

P.2

L'événement

L'HEURE DE S'EMPARER
DE LA PÉRIODE
DE RECONVERSION

P.26

Recherche & développement

L'EFFICACITÉ PÉDAGOGIQUE
EN FORMATION
D'ADULTES

P.31

Itinéraire

FABRICE DEVILLE,
COMÉDIEN ET COACH
EN ENTREPRISE

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 1116 • Du 1^{er} au 14 avril 2026

www.centre-info.fr



Comment distinguer
une "approche intégrée
de l'égalité" qui mette
en cohérence situations
d'apprentissage et activités ?

AMBASSADRICES DE LA **FÉMINISATION** DES MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES

LA CONSTRUCTION

LA VIVRE C'EST ENCORE MIEUX

Fais le choix de l'action sur

laconstruction.fr

Sommaire



p. 2 **L'événement**
L'heure de s'emparer de la période de reconversion

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Ambassadrices de la féminisation des métiers scientifiques et technologiques

p. 15 **Guide pro**

Expertise
Le CDI à l'épreuve de la mobilité : entre tremplin de carrière et risque de déclassement
Savoir-agir

Comment calculer l'empreinte carbone d'une heure de e-learning ?
Jurisprudence
Organismes de formation : entre obligation de moyens et obligation de résultat
Cas pratique
La nuit des loups-garous transforme les alternants en entrepreneurs

p. 19 **Acteurs**

p. 26 **Recherche & développement**
L'efficacité pédagogique en formation d'adultes

p. 28 **Stratégie**
Les Geiq préparent leur mutation

p. 31 **Itinéraire**
Fabrice Deville, comédien et coach en entreprise

p. 32 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Reconversion

Juridiquement, le montage de la période de reconversion est à présent complet. C'est l'heure de s'en emparer, pour les entreprises, les salariés, tout l'écosystème. La Fondation innovations pour les apprentissages (Fipa) s'est donné pour mission de les y encourager. Elle parle d'«une avancée majeure pour les entreprises et leurs collaborateurs». Principal motif de satisfaction ? Un dispositif plus simple, pour remplacer Pro-A et TransCo. Même si ce nouveau cadre suscite déjà des interrogations quant à ses moyens : d'aucuns jugent insuffisante la dotation de 68 millions d'euros allouée par France compétences. D'autres parient sur une montée en charge graduelle, fondée sur des preuves d'impact, loin des «vannes ouvertes». Lire en pages 2 et 3.

Féminisation

Quelle meilleure démarche pédagogique que celle de l'exemple, du récit de terrain ? Faire témoigner des femmes ingénieures et cheffes d'industrie pour montrer aux jeunes femmes que les carrières et métiers techniques, industriels, numériques sont faits aussi pour elles, et pas uniquement pour les jeunes gens, c'est le nerf de la guerre de multiples initiatives. Les études scientifiques et techniques conduisent à des carrières très ouvertes, surtout à l'autonomie. Stéréotypes de genre, émanant parfois des intéressées elles-mêmes, environnement socio-culturel, découragement... les freins à la féminisation dans ces métiers privent la société d'une source de croissance et d'épanouissement. Lire notre dossier, en pages 9 et 14.

La rédaction



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

<https://www.centre-info.fr/category/site-centre-info/inffo-formation/telecharger-info-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-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directrice de la publication** : Anne de Blianières-Légeraud • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédacteur-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Éric Delon, Christelle Destombes, Laurent Gérard, Valérie Grasset-Morel, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne, Catherine Quentric, Karine Sautereau • **Service commercial** : abonnements@centre-info.fr • **Commission paritaire** : n° 0695 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : groupe Duplirprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 250 € HT • **Vente au numéro** : 13 € HT.

ÉCHANGES AVEC LA FONDATION INNOVATIONS POUR LES APPRENTISSAGES

L'HEURE DE S'EMPARER DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION

Juridiquement, le montage de la période de reconversion est à présent complet. C'est l'heure de s'en emparer, pour les entreprises, les Opco, les salariés, les branches. La Fondation innovations pour les apprentissages (Fipa) s'est donné la mission de les y encourager.

Nicolas Deguerry et Laurent Gérard



L'IMAGE

Sabrina Dougados et Justine Poyau, avocates du cabinet Littler, lors d'une présentation organisée par la Fipa le 19 mars 2026.

La loi Ani Salariés expérimentés et dialogue social du 25 octobre 2025 a instauré une période de reconversion ouverte à tous les salariés. La publication le 28 janvier 2026 de deux décrets est venue préciser les conditions de mise en œuvre et de financement. Marianne Laigneau, présidente de la Fondation innovations pour les apprentissages (Fipa), parle d'«une avancée majeure pour les entreprises et leurs collaborateurs». Principal motif de satisfaction ? La simplification du nouveau dispositif qui

vient remplacer Pro-A et TransCo. «Nous avons un seul dispositif pour faire tout», apprécie Yann Bouvier, chargé de mission. Si ce nouveau cadre suscite déjà des interrogations quant à ses moyens et conditions de mise en œuvre, c'est une approche pragmatique qui est défendue par la Fipa : «Plus on va avancer dans l'appropriation de ce dispositif et plus on va débloquent les verrous et susciter l'engouement», veut croire Yann Bouvier.

Les trois enjeux-clés pour les entreprises

Pour la Fipa, la période de reconversion est un levier positif pour trois enjeux-clés des entreprises : la reconversion et la montée en compétences des salariés en poste, sur des métiers en tension ou au cœur de la transformation technologique ; la gestion des fins de carrière dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle ; la capacité d'absorption des chocs locaux via le volet externe.

Consciente de la dimension expérimentale du nouveau dispositif, la Fipa recommande une stratégie de déploiement ciblé pour 2026 : d'une part, s'appuyer en priorité sur les organismes de formation et CFA internes pour «servir directement les besoins des entreprises» et, d'autre part, tester la mise en œuvre sur un à deux cursus prioritaires. «Soyez stratégiques, faites du testing pour assurer la compatibilité avec votre politique formation et renvoyer du reporting rapide», insiste Yann Bouvier.

Montée en puissance

Alors que la dotation de 68 millions d'euros allouée au dispositif par France compétences est jugée insuffisante par une partie de l'écosystème, le chargé de mission veut croire en une montée en charge graduelle, fondée sur des preuves d'impact et une gouvernance prudente, loin des



Yann Bouvier, chargé de mission à la Fipa (Fondation innovations pour les apprentissages).

Olivier Phelip, directeur général de l'Opco Uniformation.

«vannes ouvertes» qui ont pu générer abus ou fraudes marginales dans d'autres dispositifs. «Si ça marche et que cela sert bien les transitions dans l'emploi, ils seront capables d'entendre qu'il faut revaloriser les montants», pense-t-il.

Tout le monde n'est pas aussi optimiste, à l'instar d'Olivier Phelip, directeur général de l'opérateur de compétences Uniformation, qui met en regard les quelque 10 millions d'euros dépensés en 2025 par l'Opco de la cohésion sociale pour financer près de 1 800 Pro-A, et la dotation d'un peu plus de 3,1 millions d'euros qui lui est allouée par France compétences pour 2026 au titre de la période de reconversion – elle «devrait permettre de prendre en charge environ 600 parcours».

Dialogue social

«Désormais tout est possible», ont assuré les deux avocates du cabinet Littler, Sabrina Dougados et

UN «FORMIDABLE LEVIER POUR DONNER DU SENS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE» ?

Christophe Guillery, responsable formation Emeis, ancien responsable formation Korian – qui avait mis en place une opération TransCo avec les entreprises partenaires Derichebourg et Monoprix voici quelques années –, estime que «les voyants sont au vert», et que la période de reconversion est un «formidable levier pour donner du sens à la formation professionnelle». C'était, pour lui, un souhait «ancien», car TransCo s'était avéré «très lourd et compliqué» à mettre en œuvre avec les AT Pro. «La période de reconversion simplifie les choses, les Opco sont financées, le Cerfa est défini : plus souple, plus rapide», conclut-il.

“Soyez stratégiques, faites du testing pour assurer la compatibilité avec votre politique formation”

Justine Poyau, lors d'une présentation organisée avec la Fipa le 19 mars 2026. Selon elles, la loi de 2025 «reprenait très fidèlement» le texte des partenaires sociaux, «ce qui n'était pas arrivé depuis dix ans». La loi de 2018 était «totalement passée à côté» du sujet de la reconversion des salariés, au profit du CPF et de l'apprentissage : «Le Cif avait été tué, et la Pro A était mal inventée.» Pour elles, la nouvelle période de reconversion répond en partie aux attentes de ceux qui depuis des années demandent un «déplafonnement d'âge» du contrat d'apprentissage pour l'ouvrir à la reconversion des salariés.

En termes de mise en œuvre, les avocates insistent sur deux éléments. D'abord, il ne s'agit pas de former en interne ses propres salariés à une reconversion : une convention doit être signée avec un organisme de formation externe (même si des périodes d'activité en entreprise sont prévues). Ensuite, branches et entreprises ont tout intérêt à signer des accords d'application, pour prévoir les niveaux de formation privilégiés, les populations prioritaires, les financements complémentaires conventionnels (notamment pour l'accompagnement salarial des reconversions externes), etc. «Cela se glisse tout naturellement dans un accord GEPP», sourit Sabrina Dougados.

Inverser les priorités

L'avocate le confirme, le financement questionne. «On peut penser que le ministère paie pour voir», analyse-t-elle. Si les entreprises s'en saisissent, il pourrait y avoir «une inversion de priorités par rapport au CPF et à l'apprentissage, surfinancés aujourd'hui».

Reste une interrogation, celle du couplage entre CPF et période de reconversion. 50 % des droits CPF sont utilisables pour une reconversion interne, 100 % pour une reconversion externe. Les échanges financiers entre Caisse des dépôts et Opco sont-ils en mesure de gérer cela et, notamment, les cas de CPF abondés par la branche ou l'entreprise ? ●

Lire aussi «période de reconversion : l'ambition du droit, l'incertitude des moyens» par Fouzi Fethi, responsable du pôle Droit et politiques de formation de Centre Inffo : www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/decryptage/decryptage/periode-de-reconversion-lambition-du-droit-lincertitude-des-moyens



Taxe d'apprentissage

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE DÉNONCE UN CHOC FISCAL DE 379 MILLIONS D'EUROS



David Cluzeau, délégué général d'Hexopée et du Synofides, président d'Uniformation et de l'Udes.

La loi de finances 2026 a supprimé l'exonération de taxe d'apprentissage dont bénéficiaient les acteurs privés non lucratifs (associations et fondations). L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) demande un moratoire.

Valérie Grasset-Morel

les associations et les fondations, et 1,7 million d'emplois en équivalent temps plein. Près de 11 600 emplois seraient directement fragilisés. De son côté, l'Uniopss, qui fédère les acteurs non lucratifs des secteurs social, médico-social et de la santé, anticipe une hausse de charges de 225 M€ cumulés.

Entre 2 200 et 64 000 euros par an

Selon les calculs de l'Udes, une association employant dix salariés devra verser environ 2 200 euros par an au titre de la taxe. Pour une structure de plus de 250 salariés, la facture atteindra 55 000 euros par an, et 64 000 euros pour une fondation. "Quand une structure de l'ESS paie 50 000 euros de taxe supplémentaire, ce sont des emplois supprimés, des recrutements annulés et des services de proximité qui disparaissent", alerte David Cluzeau. Même inquiétude du côté de l'Uniopss : "Cette charge nouvelle, sans compensation, va mettre en tension l'ensemble des associations des secteurs social, médico-social et de la santé, déjà

fortement fragilisées", prévient l'organisation. Une exonération reste théoriquement possible pour les employeurs qui embauchent un ou plusieurs apprentis et versent des rémunérations n'excédant pas six fois le Smic mensuel. Mais le secteur privé non lucratif devrait peu en bénéficier. "Les entreprises de l'ESS accueillent davantage d'apprentis qu'avant la réforme de 2018 – environ 50 000 aujourd'hui –, mais peu réuniront les deux conditions nécessaires pour être exonérées", souligne David Cluzeau.

Cette charge nouvelle, sans compensation, va mettre en tension l'ensemble des associations"

Ouvrir un débat de fond sur la fiscalité

Dès l'automne dernier, l'Udes avait alerté sans succès le gouvernement et les parlementaires. Elle interpelle à nouveau aujourd'hui le Premier ministre, le ministre du Travail, la ministre chargée de l'Apprentissage et le ministre des Comptes publics, alors même que les entreprises reçoivent les courriers de l'Urssaf leur demandant de s'acquitter de la part principale de la taxe due mensuellement (0,59 %). L'organisation appelle à un moratoire et à l'ouverture d'un débat de fond sur la fiscalité des entreprises non lucratives, incluant la taxe sur les salaires. ●

+ D'INFOS www.udes.fr
www.uniopss.asso.fr



- LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

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

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

Nombre total d'organismes de formation déclarés

153 740

Organismes par taille (effectif formateur)

De 0 à 10 salariés : 140 055

De 11 à 20 : 5 259

De 21 à 50 : 4 407

De 51 à 200 : 2 848

De 201 à 500 : 735

500 et + : 440



Source : LPOF

Organismes certifiés Qualiopi

46 150

au titre des actions de formation : 44 876

au titre de l'apprentissage : 4 484

au titre de la VAE : 2 384

au titre du bilan

de compétences : 4 372



Source : LPOF

Certifications enregistrées au RNCP

24 898 fiches

dont 5 107 actives

Certifications enregistrées au Répertoire spécifique

4 675 fiches

dont 1 476 actives

Source : France compétences

Formations disponibles sur le site du Réseau des Carif-Oref

419 061



Source : Réseau des Carif-Oref

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

318 628

Coût moyen d'une action de formation CPF

2 574 €

Durée moyenne d'une action de formation CPF

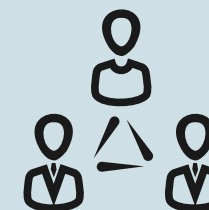
76 heures



Source : Caisse des dépôts

Alternants en contrat de professionnalisation

64 400 à fin déc. 2025



Source : PoEm

Apprentis sous contrat et/ou nombre de contrats en cours

1 017 500

à fin déc. 2025



Source : PoEm

Entrées en contrat engagement jeune

162 900

à fin nov. 2025



Source : PoEm



Cabinet du ministre du Travail CÉCILE BERTRAND SUCCÈDE À MIKAEL CHARBIT EN TANT QUE CONSEILLÈRE FORMATION



Cécile Bertrand, conseillère formation au cabinet du ministre du Travail.

