

P.2

L'événement

LES CHERCHEURS RÉINTERROGENT
LES CONDITIONS RÉELLES D'EFFICACITÉ
DES POLITIQUES DE FORMATION

P.24

Stratégie

LE NUMÉRIQUE ET L'IA AU
RENDEZ-VOUS DES 5^{ES} JOURNÉES
VINCENT MERLE

P.26

Innovation

OÙ EN EST LA LUDIFICATION
DE LA FORMATION
EN FRANCE EN 2026 ?

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1117 • Du 15 au 30 avril 2026

www.centre-inffo.fr



Au cœur de l'accompagnement
des personnes vulnérables, les métiers
du sanitaire, du social et du médico-social
souffrent d'un manque d'attractivité et
connaissent des tensions de recrutement
majeures.

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE LA SANTÉ, UN ÉPINEUX SUJET

OFFRE
SPÉCIALE

ABONNEZ-VOUS À LA RÉFÉRENCE DE L'ÉCOSYSTÈME

et recevez gratuitement les 2 ouvrages de l'édition 2026*

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



POUR BÉNÉFICIER DE CETTE OFFRE, CONTACTEZ-NOUS À
abonnements@centre-inffo.fr

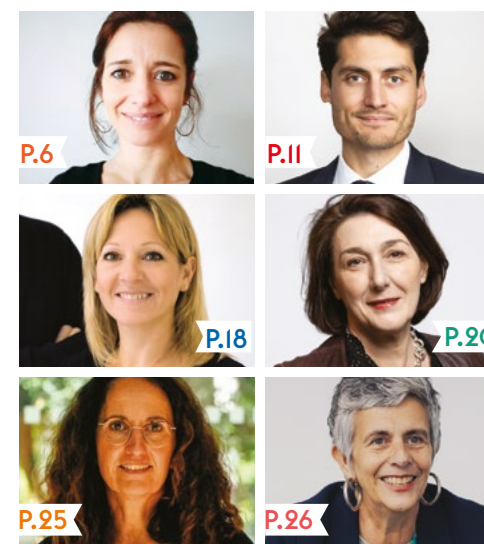
OU ABONNEZ-VOUS DIRECTEMENT SUR boutique.centre-inffo.fr



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

* Offre valable jusqu'au 31 mai 2026

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Les chercheurs réinterrogent les conditions réelles d'efficacité des politiques de formation

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Attractivité des métiers du social et de la santé, un épineux sujet

p. 15 **Guide pro**

Expertise
Dans les entreprises du commerce, la transition écologique impacte les compétences

Savoir-agir
Savoir remettre l'IA à sa place

Jurisprudence
La cohérence "documentaire", clé de voûte du contrôle administratif

Cas pratique
Innov8Learn cible les PME avec son dispositif IA 360

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Stratégie**
Le numérique et l'IA au rendez-vous des 5^{es} Journées Vincent Merle

p. 26 **Innovation**
Où en est la ludification de la formation en France en 2026 ?

p. 28 **Reportage**
Dans les Pays de la Loire, la formation agricole bat le pavé pour davantage de moyens

p. 31 **Itinéraire**
Émilie, les yeux des soldats déployés en zone de guerre

p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Ludique

La progression de la place du jeu en formation s'inscrit dans un mouvement large : celui du développement des pédagogies actives, dans lesquelles l'apprenant devient acteur de son apprentissage. Le jeu apparaît comme un levier efficace pour susciter l'engagement, favoriser l'expérimentation et faciliter l'ancrage des connaissances. L'essor des outils numériques a amplifié cette dynamique avec des plateformes interactives, des *serious games*, des dispositifs immersifs ou encore des parcours "gamifiés" intégrant des badges, des avatars et des systèmes de progression. Un forum en fera un état des lieux début juin à Toulouse. Lire dans ce numéro en pages 26 et 27.

Social

Dans les Ehpad, les services à domicile, les établissements médico-sociaux, 600 000 postes seront à pourvoir d'ici 2030. Comment accroître l'attractivité dans le champ social ? L'Igas a publié en février dernier trois nouveaux rapports assortis de préconisations. "Nous souhaitons développer une réponse qui s'adapte à chaque configuration locale", nous indique Vincent Terrade, à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Réalité virtuelle, apprentissage en Ehpad, préparation aux savoirs de base : le secteur innove pour recruter et pour faire connaître la diversité de ses métiers. Reste à changer d'échelle. Lire notre dossier, en pages 9 à 14.

La rédaction



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

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



**INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directrice de la publication** : Anne de Bignières-Légeraud • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Mireille Broussous, Christelle Destombes, Valérie Grasset-Morel, Jonathan Konitz, Sophie Massieu, Charlotte Mathias, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Malika Ouaddah, Raphaëlle Pienne, Catherine Stern • **Service commercial** : abonnements@centre-inffo.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.

UNE NOUVELLE ÉVALUATION DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

LES CHERCHEURS RÉINTERROGENT LES CONDITIONS RÉELLES D'EFFICACITÉ DES POLITIQUES DE FORMATION

Dans un nouveau rapport collectif, le Céreq propose une lecture renouvelée du plan d'investissement dans les compétences (Pic). Loin des jugements tranchés, les chercheurs mettent en lumière la complexité des trajectoires des publics et pointent les limites d'une approche centrée sur la seule employabilité individuelle.

Catherine Trocquemé



L'IMAGE

Jean-Marie Marx (haut-commissaire aux compétences de 2018 à 2020) a été le "maître d'œuvre" technique qui a piloté les appels à projets innovants et la structuration administrative du plan auprès des acteurs de terrain. Carine Seiler lui a succédé, de 2020 à 2023. Le Haut-commissariat aux compétences (HCC) a cessé ses activités : ses missions ont été intégrées dans la nouvelle architecture de France Travail.

A lors que les politiques de formation des publics éloignés de l'emploi restent sous tension¹ – entre contraintes budgétaires et critiques récurrentes sur leur efficacité – le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) publie une nouvelle évaluation du plan d'investissement dans les compétences (Pic)². Composé de plusieurs contributions de chercheurs, le rapport explore différentes dimensions du programme phare de la réforme de 2018. Le Céreq en donne les clés de lecture : dépasser les visions simplificatrices qui structurent encore le débat public et réinterroger les conditions réelles d'efficacité des politiques de formation.

Un programme ambitieux pris dans un débat polarisé

Lancé en 2018, le Pic visait à former les publics les plus éloignés de l'emploi, répondre aux besoins des entreprises et transformer le système de formation. Mais lors du bilan final réalisé, notamment, par la Cour des comptes³, ce programme a été jugé sévèrement, accusé de ne pas avoir atteint pleinement ses objectifs. Pour les auteurs du rapport du Céreq, l'approche évaluative traditionnelle s'inscrit dans une opposition récurrente : d'un côté, l'idée reçue que la formation suffirait à rendre les individus employables ; de l'autre, celle d'une inefficacité structurelle de l'action publique. Deux visions qui, selon eux, reposent sur des représentations simplifiées et mènent à une impasse. Les auteurs proposent donc de les questionner.

LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES 2018-2023

à Doté initialement de 15 milliards d'euros, le Pic visait la formation d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et d'un million de jeunes éloignés du marché du travail.

Exécution financière et structurelle

Sur la période, l'engagement effectif s'établit à environ **13,6 milliards d'euros**. Le financement a suivi deux canaux :

- **les pactes régionaux** (Pric), environ 50 % des fonds délégués aux Régions pour adapter l'offre aux besoins locaux ;
- **les appels à projets nationaux**, ciblant l'innovation (comme "100 % Inclusion" ou "Prépa-apprentissage").

Volumétrie et accès à la formation

Le Pic a engendré un changement d'échelle massif.

- **Taux d'accès** : le nombre d'entrées en formation de demandeurs d'emploi est passé de 650 000 en 2017 à plus de 1,1 million en 2021 ;
- **Ciblage** : en 2022, 51 % des bénéficiaires possédaient un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP (contre 42 % en 2017) ;
- **Digitalisation** : une hausse de 25 % des parcours incluant du distanciel ou des modalités hybrides.

Efficacité et insertion

- **Le taux d'accès à l'emploi** six mois après la sortie de formation s'établit en moyenne à 53 %.
- **Pour les formations certifiantes**, ce chiffre monte à 62 %.
- **Le gain net d'insertion** par rapport à un groupe témoin non formé est estimé à entre 5 et 9 points selon les dispositifs.
- **Le coût moyen par parcours** a augmenté, reflétant une volonté d'allongement des durées pour les publics les plus fragiles (moyenne de 600 heures par formation). Pour les parcours longs visant un titre professionnel, le coût moyen a pu excéder 7 000 €.



1. www.banquedesterritoires.fr/letat-reduit-de-maniere-drastrique-les-credits-alloues-aux-pactes-regionaux-dinvestissement-dans-les

2. www.cereq.fr/le-plan-dinvestissement-dans-les-competes-lepreuve-de-ses-publics-et-de-ses-dispositifs

3. www.ccomptes.fr/fr/publications/evaluation-du-plan-dinvestissement-dans-les-competes-pic

L'illusion d'une approche centrée sur l'individu

Le Pic existe toujours en 2026, mais il a évolué vers une nouvelle phase de déploiement plus ciblée. Et pour cause. Il répond à une logique d'"employabilité", qui met l'accent sur les compétences individuelles et la capacité des personnes à construire leur parcours. Une approche qui a pu tendre à homogénéiser des publics pourtant très hétérogènes. Les travaux réunis dans le rapport montrent que les trajectoires d'insertion dépendent d'une pluralité de facteurs : niveau de qualification, conditions sociales, mais aussi dynamiques territoriales et segmentation du marché du travail. Selon la géographie et les secteurs, les opportunités d'emploi varient fortement, limitant mécaniquement les effets des politiques de formation.

Autre enseignement majeur : la mise en œuvre du Pic repose (alors comme actuellement) sur une chaîne d'acteurs complexe – prescripteurs, organismes de formation, entreprises, financeurs – dont les logiques ne sont pas toujours alignées. Cette multiplicité d'intervenants, combinée à une offre de formation hétérogène, peut créer des écarts entre objectifs et réalités. Les bénéficiaires eux-mêmes, arbitrent en permanence entre formation, contraintes personnelles et opportunités d'emploi.

Des résultats contrastés malgré une dynamique réelle

Au final, le rapport souligne que le Pic a contribué à dynamiser l'offre et à expérimenter de nouveaux dispositifs. Mais ses effets restent limités, notamment pour les publics les plus fragiles. Les programmes de préqualification, par exemple, améliorent l'accès à la formation mais n'assurent ni des parcours durables ni un retour rapide à l'emploi. Les inégalités d'accès persistent.

Au-delà du bilan, les auteurs plaident pour un changement de paradigme. La réussite des dispositifs dépend moins de leur existence que de leur capacité à articuler formation, accompagnement et insertion professionnelle. Cela suppose de renforcer les liens avec les entreprises, de tenir compte des temporalités des parcours et d'adapter les dispositifs à la diversité des profils. Plus largement, le rapport invite à dépasser une logique séquentielle – se former puis travailler – au profit d'une approche continue intégrant formation, emploi et accompagnement social.

Cette évaluation du Céreq rappelle une réalité structurante : la formation ne peut, à elle seule, compenser les déséquilibres du marché du travail. Elle n'en reste pas moins un levier central, à condition d'être pensée comme un élément d'un écosystème plus large, articulant compétences, emploi et sécurisation des parcours. ●



Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

LES RÉGIONS SOUHAITENT SIGNER AU PLUS VITE LES CONVENTIONS FINANCIÈRES DES PRIC AVEC L'ÉTAT

Les Régions acceptent une baisse des autorisations d'engagement des pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), moins forte que prévu, ainsi qu'une avance de trésorerie à l'État en 2026, sous réserve d'un remboursement garanti et de la signature rapide des conventions financières.

Valérie Grasset-Morel



François Bonneau, président de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France, président la Région Centre-Val de Loire.

Fin février 2026, l'association Régions de France était reçue par le ministère du Travail. En cause : la décision de l'État de ramener à 377 millions d'euros, pour 2026, l'enveloppe consacrée aux pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), contre 854,9 millions d'euros prévus lors de la contractualisation en 2023. Face à cette baisse, deux options ont été proposées aux Régions : soit accepter un niveau d'autorisations d'engagement (AE) limité à 377 millions d'euros, soit porter ces AE à 527 millions d'euros, à condition de consentir une avance de trésorerie de 60 millions d'euros à l'État en 2026. C'est cette seconde option que les Régions ont choisi d'adopter à l'unanimité. Elles en ont informé le Premier ministre, Sébastien Lecornu, dans un courrier daté du 13 mars.

