail
- **EPP** Évaluation des pratiques professionnelles
- **FNDMA** Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage
- **FOAD** Formation ouverte et à distance
- **FPC** Formation professionnelle continue
- **GEPP** Gestion des emplois et des parcours professionnels
- **GPECT** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales
- **IAE** Insertion par l'activité économique
- **Ithaque** Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme
- **Morea** Module de reprise de formation à l'examen par alternance
- **ORE** Offre raisonnable d'emploi
- **Pacea** Parcours accompagnement contractualisé emploi autonomie
- **Pacte** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
- **PEC** Parcours emploi compétences
- **Pro-A** Promotion par l'alternance
- **PSP** Plan de sécurisation professionnelle
- **PDPIE** Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
- **PIJ** Projet initiative jeune
- **PMSMP** Période de mise en situation en milieu professionnel
- **PO** Programme opérationnel
- **POE** Préparation opérationnelle à l'emploi
- **POEC** Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- **POEI** Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- **PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi
- **PPP** Plan de professionnalisation personnalisé
- **PPR** Période de préparation au reclassement
- **PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- **Pro-A** Promotion par alternance
- **PTP** Projet de transition professionnelle
- **R2F** Rémunération de fin de formation
- **RFPE** Rémunération formation de Pôle emploi
- **RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- **RS** Répertoire spécifique
- **RSA** Revenu de solidarité active
- **RSP** Régime public de rémunération des stagiaires
- **SCEOFF** Stratégie coordonnée en matière d'emploi, orientation et formation professionnelle
- **SEE** Stratégie européenne pour l'emploi
- **SMA** Service militaire adapté
- **TransCo** Transitions collectives
- **VAE** Validation des acquis de l'expérience
- **VES** Validation des études supérieures



LA CONSTRUCTION

**LA VIVRE
C'EST ENCORE
MIEUX**

**Fais le choix
de l'action sur**

laconstruction.fr