Il rejoint CCI France en tant que directeur de la formation. Mikael Charbit était conseiller formation du ministre du Travail, après plusieurs années passées par les cabinets des précédents ministres, au titre de conseiller alternance, compétences et qualité de la formation, notamment. Il a aussi exercé la mission de conseiller apprentissage, certification et

qualité au Haut-commissariat à l'enseignement et à la formation professionnels, en 2024. Pour sa part, Cécile Bertrand, qui lui succède, était cheffe du service "compte personnel de formation" à la DGEFP. Elle a été chargée de mission à la Direction générale de la cohésion sociale, puis à la Direction de la Sécurité sociale, où elle a participé à l'organisation du transfert du recouvrement aux Urssaf des contributions à la formation et à l'apprentissage.

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

Sociétés coopératives LA FORMATION TRANSFORME LES SCOP

Le bilan économique et structurel de la Confédération générale des Scop et des Scic (Sociétés coopératives et participatives, Sociétés coopératives d'intérêt collectif) cite la formation comme un outil d'accompagnement opérationnel au service de la résilience et de la croissance du modèle coopératif. Le mouvement (4 583 entreprises et 94 745 emplois) utilise la formation comme un levier pour adapter les compétences des salariés-associés. Avec plus de 1 300 emplois préservés via des reprises d'entreprises en difficulté, la formation joue un rôle crucial dans la transmission du modèle coopératif (gouvernance démocratique, partage de la valeur) auprès des nouveaux salariés-sociétaires.

+ D'INFOS www.les-scop.coop
www.les-scic.coop

Régions de France

LES RÉGIONS DOIVENT FAIRE FACE À L'EFFONDREMENT DU BUDGET DES PRIC

Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric) vont subir une forte baisse des financements de l'État en 2026. Les Régions regrettent une décision "prise sans concertation". Le 5 mars dernier, lors d'une session du Conseil régional des Pays de la Loire, Jean-Luc Catanzaro, vice-président de la Région ligérienne en charge de la formation, résumait la situation : "Nous avons signé avec l'État un protocole sur quatre ans qui devait sécuriser le financement du pacte régional d'investissement dans les compétences. [...] Et pourtant, aujourd'hui encore, nous ne savons pas quel sera le montant que l'État versera en 2026", expliquait l'élue

régionale. Le montant global est, lui, désormais arrêté : 377 millions d'euros, en autorisations d'engagement. L'association Régions de France dénonce un recul de 56 % du budget initialement prévu. "Nous connaissons les difficultés de budget de l'État, mais nous envisagions une réduction de 5 ou 10 %. C'était notre paradigme. Là, il ne s'agit pas d'une réduction, mais d'un effondrement", pointe François Bonneau, vice-président de Régions de France, en charge de sa commission éducation, orientation, formation et emploi. La baisse du financement de l'État entraînera la suppression de plus de 60 000 places de formation, a calculé Régions de France.



Jean-Luc Catanzaro, vice-président de la Région Pays de la Loire en charge de la formation.

Les Pays de la Loire ont indiqué maintenir le financement régional initialement prévu par leur pacte, de 80 millions d'euros pour 2026.

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



Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie FAIRE DE CAMPS DE RÉFUGIÉS DES "TERRITOIRES APPRENANTS"

L'assemblée générale du CMAtlv (Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie) a élu à sa présidence Shirin Azadpour. Alexandre Ginoyer devient président d'honneur. Docteure en sciences de l'éducation, formatrice et pilote du projet européen CamPlus, Shirin Azadpour est déléguée pour le Moyen-Orient et représentante à la Conférence des OING du Conseil de l'Europe. Le projet CamPlus du CMAtlv vise à transformer des camps de réfugiés et de personnes déplacées en "territoires apprenants". Il est co-financé par Erasmus+ et développé en partenariat avec l'Université polytechnique d'Erbil, en Irak. Le 8^e Forum mondial du CMAtlv se tiendra du 7 au 12 septembre à Bogota (Colombie), en partenariat avec l'Université Javeriana, sur le thème de l'éducation à la paix. Le 9^e Forum mondial, en 2028, concernera l'intelligence artificielle et les apprentissages.



+ D'INFOS www.cmatlv.org

Protection des droits sociaux EXTENSION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE AUX OUTRE-MER

Le 19 mars 2026, la France a notifié au Conseil de l'Europe l'extension de l'applicabilité de la Charte sociale européenne à ses territoires d'Outre-mer. Instrument important pour la promotion et la protection des droits sociaux, elle concerne le droit au travail, à la santé, à un logement digne, à la protection sociale ou encore à l'accompagnement des personnes les plus vulnérables. Concrètement, à partir du 1^{er} mai 2026, les habitants de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion bénéficieront de la garantie de ces droits par cette Charte, tout comme ceux de Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les domaines relevant de la compétence de l'État.

+ D'INFOS www.coe.int/fr/web/european-social-charter



31^e ÉDITION DU FORUM DE L'ALTERNANCE les 14 et 15 avril, à Paris

Organisé par la CCI Paris Île-de-France, la Cité des métiers, France Travail, la Région, etc. Plus de 6 000 contrats d'alternance proposés, 15 000 étudiants attendus, plus de 100 entreprises mobilisées.

www.forum-alternance.fr

...

EDFLEX PRODUCT SHOW 2026 le 16 avril, à Paris

Edflex va lever le voile sur "une innovation produit majeure qui s'attaque à l'un des problèmes les plus anciens de la formation en entreprise : comment offrir une formation individualisée et accompagnée à grande échelle, sans les contraintes de coût et de disponibilité des formateurs humains ?"

www.edflex.com/event-edflex-product-show

...

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'Afrique, le Symposium Unafors 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



LE BAROMÈTRE SYNOFDES DES ORGANISMES DE FORMATION 2025-2026

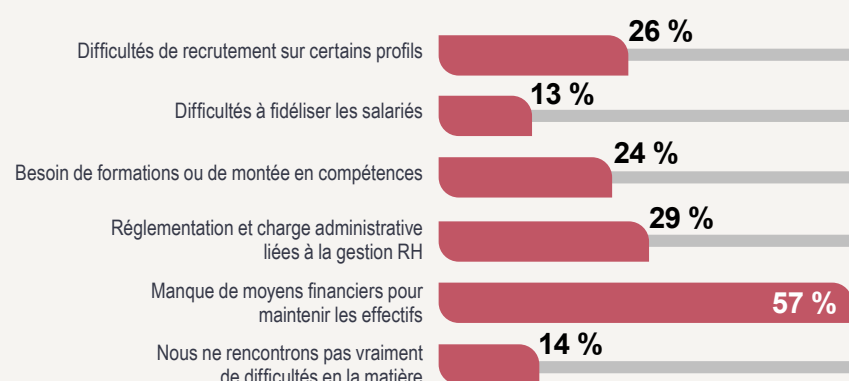
En partenariat avec Recherches et Solidarités, le Synofdes a lancé un baromètre auprès des organismes de formation de son réseau. Les résultats s'avèrent alarmants pour le secteur de la formation professionnelle. Cette situation touche des organismes de tailles différentes et situés dans une diversité de territoires.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie Centre Info

Source : <https://synofdes.org/wp-content/uploads/2026/02/20260219-Barometre-20252026.pdf>

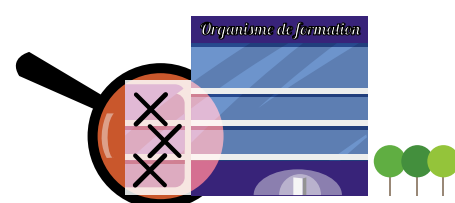
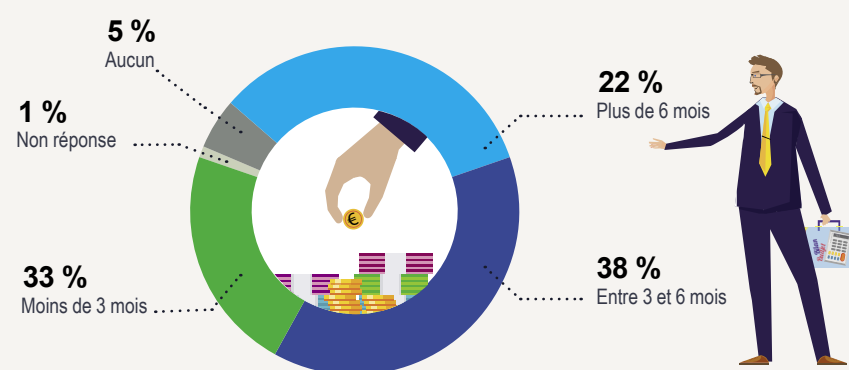
LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE RESSOURCES HUMAINES



56 %

des organismes de formation répondants au baromètre ont déjà été contraints de **réduire ou suspendre certaines de leurs activités** entre 2024 et 2025.

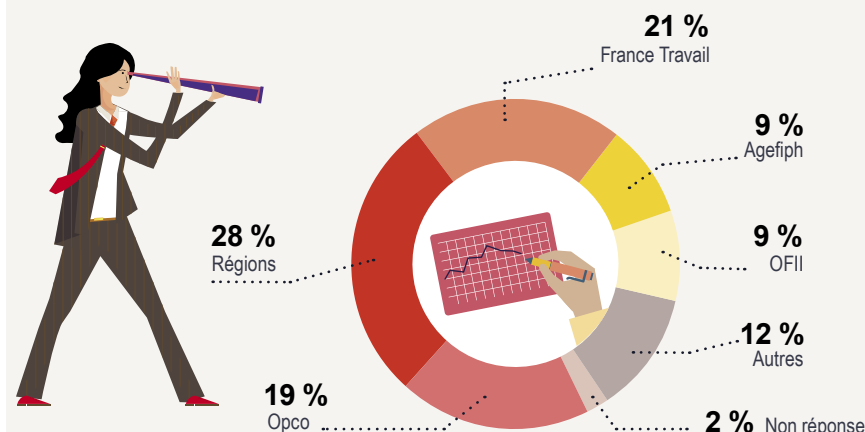
NOMBRE DE MOIS D'EXPLOITATION COUVERTS PAR LA TRÉSORERIE



48 %

des répondants ont déjà dû procéder à une **réduction de la masse salariale** en 2025.

LES FINANCEMENTS LES PLUS AFFECTÉS PAR LES MESURES BUDGÉTAIRES



9 %

des répondants envisagent un **dépôt de bilan** à court ou moyen terme.



Les initiatives de féminisation confirment l'impact-clé des "rôles modèles".

Partages d'expériences

AMBASSADRICES DE LA FÉMINISATION DES MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES

Quelle meilleure démarche pédagogique que celle de l'exemple, du témoignage de terrain ? Quel meilleur désinhibiteur pour des jeunes filles et jeunes femmes que d'écouter des femmes ingénieures et responsables d'industrie leur parler de l'intérêt des études scientifiques et techniques menant à des carrières très ouvertes, très diverses, très "autonomisantes" ? Toutes les initiatives de féminisation de la technologie confirment l'impact fondamental des "rôles modèles" que certaines femmes peuvent tenir auprès des plus jeunes, et toutes cherchent à renforcer ce principe de témoignage. Cette féminisation de la tech est d'autant plus nécessaire qu'elle serait source de croissance – et qu'elle s'est récemment plutôt dégradée.

CES DISPOSITIFS QUI ENCOURAGENT LES TÉMOIGNAGES : LA PUISSANCE DE L'EXEMPLE

Faire témoigner des femmes ingénieures et cheffes d'industrie dans les écoles pour montrer encore et toujours aux jeunes filles que les carrières et métiers techniques, industriels, numériques sont faits aussi pour elles et pas uniquement pour les garçons, c'est le nerf de la guerre de multiples initiatives.

Laurent Gérard

“ Cela se joue entre le cours préparatoire et le cours élémentaire première année”, confiait Olivier Faron, responsable de la politique formation éducation du Medef, dans la voiture qui nous emmenait au lycée

De Villaroy de Guyancourt (78), le 10 février dernier, pour assister à la première *in situ* de l'opération Code F¹, pour Code Femmes, lancée par l'organisation patronale. Selon lui, “en CP, les filles sont meilleures que les garçons et tout l'avenir leur est ouvert. Puis, dès le CE1, les stéréotypes de genre sur les métiers – qu'ils proviennent des parents ou des enseignants – commencent à jouer fortement. Et les freins à l'entrée des filles dans la science et les métiers qui en découlent commencent à se cristalliser”. Le Medef ne peut intervenir à ces niveaux de classe. Son champ d'intervention privilégié sur cette thématique, c'est le collège et le lycée.