L'État doit s'engager à rembourser les Régions

Un choix qualifié de "difficile", mais assumé "au regard de

l'importance que revêt aujourd'hui la formation des demandeurs d'emploi", expliquent-elles, évoquant également la contraction de leurs ressources et "la souffrance des organismes de formation dans les territoires". Les Régions ont toutefois assorti leur décision d'une condition : obtenir de l'État un engagement clair sur le remboursement de cette avance. "Nous souhaitons qu'il s'engage, dans le budget 2027, à maintenir à minima les AE à leur niveau de 2026, augmenté de l'avance de trésorerie de 60 millions d'euros", nous précise François Bonneau, président de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France.

Accord oral de l'État

À ce stade, seul un accord oral du ministère du Travail a été obtenu, sans confirmation écrite de Matignon. Une instruction aurait néanmoins été adressée aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail

et des solidarités (Dreets) afin d'avancer sur les conventions financières des Pric pour 2026. Leur signature doit notamment permettre à la Région Centre-Val de Loire d'augmenter rapidement ses engagements : "9 millions d'euros supplémentaires pourront être affectés aux commandes de formation, portant le total de 20 à 29 millions d'euros dès ce mois-ci", indique François Bonneau.

Des dizaines de milliers de places de formation menacées

Dans leur courrier au Premier ministre, la présidente de l'association, Carole Delga, et François Bonneau mettaient fortement l'accent sur les conséquences des baisses des financements. Selon eux, elle pourrait entraîner la suppression de dizaines de milliers de places de formation, réduisant d'autant les opportunités pour les demandeurs d'emploi, en particulier les publics les plus fragiles : jeunes peu qualifiés, chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, personnes en situation de handicap ou d'illettrisme. Ils redoutent également que certains secteurs-clés ne puissent plus couvrir leurs besoins en compétences, notamment le BTP, l'industrie, l'artisanat, le numérique ou encore l'accompagnement des personnes dépendantes. Enfin, ils préviennent d'un "impact catastrophique pour l'appareil de formation", déjà fragilisé par les restrictions budgétaires affectant l'apprentissage.

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



Insertion

LES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE SUR UNE LIGNE DE CRÊTE

17 917 jeunes ont été suivis en 2025 par l'un des établissements du réseau des Écoles de la deuxième chance (É2C). C'est environ 750 000 de plus qu'en 2024. Leur taux de sorties positives (emploi ou autre formation) reste stable, à 61 %. L'État finance les É2C à un tiers de leur budget de 105 millions d'euros. Ces 58 Écoles sont réparties sur 152 sites,

implantés dans 68 départements et 4 territoires d'outre-mer. Le public accueilli reste majoritairement sans diplôme et sans aucune expérience professionnelle. Près d'un stagiaire sur trois est issu d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPPV). Deux changements s'installent depuis quatre à cinq ans : l'augmentation du nombre de

mineurs (32 %, 19 points de plus qu'en 2019), et des entrants disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (7 %). À l'issue de leur passage en É2C, près d'un jeune sur cinq entame une alternance, un chiffre lui aussi en augmentation. Une proportion égale signe un contrat de travail et 24 % commencent une formation qualifiante ou diplômante. Hervé Coué, vice-président du réseau et directeur de l'É2C de Seine-Saint-Denis, pointe le risque de voir s'installer un financement "à l'heure d'enseignement", alors que, "qu'un formateur ait face à lui 10 ou 13 stagiaires, ça ne change rien au coût de fonctionnement..." Une perspective qui risquerait de mettre en difficulté les plus petits établissements.



Le 31 mars 2026 à Paris lors du petit-déjeuner de presse du Réseau des É2C. De gauche à droite : Cyrille Cohas-Bogey, directeur, Alexandre Schajer, président du Réseau des Écoles de la deuxième chance, Hervé Coué, vice-président et directeur de l'É2C de Seine-Saint-Denis.

D'INFOS <https://reseau-e2c.fr>

Marchés publics

LA RSE DEVIENT INCONTOURNABLE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION

À partir du mois d'août 2026, les appels d'offre publics devront intégrer des considérations environnementales dans les spécifications techniques et dans les critères d'attribution des marchés. La RSE, autrefois démarche volontaire, va devenir un levier de sélection décisif. C'est la conviction des Acteurs de la compétence, qui a organisé un débat sur ce sujet le 27 mars à Paris. Léo Aniesa, du cabinet Rydge, accompagne la fédération pour structurer la stratégie RSE des organismes de formation. Pour un vademecum à destination des TPE et PME du secteur, bientôt disponible, il a réalisé une enquête qui révèle une grande

hétérogénéité des pratiques et des niveaux de maturité. "Il y a un enjeu de professionnalisation des acheteurs", estime-t-il, dans un marché où la formation reste un "achat indirect" à la main des DRH. La vision de la RSE reste souvent cantonnée à l'environnemental, délaissant l'impact social et la gouvernance. Certains OF sont en pointe : Sana Ronda, directrice générale de Linguaphone, a engagé son entreprise dans une démarche RSE depuis plus d'une dizaine d'années, en adhérant à la Charte RSE de la fédération, puis en rejoignant le Global Compact de l'ONU, avant de s'engager dans la norme Iso 26000 de l'Afnor. Des démarches



Léo Aniesa, manager en économie sociale et nouveaux modèles économiques.

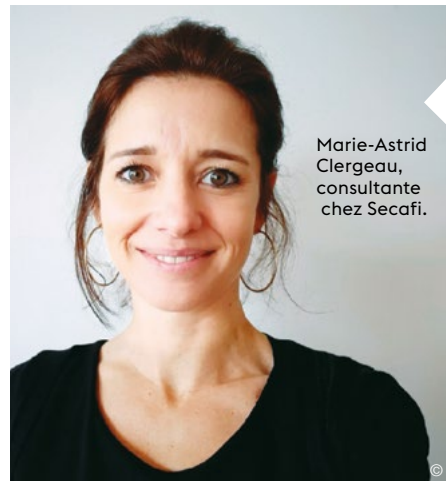
contraignantes en temps et en argent, pour la chef d'entreprise, qui estime que "Qualiopi est le premier niveau de la RSE".

D'INFOS <https://lesacteursdelacompetence.fr>



Fins de carrière

UN DIAGNOSTIC OBJECTIVÉ DE L'ACCÈS À LA FORMATION DES "TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS"



Marie-Astrid Clergeau, consultante chez Secafi.

La réforme des retraites de 2023 et la loi d'octobre 2025 transposant les Ani de 2024 imposent de nouvelles obligations aux entreprises, notamment en matière de négociation sur l'emploi des

"travailleurs expérimentés". Dans les structures de plus de 300 salariés, ces négociations doivent désormais s'appuyer sur un diagnostic préalable objectif, couvrant des thématiques telles que le recrutement, le maintien en emploi, l'aménagement des fins de carrière ou encore la transmission des compétences. Un décret va préciser un malus qui sera appliqué aux entreprises qui n'effectueraient pas ces négociations, a signalé Marie-Astrid Clergeau, consultante chez Secafi, lors d'un webinaire, le 26 mars dernier. Alors que les BDESE (bases de données économiques sociales et environnementales) ne comportent pas d'indicateurs ventilés par tranche d'âge, le diagnostic préalable objectif repose sur

l'analyse de la pyramide des âges, des flux de recrutements et de départs, des trajectoires professionnelles ou encore des conditions de travail. Il permet d'examiner des indicateurs tels que l'absentéisme par tranche d'âge, les situations d'inaptitude ou l'exposition à la pénibilité. Marie-Astrid Clergeau a insisté sur la nécessité de suivre précisément l'accès à la formation des seniors : taux de participation, volume d'heures, nature des formations suivies... Et de vérifier si les salariés expérimentés bénéficient réellement des mêmes opportunités de développement des compétences que les autres.

+ D'INFOS www.secafi.com

13^e édition de la REF Numérique

APPRENDRE À APPRENDRE RESTE ESSENTIEL AU TEMPS DE L'IA

Quelles compétences nécessaires

pour un monde "augmenté" ? Comment faire de l'IA un levier de croissance responsable ? Ces questions ont été débattues lors de la 13^e édition de la REF Numérique (Medef), le 25 mars à Paris. L'IA est là, utilisée parfois de manière sauvage (*shadow IA*) et dans un contexte anxiogène : 5 millions d'emplois, soit un sur six, seraient menacés par l'IA en France. Pour François Taddéi, président du Learning Planet Institute, il faut "apprendre à apprendre", embrasser la vulnérabilité humaine et placer notre capacité à "co-crée des solutions à des problèmes complexes" au cœur du système

éducatif. "Les machines sont dénuées d'intention, de compassion, de créativité ou encore de confiance", énonce Céline Dejoux, professeure au Cnam, responsable du master GRH et transformation numérique. L'enjeu, pour elle, consiste à être "IA compatible" tout en protégeant notre cerveau. Pour Olivier Babeau, président fondateur de l'Institut Sapiens, il nous faudra "être complémentaire et non substituable", conserver "la curiosité, la capacité à travailler avec les autres et, sans doute, désapprendre ce qu'on a déjà appris". Une bonne nouvelle pour le monde de la formation continue, car "il va falloir apprendre toute



François Taddéi, cofondateur et président du Learning Planet Institute.

notre vie". À cet égard, pour Patrick Martin, président du Medef, il est impératif de "former chaque année 300 000 Français de tout âge à l'IA".

+ D'INFOS <https://laref.org>



Caisse des dépôts et ministère du Travail

OUVERTURE DU PASSEPORT DE PRÉVENTION AUX EMPLOYEURS

"Pour réduire la forte **accidentologie** au travail, le recours à la formation en santé et sécurité au travail, principe général de prévention, doit devenir un réflexe", indique le ministère du Travail. Le passeport de prévention est ouvert aux employeurs depuis le 16 mars 2026. En se connectant à leur espace personnel, ils peuvent déclarer les formations en santé et sécurité au travail qu'ils ont délivrées en interne. Ils peuvent également vérifier les déclarations effectuées par les organismes de formation, ces derniers ayant accès à leur espace de déclaration depuis le 28 avril 2025. La loi fixe des conditions cumulatives selon lesquelles une formation doit être déclarée dans le passeport de prévention (elle doit notamment être dispensée dans le cadre de l'entreprise, donner lieu à la délivrance d'une attestation, comporter des compétences transférables). La plateforme propose un simulateur de déclaration et des tutoriels vidéo. Une solution de déclaration en masse sera accessible le 9 juillet 2026. Les travailleurs et demandeurs d'emploi auront accès à leur espace dédié au quatrième trimestre 2026.



Le passeport de prévention est développé par la Caisse des dépôts en collaboration avec le ministère du Travail.

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

Emploi et neurodiversité

80 RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR AIDER LES ENTREPRISES À RECRUTER

La Délégation interministérielle à la stratégie pour les troubles du neurodéveloppement (DITND) publie un guide national sur l'emploi et la neurodiversité. Près de 15 % de la population serait concernée par des formes de "neurodivergence" (autisme, troubles dys, TDAH). Le guide appelle à ne pas adapter marginalement les organisations, mais à repenser en profondeur les pratiques de recrutement et de développement des compétences. "Les personnes neuroatypiques possèdent fréquemment des qualités avérées : créativité, rigueur et précision dans l'exécution". Accessible aux dirigeants, DRH, managers et recruteurs, le guide téléchargeable s'appuie sur des retours d'expérience concrets et des fondements scientifiques issus des neurosciences et de la psychologie cognitive.

+ D'INFOS <https://handicap.gouv.fr/sites/handicap/files/2026-03/Guide-la-neurodiversite-en-entreprise.pdf>



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

...

ACTUALITÉS 2026 DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

le 16 avril en ligne

Préparée et animée par les experts en ingénierie et politiques de formation de Centre Inffo, cette *master class* aidera à décrypter les nouveaux apports du Vademecum RNCP-RS, à éclairer les attendus associés, et donnera les clés de conformité des dossiers d'enregistrement.

www.centre-inffo.fr/content/uploads/2026/03/master-class-vademecum-rncp-rs-l6042026.pdf

...

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

du 22 au 24 avril, à Paris

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

<https://labiennale-education.eu>

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



2026, L'ANNÉE DE LA MATURITÉ DE L'IA EN FORMATION ?

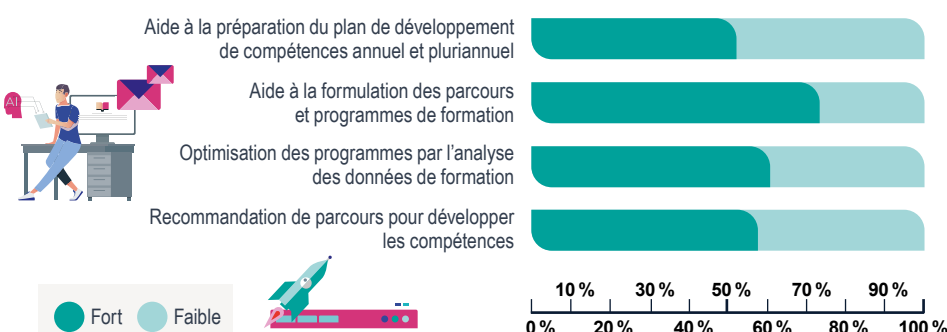
Ildi (International Learning & Development Institute) publie la 2^e édition de son étude sur l'impact de l'intelligence artificielle en formation. Première remarque : l'utiliser au quotidien n'est même plus une question. La perception a beaucoup évolué en un an. Dans la 1^{ère} étude, beaucoup de réserves étaient émises (perte de créativité, déshumanisation, etc.). Dans cette 2^e édition, les avantages sont clairement identifiés, et l'envie de s'y mettre est très forte.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie Centre Info

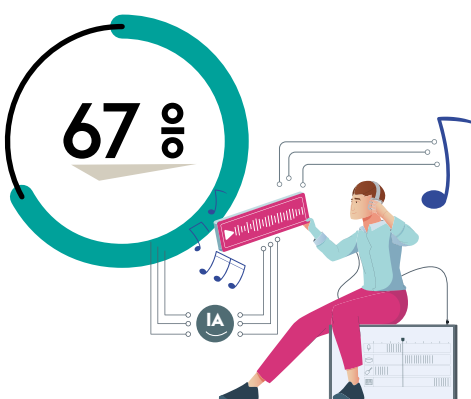
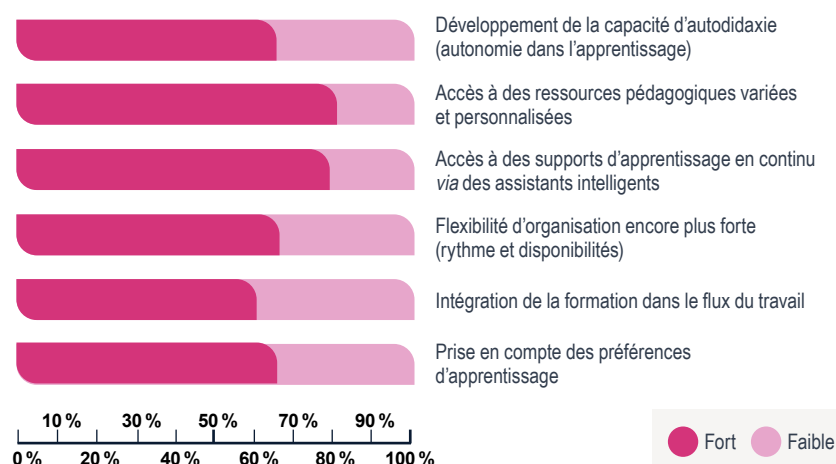
Source : <https://il-di.com/etude-ildi-impacts-ia-formation>

LES PRINCIPAUX IMPACTS SUR L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE



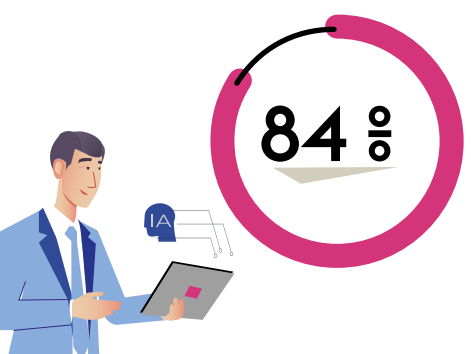
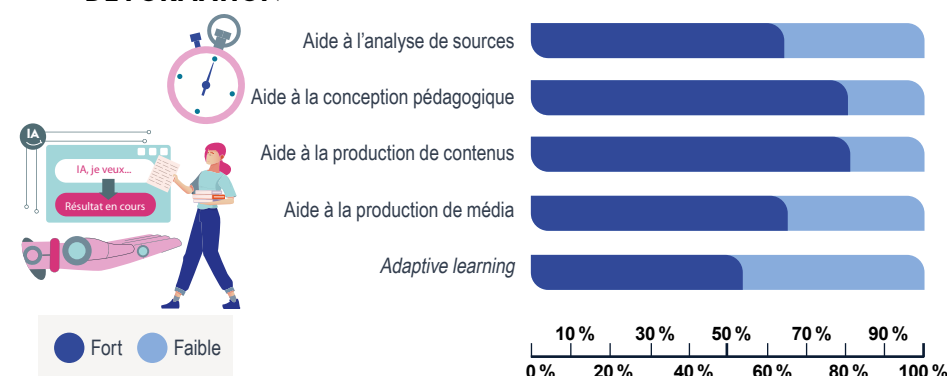
des répondants considèrent que l'arrivée de l'IA en formation est une évolution naturelle et qu'elle provoque des **changements profonds**.

LES PRINCIPAUX APPORTS POUR LES APPRENANTS



ont introduit l'IA dans leurs projets ou processus, de manière **régulière et systématique**.

L'IMPORTANCE DES FONCTIONNALITÉS D'IA DANS LES OUTILS DE FORMATION



sont certains de **maintenir leurs budgets IA** dans le futur.



Du diagnostic au traitement ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE LA SANTÉ, UN ÉPINEUX SUJET

600 000 postes à pourvoir d'ici 2030 pour accompagner les personnes âgées et handicapées. Et pourtant, la France forme aujourd'hui moins d'infirmières qu'il y a dix ans. Dans les Ehpad, les services à domicile, les établissements médico-sociaux, le manque de personnel est déjà criant – et les besoins ne font qu'augmenter avec le vieillissement de la population. Depuis 2018, les rapports s'accumulent sans que la loi Grand âge, promise, ne voie jamais le jour. Le plan du même nom, porté par Charlotte Parmentier-Lecocq, a été ajourné en raison des élections municipales. Mais l'Igas a publié en février trois nouveaux rapports assortis de préconisations. Le diagnostic est posé. Reste l'essentiel : passer aux actes.

LES PRÉCONISATIONS DE L'IGAS POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE LA SANTÉ

Comment résoudre les tensions de recrutement dans le champ social et en accroître l'attractivité ? L'Igas a été chargée de répondre à cette lancinante question, suite à la saisine de Catherine Vautrin, alors ministre de la Santé, en juillet 2024.

Christelle Destombes



En 2030, 600 000 professionnels seront à recruter et former dans le secteur médico-social.



1. www.igas.gouv.fr/attractivite-des-metiers-du-sanitaire-du-social-et-du-medico-social-trois-rapports-pour-eclairer-l'action-publique

2. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communiqués-de-presse/etudes-et-resultats/260205-soutien-autonomie-personnes-agees>

3. www.cnsa.fr/actualites/parteneriat-cnsa-france-travail-accompagner-le-vieillessement-de-la-population-en

Au cœur de l'accompagnement de personnes vulnérables, les métiers du sanitaire, du social et du médico-social souffrent d'un manque d'attractivité et connaissent des tensions de recrutement majeures. C'est le point de départ de la mission confiée à l'Igas, qui a dévoilé trois imposants rapports sur son site en février 2026, avec trois axes distincts : les tensions de recrutement et leurs causes, la faiblesse des données RH et de la prospective, et l'usure professionnelle et les conditions de travail dans l'autonomie et le handicap¹. Le sujet n'est pas nouveau et les pouvoirs publics tentent d'agir depuis dix ans : rapport de Caroline Fiat et de Monique Iborra sur les Ehpad en 2018, rapports de Dominique Libault et de Myriam El Khomri en 2019 (donnant lieu pour le second, à un "plan d'action pour les métiers du grand âge et de l'autonomie 2020-2024"), mission Laforcade, Ségur de la santé... Si les tensions de recrutement sont partagées, elles se font sentir plus durement dans le domaine de la santé et du médico-social que dans celui du social. Elles sont particulièrement fortes dans l'autonomie et le grand âge,



Charlotte Parmentier-Lecocq, ancienne ministre déléguée auprès de la ministre de la Santé, chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées.

avec des difficultés de recrutement croissantes entre 2021 et 2023, relevées par 92 % des adhérents d'Axess, la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif.

Manque de stratégie

Manque de personnels formés, *turn-over*, pénibilité, salaires peu attractifs, la liste des dysfonctionnements est longue. Si l'on ajoute les besoins en hausse, en raison du mur démographique – on attend 5 millions de personnes âgées de 85 ans et plus en 2050 – le nombre de personnels à recruter donne des sueurs froides : entre 150 000 et 200 000 emplois supplémentaires seraient nécessaires en 2050 dans les Ehpad selon la Drees², près de 600 000

3 QUESTIONS À

Vincent Terrade, directeur adjoint de l'appui au pilotage de l'offre de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)



“Nous souhaitons développer une réponse qui s'adapte à chaque configuration locale”

Les rapports de l'Igas sur la question de l'attractivité des métiers vous confient certaines missions. Comment réagissez-vous ?

La CNSA est particulièrement sensible et impliquée sur le sujet des métiers, car on aura beau développer toute l'offre qu'on voudra, nous n'atteindrons pas nos objectifs sans avoir des professionnels formés et en nombre... Pour nous, il est essentiel que le sujet de l'attractivité des métiers soit porté de manière partagée entre les administrations compétentes – ministères, collectivités locales, opérateurs de l'État comme France Travail – et à différentes échelles, nationales et territoriales... La CNSA n'a pas vocation à faire des arbitrages, et nous sommes dans l'attente d'orientations politiques : une mission a été confiée par Catherine Vautrin, ancienne ministre de la Santé, à l'Igas pour faire en sorte que ces rapports soient opérationnalisés. Des fiches d'actions seront mises à disposition de l'ensemble des administrations. Il y a urgence : en 2030, 600 000 professionnels

seront à recruter, des aides-soignants et aides à domicile. Ces rapports ont vocation à faire système pour agir sur l'ensemble des leviers de manière globale et cohérente.

Vous pilotez des plateformes des métiers de l'autonomie, d'abord expérimentales. Où en est la généralisation ?

L'expérimentation se termine à la fin de l'année 2026. Nous travaillons avec France Travail à la méthode de déploiement, dans l'objectif de couvrir l'ensemble des départements à l'horizon fin 2027, début 2028. Ce dispositif, testé sur une vingtaine de territoires, a montré son efficacité : dans l'appariement entre “l'offre et la demande”, pour recruter. Nous arrivons à inscrire plus de candidats dans le secteur de l'autonomie, à nouer des liens avec les employeurs locaux, et nous faisons monter en compétences les conseillers de France Travail sur les formations et les opportunités du secteur. D'ici la fin du premier semestre 2026, en lien avec la Direction générale de la cohésion sociale, nous formaliserons un cahier des charges pour définir

le cadre de déploiement des plateformes. Nous souhaitons développer une réponse qui s'adapte à chaque configuration locale, au plus près des besoins des employeurs, pour que l'Agence régionale de santé, le Département, France Travail, en fassent une priorité partagée.

L'Igas souhaite créer un fonds de développement de compétences des métiers du soin et appelle à une coordination interministérielle pour piloter les ressources humaines du champ. Comment réagissez-vous ?

La CNSA est un peu frontalière de ces questions, car elle n'est pas en théorie un financeur de la formation. Pourtant, c'est un acteur très investi qui verse chaque année 40 millions d'euros aux Opco du secteur. Nous avons aussi signé des partenariats avec huit fédérations du domicile, dernièrement avec la Fehap et Nexem, pour participer à la formation des intervenants à domicile, notamment pour réduire la sinistralité. Ce n'est pas normal d'avoir une sinistralité 1,7 fois supérieure à celle du BTP ! C'est un combat

prioritaire pour faire en sorte que les professionnels qui rejoignent le secteur, en plus grand nombre, y restent et en bonne santé. Le besoin de formation est très important, et c'est un levier de fidélisation extrêmement important, pour pallier la déperdition de professionnels qui quittent le secteur. C'est aussi un enjeu en termes de changement des pratiques, puisque cela permet d'avoir un geste métier, une pratique alignée sur des sujets comme l'autodétermination des publics, la capacité à créer du lien avec les aidants, qui sont dans le débat, mais sur lesquels il faut former les professionnels. Quant à la coordination interministérielle, la CNSA y est très favorable. Il faut une stratégie interministérielle, que le secteur de l'autonomie soit reconnu comme une filière en tension pour gérer la question du vieillissement sur les territoires. Et pour donner de la lisibilité aux acteurs, avoir des actions coordonnées, des canaux de financement en commun, et des critères communs d'évaluation des projets. C'est ce type de logique qui porte ses fruits.