Label “Égalité filles-garçons”

C'est aussi et surtout l'affaire du ministère de l'Éducation nationale. Ainsi, le label “Égalité filles-garçons”², lancé en 2022, vise à distinguer une “approche intégrée de l'égalité”, qui met en cohérence des enseignements, des situations d'apprentissage, des activités. Il met en avant les enjeux de pilotage et de formation des personnels, et concerne tous les établissements publics et privés sous contrat.

Le plan “Filles et maths”³, lancé en mai 2025, vise à réduire les inégalités de genre dans les parcours scientifiques et numériques. “Il constitue la mesure phare d'un ensemble de politiques coordonnées autour de trois priorités : informer, inspirer, déconstruire les stéréotypes”, explique le ministre de l'Éducation nationale, Édouard Geffray. Dans le cadre de ce plan, des “classes



Cinq femmes ingénieures et ou cheffes d'entreprise vantent les mérites des parcours scientifiques à une centaine de jeunes lycéennes de Guyancourt (78).

Édouard Geffray, ministre de l'Éducation nationale dans le gouvernement Lecornu II.



Virginie Fauvel, marraine de l'initiative Code F, présidente-directrice générale de Harvest et coprésidente de la commission innovation et numérique du Medef.

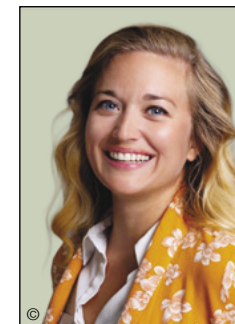
écolières, collégiennes et lycéennes de rencontrer des “rôles modèles” des sciences et de l'industrie.

Rôles modèles

Il n'est pas étonnant que la formule “rôles modèles” soit le terme également employé par l'ex-recteur Olivier Faron pour “Code F”. Il s'agit d'un réseau de 1 300 femmes “modèles” exerçant des métiers scientifiques, techniques et technologiques, se proposant de témoigner pour susciter des vocations de jeunes filles vers ces carrières. Faire témoigner des femmes de sciences et d'industrie est l'outil essentiel de féminisation des métiers de la tech, que l'on retrouve chez d'autres association (Elles bougent, Industri'elles, Ingénieuses...).

3 QUESTIONS À

Flore Egnell, directrice générale de Willa, incubateur de l'entrepreneuriat féminin



“Nous passons d'une logique de réparation à une logique de transformation systémique”

Depuis 2005, Willa est un incubateur dédié aux start-up fondées par au moins une femme. Pourquoi affirmez-vous qu'il faut intervenir toujours plus en amont ?

En 2025, Willa a accompagné 104 start-up fondées par au moins une femme dans tous les secteurs de la tech, formé et suivi 495 femmes partout en France (formation au *leadership*, IA...), et sensibilisé plus de 15 000 personnes. Mais l'accompagnement entrepreneurial ne suffit pas à compenser des inégalités structurelles ancrées bien en amont : accès aux filières scientifiques, premiers emplois,

progression salariale, accès aux responsabilités. L'inégalité ne commence pas au moment où l'on crée son entreprise. Elle est bien antérieure.

Qu'avez-vous décidé ?

D'élargir le champ d'action de l'association. Nous travaillons désormais sur l'ensemble de la chaîne : sensibilisation, accès aux carrières technologiques, montée en compétences, *leadership* et transformation des écosystèmes. L'enjeu n'est plus seulement d'accompagner des entrepreneuses et des équipes mixtes, il est de contribuer à rééquilibrer les conditions de départ. En somme,

nous passons d'une logique de “réparation” à une logique de transformation systémique. Parce que pour féminiser durablement la tech et garantir l'égalité des chances, il faut agir avant la création d'entreprise et bien au-delà.

Quels objectifs pour 2026 ?

En 2026, Willa ambitionne d'accompagner 120 start-up fondées par au moins une femme – dont deux promotions spécifiques : Women in AI et Women Healthtech –, former 500 femmes via l'accélérateur de carrière, et sensibiliser au moins 15 000 personnes à l'importance de plus de mixité.

Propos recueillis par Laurent Gérard

<https://hellowilla.co>

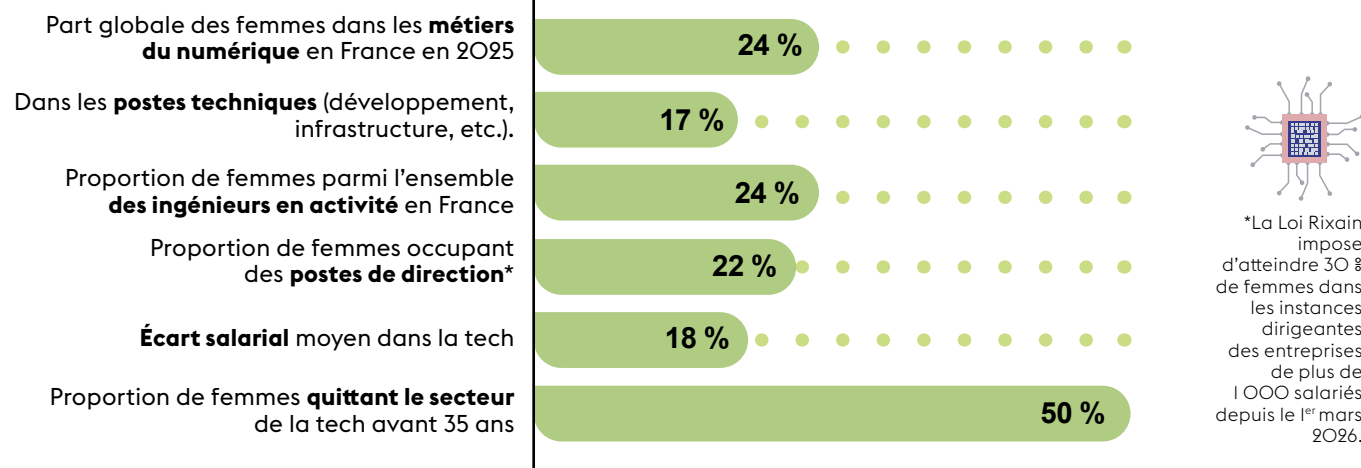
REPÈRES

L'ALLIANCE EUROPÉENNE EDTECH

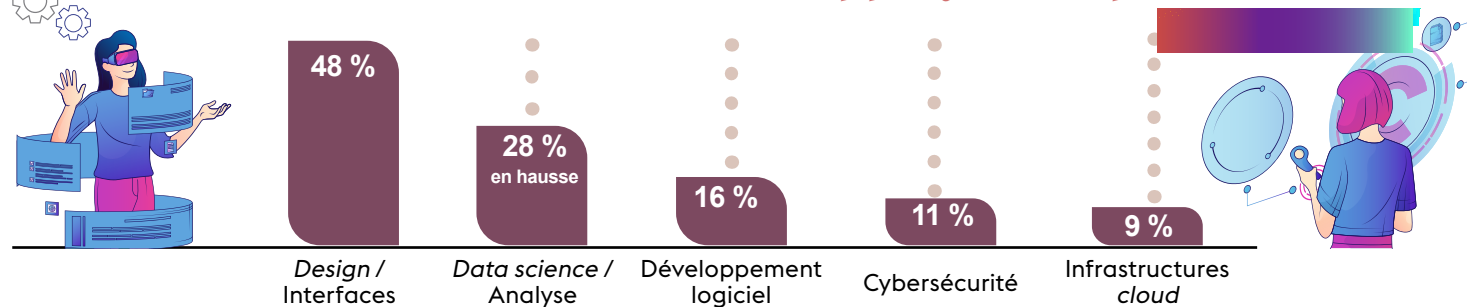
Il s'agit d'une organisation à but non lucratif, dédiée à la promotion de l'innovation et de la collaboration dans le paysage EdTech en Europe. L'Alliance européenne EdTech a lancé en 2022 les bourses EdTech féminines et le programme Fellowship, visant à autonomiser les entrepreneuses de l'EdTech en offrant – durant dix mois et pour un coût de 1 500 euros – apprentissage, mentorat et réseautage. 80 femmes de 20 pays européens (7 promotions) en ont déjà profité. Deux promotions sont ouvertes en 2026.

www.edtecheurope.org

LE VISAGE DE LA *féminisation de la tech* EN FRANCE



Certains DOMAINES DE LA TECH SONT *beaucoup plus féminisés que d'autres*



Sources : Étude Insee Références 2025 (Économie et société à l'ère du numérique) • Rapport Gender Scan 2025 (produit par le cabinet Global Contact) • 36^e enquête de l'IESF (Ingénieurs et scientifiques de France)

Patricia Vialle, présidente du réseau Femmes du Medef, présidente du Medef Landes et codirigeante de l'entreprise Abel Crabos à Saint-Sever.



●●● Émancipation

À ce titre, les mots employés le 10 février au lycée De Villaroy par Virginie Fauvel, marraine de l'initiative Code F, coprésidente de la commission innovation et numérique du Medef, ont été puissants : *“Un parcours d'ingénieur permet l'émancipation, la liberté, l'absence de chômage, la possibilité de choisir sa vie”*, a-t-elle lancé. Et de conseiller : *“Refusez les stéréotypes, les attitudes paternalistes, d'être appelée par votre simple prénom. Faites des études scientifiques, en France elles peuvent être gratuites. Véhiculez le pouvoir et l'image portée par les femmes. Et soyez persuadées que la compétence demande*

courage et intelligence, et non des épaules masculines”.

“La compétence est non genrée, ayez confiance, formez-vous”, a insisté Patricia Vialle, présidente du réseau Femmes du Medef, présidente du Medef Landes et codirigeante de l'entreprise Abel Crabos, à Saint-Sever.

“Je n'étais pas très bonne en maths, mais sur internet j'ai trouvé d'autres pédagogies pour les apprendre, a témoigné Aylin Karsli, et depuis je suis étudiante en deuxième année à l'Estaca, école d'ingénieurs aéronautique.” Et Élodie Lué, fondatrice de SQY Wallet, d'ajouter : *“Je faisais un bac scientifique en Côte-d'Ivoire, mais je voulais de l'appliquatif. J'ai donc choisi de faire un DUT génie électrique en France, dont je suis sortie majeure de promo, afin de faire une école d'ingénieur à Brest.”* Après avoir travaillé chez EDF, Ova Cloud, IBM, elle a créé SQY Wallet, spécialisée dans la blockchain.

“Ne vous arrêtez pas aux portes”, a poursuivi Juliette Carpentier, ingénieure analyse support et projet chez AVL France (équipements industriels). *“Apprenez de nouvelles choses tout le temps, rien n'est figé, tout change.”* Et son dernier conseil : *“Voyagez : l'audace c'est le premier pas”*. ●

FREINS À LA FÉMINISATION : UN MAL PROFOND

Stéréotypes de genre, émanant parfois des intéressées elles-mêmes, environnement socio-culturel, découragement... les freins à la féminisation dans les métiers des sciences et de la technologie privent le pays d'une source de croissance et d'épanouissement.

Laurent Gérard



Le sentiment d'appartenance et de compatibilité est renforcé lorsqu'il y a des similitudes entre les individus (âge, genre, milieu social, etc.), et est érodé en leur absence.

Pourquoi chercher à féminiser les métiers de la tech ? Parce que, aussi étonnant que cela puisse paraître aux yeux de certains, *“l'enjeu est majeur”*, explique Olivier Faron, responsable pôle formation éducation au Medef : *“La mixité dans ces métiers est un impératif d'égalité et de performance.”* 30 % des élèves en écoles d'ingénieurs en France sont des femmes, une proportion qui baisse (- 3 points depuis 2022). Moins de 30 % de femmes travaillent dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et du numérique. Et seuls 15 % des élèves en terminale générale en mathématiques et sciences de l'ingénieur sont des filles. *“Or, la France a besoin de 100 000 ingénieurs et techniciens par an d'ici 2035. Et de plus, la parité dans les carrières de la science et de l'innovation entraînerait une hausse de la croissance de près de 1 % par an”*, affirme le représentant du Medef.

La parité avant 2070 ?

Le laboratoire d'analyse et de veille de la sécurité sociale partage nombre de constats exprimés par le Medef. Dans un document de veille actualisé depuis 2024, le labo de l'Ucanss¹ indique que la féminisation dans ces métiers est un enjeu fondamental à de nombreux égards : social, sociétal et économique. *“La faible féminisation du secteur est complexe et l'écart est tel qu'il est nécessaire de mettre en place des actions massives pour*

créer un véritable effet de rattrapage et atteindre la parité avant 2070, en intégrant des politiques inclusives et en valorisant ces carrières auprès des jeunes femmes.” Et de citer plusieurs leviers pouvant être mis en œuvre : mise en place d'une culture d'entreprise et d'une politique de recrutement inclusives, formation de l'ensemble des collaborateurs, accompagnement des agents, communication interne et externe...