Propos recueillis par Christelle Destombes

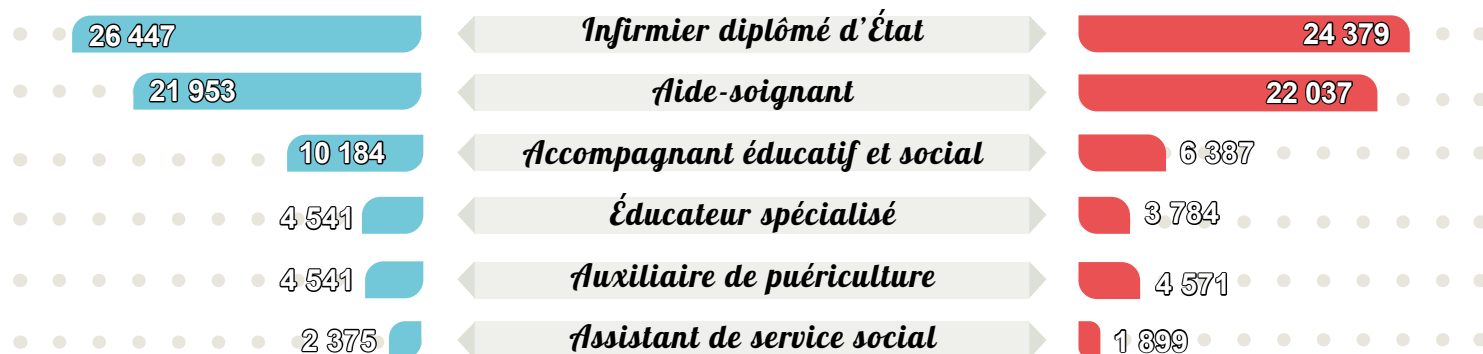
postes sont nécessaires d'ici 2030 pour accompagner les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, selon France Stratégie et la Dares³. Or, “la France ne dispose pas, à l'image d'autres pays de l'OCDE – Australie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas – d'un document stratégique permettant de planifier l'évolution des effectifs du système de santé. Elle ne dispose pas non plus d'un document permettant

de planifier l'évolution des effectifs dans le secteur social et dans le secteur médico-social”, note l'Igas. Le champ est par ailleurs hétérogène, avec des employeurs multiples relevant de statuts distincts – les trois versants de la fonction publique, le privé commercial ou associatif, le particulier employeur – des conventions collectives ou des modes de tarification différents, sans parler des professions médicales et paramédicales libérales...

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DIPLÔMÉS POUR SIX PROFESSIONS DU CHAMP SANITAIRE ET SOCIAL

2012

2022



Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), service statistique ministériel dans les domaines de la santé et du social.

La France ne dispose pas d'un document stratégique permettant de planifier l'évolution des effectifs du système de santé

- Pour résoudre la complexité, l'Igas suggère de créer un "Comité interministériel de pilotage stratégique des ressources humaines du champ sanitaire et social", qui pourrait utiliser les données centralisées par le nouveau "réseau national d'observation et de prospective des emplois et des métiers de la santé et de l'accompagnement social", animé par la Drees.

Manque de personnels formés

Pour les métiers du soin (infirmier et aide-soignant), les tensions de recrutement s'expliquent essentiellement, selon l'Igas, par le manque de main-d'œuvre disponible et par le lien formation-emploi : entre 2012 et 2023, le nombre d'infirmières diplômées est passé de 26 447 à 24 215, quand la population a augmenté de plus de 2 millions de personnes. Il n'y a eu que 799 personnes qui ont obtenu le DAES (diplôme d'accompagnant éducatif et social) "vie à domicile" en 2020. A priori, la réponse est simple : il faut former plus... et bâtir "un nouveau protocole pour l'évolution des

formations sanitaires et sociales, portant le nombre de places supplémentaires à 22 000 à horizon 2028".

Constatant qu'aucune Région ne prévoit d'augmenter le nombre de places de formations d'infirmiers, l'Igas appelle à la création d'un fonds de développement des compétences des métiers du soin et de l'accompagnement social, doté par l'État et par une augmentation de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie. Une proposition ambitieuse à l'heure où l'État baisse les crédits.

Opérationnaliser les rapports

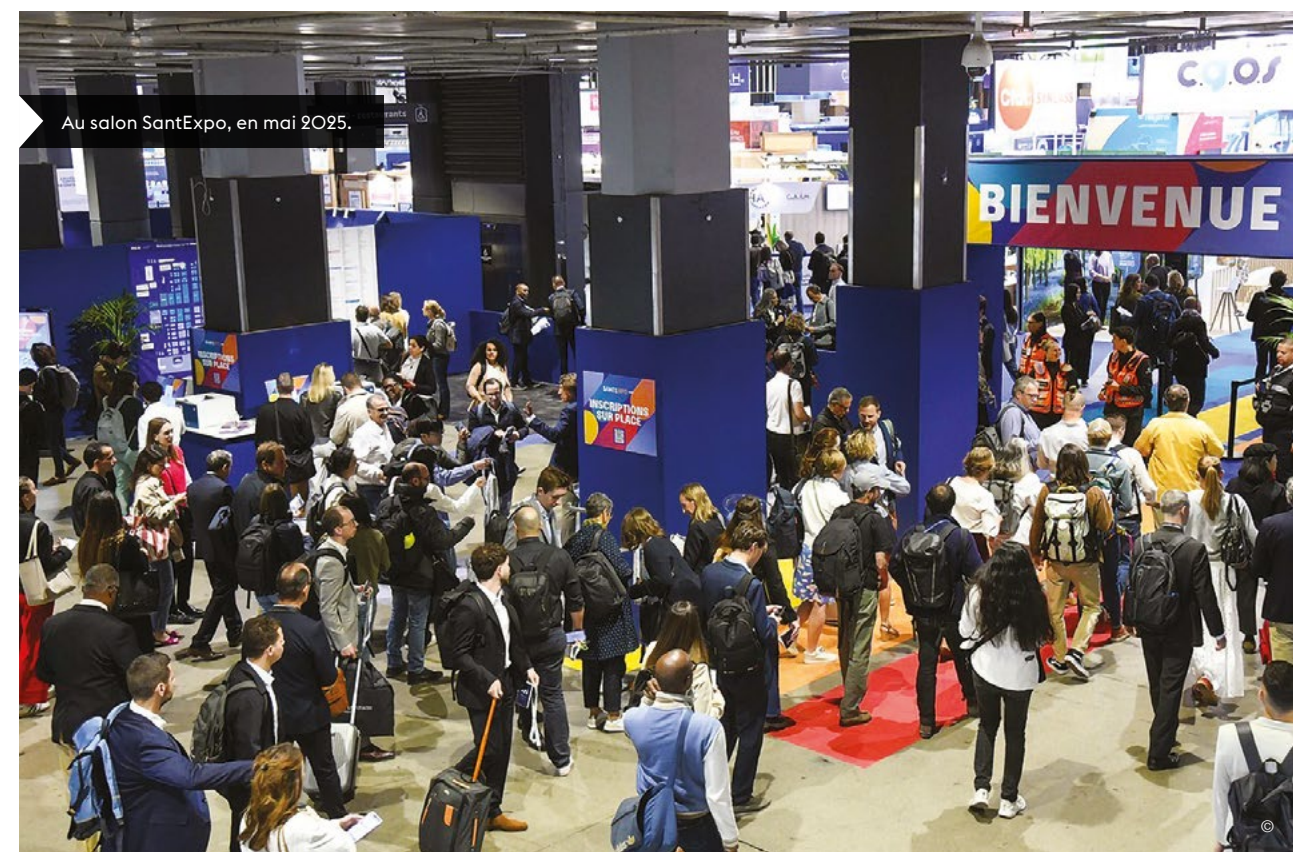
Au total, vingt-six propositions très structurantes sont formulées par l'Igas. Une nouvelle mission doit, selon Vincent Terrade (cf. Trois questions p. 11), faire en sorte que ces rapports soient opérationnalisés. Contacté, le cabinet de la ministre de la Santé n'a pas confirmé cette piste. Et le projet de loi Grand âge, qui pourrait permettre de résoudre la quadrature du cercle, est sans cesse repoussé. Le plan éponyme présenté par l'ancienne ministre déléguée à l'Autonomie, Charlotte Parmentier-Lecocq, a été lui-même repoussé en raison des élections municipales. Une erreur, dit-elle aux ASH : "Plus nous attendons, plus nous prenons le risque que d'autres priorités prennent le dessus. J'espère que ces travaux ont bien lieu et que le plan sera rapidement présenté"⁴...

4. www.ash.tm.fr/autonomie/charlotte-parmentier-lecocq-plus-nous-attendons-plus-nous-prenons-le-risque-que-dautres-priorites-prennent-le-dessus-972504.php

LE SECTEUR ACTIVE TOUS LES LEVIERS DE L'ATTRACTIVITÉ

Réalité virtuelle, apprentissage en Ehpad, préparation aux savoirs de base : le secteur innove pour recruter et pour faire connaître la diversité de ses métiers. Mais l'enjeu n'est plus d'innover à la marge, mais de changer d'échelle.

Christelle Destombes



Suite au rapport de Myriam El Khomri sur le grand âge, une campagne de valorisation des métiers a connu plusieurs vagues, à l'issue desquelles la plateforme Prendresoin.fr a été lancée en novembre 2024. Elle a vocation à présenter les métiers, les formations et les offres d'emploi dans cinq secteurs du care – petite enfance, grand âge, handicap, santé et social – en lien avec France Travail. À l'occasion du salon SantExpo, en mai 2025, France Travail en dressait le bilan : 600 000 visiteurs uniques, 76 000 formations et 90 000 offres d'emploi consultées, plus de 5 000 candidatures aux offres d'emploi. Chaque année, une semaine de l'emploi est organisée par France

Travail, du 30 mars au 3 avril cette année, pour mettre en lumière les opportunités de formation et d'emploi¹. Pour la mission Igas, les établissements de santé et médicosociaux devraient être soumis à une "obligation de publicité" sur Prendresoin.fr et les candidats devraient pouvoir postuler en ligne sur les formations de niveau bac et infra. Alors que les plateformes de l'autonomie sont appelées à se généraliser (cf. Trois questions p. 11), Prendresoin.fr devrait, selon la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie), mieux mettre en avant l'offre des territoires, qu'elle soit événementielle (salons, vidéos présentant des initiatives de services, etc.) ou factuelle (offres d'emploi).

1. www.francetravail.fr/actualites/semaine-des-metiers-du-soin-et.html



PrepApp accompagne des jeunes Neets vers une formation d'aide-soignant et accompagnateur éducatif et social.

Formes plus et mieux

À tous les niveaux, des dispositifs de formation innovants sont mobilisés : formation en réalité virtuelle, Campus des métiers dédiés, simulation numérique (SimforHealth), institut de formation d'aides-soignants implantés au cœur d'un Ehpad dans le Nord, recours à l'apprentissage dès la première année d'Ifsi dans le Grand Est, préparation à l'apprentissage (PrepApp du groupe SOS), recours au dispositif Transitions collectives pour Korian, VAE... L'inventivité est sans limite pour attirer des candidats aux profils atypiques vers des métiers peu connus et peu valorisés, en les formant avec des modalités innovantes, à même de dépasser le frein de la maîtrise des compétences de base.

Ainsi, PrepApp accompagne des jeunes Neets vers une formation d'aide-soignant et accompagnateur éducatif et social. Plus de 500 jeunes, majoritairement issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, en ont bénéficié depuis 2021. En 2026, ce dispositif s'étend en Île-de-France, Paca et Grand Est avec un objectif

de 300 jeunes par an (100 par territoire). Il s'est ouvert à tous les métiers du sanitaire médico-social et social, y compris ceux accessibles sans diplôme.

Nouveaux titres

Il existe dans ces secteurs de nombreux "faisant fonction" d'aides-soignants (estimés à 30 000 dans les Ehpad) que la mission Igas suggère de soutenir : en créant un nouveau diplôme d'État d'assistant en gérontologie afin de les qualifier, avec des dispenses éventuelles accordées au vu de l'expérience ou des diplômes antérieurs. Elle souhaite aussi accroître les fonds mutualisés pour financer les parcours supplémentaires de qualification de ces "faisant-fonction" d'aide-soignant en Ehpad. Enfin, l'Igas recommande de s'assurer (grâce à un groupe de travail avec les Régions) que toutes les personnes en reconversion puissent intégrer les formations sanitaires et sociales, notamment celles bénéficiant du dispositif démission-reconversion.

La formation initiale aussi évolue. Les diplômes ont été revus, simplifiés : le diplôme d'aide-soignant est passé du niveau 3 au 4 (équivalent bac), sans concours d'entrée, et avec une formation organisée en blocs de compétences facilitant la VAE et les passerelles. Certains ont été fusionnés (DEAVS/AMP²) pour une simplification parfois peu opérante. Le référentiel infirmier a été modernisé par le nouvel arrêté "formation infirmière" du 20 février 2026 : compétences renforcées, prévention, coordination et raisonnement clinique. La réforme satisfait le Syndicat infirmier, qui attire l'attention sur la durée des études (4 600 heures sur trois ans) et la nécessité d'un accompagnement pédagogique, de moyens pour la simulation et l'encadrement clinique. ●

SIX RECRUTEMENTS NÉCESSAIRES SUR DIX SONT "DIFFICILES"

Selon France Travail et ses enquêtes "Besoins en main-d'œuvre", le secteur santé et action sociale continue de souffrir d'une difficulté à recruter : sur 317 520 projets de recrutement, au niveau national en 2025, 63 % sont jugés difficiles. L'Île-de-France est la première région concernée, avec 48 490 projets de recrutement. Elle peine à recruter des aides-soignants, des infirmiers et sage-femmes ainsi que des aides à domicile et auxiliaires de vie. Ces deux derniers métiers font partie du Top 10 des métiers les plus demandés en France, selon France Travail.

> <https://statistiques.francetravail.org/bmo/bmo?fg=QZ&la=O&pp=2025&ss=1>



2. DEAVS : diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale ; AMP : aide médico-psychologique.

Étude de l'Observatoire prospectif du commerce

DANS LES ENTREPRISES DU COMMERCE, LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE IMPACTE LES COMPÉTENCES

De nombreux métiers du commerce vont devoir verdir les compétences nécessaires à leur exercice, pour répondre aux besoins d'un marché en évolution.

Sarah Nafti

RÉPARATION ET DEUXIÈME MAIN

54 % des entreprises du commerce considèrent que la transition écologique a un impact fort ou très fort sur leur activité. C'est l'un des enseignements de l'étude "Le commerce au défi de la transition" réalisée à l'initiative de l'Observatoire prospectif du commerce auprès de plus de 800 entreprises issues de 20 branches professionnelles. Elles n'étaient que 38 % à le penser lors de la première édition de cette étude, en 2021. Les activités les plus touchées : l'achat et le développement de produits, la vente, le marketing et la communication, ou encore la supply chain. Outre les obligations réglementaires, "les entreprises sont aussi concernées par l'évolution des comportements des clients", comme l'explique Jean-Paul Hubert, responsable du pôle ingénierie des compétences et certification de l'Opcommerce. Ils sont par exemple plus nombreux à plébisciter la seconde main et à s'orienter vers la réparation. Parmi les thématiques qui concernent les entreprises : l'optimisation de la gestion des déchets, le développement d'une logistique écologique, l'approvisionnement en produits locaux, la commercialisation de produits plus robustes et réparables, ou encore le développement d'un marché de l'occasion, les économies d'énergie.



2 DE LA CONCEPTION À LA VENTE

Ces évolutions ont un impact sur les compétences, dont certaines sont "verdis". Pour 60 % des entreprises, le premier domaine touché est celui du développement produit, "dans lequel il faut intégrer le cycle de vie et l'impact carbone dès la conception", note Jean-Paul Hubert. Ensuite viennent ceux de l'achat, "avec le choix de fournisseurs qui intègrent des critères environnementaux" et de la vente. "Les métiers de la vente ont un rôle très important, car ils vont être les ambassadeurs de la transition écologique", analyse Jean-Paul Hubert. Les vendeurs vont aussi devoir acquérir de nouvelles compétences liées par exemple au marché de seconde main. "Dans le secteur du cycle, pour racheter un vélo, il faut pouvoir estimer sa valeur et les coûts de remise en état."

3 DU MARKETING À L'APRÈS-VENTE

Dans le domaine du marketing et de la communication "il y aura surtout de nouvelles connaissances à acquérir" pour "rendre compréhensibles les enjeux" et "simplifier des messages parfois complexes". Dans la supply chain et la logistique, "l'objectif sera d'optimiser les flux de marchandises", d'être en capacité de gérer les retours clients dans une logistique inversée, et de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de conduite plus économiques... L'après-vente aura également besoin de nouvelles compétences, en diagnostic de pannes complexes sur des produits de plus en plus sophistiqués, pour prolonger la durée de vie des produits. L'Opcommerce a engagé plusieurs chantiers, comme l'intégration des compétences verdissantes dans les référentiels de certification des branches, ou l'actualisation des fiches emploi.

Le formateur garde la main

SAVOIR REMETTRE L'IA À SA PLACE

Après une période d'euphorie liée aux applications de l'IA dans la formation, vient celle de l'inquiétude. L'IA ne va-t-elle pas supplanter les formateurs ? Comment la cantonner à des actions précises et remettre ce dernier au centre ? Les pistes existent.

Mireille Broussous



L'IA fascine et gagne du terrain au point que certains métiers, comme celui de formateur, pourraient y laisser des plumes. En effet, la formation non planifiée et sans formateur séduit de plus en plus. Dans ce contexte de concurrence, la formation et le formateur doivent s'imposer comme le montre le webinaire, réalisé par Unow, "L'IA et les métiers de la formation : comment l'utiliser sans se faire dépasser ?"

La formation non planifiée séduit

10 % des accros à l'IA recherchent du tutorat sur des sujets personnels : sport, beauté, santé, etc. 20 % l'utilisent pour s'informer et se former professionnellement. "Les éditeurs de solutions poussent ces cas d'usage", affirme Philippe Lacroix, co-fondateur de Ildi. Ainsi, il est facile de se former sur un "micro-sujet" via des "micro-séquences" de formation non planifiées à l'avance. Ce dispositif pourrait séduire les entreprises au détriment de modules de formation planifiés

et conçus par des formateurs. Pourquoi, en effet, ne pas mettre à disposition des salariés des petits assistants pédagogiques accessibles à tout moment ?

Intention pédagogique

Pour contrer une telle tendance, les formateurs doivent réaffirmer les fondamentaux de la formation. "Sans intention pédagogique, il n'y a pas de formation", martèle Philippe Lacroix. Seul le formateur qui domine son sujet peut identifier précisément les besoins de l'apprenant comprendre le contexte souvent complexe dans lequel se déroule la formation et avoir une vision précise de l'objectif poursuivi. Bref, si l'IA sait produire d'assez bonnes réponses aux problèmes qu'on lui pose, elle ne peut avoir la hauteur de vue du formateur.

Garder l'IA à l'œil

"L'IA est un bon collègue, mais seul le formateur sait ce qu'il faut faire pour que l'apprenant apprenne", affirme Vincent Lafeuillade expert en IA

et pédagogie chez Unow. Et il faut l'avoir à l'œil. "L'IA part du principe que, par exemple, la grille d'évaluation qu'elle propose est parfaite. Mais souvent, elle manque de cohérence et de finesse. Il faut donc tout relire et fréquemment tout repenser", affirme Vincent Lafeuillade. Il faut garder la main sur l'IA et ses imperfections sont finalement une chance pour le monde de la formation...

LES BIAIS DE L'IA

Certes, les humains se trompent. Mais l'IA a aussi ses limites. L'origine de ses faiblesses est contenue dans l'IA elle-même : elle repose sur un corpus anglo-saxon qui ne correspond pas à la culture des autres pays, les réponses sont uniformisées et systématiquement "dans la moyenne", le contenu désincarné. Le métier de formateur a encore de beaux jours devant lui !

Preuve de la réalité des actions de formation

LA COHÉRENCE "DOCUMENTAIRE", CLÉ DE VOÛTE DU CONTRÔLE ADMINISTRATIF

Plusieurs décisions récentes des juges administratifs illustrent avec netteté les exigences pesant sur les organismes de formation, en particulier quant à la justification des actions de formation.

Valérie Michelet



Le contrôle administratif et financier des organismes prestataires de formation professionnelle constitue un levier central de la politique publique de formation. Une ligne jurisprudentielle, désormais bien établie, est marquée par une exigence accrue de traçabilité et de cohérence des preuves produites. D'abord, la charge de la preuve pèse sur l'organisme de formation (article L6362-5 du Code du travail). Au premier rang de ces pièces viennent les feuilles d'émargement quotidiennes signées par les stagiaires ; mais les organismes de formation peuvent produire d'autres documents, pourvu qu'ils se corroborent les uns les autres et ne présentent entre eux aucune incohérence.

Conditions de la valeur probante des feuilles d'émargement

Les feuilles d'émargement doivent être fiables, authentiques et sincères. Sont dépourvues de force probante celles comportant des signatures de graphisme différents pour plusieurs formateurs ou stagiaires ; des incohérences ; de nombreuses

corrections et ne précisant pas les horaires des formations ; des signatures photocopiées ou scannées ; paraissant avoir été remplies et signées uniformément ; ne mentionnant pas l'identité du formateur ; ne comportant pas l'intitulé de la formation effectivement suivie, le lieu ou la durée de la formation.

Preuves alternatives recevables (ou pas)

Les éléments doivent démontrer que les formations se sont tenues dans leur intégralité et selon les modalités prévues contractuellement. L'organisme doit justifier de la mise à disposition effective des locaux. Les fiches d'évaluation supposées avoir été remplies par les stagiaires doivent être signées (de signatures conformes à celles des feuilles d'émargement). Peuvent en revanche être utilement produites les pièces suivantes : les ordres de mission adressés aux formateurs, les courriers de convocation des stagiaires ou tout document permettant d'attester du déroulé des parcours de formation,

les exercices de contrôle de l'acquisition des connaissances ou d'évaluation du niveau des stagiaires, et les compte rendus d'entretien/bilan avec les formateurs.

Et les formations suivies en distanciel ?

Une action de formation en tout ou partie à distance doit comprendre une assistance technique et pédagogique appropriée, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation (article D6313-3-1 du Code du travail). Les juges de la Cour administrative d'appel de Lyon ont jugé que des attestations signées électroniquement plusieurs mois après la formation ne permettent pas de caractériser une réalisation complète et conforme.

ABONNEZ-VOUS aux Fiches pratiques du droit de la formation,
<https://boutique.centre-inffo.fr>

Fiche I7-9 : www.centre-inffo.fr/fiche/suivi-de-lexecution-de-la-prestation-de-formation

Formation à l'IA INNOV8LEARN CIBLE LES PME AVEC SON DISPOSITIF IA 360



Carole Disant et Benjamin Bignon, respectivement directrice du développement et responsable commercial chez Innov8Learn-Eduform'Action.

Alors que les grandes entreprises structurent l'usage de l'intelligence artificielle dans le pilotage de leur activité, les PME et TPE peinent encore à franchir ce cap. L'organisme de formation Innov8Learn lance IA 360, une offre associant audit, formation et accompagnement.
Catherine Trocquemé

Créé par le groupe Eduform'Action sur les thématiques de la tech et du digital, l'organisme de formation Innov8Learn lance le dispositif IA 360, destiné à répondre aux besoins spécifiques des TPE et PME. Tendance forte du marché, la formation s'accompagne de plus en plus de volets de conseil et d'accompagnement du changement dans les méthodes de travail et l'organisation des équipes. Innov8Learn s'inscrit dans cette évolution.

► Un audit et un accompagnement

Cette offre débute par un échange approfondi avec l'entreprise cliente. À l'issue de ce premier diagnostic, l'organisme réalise un audit pour évaluer la stratégie de l'entreprise en matière d'IA, l'utilisation de la technologie dans l'organisation, la conformité réglementaire et les objectifs poursuivis. Puis l'organisme de formation adapte le programme-socle conçu par les ingénieurs pédagogiques du groupe Eduform'Action. Les sessions de formation, d'une durée d'un à trois jours, sont dispensées en présentiel afin d'ancrer les pratiques dans le quotidien professionnel des équipes. Elles sont ensuite prolongées par un suivi à distance. L'offre packagée comprenant la phase d'audit, de formation et d'accompagnement se déploie en fonction des besoins de chaque client, le tarif est personnalisé. Une approche que l'organisme qualifie de "demi sur-mesure".

► Une formation au plus près des métiers

La pédagogie repose sur une approche pragmatique et directement liée aux réalités professionnelles. Les formations s'appuient sur des cas d'usage concrets afin d'aider les collaborateurs à intégrer l'IA dans leurs pratiques quotidiennes. "Il faut pouvoir challenger l'IA, entrer dans une approche itérative, faire preuve de curiosité et de créativité", précise Benjamin Bignon, responsable commercial d'Innov8Learn. La théorie représente environ un tiers du programme, mais les questions de réglementation et de protection des données restent centrales, dans un contexte de diffusion rapide des outils d'intelligence artificielle. Pour rester au plus près des pratiques,

l'organisme fait appel à des intervenants experts, pour la plupart des professionnels en activité. Reste la question du financement. Si ces formations peuvent mobiliser les fonds mutualisés via les opérateurs de compétences, les entreprises restent prudentes dans un contexte économique incertain et marqué par la contrainte budgétaire. "La formation a été longtemps perçue comme un coût. Avec l'IA, elle est clairement un investissement et a besoin d'indicateurs de retour sur investissement", confirme Carole Disant, directrice du développement d'Innov8Learn. À mesure que l'IA s'impose dans les organisations, la formation apparaît ainsi comme un levier-clé pour transformer des expérimentations encore dispersées en véritables stratégies d'entreprise.