Féminisation... en baisse

Le labo d'analyse de l'Ucanss va plus loin, en précisant que *“les raisons de la faible féminisation du secteur prenant leurs sources dès l'enfance, des actions doivent également être menées au-delà des organisations pour valoriser les métiers et les possibilités de carrière auprès des jeunes femmes”*. Ce qui touche à la politique scolaire de petite enfance, voire la politique familiale. Si on en reste au seul angle du choix du parcours pédagogique, dès l'orientation des jeunes bacheliers, un écart se creuse. En effet, sur ParcoursSup, entre 2021 et 2022, le nombre de jeunes filles ayant confirmé un vœu dans les filières scientifiques et techniques a enregistré une baisse de 22 %. Cette diminution souligne que, malgré les initiatives déployées sur le terrain, *“l'érosion persiste”*, souligne Claudine Schmuck, directrice du cabinet de conseil Global Contact, citée par l'Ucanss. ●●●



1. Union des Caisses nationales de sécurité sociale.



En entreprise,
c'est la réalité
de la compétence
qui parle !"

Claudine Schmuck,
directrice du cabinet
de conseil Global
Contact.



Olivier Faron,
responsable pôle
formation éducation
au Medef.



Élodie Lué,
consultante
blockchain.



● ● ● Autres constats saisissants : bien que les femmes représentent 57 % des diplômés de l'enseignement supérieur, seuls 25 % d'entre eux concernent les filières de la tech, 31 % des inscrits dans des formations en sciences fondamentales et 23 % en informatique, selon le Haut Conseil à l'égalité (HCE). De plus, 22 % des femmes âgées de 25 à 34 ans expriment des appréhensions quant à l'orientation vers des filières et métiers à prédominance masculine : ces stéréotypes de genre entraînent des répercussions tangibles.

Phénomène d'"exposition aux paires"

La sous-représentation des femmes dans le numérique n'est pas quelque chose de récent et son explication est connue. "Cette disparité résulte de plusieurs facteurs, notamment des stéréotypes de genre ancrés depuis plusieurs siècles et intégrés dès l'enfance et dans l'inconscient collectif, qui voudraient que les petites filles soient destinées à des carrières plus littéraires, ou liées aux métiers du soin aux autres", explique l'Ucanss. Ainsi, d'après une étude de GenderScan, 38 % de femmes indiquent avoir été découragées de poursuivre une formation dans le numérique en 2023, contre 19 % pour les hommes. Les amis, l'entourage familial et les enseignants jouent un rôle majeur dans cet état de fait. Et l'Ucanss d'ajouter : les filles ont plutôt tendance, par rapport aux garçons, à ajuster leurs

préférences. Elles maintiennent leur intérêt pour ces disciplines lorsque d'autres camarades le partagent également, phénomène connu sous le nom d'"exposition aux paires". "Dans ces domaines, le sentiment d'appartenance, de confort et de compatibilité est renforcé lorsqu'il y a des similitudes entre les individus (âge, genre, milieu social, etc.), et est érodé en leur absence."

De la force de caractère pour s'imposer

Face à tout cela, c'est peu de dire qu'il faut une certaine force de caractère pour s'imposer. Le témoignage d'Élodie Lué, jeune Ivoirienne venue suivre un parcours d'ingénieure en France, à la matinée Code F du Medef, est d'ailleurs éclairant : c'est durant son parcours universitaire français qu'elle dit avoir senti les freins à la féminisation, au travers de commentaires déplacés sur sa couleur ou son sexe, bien plus que dans les entreprises dans lesquelles elle a travaillé par la suite : "Nous étions seulement deux filles Noires dans l'amphithéâtre, et pourtant, certains étudiants se laissaient aller à dire qu'ils ne nous différencieraient pas. En entreprise, après un moment d'étonnement de certains à me voir arriver, c'est la réalité de la compétence qui parle !" L'empressement de nombre de jeunes filles Noires à venir parler avec elle à l'issue de la matinée Code F montre tout l'intérêt des "rôles modèles". ●

Étude du Céreq

LE CDI À L'ÉPREUVE DE LA MOBILITÉ : ENTRE TREMPLIN DE CARRIÈRE ET RISQUE DE DÉCLASSEMENT

Quand les ruptures sont subies, ce qui est particulièrement le cas dans les secteurs touchés voici six ans par la crise sanitaire, elles sont plus souvent suivies d'un parcours de sortie de l'emploi salarié stable, voire de sortie d'emploi.

Sarah Nafti



1 L'ÉROSION DU CDI COMME GARANT DE LA STABILITÉ

Le contrat à durée indéterminée, traditionnellement perçu comme l'aboutissement de l'insertion professionnelle, perd de sa force de rétention chez les jeunes actifs. Une étude du Céreq, s'appuyant sur les enquêtes Génération et signée Fanette Merlin, révèle une rupture statistique majeure : entre 2020 et 2023, 24 % des jeunes en CDI après trois ans de vie active ont quitté l'emploi salarié stable, contre seulement 17 % pour la génération 2010. Cette augmentation de 40 % des sorties du CDI marque un tournant dans les parcours de début de carrière. Pour les acteurs de la formation, ce constat impose de repenser l'accompagnement non plus seulement vers l'accès à l'emploi durable, mais vers la sécurisation de trajectoires devenues mobiles

et potentiellement réversibles dès les premières années.

2 UNE POLARISATION SECTORIELLE ACCENTUÉE

L'instabilité contractuelle ne recouvre pas la même réalité selon les domaines d'activité, dessinant une géographie complexe du marché du travail. Certains secteurs sont de "transition fluide" : dans l'informatique, l'ingénierie ou la finance, la rupture du CDI est massive mais reste interne à l'emploi stable. Plus de 70 % des jeunes concernés retrouvent immédiatement un CDI ou un statut de fonctionnaire. Dans ce cas, la mobilité fonctionne comme un levier de progression de carrière. À l'opposé, dans les secteurs de "précarité résiduelle", comme l'hôtellerie-restauration et certains services, le CDI se transforme en

"port de sortie". Plus de la moitié des jeunes en CDI dans la restauration en 2020 ont quitté le salariat stable trois ans plus tard, et 31 % se sont retrouvés hors emploi. Cette disparité souligne l'urgence pour les conseillers en formation d'intégrer une analyse fine des dynamiques sectorielles pour prévenir les risques de déclassement spécifiques à certains métiers.

3 L'ARBITRAGE ENTRE RUPTURE CHOISIE ET SUBIE

Le facteur déterminant de la trajectoire post-CDI réside dans l'initiative de la rupture. Bien que 67 % des ruptures soient à l'initiative du jeune (démissions, ruptures conventionnelles), le tiers restant relève de ruptures subies, particulièrement délébiles. Les ruptures volontaires sont souvent synonymes de changement de secteur et de maintien dans le plein emploi ; elles reflètent une évolution du rapport au travail et une quête de meilleures conditions. Les ruptures subies agissent comme des trappes à précarité, entraînant des sorties durables du marché du travail. Pour les spécialistes de la formation professionnelle, l'enjeu est double : accompagner les mobilités choisies par le développement de compétences transversales permettant de changer de secteur, et renforcer les dispositifs de "filet de sécurité" pour les jeunes subissant une rupture, afin d'éviter que la sortie d'un CDI ne se transforme en un retrait définitif de l'emploi salarié stable.

Au risque de l'écoblanchiment

COMMENT CALCULER L'EMPREINTE CARBONE D'UNE HEURE DE E-LEARNING ?

Alors que la formation à distance s'impose comme une alternative plus sobre que le présentiel, un chiffre essentiel manque toujours : l'empreinte carbone d'une heure de e-learning. Entre absence de transparence des éditeurs, pression insuffisante des entreprises et montée en puissance de l'IA, le secteur avance dans le brouillard.

Eric Delon

Un chiffre clair, comparable, actionnable. Mais absent de toutes les fiches produit des organismes de formation. Cet "indicateur concret" serait "de fournir l'empreinte carbone d'une heure de formation pour un participant", propose Benoît Durand, expert en transformation numérique et responsabilité environnementale au sein du cabinet Wavestone. Or, "le poste formation ne ressort pas naturellement comme prioritaire à modéliser lorsqu'une entreprise cherche à estimer ses émissions". Tant que les donneurs d'ordre, entreprises et Opco, ne l'exigent pas, les organismes n'ont pas d'incitation à produire ces données.

► **La visioconférence reste moins "carbonée" que le présentiel**

Pourtant, Benoît Durand tranche clairement : "Les pratiques de travail à distance sont indéniablement un levier de réduction de l'empreinte carbone, y compris en intégrant l'empreinte des services numériques." Le gain s'avère particulièrement significatif lorsqu'elles permettent d'éviter un déplacement en voiture thermique sur longue distance. Pour contextualiser, l'expert fournit un ordre de grandeur précieux : l'usage des services numériques représente environ 50 grammes



de CO₂ équivalent par heure de vidéo. À titre de comparaison, une voiture thermique émet environ 150 grammes de CO₂ équivalent par kilomètre parcouru. La démonstration est limpide : une heure de formation en visioconférence reste bien moins carbonée qu'un trajet en voiture de 100 kilomètres pour assister à une session présentielle.

► **L'IA plombe la note**

Mais l'intelligence artificielle générative s'invite désormais dans les plateformes LMS : chatbots pédagogiques, contenus adaptatifs, correction automatique, personnalisation des parcours... Ces fonctionnalités consomment des ressources de calcul considérables. Alourdissent-elles significativement le bilan carbone d'une formation ? "Il n'existe pas d'informations sur ce sujet à ce jour. L'édition de logiciels est historiquement très peu transparente sur l'empreinte carbone des services fournis", pointe Benoît Durand. Si l'empreinte d'une licence logicielle reste mystérieuse, celle spécifiquement liée à l'IA intégrée dans un LMS est une inconnue dans l'inconnue.

Un défi de mesure que le secteur devra affronter à mesure que ces technologies se généralisent. Face à ces lacunes, la tentation du label "formation responsable" est forte.

PAS DE RÉFÉRENTIEL POUR UN LABEL "FORMATION RESPONSABLE"

De nombreux organismes commencent à communiquer sur leur engagement environnemental, parfois avec plus d'enthousiasme que de rigueur. Existe-t-il un référentiel crédible pour certifier qu'une formation numérique est réellement responsable sur le plan environnemental ? La réponse de Benoît Durand est sans appel : "Il n'existe pas à ma connaissance de référentiel de ce type à ce jour." En l'absence de standard reconnu, le risque de greenwashing est élevé. Des organismes peuvent se revendiquer "éco-responsables" sur la base de critères flous ou auto-déclarés, sans vérification externe.

Le contrat ne pardonne aucune approximation

ORGANISMES DE FORMATION : ENTRE OBLIGATION DE MOYENS ET OBLIGATION DE RÉSULTAT

Par un jugement rendu par la chambre de proximité du Tribunal judiciaire de Montpellier, les juges apportent une clarification quant à la qualification des obligations pesant sur un organisme de formation – en distinguant nettement entre moyens et résultat.

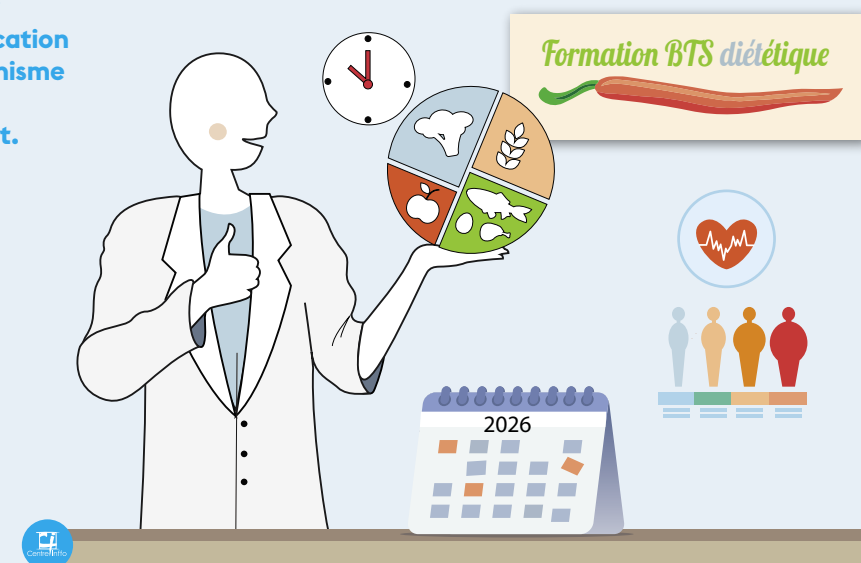
Valérie Michelet

L'affaire conduit les juges à distinguer entre manquement contractuel, preuve du préjudice et lien de causalité. Les faits : l'apprenant avait conclu avec un organisme de formation un contrat portant sur la préparation au BTS diététique. Il reprochait à l'organisme un défaut d'accompagnement dans la recherche de stage (un minimum de quinze semaines obligatoire), et le non-respect du volume horaire contractuel de 33 heures de cours par semaine.

► **Force obligatoire et responsabilité contractuelle**

La formulation contractuelle n'imposait pas à l'organisme de garantir l'obtention d'un stage, mais de mettre en œuvre les moyens pour y parvenir. Face à une obligation de moyens, la responsabilité ne peut être engagée qu'en cas de démonstration d'une carence fautive dans les "diligences" accomplies. En l'espèce, l'organisme de formation justifiait les avoir accomplies, les difficultés rencontrées procédaient d'éléments sur lesquels il n'avait pas de maîtrise. Aucune faute contractuelle n'est donc caractérisée au titre des stages.