UNE VAGUE DE TRANSFORMATION QUI ENTRAÎNE UNE ÉVOLUTION RAPIDE DE L'OFFRE

Après l'enthousiasme des premiers usages, spontanés et peu encadrés, les entreprises cherchent à intégrer les outils d'IA dans leurs process. L'enjeu : les mettre au service de gains de productivité ou du développement de nouveaux produits et services. Selon une étude du cabinet de conseil KPMG, 60 % des grandes entreprises les ont déjà intégrés dans leur activité. Cette vague entraîne une évolution rapide de l'offre de formation. Aux sessions de sensibilisation succèdent des parcours opérationnels. Les PME et TPE sont moins outillées. "Ces entreprises ont besoin d'être accompagnées dans le déploiement de leur stratégie d'IA", confirme Carole Disant, directrice du développement d'Innov8Learn.

<https://kpmg.com/fr/fr/media/press-releases/2026/01/adoption-ia-entreprises-francaises.html>



Centre-Val de Loire

VAE : UN ABONDEMENT AUTOMATIQUE DU CPF POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Elle n'en est pas à son coup d'essai

en matière de VAE. La Région Centre-Val de Loire finance déjà un "réseau de conseil de proximité" présent dans chaque département et, jusqu'ici, proposait un "chèque VAE" de 750 euros pour accompagner les candidats. "Une VAE réussie est une VAE accompagnée", rappelle Jean-Patrick Gille, vice-président en charge de la formation professionnelle. Cette année, la collectivité a choisi de faire évoluer ce dispositif en remplaçant le chèque par un abondement de 750 euros au CPF. L'idée : s'appuyer sur un outil désormais bien identifié par le public. Car malgré les réformes successives, la VAE peine toujours à décoller. La Région a signé une convention avec la Caisse des dépôts, gestionnaire du CPF, afin de déployer ce co-financement. Depuis le 12 février 2026, les demandeurs d'emploi engagés dans une VAE bénéficient

d'un abondement automatique de 750 euros sur leur compte. "Quel que soit le diplôme visé et le montant déjà disponible", précise Jean-Patrick Gille. Dotée de 150 000 euros pour l'année, l'enveloppe doit permettre de financer environ 200 parcours. L'un des atouts tient à la simplicité d'accès : "Le candidat s'inscrit sur la plateforme France VAE, et, s'il est éligible, cela déclenche automatiquement l'abondement", explique Gwénola Martin, directrice de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts. Le financement peut ensuite être mobilisé pour couvrir l'accompagnement, dont le coût moyen atteint 1 700 euros. La convention associe également France Travail, qui apporte un abondement complémentaire de 700 euros. "En 2025, 219 dispositifs de VAE ont été déployés pour accompagner les demandeurs d'emploi en



Jean-Patrick Gille, vice-président de la Région Centre-Val de Loire en charge de la formation professionnelle.

Centre-Val de Loire", rappelle l'opérateur.

+ D'INFOS www.centre-valdeloire.fr • www.caissedesdepots.fr • www.francetravail.fr

SD Worx

EN FRANCE, UNE ENTREPRISE SUR DEUX NE SAIT PAS QUELLES COMPÉTENCES IL LUI FAUDRA DANS DEUX ANS

Une étude du prestataire européen de solutions RH SD Worx, menée en janvier-février 2026 auprès de près de 6 000 responsables RH et 16 500 salariés dans seize pays européens (dont 1 000 Français), révèle que plus de la moitié des employeurs français ne se limitent plus aux intitulés de poste et s'intéressent de plus en plus aux compétences des candidats. 31 % privilégient une gestion stratégique des effectifs plutôt qu'opérationnelle, afin d'identifier les besoins futurs en talents et en compétences. Toutefois, seuls 24 % se concentrent sur les deux aspects. Dans le même



Jean-Baptiste de Charette, market leader France chez SD Worx.

temps, 45 % des entreprises françaises n'ont aucune vision claire des compétences dont elles auront

besoin dans les deux à trois prochaines années. Plus de la moitié des salariés (54 %) estiment que leur talent et leur potentiel ne sont pas pleinement exploités dans leur poste actuel ; seuls 34 % perçoivent des possibilités d'évolution ou de changement de poste. Plus des deux tiers (69 %) considèrent également que leur entreprise ne facilite pas l'exploration d'opportunités internes. Un quart des employeurs (24 %) estiment que la gestion des effectifs devrait être entièrement automatisée.

+ D'INFOS www.sdworx.fr/fr-fr

Opco EP

LA 7^e ÉDITION D'“INVEST CFA” EST OUVERTE JUSQU'AU 30 AVRIL

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) affiche un bilan positif de son programme “Invest CFA”, qui a permis de soutenir près de 3 000 projets depuis 2020. Sa 7^e édition fait l'objet d'un nouvel appel à projets, ouvert le 19 mars, jusqu'au 30 avril au plus tard. “En soutenant les CFA dans l'acquisition d'équipements, Opco EP contribue à moderniser les conditions d'apprentissage, se félicite Armelle Robert, directrice du développement des compétences et du réseau Opco EP. L'innovation pédagogique, qu'elle soit digitale ou liée aux métiers, est un levier

essentiel pour renforcer l'attractivité des filières de l'apprentissage et l'insertion professionnelle durable des jeunes.” Depuis 2020, Opco EP a mobilisé près de 72 millions d'euros au bénéfice des CFA. Sur le terrain, les investissements concernent principalement des équipements liés aux métiers (près de 80 %) et des équipements digitaux (autour de 20 %), destinés à moderniser le matériel et à créer de nouveaux plateaux techniques, ou à favoriser l'inclusion des apprentis en situation de handicap. En 2025, l'Opco a validé le financement



Armelle Robert, directrice du développement des compétences et du réseau Opco EP.

de 310 projets portés par des CFA partout en France, représentant un montant total de 10,3 millions d'euros de subventions. Ces dossiers entrent désormais dans leur phase de mise en œuvre. ●

D'INFOS

<https://investissements-cfa.opcoep.fr>

Procertif

UN CERTIFICAT SÉCURISÉ PAR CRYPTOGRAPHIE ET “ENDOSSABLE”

L'open badge 3.O, adopté par Procertif, marque une révolution dans la certification numérique en intégrant le standard *Verifiable credentials* du W3C (World Wide Web Consortium). Contrairement aux versions précédentes, ce badge n'est plus une simple image avec des métadonnées, mais un titre sécurisé par cryptographie. L'innovation

majeure réside dans l'interopérabilité. Le détenteur peut désormais stocker ses réussites dans un portefeuille numérique (*wallet*) décentralisé, au même titre qu'une identité numérique. La vérification devient instantanée et indépendante de la plateforme d'origine, garantissant l'authenticité contre toute fraude. Pour les entreprises, Procertif 3.O permet une gestion du cycle de vie des compétences : les badges peuvent être révoqués ou enrichis par des “endossements” de tiers. Cela signifie que des entreprises, experts, pairs peuvent venir “signer” ou valider un badge après son émission, augmentant ainsi sa valeur sur le marché de l'emploi. Transformant une simple reconnaissance en un levier d'employabilité durable. ●

D'INFOS www.procertif.com



Jérôme Bruet (chemise bleue), cofondateur de Procertif, et son équipe.

Normandie

LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Une étude de l'Afpa, commandée par la Dreets Normandie, s'intéresse aux ruptures nettes de contrats d'apprentissage dans la région et à leurs motifs. 15,2 % des contrats d'apprentissage débutés en 2024 dans cette région ont été rompus dans les six mois (16,1 % à l'échelle du pays). Une rupture sur deux a eu lieu durant la période probatoire. Une sur quatre est le fruit d'un “commun accord”. 53 % des ruptures nettes ont lieu dans la construction, suivie par l'agriculture et l'industrie (14 % chacune). L'hôtellerie-café-restauration (HCR) arrive en quatrième place avec 11 %. Les ruptures nettes touchent davantage les mineurs et les premiers niveaux de qualification. L'orientation joue un rôle, ces profils pouvant choisir l'alternance par défaut. Des difficultés périphériques (santé, mobilité, logement) s'y ajoutent. L'étude souligne l'importance d'un “accueil structuré dès le premier jour”. ●

D'INFOS

<https://normandie.dreets.gouv.fr>

Relyens

LA FORMATION AU CŒUR D'UNE “CULTURE PROACTIVE” DU RISQUE EN SANTÉ



Olivier Bossard, président de Relyens.

À l'occasion de la Journée mondiale de la santé du 7 avril, Relyens, groupe mutualiste européen d'assurance et de management des risques, a rendu public un rapport prospectif sur les risques en santé en Europe en 2026, fondé sur une enquête Ipsos menée auprès de 924 dirigeants et soignants dans quatre pays. Il pointe une crise systémique des ressources humaines en santé : 72 % des répondants jugent que la pénurie de personnel menace directement la sécurité des soins. Face

à l'épuisement professionnel et au risque de “dégradation du capital humain”, la formation émerge comme un levier prioritaire. L'étude identifie la nécessité de passer d'une “gestion curative” à une “culture proactive” du risque. Cela implique de doter les soignants et managers de nouvelles compétences en “risk management” pour anticiper les effets domino des crises. Le rapport alerte par ailleurs sur une dépendance technologique mal gérée et un risque de déqualification face à l'IA. ●

D'INFOS

www.relyens.eu/wp-content/uploads/2026/02/rapport-prospectif-sante-fr-2026.pdf

Prism'emploi

L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

L'organisation professionnelle Prism'emploi, qui fédère plus de 600 enseignes de travail temporaire (90 % du chiffre d'affaires de la profession) publie son baromètre du marché. Alors que les effectifs globaux stagnent (- 0,1 %), l'intérim affiche une dualité marquée selon le niveau de qualification. La part des ouvriers non qualifiés (36 % du total, + 1,3 %) et qualifiés (41 %, + 0,8 %) progresse, portée par l'industrie et, notamment, les besoins en flexibilité de l'aéronautique. À l'inverse, les compétences administratives et d'encadrement subissent un net repli. L'emploi chute chez les employés (12 % du total, - 4,8 %) ainsi que chez les cadres et professions intermédiaires (11 %, - 2,6 %). Cette tendance souligne un transfert des besoins vers les métiers de la production manufacturière et de la logistique. ●

D'INFOS

www.prismemploi.eu

Insertion par l'activité économique

UN FORT ENJEU DE FORMATION DANS L'IAE



Au travail dans une association intermédiaire.

Selon une étude de la Dares,

168 800 nouveaux contrats ont été signés en 2024 dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), soit 3 % de moins qu'en 2023. Cette baisse s'observe dans tous les types de structures et est plus marquée en entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI). Les hommes, les moins de 26 ans et les peu diplômés sont surreprésentés dans l'IAE. Les associations intermédiaires (AI) se distinguent par une main-d'œuvre plus féminine et des missions qui consistent plus fréquemment en des services aux particuliers et de nettoyage. Au-delà de la mise au travail, le renforcement des compétences est devenu le pilier central des parcours. Les structures d'insertion investissent dans la professionnalisation. De fait, les sorties vers l'emploi sont nettement plus fréquentes lorsque le salarié a bénéficié d'une montée en compétences certifiée. L'accent est mis sur l'acquisition de savoir-être professionnels et la validation d'acquis de terrain, permettant de répondre aux besoins de recrutement des entreprises locales. Aujourd'hui, l'enjeu est de généraliser l'accès à la formation pour chaque bénéficiaire, transformant le contrat d'insertion en une véritable étape de qualification reconnue par les recruteurs. ●

D'INFOS

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

Apave

1 700 POSTES À POURVOIR EN FRANCE ET 1 100 À L'INTERNATIONAL



Philippe Maillard, directeur général du groupe Apave.

Groupe international spécialisé dans la maîtrise des risques techniques, humains, environnementaux et numériques, Apave est présent dans près de 60 pays et fort de 18 500 collaborateurs. Il agit à travers cinq métiers : inspection,

certification, formation, mesures et conseil. En cinq ans, il a doublé de taille, et il annonce cette année le recrutement de 2 800 salariés, dont 1 700 en France. Il revendique l'embauche de plus de 250 apprentis chaque année en France. Les "jeunes talents" bénéficient d'un accompagnement structuré, de formations sur les campus internes du groupe. En 2025, 50 % des alternants ont reçu une proposition d'embauche. Par ailleurs, près d'un poste à pourvoir sur trois a été pourvu en interne, grâce à une politique active de formation. Le groupe s'engage à investir dans des programmes de formation continue et de montée en expertise, indique sa direction générale. Apave ambitionne de porter son chiffre d'affaires à 3 milliards d'euros d'ici 2030. ●

+ D'INFOS www.apave.com ● www.apave-emplois.com

Hauts-de-France

LES JOURNÉES PROCH'INFO FORMATION

Dans 24 territoires du 30 mars au 3 avril, la Région Hauts-de-France a organisé ses Journées Proch'Info Formation (Prif). Cette semaine s'adressait aux actifs, demandeurs d'emploi et personnes en reconversion. L'objectif : faire découvrir concrètement les métiers qui recrutent, notamment dans la santé, le social, le tourisme, l'hôtellerie-restauration, le transport et la logistique. Au programme : des ateliers interactifs, des expériences en réalité virtuelle, des rencontres avec des organismes de formation et des sessions de *job dating*. Et des focus territoriaux, comme à Marly, Arras, Saint-Quentin (spécial "métiers de l'humain"), Beauvais et Péronne. Un dispositif pour rapprocher les besoins des entreprises locales et les compétences des habitants.