La solution est différente s'agissant du volume horaire. La formulation contractuelle ne laissait aucune place à l'aléa : l'organisme s'était engagé à délivrer un volume horaire déterminé. L'organisme



de formation était tenu ici par une obligation de résultat : la seule constatation de l'écart entre le volume promis et le volume dispensé caractérise l'inexécution. Une faute contractuelle est donc retenue sur ce point. Toutefois, la décision rappelle un principe essentiel : la responsabilité contractuelle suppose la réunion cumulative d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité. La responsabilité contractuelle de l'organisme, malgré les manquements retenus, n'est pas engagée.

► **Enseignements pour les organismes de formation**

Ce jugement illustre avec netteté la distinction classique :
 ► obligation de moyens : le créancier doit prouver une carence fautive dans les diligences accomplies (accompagnement au stage) ;
 ► obligation de résultat : l'inexécution est caractérisée par la seule non-conformité au résultat promis (volume horaire déterminé).

Points de vigilance :

- soigner la rédaction contractuelle ;
 - qualifier clairement l'engagement sur le stage ;
 - tracer les diligences accomplies ;
 - aligner pratique et contrat ;
 - anticiper la question de la démonstration du préjudice.
- Cette décision rappelle que la sécurité juridique d'un organisme de formation repose sur un triptyque : rédaction contractuelle maîtrisée, exécution conforme aux engagements et conservation rigoureuse des preuves.

RÉFÉRENCE

► Tribunal judiciaire de Montpellier, 16 janvier 2026, RG n° 25/O1954
www.courdecassation.fr

POUR ALLER PLUS LOIN

- Inscrivez-vous à notre formation "Respecter les obligations d'un organisme de formation". Prochaine session, en distanciel, les 27 au 29 mai 2026.
- Abonnez-vous aux Fiches pratiques du droit de la formation. Fiche 17-6 : www.centre-info.fr/fiche/contrat-de-formation-professionnelle-avec-une-personne-physique



Hackathon entrepreneurial

LA NUIT DES LOUPS-GAROUS TRANSFORME
LES ALTERNANTS EN ENTREPRENEURS

La Fondation innovation pour les apprentissages (Fipa) a tenu, le 10 mars, la 5^e édition de la "Nuit des loups-garous", un "hackathon entrepreneurial", visant à développer l'esprit de création d'entreprise chez les alternants.

Laurent Gérard



Le 10 mars 2026, l'un des groupes participants à la 5^e édition de la "Nuit des loups-garous".

De 19 h à l'aube, 400 alternants issus de 14 entreprises membres de la Fipa (Orange, BNP Paribas, SNCF, Siemens, Air France, La Poste, TotalEnergies, EDF, Sanofi, Orano, ITGA, Randstad, Fayat Energies Services, Carrefour) ont vécu une expérience immersive placée sous le signe de l'entrepreneuriat. Durant toute une nuit, alternants, coaches, conférenciers, intervenants et 10 jurys se sont réunis autour d'un objectif commun : "Révéler et stimuler l'esprit entrepreneurial des jeunes talents." Ateliers pratiques, conférences animées par des experts, sessions de *networking* et défis collectifs ont permis aux participants de développer leur esprit de création d'entreprise et leur réseau professionnel.

► Esprit créatif

"C'est notre deuxième année de participation, avec 14 alternants", explique Sophie Gozlan, direction projet capital humain Fayat. Selon elle, c'est un moment de message important, qui s'adresse plutôt aux alternants post-bac pour des raisons de maturité. "Les trois alternants qui ont suivi la nuit de 2025 ont utilisé leurs acquis dans la poursuite de leurs études."

"C'est également notre deuxième participation : 13 de nos 9 000 alternants concourent cette nuit", précise Marie Louise Costinha, chargé de mission RH chez EDF. "C'est une chance d'y participer, pour développer des compétences annexes en gestion de projet et création." Selon une étude de satisfaction des alternants EDF ayant participé en 2025, 50 % d'entre eux étaient déjà porteurs d'un projet de création ou souhaitaient l'être, et le taux de satisfaction à l'issue de la nuit était très élevé. Beaucoup d'entre eux, d'ailleurs, concourent par la suite à l'initiative Alter'Up de la Fipa, qui valorise des alternants déjà créateurs d'entreprise.

► Forte émulation

"33 de nos 3 700 alternants sont en course cette nuit", compte Grégoire Maret, directeur formation et alternance La Poste. "On a raté le coche il y a trois ans avec zéro candidats, puis 25 en 2025, et cette année 100 candidats !" Selon lui, le bouche à oreille de la communauté des alternants La Poste fonctionne à plein pour vanter l'intérêt de la nuit. Selon une enquête de satisfaction interne, l'émulation est très forte, et l'avis des tuteurs est très positif sur



"Hackathon entrepreneurial" en cours, lors de la 5^e édition de la "Nuit des loups-garous".

l'attitude des jeunes alternants à leur retour de la nuit : nombre de tuteurs témoignent d'un engagement nouveau et renforcé des alternants ayant participé à la nuit. Elle "valorise le travail en équipe créatif pour aboutir à un produit fini à présenter au jury ; c'est une nuit très opérationnelle", analyse Grégoire Maret. "110 alternants Orange participent à la nuit, 215 de nos 4 000 alternants se sont portés candidats !", indique Emmanuelle Bedouet, directrice recrutement et parcours professionnelle France de l'opérateur télécom. "C'est une nuit qui permet de sortir du cadre, d'être moins formel et plus créatif. La satisfaction des alternants est très forte."



Observatoire des métiers du BTP

FONCTION "ÉTUDES" : 15 000 PERSONNES
À FORMER ET RECRUTER D'ICI À 2030

Avec plus de 90 000 salariés qui relèvent de la fonction études (58 000 dans le bâtiment, soit 5,2 % des effectifs, et près de 34 000 dans les travaux publics, 10 % des effectifs), cette fonction est amenée à se complexifier, en raison à la fois des enjeux climatiques et des nouvelles réglementations. Pour une compétence que les entreprises, notamment celles au-dessus de 10 salariés, préfèrent internaliser, l'Observatoire des métiers du BTP estime des besoins annuels à 2 200 nouveaux entrants dans le bâtiment et 1 260 dans les travaux publics, soit plus de 15 000 postes dans les cinq prochaines années. L'Observatoire a scruté l'offre et estime qu'elle prend bien en compte les évolutions, notamment celles liées à la transition numérique, mais qu'un effort reste à faire en ce qui concerne l'intelligence artificielle et les transitions écologiques. Pour la première, les entreprises du BTP sont encore peu mûres



Marie Ferhat, présidente (CFE-CGC) de l'Observatoire des métiers du BTP.

sur les usages possibles de la technologie, elle devrait s'intégrer à l'avenir via des modules IA dans les logiciels métiers. Dans les travaux publics, l'impact de l'IA

et des outils numériques est perçu comme plutôt limité à ce stade, même si les répondants estiment que l'IA va permettre d'optimiser la fonction études et d'être plus rapides. Pour les impacts de la transition écologique, l'urgence est prégnante : les infrastructures bas carbone, le recyclage des matériaux, la pollution de l'air ou des sols exigent des compétences pour mettre en œuvre des solutions techniques de plus en plus complexes. Les deux secteurs plébiscitent l'alternance. Et si 4 330 personnes ont été formées sur des compétences-clés de la fonction études dans le cadre du plan de développement des compétences dans les deux secteurs, la réalité complique l'accès à la formation : "On aimerait bien former nos salariés mais on n'a pas toujours le temps avec les chantiers"... ●

D'INFOS

www.metiers-btp.fr

Staff & Go

ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL :
RÉFORME MAL CONNUE

Fouad Sevimli, cofondateur de Staff & Go.

(risques de contentieux et amende de 3 000 euros par salarié). Le fossé est aussi culturel : 53 % des salariés ignorent la réforme et seuls 22 % la jugent utile, contre 48 % des RH. Le manque d'outils freine le déploiement : peu des services possèdent un logiciel complet. Face à l'urgence, 68 % des entreprises non équipées prévoient de s'outiller cette année. ●

D'INFOS

<https://staffngo.com>

We Guide You Sport
UN TRAIT D'UNION
NUMÉRIQUE DU SPORT
FRANÇAIS

Les centres de formation d'éducateurs (Crepes, UCPA, etc.) manquent souvent de visibilité et peinent à recruter ou à insérer leurs diplômés. We Guide You Sport pallie ce manque avec une "première communauté certifiée d'éducateurs". Fondée par Charles Lebaube, cette plateforme gratuite offre aux organismes une vitrine moderne via des contenus vidéo et éditoriaux "impactants". Elle facilite l'emploi en connectant profils vérifiés et recruteurs, tout en aidant les centres à repérer des formateurs qualifiés. ●

D'INFOS

<https://we-guide-you.com>

Uniopss

INVESTIR DANS LE TRAVAIL SOCIAL : UN IMPÉRATIF DE COHÉSION

À l'occasion de la **Journée internationale du travail social**, le 17 mars 2026, l'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux) a rappelé l'utilité fondamentale des "métiers de l'humain" : garants de l'accès aux droits, les professionnels et les associations de solidarité sont "le moteur de l'innovation sociale sur tous les territoires". Pourtant, le secteur traverse une crise profonde. Face aux transitions démographiques, environnementales et numériques, les besoins en accompagnement explosent alors que les métiers du "care" perdent leur attractivité.

L'Uniopss dénonce un sous-financement chronique, une absence de trajectoire financière pour revaloriser ces carrières. Cette situation entraîne une pénurie de personnel qualifié, une usure des professionnels et menace, à terme, l'existence même du secteur non lucratif. Elle appelle à concrétiser les ambitions du *Livre blanc du travail social* (Haut-Conseil du travail social, 2023). Pour l'Uniopss, reconnaître l'impact concret de ces métiers est le seul moyen d'éviter une "marchandisation de l'action sociale" et de bâtir une société pratiquant l'"Harambee" – concept Kenyan de responsabilité collective. ●



Daniel Goldberg, président de l'UnioPSS.

+ D'INFOS www.uniopss.asso.fr
<https://solidarites.gouv.fr/livre-blanc-du-travail-social-2023>

Agence Utopies

COMMENT INTÉGRER L'OCÉAN DANS SON MODÈLE ÉCONOMIQUE

La **Journée mondiale de l'eau** s'est tenue le 22 mars. Selon l'étude "L'océan, angle mort des stratégies d'entreprise" de l'agence Utopies, jusqu'à 40 % des emplois en France dépendraient de l'océan, dont 14 %



Arnaud Florentin, directeur associé de l'agence Utopies, en charge des thématiques climat & territoires.

de manière directe. Les activités économiques ont aussi un impact sur l'océan. Utopies le souligne, les entreprises doivent acquérir de nouvelles capacités d'analyse pour l'intégrer dans leur modèle économique (ce qu'elle appelle "l'efficacité bleue"). Déployer une "stratégie océan" sur l'ensemble de leur chaîne de valeur nécessite des compétences techniques spécifiques, pour repenser les produits et les flux de transport. L'"Impact Academy" est un pôle formation de l'agence, qui accompagne les entreprises dans leur montée en compétences sur ces enjeux. Via les "Trophées francophones des campus responsables", elle travaille à l'intégration des enjeux de biodiversité marine dans les cursus de formation des futurs managers et ingénieurs. ●

+ D'INFOS <https://utopies.com>

Talents Seniors Bénévoles LE MENTORAT AU SERVICE DES APPRENTIS

Le **groupement Talents Seniors Bénévoles**, réunissant plusieurs associations, intensifie son action auprès des jeunes en formation. Via le programme Ora (Objectif réussir apprentissage), 7 000 seniors expérimentés mettent leur expertise au service du mentorat pour accompagner environ 400 apprentis par an. L'objectif principal est de lutter contre le décrochage, qui touche plus de 25 % des apprentis. Ce dispositif repose sur un soutien moral et des conseils pratiques, sans interférer avec le contenu pédagogique de la formation. L'efficacité de cette démarche de transmission intergénérationnelle est reconnue par l'État : une convention signée avec le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative prévoit le déploiement du programme jusqu'en 2027, réaffirmant l'utilité sociale et économique de ce partage d'expérience. ●

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

Les Tonnelliers de France

DEVENIR TONNELIER, PARCE QUE "TOUCHER DU BOIS, C'EST LA BONNE VOIE"

À l'invitation de leur fédération nationale, les tonnelleres ont fait découvrir leur métier aux jeunes, et notamment à ceux qui recherchent une formation, le 25 mars dernier. Dépositaire de siècles de tradition, la tonnellerie française est l'un des fleurons de l'industrie du bois. Ses fûts de chêne contribuent à l'élevage des vins et spiritueux les plus prestigieux à travers le monde. Majoritairement implantées en Bourgogne, dans les Charentes et le Sud-Ouest, les entreprises de tonnellerie ont à cœur de transmettre leurs gestes et leur expertise et d'assurer ainsi la pérennité de leur filière. Les Tonnelliers de France ont



Magdeleine Allaume, présidente de la Fédération des Tonnelliers de France.

+ D'INFOS www.tonnelliersdefrance.fr

proposé une immersion dans leurs ateliers, présenté les étapes de la fabrication d'un tonneau et révélé les vertus de "l'élevage sous bois". Trois écoles préparent au diplôme de CAP Tonnellier, dans le cadre d'une formation en alternance, à Beaune, Cognac et Bordeaux-Blanquefort. Ces deux dernières ouvraient également leurs portes le 25 mars. ●

Pays de la Loire

LE CARIF-OREF DRESSE UN PANORAMA DES EFFECTIFS EN FORMATION

Le **paysage** de la formation en Pays de la Loire mobilisait en 2024 quelque 249 000 apprenants. L'alternance, levier stratégique de montée en compétences, structure un tiers des parcours, tandis que la formation continue des demandeurs d'emploi représente 17 % des effectifs. Le panorama consolidé par le Carif-Oref souligne une forte orientation vers la certification, avec 87 % des stagiaires engagés dans des cursus inscrits au RNCP. Ces données traduisent une articulation efficace entre formation initiale et continue, sécurisant les trajectoires professionnelles. L'offre régionale se concentre massivement sur la reconnaissance officielle des acquis, répondant aux exigences de qualification des branches et aux besoins de sécurisation des parcours sur le territoire ligérien. ●

+ D'INFOS <https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/comment-se-forme-t-on-en-pays-de-la-loire>

Commissariat au numérique de défense UNE VASTE CAMPAGNE DE FORMATION CYBER



Le général de corps d'armée Erwan Rolland, dirigeant le CND.

Le **ministère des Armées** engage une manœuvre d'envergure pour moderniser ses rangs face aux défis technologiques contemporains. Sous l'impulsion du Commissariat au numérique de défense (CND), une vaste campagne de formation se déploie pour l'ensemble des 270 000 collaborateurs, qu'ils soient civils ou militaires. Cette initiative vise à instaurer un socle commun de compétences numériques au sein d'une institution où la maîtrise de l'outil informatique devient un impératif stratégique majeur. Le programme propose un parcours de formation de huit heures et demie pour les personnels ayant besoin d'un accompagnement approfondi, tandis que les profils les plus aguerris bénéficient d'un accès direct aux tests de validation. Mais l'enjeu principal de ce plan concerne la sécurité des systèmes d'information. En formant massivement ses effectifs à la gestion des données, à la cybersécurité et aux bonnes pratiques de la communication sur internet, le ministère cherche à réduire la vulnérabilité humaine face aux menaces cyber. Cette montée en compétences s'inscrit dans une volonté de souveraineté numérique, où la protection des infrastructures et la réactivité des organisations dépendent directement de la vigilance et du savoir-faire de chaque collaborateur. ●

+ D'INFOS www.defense.gouv.fr/cnd

Europe Eduss

PROGRAMME "TREMPLIN" : MISES À NIVEAU INTENSIVES POUR SE RECONVERTIR DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

La réorientation professionnelle s'impose pour les actifs souhaitant aligner leur parcours sur les besoins du marché. Le secteur de la santé – notamment *via* la Pass (Parcours

d'accès spécifique santé) – reste attractif, grâce à sa dimension humaine, malgré des barrières à l'entrée importantes : sélection rigoureuse, exigences scientifiques et manque de passerelles. Pour les profils en reconversion, l'enjeu réside dans la mise à niveau des bases scientifiques. Le programme "Tremplin" d'Europe Eduss propose une remise à niveau intensive dans les matières fondamentales (SVT, physique-chimie). L'accent est mis sur l'accompagnement personnalisé et la mobilité européenne (Portugal, Pologne) pour offrir des voies plus flexibles aux profils non scientifiques ou aux plus de 23 ans. Plus de 700 diplômés ont déjà été accompagnés par Europe Eduss. ●



Inès Ravaz, directrice du centre Europe Eduss.

D'INFOS <https://europe-eduss.com>

Carif-Oref Occitanie LE PROGRAMME "RESSOURCEZ-VOUS"

Les premières actions seront déployées très prochainement. Laboratoire d'innovation pédagogique dédié aux professionnels de la formation, le programme "Ressourcez-vous" porté par le Carif-Oref Occitanie a pour objectif de transformer les pratiques grâce à des outils concrets, immédiatement mobilisables, interactifs. Le parcours s'articule autour de quatre axes majeurs : l'adaptation des espaces de formation, l'intégration stratégique de l'IA, le développement de la relation entreprise et le positionnement sur des domaines d'activité stratégiques. Les ressources produites seront accessibles sur le Hub de l'innovation pédagogique (Hip). ●

D'INFOS www.cariforefoccitanie.fr/se-professionnaliser/programme-ressourcez-vous

Enseignement professionnel

LES NOUVEAUX PARCOURS PIX SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, BIENTÔT PROPOSÉS EN ENTREPRISE

Le déploiement des nouveaux parcours Pix sur l'intelligence artificielle est soutenu par le dispositif France 2030, et opéré par la Banque des Territoires. Le ministère de l'Éducation nationale intègre désormais ces modules de manière obligatoire pour plus de 1,5 million d'apprenants par an, notamment en CAP. Ils reposent sur une approche d'apprentissage adaptatif, débutant par un diagnostic de 30 à 45 minutes. Le test initial génère un programme personnalisé de modules courts et interactifs de 7 à 10 minutes, conçus pour s'adapter au rythme de chaque profil. Pour les professionnels de la formation, Pix introduit un nouveau référentiel

thématique spécifique aux compétences numériques en intelligence artificielle, directement adossé au CRCN (cadre de référence des compétences numériques). Lequel offre aux équipes pédagogiques des indicateurs précis pour analyser les résultats (avec l'outil Pix Orga) et structurer des projets cohérents. Pix prévoit d'étendre très prochainement ce dispositif aux agents des administrations et aux salariés en entreprise. Par ailleurs, les enseignants et les personnels d'éducation bénéficieront d'un accompagnement spécifique *via* le dispositif Pix+ Édu, qui intégrera prochainement des contenus dédiés à l'IA. ●



Benjamin Marteau, directeur général du GIP Pix (service public en ligne gratuit pour évaluer et certifier les compétences numériques).

D'INFOS www.education.gouv.fr/bo/2026/Hebdo6/MENE2527173N ● <https://eduscol.education.gouv.fr>

ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE



Gaëlle Colin, sous-directrice en charge de la formation continue à l'École nationale de la magistrature.

POUR LES MAGISTRATS, LA FORMATION CONTINUE DEVIENT UN LEVIER STRATÉGIQUE DE CARRIÈRE

Depuis quelques années, l'École nationale de la magistrature transforme en profondeur la formation continue. D'un simple catalogue de stages, elle est passée à de véritables parcours de compétences, intégrant management et accompagnement personnalisé afin de préparer les magistrats aux défis d'une Justice en mutation.

Éric Delon

Sous l'impulsion de la magistrate Gaëlle Colin, sous-directrice de la formation continue depuis septembre 2024, l'École nationale de la magistrature (ENM) ne se contente plus de mettre à jour les connaissances juridiques des magistrats qu'elle forme, mais dessine des "trajectoires de carrière". Si l'on compare l'ENM à d'autres institutions de la haute fonction publique comme l'Institut national du service public (INSP, ex-ÉNA), un chiffre frappe par son ampleur : 600. C'est le nombre d'actions de formation nationale proposées en 2025. "Cette offre pléthorique n'est pas un luxe, mais une nécessité structurelle. Là où d'autres corps disposent d'une formation continue plus diffuse, les magistrats sont soumis à une obligation annuelle de cinq jours de formation", détaille Gaëlle Colin. Pour un corps de 9 700

professionnels, dont les carrières peuvent s'étendre sur quarante ans après une formation initiale à Bordeaux, le défi est de maintenir une pertinence constante en termes de compétences. "Nous nous réjouissons que près de 80 % de nos effectifs respectent cette obligation de se former", indique la magistrate. Ces dernières années, l'ENM a basculé d'un modèle de catalogue "à la carte" vers une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. "L'idée est de créer des formations au soutien de parcours de carrière", explique Gaëlle Colin. Un juge souhaitant accéder à des fonctions de haute direction ou à une spécialisation complexe (cybercriminalité, terrorisme) dans dix ans peut, dès aujourd'hui, structurer son apprentissage sur cinq ans pour renforcer son dossier. ●

DES FORMATEURS EXPERTS EN COMMUNICATION

Pour soutenir ses ambitions, l'École nationale de la magistrature a adopté l'Approche par compétences (APC), associant chaque session à des objectifs pédagogiques précis. Un nouvel outil numérique interactif devrait bientôt permettre aux magistrats de visualiser graphiquement leur montée en compétences. Longtemps considéré comme une incongruité dans les Palais de Justice, le management dispose désormais d'un module de formation dédié. Les chefs de juridiction sont désormais formés comme de véritables gestionnaires de deniers publics. L'école a brisé le monopole des formateurs-magistrats en recrutant des administrateurs de l'État et des experts en communication. L'intelligence artificielle ? Ce fut le grand chantier de 2025, avec l'arrivée imminente d'une "IA Justice". En attendant que cet outil souverain soit totalement sécurisé pour traiter des dossiers réels, les magistrats s'exercent sur des outils publics afin de comprendre comment l'IA peut transformer leur quotidien. Sur les 11 000 personnes formées (incluant magistrats honoraires, assistants spécialisés et les 1 900 nouveaux attachés de justice), 25 % ne sont pas des magistrats. Policiers, avocats, greffiers, journalistes et même chefs d'entreprise se côtoient lors des sessions de formation. Le prochain grand défi de l'ENM ? Le déploiement d'un service de conseil en formation personnalisé. Entre révolution technologique et personnalisation des parcours, la formation continue à l'ENM s'affirme comme le moteur silencieux mais puissant d'une institution qui refuse l'immobilisme. ●

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

2026 : LES TEMPS FORTS DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Quels objectifs pour l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme en 2026 ? Huit mois après l'arrivée de Cécile Jaffré à la direction générale de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), revue d'objectifs pour l'année 2026.

Nicolas Deguerry

Côté événementiel, trois temps forts vont structurer l'année de l'ANLCI : le dévoilement le 8 avril de 100 fiches départementales "État des lieux et facteurs de risque d'illettrisme", le lancement d'Eva Pro pour les entreprises le 25 juin, et une évolution du format des Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) destinée à mieux valoriser les initiatives des territoires. Au-delà de ces jalons calendaires, l'ANLCI entend concentrer son action sur trois axes : le monde du travail via la mobilisation des entreprises et des branches avec le soutien opérationnel des Opco ; le maintien de la priorité Jeunes avec la relance d'un *challenge* vidéo¹ pour accroître la sensibilisation et le repérage précoce ; la numératie, avec un *zoom* stratégique sur les difficultés en calcul et en représentations mathématiques, "enjeu majeur sous-estimé qui concerne particulièrement les femmes", selon Cécile Jaffré, directrice générale de l'ANLCI.

100 fiches départementales

Le 8 avril au siège de Régions de France, l'ANLCI présentera une série inédite de 100 fiches départementales. Objectif : "Enfin donner une lecture des territoires à une maille utile pour l'action locale", se félicite Cécile Jaffré. Opérationnel à l'échelle des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), ce travail financé par l'ANLCI qui fait suite à une expérimentation conduite dans les Hauts-de-France, affine la photo statistique nationale de l'étude Insee 2024 et isole cinq facteurs de risque : l'absence de diplôme, un niveau de diplôme infra-bac (qui le multiplie par 2,5), une scolarité suivie en France et à l'étranger, la séniorité et le contexte socio-économique local.



Présentation du programme de travail de l'ANLCI, avec son président Christian Janin.

Eva Pro

Deuxième temps fort, une version renouvelée de l'outil d'évaluation pour la gestion des situations d'illettrisme en milieu professionnel Evagill, qui devient Eva Pro, sera présentée le 25 juin. Ce nouvel outil d'autodiagnostic pour les entreprises a comme son prédécesseur bénéficié de l'expertise du chercheur Pascal Moulette et, point essentiel, été pensé en partenariat avec les Opco qui pourront mieux accompagner les entreprises.

Vers un mois de l'action contre l'illettrisme

Enfin, ce sont les Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) qui évoluent pour se déployer désormais sur quatre semaines : une semaine nationale du 7 au 11 septembre, avec un colloque national le 10 à la Banque de France



1. www.anlci.gouv.fr/en-2026-on-compte-sur-vous
2. www.univ-lille.fr/formations/fr-00201572

Cécile Jaffré, directrice générale de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).



Pascal Moulette, enseignant-chercheur en gestion à l'université Lyon 2.



et, nouveauté, trois semaines d'initiatives régionales du 11 au 30 septembre. "On desserre la contrainte pour les partenaires et on renforce notre présence sur les territoires", résume Cécile Jaffré, qui souligne la montée en puissance des JNAI avec 1 745 événements programmés en 2025, contre 390 en 2020.

Enjeu de repérage

Pour expliquer une réalité de l'illettrisme qui demeure sous-estimée selon le rapport d'activité 2025, la directrice générale confirme une forme d'"incrédulité" quand est avancé le chiffre de 3,7 millions d'adultes (scolarisés en France) qui sont en difficulté pour lire, écrire, compter. Au-delà de la méconnaissance statistique, la sous-estimation renvoie aux représentations erronées et aux enjeux de repérage. Elle le souligne, beaucoup d'adultes en difficulté qui intériorisent l'idée qu'ils "ne peuvent pas apprendre", demeurent peu visibles et peu demandeurs,

"Il ne faut pas détricoter l'existant, la compétence se perd vite et se reconstruit difficilement"

contrairement aux personnes allophones qui sollicitent spontanément l'apprentissage de la langue.

Des dynamiques fortes autour du repérage existent cependant, notamment avec France Travail et certaines Régions. Ainsi par exemple de la Bretagne, qui vient d'inclure dans son marché formation le passage obligatoire d'Eva en début et fin de parcours pour toutes les formations aux compétences de base.