+ D'INFOS www.hautsdefrance.fr/prochinfo-formation

ATLAS



Nicolas Rivier, directeur du développement de l'Opco Atlas.

RELANCE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PAR LE FINANCEMENT À 100 % DES PROFILS SENIORS

Relégué derrière la période de reconversion comme outil au service des transitions professionnelles, le contrat de professionnalisation opère un retour en grâce auprès des plus de 26 ans. Un mouvement qu'Atlas, l'Opco des services financiers et du conseil, soutient en reconduisant sa prise en charge intégrale pour les profils seniors.

Valérie Grasset-Morel

À l'origine, le contrat de professionnalisation n'était pas conçu comme un outil privilégié de reconversion. Il a même été éclipsé par la période de reconversion, la grande innovation de 2025. Malgré cela, certaines entreprises plébiscitent cet outil, avec l'aide de leur opérateur de compétences. C'est le cas des branches accompagnées par Atlas, l'Opco des services financiers et du conseil. "Dès l'été 2025, nous avons lancé un plan d'action spécifique en faveur des salariés expérimentés : analyse des besoins, webinaires, professionnalisation des équipes internes, ajustement de l'offre de services", explique Nicolas Rivier, directeur du développement d'Atlas. Ce plan s'est traduit par une promotion du contrat de professionnalisation pour les seniors dans l'offre d'Atlas, relayée sur le terrain par

les équipes dédiées à la diversité et à l'inclusion. Le conseil d'administration a également décidé de financer intégralement le coût de la formation de ces publics. Reconnue en 2026, cette mesure bénéficie d'une enveloppe d'abondement de 300 000 euros. Un levier déterminant pour les entreprises, en particulier les plus petites. "Cela rend le recrutement de salariés expérimentés quasiment indolore", souligne Nicolas Rivier. Un constat partagé par Lucy Colin, directrice générale de DCE Conseil, un bureau d'études spécialisé dans les diagnostics et audits énergétiques : "Cette prise en charge nous permet de sécuriser notre investissement et d'accompagner sereinement une reconversion professionnelle, ce qui est essentiel pour une très petite structure comme la nôtre." ●

TOUT POUR LA RECONVERSION

Depuis plusieurs années, le contrat de professionnalisation est en net recul chez les moins de 26 ans, notamment en raison de la suppression de l'aide à l'embauche en 2024 et de la montée en puissance de l'apprentissage. Pourtant, il séduit de plus en plus de candidats plus âgés, souvent en recherche d'emploi. Selon une étude récente de la Dares, 59 % des 81 800 contrats débutés en 2025 concernent des personnes de 26 ans ou plus (soit + 2 points par rapport à 2024), et 58 % des bénéficiaires étaient auparavant demandeurs d'emploi. Ce contrat leur offre la possibilité de découvrir un nouveau métier tout en se formant. Benjamin Paillet, 53 ans, en témoigne : "Après un parcours dans l'ingénierie informatique, puis une reconversion dans l'artisanat, je cherchais à retrouver un équilibre entre mes compétences, mes convictions et la réalité du marché. Le contrat de professionnalisation m'a permis de structurer cette nouvelle étape et de sécuriser ma formation, dans un secteur qui recrute, tout en étant accompagné par mon école et mon entreprise." La promotion du contrat de professionnalisation n'empêche pas le déploiement de la période de reconversion. "Les branches manifestent un réel intérêt pour ce nouveau dispositif qui apparaît plus simple à mettre en œuvre que la Pro A qu'il remplace, car il ne dépend ni d'accord à étendre ni du niveau de qualification des salariés", observe Nicolas Rivier, directeur du développement d'Atlas. Les premières demandes de financement émergent ce mois d'avril. Les webinaires organisés révèlent déjà un intérêt marqué des entreprises pour les reconversions internes. En revanche, les mobilités externes apparaissent plus complexes à déployer. ●

Cedefop

UN CADRE DE RÉFÉRENCE EUROPÉEN POUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le Centre européen pour le développement de la formation (Cedefop) vient de publier son rapport "An EU reference framework for lifelong guidance : 18 guidelines for policy and systems development". Le cadre de référence du Cedefop propose une vision stratégique pour moderniser l'orientation tout au long de la vie au sein de l'Union européenne. Ce document structure dix-huit lignes directrices interdépendantes qui visent à transformer l'accompagnement professionnel en un "levier de résilience" face aux transitions numérique et écologique. L'approche repose sur le développement des compétences de gestion de carrière, permettant aux individus de naviguer avec autonomie dans un marché du

travail de plus en plus fragmenté et imprévisible. Au-delà de l'aspect individuel, le texte souligne l'importance d'une gouvernance intégrée qui favorise la coopération entre les ministères, les services d'emploi et les partenaires sociaux. Cette synergie est jugée essentielle pour garantir l'équité sociale et l'inclusion des groupes vulnérables. La qualité des services est également au cœur du dispositif, s'appuyant sur l'usage accru de technologies numériques et sur une collecte de données rigoureuse pour piloter les politiques publiques. En somme, le document définit l'orientation non plus comme un simple service ponctuel, mais comme une composante continue de l'apprentissage. ●



Les locaux du Cedefop, à Thessalonique (Grèce).

+ D'INFOS www.cedefop.europa.eu/files/3098_en.pdf

LE NUMÉRIQUE ET L'IA AU RENDEZ-VOUS DES 5^{es} JOURNÉES VINCENT MERLE

La formation et l'orientation à l'ère de l'IA : la thématique met en ébullition le secteur, partagé entre ceux qui n'ont que trop aperçu les opportunités, et ceux qui s'en emparent à leur corps défendant. Les intervenants de la 5^e édition des Journées Vincent Merle, le 24 mars à Pessac, en Gironde, s'en sont largement fait l'écho.

Malika Ouaddah



"Former, enseigner et apprendre dans le monde des IA", thème de la 5^e édition des Journées Vincent Merle organisées les 24 et 25 mars 2026 par Cap métiers Nouvelle-Aquitaine à Pessac.

Ellen Thompson, inspectrice générale de l'éducation, dresse plusieurs constats : "Des facteurs sociaux, territoriaux ou de genre, peuvent intervenir dans l'orientation. Et ils restent trop souvent source d'inégalités. L'orientation doit être choisie et pas subie, et elle ne peut se réduire à un moment." Elle insiste : "C'est un processus progressif qui repose sur des compétences pour s'informer et faire des choix sans être influencé." Dans ce contexte, le numérique et l'IA apportent de nouvelles opportunités, mais aussi de nouvelles tensions. "Les outils sont efficaces s'ils s'inscrivent dans une démarche globale, mais ne peuvent pas se substituer à l'humain."

Thierry Berthet, directeur de recherche au CNRS, au Centre Émile Durkheim, l'assure : peu de recherches existent sur ce sujet, hormis celles qui

émergent au Québec. Corinne Lafitte, directrice générale de Cap métiers Nouvelle-Aquitaine, rappelle que celui-ci est "un opérateur d'informations. Et même si nous avons un assistant de recherche augmenté, notre approche est plutôt basée sur le dialogue humain, la mise en situation matérielle pour appréhender les métiers et par le jeu, avec des vidéos immersives. Il n'y a donc pas de virage de l'IA à Cap métiers".

Olivier Sidokpohou, le directeur général de l'Onisep, souligne pour sa part la nécessité "pour le service public de se positionner sur l'usage de l'IA, qui est une réalité pour les élèves et les enseignants et qui implique de les accompagner". Il plaide ainsi pour "un encadrement de son utilisation, reposant sur des principes et qui délimite ce qu'il faut autoriser ou interdire".



Fatima Aït-Saïd, inspectrice générale de l'éducation.

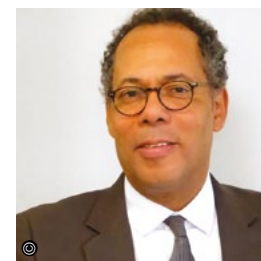


Thierry Berthet, directeur de recherche au CNRS.

La fiabilité des informations

Autre aspect, pour Corinne Lafitte : "Les réalités métiers peuvent être en décalage avec la statistique publique, toujours un peu en retard. L'IA est implacable par rapport à la somme de données qu'elle brasse, mais il faut s'interroger sur la manière dont elle est alimentée, si l'on veut donner des informations fiables."

Thibaud Arnoult, cofondateur de Thotis, un média gratuit d'aide à l'orientation, alerte sur les dérives possibles de certaines plateformes qui



Olivier Sidokpohou, directeur général de l'Onisep.



Corinne Lafitte, directrice générale de Cap métiers Nouvelle-Aquitaine.

pourraient favoriser, pour des raisons marchandes, des formations, pas forcément répertoire au RNCP. Pour lui, "il faut également lutter contre la fracture numérique et l'asymétrie de l'information". Connaître les statistiques des filières et les moyennes d'admission permettent de lutter contre les inégalités en triant les résultats et en donnant accès à des informations peu connues dans certains cas.

Un temps d'adaptation

Utilisée massivement par les apprenants et les étudiants, l'IA peut être un outil au service de la relation pédagogique, rappelle Sébastien Thierry, consultant expert européen Erasmus+. Mais son utilisation soulève de nombreuses questions et défis. Avec l'irruption de ChatGPT en 2022, "une rupture rapide a eu lieu dans l'environnement cognitif des élèves et des étudiants ; un tiers d'entre eux l'utilisant au quotidien", constate Fatima Aït-Saïd, inspectrice générale de l'éducation. Comme beaucoup, elle ajoute que l'IA "ne remplacera pas l'enseignant ou le formateur. Les organisations et les structures, comme le système éducatif, ont besoin d'un temps d'adaptation pour se former à l'outil et former à celui-ci".

Les quatre difficultés à surmonter

Céline Gofette, consultante en communication scientifique, fait un retour d'expérience sur un projet pédagogique réalisé avec les étudiants du master Staps, ingénierie des activités physiques et sportives, à l'Université de Strasbourg. Ces étudiants préparent le Capes et l'agrégation et font également de la recherche. L'équipe pédagogique a ainsi identifié quatre difficultés récurrentes, préexistantes à l'IA mais amplifiées par son arrivée : "Les étudiants ne comprennent pas ce que l'on attend d'eux, les charges d'enseignement sont chronophages, les ressources sont dispersées, les espaces de valorisation des mémoires manquent."

Le projet a révélé la nécessité de définir un cadre d'utilisation de l'IA, qui a soulagé les étudiants face à leurs interrogations. Il a également rassuré les enseignants avec la création d'une IA souveraine fondée sur un data center interne à l'Université. Les intervenants ont en effet souligné, à plusieurs reprises, que les productions générées par l'IA peuvent être de mauvaise qualité et être biaisées. Elles peuvent ainsi aller à l'encontre des buts de la formation et de l'éducation. L'IA oblige ainsi à redéfinir les pratiques de formation et d'enseignement en réinterrogeant notamment, comme l'exprime Fatima Aït-Saïd, "ce qui doit être transmis ; et si c'est le processus cognitif ou le résultat qui doit être évalué".

La question de l'accompagnement à l'utilisation d'un nouvel outil n'est donc pas nouvelle. Éric Bruillard, professeur émérite en éducation et formation, rappelle que "la règle à calcul utilisée par les ingénieurs, autrefois incontournable, a disparu. Elle a été remplacée par d'autres outils". Très souvent, "les institutions commencent par interdire, et ont ensuite du mal à gérer l'accompagnement".



VINCENT MERLE, UN ARCHITECTE SOCIAL

Les Journées Vincent Merle (JVM) sont un événement de référence consacré aux enjeux de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'emploi. Elles ont été créées pour honorer la mémoire et poursuivre les travaux de Vincent Merle après sa disparition en 2013. Il a été l'un des "pères" de la VAE (validation des acquis de l'expérience). Ce dispositif, instauré par la loi de modernisation sociale en 2002, a révolutionné le système français en permettant d'obtenir un diplôme grâce à son expérience professionnelle et non plus seulement par les études initiales. Vincent Merle a été directeur de cabinet de Nicole Péry, secrétaire d'État à la Formation professionnelle, de 1998 à 2002. Il a dirigé le Céreq. Professeur au Cnam, il a toujours porté ses idées sur l'émancipation par le savoir et la compétence.

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

Est-ce le processus cognitif ou le résultat qui doit être évalué ?

OÙ EN EST LA LUDIFICATION DE LA FORMATION EN FRANCE EN 2026 ?