Enjeu de formation

D'une manière générale, l'accès aux formations varie fortement sur le territoire en fonction de l'investissement régional. "Certaines Régions financent peu, voire pas du tout, les parcours compétences de base, créant des angles morts." Au-delà de cet écueil, la directrice générale souligne la diversité des besoins et insiste sur l'importance de disposer de parcours gradués et d'articulations fines entre repérage, sas de reprise de confiance en soi, formations modulaires et formations longues.

Du côté des acteurs, les professionnels demandent eux aussi un appui renforcé pour continuer à se former. Elle l'explique, si les Centres de ressources illettrisme (CRI) portent une offre de professionnalisation continue pertinente, ils ne couvrent pas encore l'ensemble du territoire. Et si des relais existent via les Carif-Oref, là encore, les moyens sont variables.

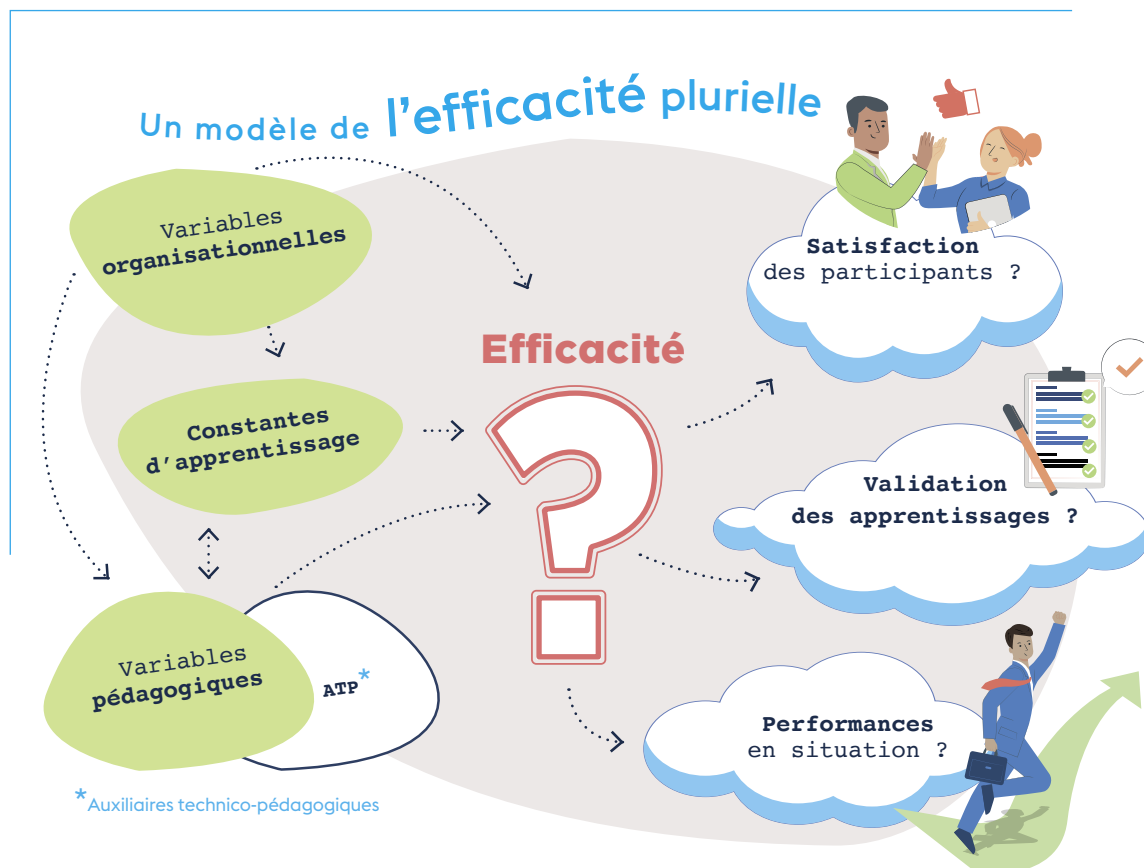
Un temps délaissée, l'offre universitaire spécifique est en cours de reconstruction, avec notamment deux DU opérationnels outre-mer (Guadeloupe et Réunion). Côté métropole, après une première tentative avortée à Lille faute de candidats en nombre suffisant, une nouvelle session du DU Prévention et lutte contre l'illettrisme (Prélutill)² est programmée pour septembre, et un projet en attente de validation pourrait voir le jour à Orléans. S'ajoutent à cette offre quelques licences pro qui intègrent des modules illettrisme – comme en Bourgogne Franche-Comté. ●

LE GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC ANLCI

Inscrite à l'agenda 2025-2030, la quête d'une meilleure efficacité du fonctionnement du GIP ANLCI a commencé, avec le déploiement de feuilles de route "administrateur par administrateur", pour aligner l'action de l'Agence sur les besoins des contributeurs. À noter également, la constitution de réseaux de référents territoriaux chez chaque administrateur, qui font écho aux chargés de mission régionaux de l'ANLCI. Si les moyens financiers du GIP ne semblent aujourd'hui plus menacés, la directrice générale Cécile Jaffré n'en souligne pas moins qu'il importe aussi de préserver, au-delà du GIP, la capacité d'action de l'écosystème local de formation aux compétences de base. Et d'alerter : "Il ne faut pas détricoter l'existant, la compétence se perd vite et se reconstruit difficilement."

L'EFFICACITÉ PÉDAGOGIQUE EN FORMATION D'ADULTES

Qu'est-ce que l'efficacité pédagogique ? Philippe Carré, professeur émérite de sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris-Nanterre, fait le point sur cette "arlésienne".
Karine Sautereau



On n'en a donc jamais fini d'expliquer qu'une formation est importante, nécessaire et utile. Et l'inflation des évaluations de toutes sortes est là pour en témoigner... il n'est donc pas étonnant qu'on ait demandé à Philippe Carré, un des meilleurs connaisseurs de la formation des adultes en France, de réfléchir sur l'efficacité pédagogique en formation d'adultes, témoigne Philippe Meirieu¹ dans la préface du nouveau livre de Philippe Carré. Ce dernier, professeur émérite de sciences de l'éducation et de la formation, a fait le point sur cette "arlésienne" à partir d'une étude commanditée par les Acteurs de la compétence² en 2024, dans un contexte marqué par la démultiplication des annonces de "révolutions pédagogiques". Ce travail permet aux professionnels de la formation de questionner leurs pratiques et d'identifier des sources d'amélioration. L'analyse des conditions d'efficacité pédagogique est ainsi organisée en trois niveaux. Au niveau micro, l'efficacité pédagogique est regardée du point de vue des processus d'apprentissage des adultes ; au niveau méso, ce sont les procédures pédagogi-

ques et les auxiliaires technico-pédagogiques qui sont examinés ; et enfin, au niveau macro, l'efficacité est abordée au regard des données socio-organisationnelles et de l'environnement de formation. L'ouvrage se termine sur une proposition de modélisation de l'efficacité pédagogique en formation d'adultes, dont certains points sont abordés dans ce présent article.

Distinguer procédures et processus

Distinguer les procédures pédagogiques des processus d'apprentissage constitue une étape essentielle pour ensuite pouvoir les articuler efficacement. Les premières renvoient au cadre de mise en œuvre d'un dispositif de formation (méthodes, techniques, organisation spatio-temporelle, moyens matériels, ressources numériques, etc.), tandis que les seconds concernent les mécanismes internes, singuliers, par lesquels les adultes apprennent. Autrement dit, les procédures pédagogiques répondent à la question "comment former ?", alors que les processus d'apprentissage interrogent "comment apprend-on ?"

Pour Philippe Carré, il est justement essentiel de



1. Philippe Meirieu est un professeur émérite en sciences de l'éducation à l'Université Lumière-Lyon II et docteur honoris causa de l'Université libre de Bruxelles et de l'Université de Montréal.

2. Anciennement Fédération de la formation professionnelle.

Rubrique pilotée par Karine Sautereau, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation (laboratoire Centre de recherche en éducation et formation de l'Université Paris Nanterre), à Centre Inffo dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). k.sautereau@centre-inffo.fr

LE CHERCHEUR

Philippe Carré est professeur émérite de sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris Nanterre, où il a fondé le master Ingénierie pédagogique en formation d'adultes et l'équipe de recherche Apprenance et formation. Il est aujourd'hui membre de l'équipe devenue Apprenance, formation, digital (ApFord) et directeur de publication de la revue *Savoirs*. Auteur de plus de vingt ouvrages, ses recherches portent sur l'apprenance, l'ingénierie pédagogique, l'autoformation et la motivation à l'engagement en formation d'adultes.



commencer par cette seconde question avant de penser les modalités de formation. Dans cette perspective, la formation des enseignants et des formateurs à la pédagogie des adultes peut être envisagée à partir de fondations solides, basées sur la compréhension des mécanismes de l'apprentissage chez l'adulte. Sur cette base peut ensuite s'élever l'édifice de l'ingénierie pédagogique et la maîtrise des technologies. Toutefois, souligne Philippe Carré, "tout cela est en train de subir l'électrochoc de l'intelligence artificielle". Il précise : "Il n'est pas question de penser la formation de demain sans IA, mais on ne peut pas non plus en faire la solution à tous les problèmes d'apprentissage et de pédagogie : ni déni, ni glorification." Dans ce contexte, l'équipe ApFord, à laquelle appartient Philippe Carré, en partenariat avec Interface Recherche, le cabinet D-Sides et six grandes organisations, a lancé en janvier une recherche intitulée "IA, apprentissage et désapprentissage", afin de répondre à la question suivante : "Que gagne-t-on et que perd-on en termes d'apprentissage et de développement des compétences avec l'intelligence artificielle ?"

Méthodologie

Le résultat de cette recherche s'appuie sur deux sources : 28 méta-analyses publiées dans la littérature scientifique internationale des dix dernières années sur le thème de l'efficacité pédagogique, et 17 entretiens menés auprès d'enseignants-chercheurs spécialistes du domaine (France, Belgique, Suisse, Québec et Royaume-Uni).

Un modèle ternaire

"C'est de la combinatoire et de l'optimisation de l'ensemble des variables que peut être inféré le degré d'(in)efficacité d'une situation de formation donnée", souligne Philippe Carré. Pour lui, il existe trois grandes catégories d'éléments susceptibles d'évoluer : les caractéristiques personnelles de l'apprenant, l'ingénierie pédagogique et technologique, et les conditions socio-organisationnelles du milieu de formation. En fonction de ces trois grands facteurs,

Un corpus de savoirs susceptible de servir de référentiel pour la conception, les usages et l'évaluation des dispositifs"

la situation pédagogique sera appréciable au regard des critères classiques d'évaluation : la satisfaction des participants, la validation des apprentissages et la performance en situation.

Rapprochement entre recherche et pratique

La nécessité de rapprocher le monde académique et les praticiens de la formation est d'autant plus pressante que le marché des EdTech est saturé d'effets de mode et de promesses pédagogiques souvent illusoires et parfois infondées. Pour un décideur ou un professionnel de la formation, comment discerner, parmi la profusion d'innovations dont l'efficacité est systématiquement revendiquée, celles qui reposent réellement sur des preuves rigoureuses ? Pour Philippe Carré, le rôle de la recherche-développement est d'élaborer "un corpus de savoirs à la fois méthodologiques et théoriques du domaine de l'ingénierie pédagogique classique et digitale... qui serait susceptible de servir in fine de référentiel pour la conception, les usages et l'évaluation des dispositifs, des ressources et des modalités de facilitation des apprentissages tout au long de la vie". Mais toujours sur la base d'une connaissance précise et rigoureuse des mécanismes d'apprentissage des adultes. ●

POUR ALLER PLUS LOIN

- ➔ Carré, P. (2025). *L'efficacité pédagogique en formation d'adultes*. Dunod.
- ➔ Carré, P. & Dennery, M. (2026). *Les clés de l'efficacité pédagogique. Les enseignements de la recherche sur l'apprentissage des adultes*. Learning book. C Campus. [Adaptation du livre sous forme de parcours d'entraînement, principalement en autoformation, visant à mieux situer les facteurs d'efficacité pédagogique en formation d'adultes.]
- ➔ Carré, P. (2020). *Pourquoi et comment les adultes apprennent : de la formation à l'apprenance*. Dunod.

LES GEIQ PRÉPARENT LEUR MUTATION



Francis Levy, délégué général de la Fédération française des Groupements d'employeurs par l'insertion et la qualification (FFGeiq).

Réunis à Paris le 17 mars dernier avec leurs partenaires, les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) ont réfléchi à la transformation de leur modèle. Objectif : renforcer leur proposition de valeur avec un nouveau "projet de réseau". Entretien avec Francis Levy, délégué général de la fédération, pour évoquer les contours de cette évolution stratégique.

Nicolas Deguerry

par exemple proposer à ses adhérents d'accompagner l'intégration de tous les nouveaux salariés – même hors Geiq – ou de gérer la politique formation. Encadrée afin que soit préservée la mission centrale d'insertion et de qualification, cette diversification permettrait d'à la fois générer de nouvelles ressources et de renforcer les liens avec les entreprises.

Construire des parcours innovants

De même, l'innovation dans la construction des parcours – deuxième axe –, passe à la fois par davantage de reconnaissance de l'existant et par une certaine proactivité, destinée à promouvoir l'innovation pédagogique. Les nombreuses actions menées par les Geiq en amont de la signature d'un contrat (découvertes, immersions, POE...) pourraient être davantage formalisées, et donc financées, dans une offre articulée à l'entrée en alternance.

Francis Levy le souligne, certaines innovations pédagogiques nécessitent que la DGEFP clarifie le positionnement des Geiq, pour par exemple signifier aux Opco que le réseau est fondé à déployer des actions de formation en situation de travail et peut donc être financé à ce titre. Par ailleurs convaincus de la pertinence de la VAE inversée pour la validation progressive des compétences acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation, les Geiq souhaiteraient la voir pérennisée et plaident pour un "assouplis-

sement" des modalités de certification afin de pouvoir développer des parcours mixtes qui mêlent VAE et formation classique.

Diversification des recrutements

Historiquement tournés vers les publics éloignés de l'emploi, les Geiq ambitionnent aussi d'élargir leur spectre de recrutement (troisième axe) pour répondre aux difficultés des entreprises. Deux publics sont particulièrement ciblés : les personnes en reconversion professionnelle, pour lesquelles les Geiq réclament la possibilité de procéder à des recrutements en contrat de professionnalisation CDI, et les salariés en emploi précaire, comme les intérimaires et les "faisant fonction", auxquels les Geiq entendent proposer des parcours qualifiants courts à même de sécuriser leur trajectoire.

Impact territorial

Pour maximiser leur efficacité, les Geiq doivent renforcer leur ancrage dans les écosystèmes locaux (quatrième axe). L'enjeu est de créer davantage de synergies et de complémentarités avec les autres acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Ce qui passe notamment par une participation accrue aux comités territoriaux, où les Geiq sont "souvent un peu oubliés en raison de leur caractère atypique", regrette le délégué général.

Outre la facturation de nouveaux services RH, les Geiq entendent explorer la réponse à des appels à projet, seuls ou en consortium, qui leur permettrait notamment de financer des actions spécifiques d'ingénierie.

Mutualisation

Enfin, la mutualisation apparaît comme un levier stratégique pour renforcer l'efficacité et la pérennité du réseau. Parmi les pistes envisagées figurent la mutualisation de postes et de fonctions support, ainsi que la création de "Maisons des Geiq" qui permettraient à la fois d'offrir une vitrine collective et de mutualiser les coûts.

Au carrefour de l'économie et du social, le projet de réseau traduit pour Francis Levy une double ambition : d'une part, réagir à un environnement économique et réglementaire en pleine mutation et, d'autre part, anticiper les évolutions futures des métiers et des compétences. ●



LES GEIQ DÉFENDENT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

"Ce serait une erreur stratégique de laisser mourir le contrat de professionnalisation", affirme Francis Levy, délégué général de la fédération des Geiq. Laquelle prend acte d'une publication de la Dares¹ qui montre une baisse continue des nouveaux contrats de pro : 81 000 signés en 2025, soit - 5 % par rapport à 2024. Après un pic en 2018, où plus de 232 000 contrats étaient signés, la tendance à la baisse se confirme chaque année.

C'est un dispositif central pour former des salariés au plus près des besoins des entreprises tout en sécurisant les parcours d'insertion, selon Francis Levy : "Le contrat de professionnalisation s'adresse à des publics qui ne peuvent pas ou ne veulent pas aller vers l'apprentissage, parce qu'ils n'ont pas le niveau pour accéder à des formations diplômantes ou parce que cela leur apparaît trop scolaire." Il permet également de mobiliser la formation en situation de travail, au plus près de la réalité des entreprises, et dans des territoires où l'offre de formation est manquante. Or, les aides se sont taries dès le mois de mai 2024, alors qu'elles ont perduré pour l'apprentissage... entraînant un report des entreprises vers l'apprentissage.

"Le contrat de pro n'est pas exonéré de cotisations sociales, il est significativement plus cher", reconnaît Francis Levy. De plus, les financements des Opco ont baissé quand les coûts de formation ont augmenté. La fédération des Geiq déplore donc un oubli de ce dispositif : "Le contrat de pro est insuffisamment connu, insuffisamment porté politiquement et insuffisamment soutenu, y compris par les acteurs de l'emploi", souligne le délégué général. Les conseillers de France Travail semblent lui préférer la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).

Christelle Destombes



1. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation>



1. Francis Levy cite le cas des aides-soignants non diplômés.

MASTER CLASS

JEUDI 16 AVRIL 2026

14H00 - 17H30
en distanciel

Préparée et animée par les expertes en ingénierie et politiques de formation de Centre Inffo, la Master Class du jeudi 16 avril 2026 vous aidera à décrypter les nouveaux apports du Vademecum RNCP-RS, à éclairer les attendus associés et vous donnera les clés de conformité des dossiers d'enregistrement.

Avec la publication du Vademecum RNCP-RS en janvier 2026, France compétences pose le cadre stabilisé de la certification professionnelle, dans un contexte où les exigences d'enregistrement sont à un niveau maximal.

Intégrant les évolutions du Code du travail, ce nouveau Vademecum interroge les pratiques des certificateurs sur différentes dimensions, notamment la reconnaissance de l'expérience avant l'enregistrement d'une certification, la construction des référentiels, la mise en évidence de la qualité des actions de formation visant la certification...

Cette master class, pilotée et animée par les experts de Centre Inffo, avec la participation de quatre cabinets conseil spécialisés, décrypte les nouveaux apports du Vademecum, éclaire les attendus associés et donne les clés de conformité des dossiers d'enregistrement sur trois grandes thématiques :

- opportunité et valeur d'usage ;
- ingénierie ;
- gestion des partenariats.

Elle aborde également l'actualité de la certification, notamment le plafonnement du CPF concernant les certifications au Répertoire Spécifique.

ANTICIPEZ LES NOUVELLES EXIGENCES DU RNCP-RS

AVEC **Centre Inffo**

01 55 93 91 83

inscription.event@centre-inffo.fr - boutique.centre-inffo.fr

centre-inffo.fr 

FABRICE DEVILLE, COMÉDIEN ET COACH EN ENTREPRISE

Quand il ne tourne pas, l'acteur Fabrice Deville dispense des formations pour apprendre à prendre la parole en public, à gérer son stress ou encore à mieux négocier en entreprise. Il utilise les outils des comédiens afin d'améliorer la performance des collaborateurs des entreprises qui font appel à lui.

Sarah Nafti

Les quelque 2 millions de téléspectateurs quotidiens d'*Un si grand soleil*, diffusée sur France 3, le connaissent sous les traits de Florent Graçay, un avocat installé à Montpellier. Mais Florent Deville a une double vie professionnelle : depuis 2007, il est coach en entreprise, en parallèle de ses tournages. La précarité du métier de comédien, "qu'il faut envisager comme un hobby quand on n'est pas dans le top 100", estime-t-il, l'a amené alors à s'interroger sur le développement d'une activité complémentaire. Et ce, même si sa carrière, depuis son premier film en 1996, lui a toujours permis d'enchaîner les rôles. "Si je ne vois pas arriver les problèmes de loin, un jour je les verrai de près", explique-t-il. Il s'est interrogé sur les compétences qu'il pouvait exploiter dans un autre domaine.

Les outils du comédien au service des entreprises

Un moment, il envisage, lui qui aime le travail du bois, de fabriquer et vendre des ronds de serviette sur les marchés. Mais finalement, l'une de ses amies lui conseille le coaching. Bingo. "J'aime écouter les autres, les aider à aller mieux, j'ai un intérêt pour la psychologie et le bien-être." Il écumine "les rayons Fnac de développement personnel", lit et fiche de nombreux livres sur les résolutions de conflits, la communication bienveillante, emmagasine les théories psychologiques sur la manipulation... Et il monte sa première formation pour mettre les outils du comédien au service des entreprises.

Gestion du stress et mises en situation

L'idée est d'abord d'aider les collaborateurs à mieux gérer le stress. "Je leur donne des outils pratiques, des petits trucs faciles à mettre en



Quand on a peur, on n'est pas force de proposition. Or, dans une entreprise, c'est le nerf de la guerre



1995
diplômé de l'Esiae
(École supérieure
internationale
d'administration
des entreprises)

1996
premier film, *Soleil*,
avec Roger Hanin

2008
fondateur de
"Moteur... action",
entreprise de
coaching

2019
incarne Florent
Graçay dans *Un si
grand soleil*

place." Il propose aussi des sessions de *team building* ludique, où les apprenants vont, sur une journée, écrire, créer et jouer une petite scène de théâtre. Quand elles font appel à lui, les entreprises "cherchent d'abord à redonner confiance à leurs collaborateurs", dont l'instabilité émotionnelle affecte les performances. "Parfois ils ont peur de la direction, de leurs managers. Mais quand on a peur, on n'est pas force de proposition. Or, dans une entreprise, c'est le nerf de la guerre."

Cela implique également de travailler sur le management, qui doit comprendre que "le collaborateur est une personne avec qui vous collaborez" et pas uniquement à qui "on donne des ordres sans jamais les écouter". Pour cela, il utilise des scènes de mises en situation pour apprendre à prendre l'autre en considération, "et à résoudre ensemble, côte à côte, les problèmes".

"J'aide les gens à être eux-mêmes", résume-t-il, en les amenant à réfléchir à leurs propres attentes. Avec son mantra "j'ai voulu plaire, je me suis déçu", il souligne l'importance, même en tant que comédien, de miser, toujours, sur son authenticité. ●



SUR LE WEB

Quelles seront les compétences les plus recherchées en 2026 ? DemainTV, février 2026 (9 mn)

Dans le Journal de l'emploi, Jérôme Joinet reçoit Yves Leheurteux, responsable de l'offre chez Cornerstone. À partir du Skills Economy Report 2026, il décrypte les tendances du marché du travail mondial : explosion des compétences liées à l'IA, montée en puissance de la data, progression des *soft skills* comme l'intelligence émotionnelle, essor des compétences vertes et forte tension dans les métiers de la santé. Que faut-il anticiper ? Comment se positionner ?

D'INFOS
<https://demain.fr/accueil/cornerstone-competences-recherchees-2026>

PUBLICATION

Les contrats aidés en 2024 Un niveau au plus bas depuis la création des contrats uniques d'insertion

En 2024, les entrées en contrat unique d'insertion (CUI) baissent pour la troisième année consécutive (- 28 %). Elles atteignent leur niveau le plus bas depuis la création des CUI en 2010, avec 69 100 entrées. Ce recul est principalement dû à une forte chute dans le secteur marchand (- 63 %) et concerne surtout les jeunes de moins de 26 ans. Le repli est moins marqué dans le secteur non marchand (- 10 %). En 2024, les CUI se recentrent de manière encore plus marquée sur les populations les plus éloignées de l'emploi.



Damien Euzenat ;
Raphaël Froger
Dares Résultats n° 9,
février 2026. 4 p.

D'INFOS
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-contrats-aides-en-2024>

PUBLICATION

Le plan d'investissement dans les compétences à l'épreuve de ses publics et de ses dispositifs

Quels effets le plan d'investissement dans les compétences (Pic) produit-il sur les parcours des stagiaires, les pratiques, l'organisation du système de formation ? À partir d'enquêtes de terrain et d'évaluations, cette publication analyse les publics visés, interroge les catégories d'action publique, examine les modalités d'accompagnement et met en regard les objectifs affichés avec leur mise en œuvre. Il montre la diversité des situations, les contraintes institutionnelles, les décalages persistants entre intentions, usages et résultats.



Pierre-Yves Bernard,
Julien Berthaud, Valérie Gosseaux, Manuella Roupnel-Fuentes
Céreq Échanges n° 28,
mars 2026, 102 p.

D'INFOS
www.cereq.fr/le-plan-dinvestissement-dans-les-competences-lepreuve-de-ses-publics-et-de-ses-dispositifs



PUBLICATION

Réinventer la formation par l'alternance à l'heure de l'intelligence artificielle Oema (Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance), février 2026 (15 mn)

L'IA irrigue tous les métiers, se diffuse en entreprise et pousse les établissements d'enseignement à repenser les contenus, mais aussi les modalités pédagogiques. Si cette technologie représente un levier, elle soulève une interrogation pour la formation en alternance : l'automatisation risque-t-elle de remplacer certaines tâches formatrices, essentielles pour apprendre et progresser quand on débute ?

D'INFOS
www.youtube.com/watch?v=fndS8YYwHck

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
- **Dilf** 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
- **EFP** 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 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
- **PDPPIE** 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

CLUB DROIT DE LA FORMATION

Le Cycle de veille juridique et stratégique

plus qu'une veille,



un décryptage
juridique
en direct !

LES 4
RENDEZ-VOUS
1 290 € HT

En vous abonnant à notre Cycle de veille juridique et stratégique, vous serez automatiquement inscrit(e) aux 4 prochains Clubs du droit.

Le rendez-vous du Club du droit de la formation, c'est :

- Un live de 2 H : vous posez vos questions sur l'actualité directement à nos experts
- Un accès illimité au replay : vous profitez du replay à tout moment
- Un dossier documentaire complet : vous recevez le support de présentation et les derniers textes juridiques publiés
- Des réponses écrites et sourcées : vous profitez d'une FAQ regroupant des questions-réponses de l'événement

L'agenda 2026 des rendez-vous

14 avril - 23 juin - 13 octobre - 15 décembre

INTERAGISSEZ AVEC LES EXPERTS

DE

Centre Inffo

01 55 93 92 04

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

centre-inffo.fr