Marie-Christine Llorca, fondatrice d'Ago Ingénierie Formation.

Installée dans le paysage depuis cinq à six ans, portée par la transformation numérique, l'évolution des attentes des apprenants et la montée des pédagogies actives, l'intégration du jeu dans la formation (ludification et gamification) suscite de nouveaux questionnements. Un forum en fera un état des lieux début juin à Toulouse.

Catherine Stern

“ Le jeu en formation a progressé fortement ces cinq-six dernières années et est intégré aujourd'hui aux conceptions et aux pratiques”, affirme Marie-Christine Llorca, fondatrice d'Ago Ingénierie Formation, dont la certification “Former par le jeu”, développée par Hugues Dargagnon, a été intégrée fin 2025 pour trois ans au Répertoire spécifique de France compétences¹. Cette progression de la place du jeu en formation s'inscrit dans un mouvement plus large : celui du développement des pédagogies actives, dans lesquelles l'apprenant devient acteur de son apprentissage. Dans ce contexte, le jeu apparaît comme un levier particulièrement efficace pour susciter l'engagement, favoriser l'expérimentation et faciliter l'ancrage des connaissances. L'essor des outils numériques a amplifié cette dynamique avec des plateformes interactives, des *serious games*, des dispositifs immersifs ou encore des parcours gamifiés intégrant des badges, des avatars et des systèmes de progression.

Risques d'un excès de gamification

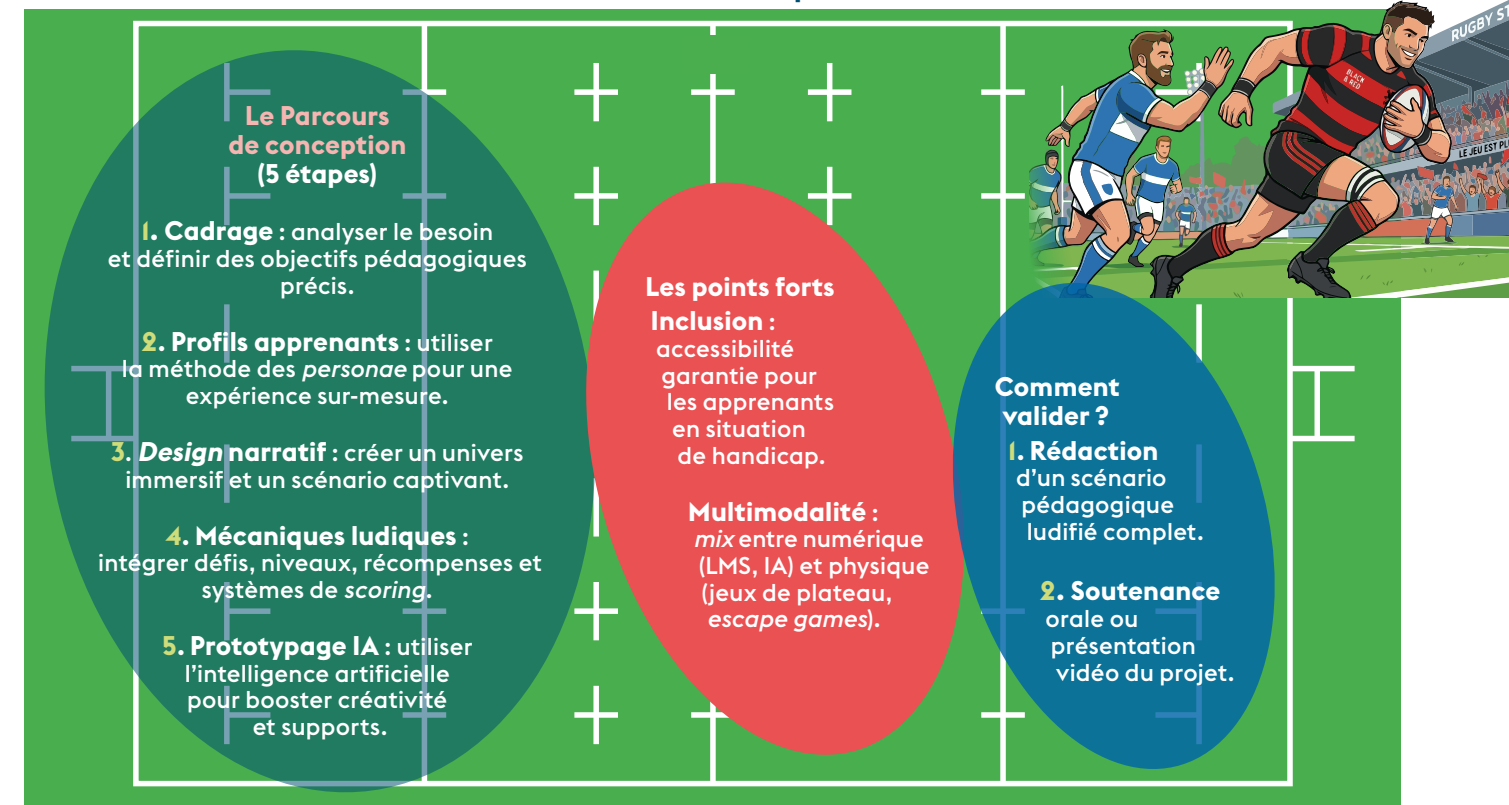
Cependant, cette évolution s'accompagne d'une certaine confusion terminologique entre “ludification” et “gamification”, la première renvoyant à l'usage du jeu comme modalité pédagogique en tant que telle, tandis que la seconde désigne davantage l'ajout de mécanismes issus du jeu (récompenses, points, classements), souvent dans des environnements numériques. Si l'intérêt du jeu pour apprendre semble désormais largement admis, son intégration soulève plusieurs enjeux critiques. Le principal risque identifié est celui d'un déséquilibre entre le jeu et l'apprentissage. Dans certains dispositifs très “gamifiés”, l'apprenant peut être davantage motivé par le système de récompense que par les objectifs pédagogiques eux-mêmes. “Il y a le risque que l'apprenant, plus attiré par le fait de jouer pour gagner, perde de vue les apprentissages”, prévient Marie-Christine Llorca. Et finalement, le risque d'un excès de gamification est qu'il enlève la capacité à apprendre sans système de récompense.”



1. www.francecompetences.fr/recherche/rs/7419

2. <https://ago-formation.fr/formations/formation/284/forum-de-la-pedagogie-former-par-le-jeu>

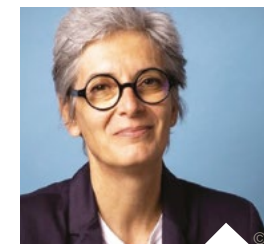
Certification des compétences en ludification Transformer ses formations en expériences immersives



Ce constat invite à une vigilance accrue dans la conception des dispositifs. L'enjeu n'est pas simplement d'ajouter du jeu, mais de garantir une cohérence forte entre les objectifs pédagogiques et les activités proposées. Autrement dit, le jeu doit être au service de l'apprentissage, et non l'inverse.

Vision plurielle et métissée

D'où l'enjeu du forum “Former par le jeu” qui se tiendra les 1^{er} et 2 juin au stade Ernest Wallon de Toulouse², là où s'entraîne le Stade Toulousain Rugby. Son ambition : “*Construire ensemble une vision plurielle et métissée du jeu*”, annonce Marie-Christine Llorca, co-organisatrice du forum, en collaboration avec le centre de formation du Stade Toulousain. Julian Alvarez, professeur-chercheur spécialiste du *serious game* et de la gamification appliquée aux apprentissages, fera un point terminologique et précisera ce que jouer veut dire en pédagogie. L'événement ne vise pas à présenter des méthodes et des jeux, ce qui peut se faire dans les salons, mais à croiser des points de vue d'horizons différents : par exemple, le jeu tel que le développe le Stade Toulousain Rugby ; le jeu chez les animaux, avec Fabienne Delfour, docteure en éthologie cognitive ; les processus à l'œuvre dans le jeu d'acteur, avec Marcos Malavia, auteur, acteur et metteur en scène, qui travaille en éducation thérapeutique sur le théâtre du vécu ; les phénomènes d'addiction



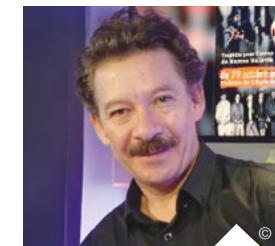
Fabienne Delfour, docteure en éthologie cognitive.



Hugues Dargagnon, ingénieur pédagogique numérique et gamification par IA.



Julian Alvarez, docteur en sciences de l'information et de la communication, professeur associé à Lille I.



Marcos Malavia, auteur, acteur et metteur en scène.

aux jeux et ce qui se passe dans l'échec, avec la neuroscientifique Karine Bressand. De nombreux ateliers de vécus de situations et de retours d'expériences aborderont des thèmes comme la co-création d'un *serious game* avec l'IA ou comment ne pas rater son jeu en pédagogie. Les deux jours se termineront par un *speed gaming* géant dans la grande salle vitrée du Stade Toulousain, avec vue sur les pelouses du stade. ●



Garantir une cohérence forte entre les objectifs pédagogiques et les activités proposées”

DANS LES PAYS DE LA LOIRE, LA FORMATION AGRICOLE BAT LE PAVÉ POUR DAVANTAGE DE MOYENS

Le 19 mars, les personnels des établissements publics d'enseignement agricole ligériens manifestaient à Nantes. Au centre de leurs préoccupations : la diminution des moyens pour la formation des demandeurs d'emploi, mais aussi les modalités mêmes de la commande publique régionale.

Raphaëlle Pienne



Il fait un grand soleil ce jour-là à Nantes. Rendez-vous a été donné à 11 h devant les locaux de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) des Pays de la Loire. Ils sont une quarantaine, venus de Nantes, d'Angers, Le Mans ou La Roche-sur-Yon, ayant répondu à l'appel à faire la grève et à manifester de plusieurs syndicats des personnels des établissements agricoles publics¹. Pour la plupart, ce n'est sans doute pas la première action de ce type. Banderolles et drapeaux sont déployés avec efficacité. Pour la bande son, tambourins et trompettes ont été prévus.

Diminution de la commande régionale

Les manifestants vont d'abord être reçu par leur administration de tutelle, un rendez-vous auquel nous ne serons pas autorisés à assister. Alors, à leur sortie du bâtiment, on se rapproche pour s'enquérir de comment il s'est déroulé. Pour Yoann Vigner, co-secrétaire régional du syndicat Snetap-FSU, la rencontre a été sans surprise. *"L'État a perdu une grande partie du pilotage des financements, la Draaf est en grande partie spectatrice"*, analyse-t-il.

Pourtant, l'actualité n'est-elle pas marquée par un fort désengagement de la participation de l'État aux financements régionaux de la formation des demandeurs d'emploi ?² *"Ça c'est le discours de la Région, et ce n'est même pas le sujet aujourd'hui"*, nous répond ce grand barbu d'un air un peu bourru. Car pour le syndicaliste, le problème, plus ancien, tient d'abord au non-respect des engagements de la collectivité locale. *"La Région, dans un appel d'offres sur cinq ans, s'est engagée à financer chaque année un certain volume de formations. Cette année, il y a l'excuse de la baisse de l'État, mais l'an passé aussi il y avait déjà eu un essai de diminuer les volumes de formations financées"*, explique-t-il. Les Pays de la Loire ont en effet adopté depuis 2024 une nouvelle politique *"1 emploi = 1 formation"*, s'appuyant sur des marchés annuels et par laquelle la Région s'autorise à chaque échéance à annuler certains lots.

Promesse d'embauche inadaptée

La politique *"1 emploi = 1 formation"* a instauré une autre contrainte : celle de conditionner le financement d'une formation à l'existence d'une



intention d'embauche du demandeur d'emploi. Ce qui n'est pas non plus sans poser problème, nous explique Mathieu Knaebel, formateur technique au CFPPA³ de la Roche-sur-Yon et co-secrétaire de la section locale du Snetap-FSU. *"Dans mon domaine, le paysage, les entreprises embauchent. Mais elles ne veulent pas et ne souhaitent pas s'engager de manière aussi formelle que le demande le Conseil régional"*, présente-t-il. Une raison notamment à cela : *"Les temps de formation et les temps d'embauche ne sont pas du tout les mêmes, les deltas entre la signature du document et la fin de la formation sont de l'ordre d'un an au minimum"*, explique-t-il. Alors que le cortège s'ébranle, pour rejoindre le siège du Conseil régional, on recueillera d'autres témoignages des difficultés à recueillir ces intentions d'embauche, notamment pour les publics



La rentrée est dans cinq mois et nous ne savons pas dire aux gens si leur formation va être financée

éloignés de l'emploi. L'exercice est en outre impossible dans le cas des formations au BPREA (brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole), qui doivent mener les stagiaires à s'installer ensuite à leur propre compte.

Bons de commande tardifs

Le cortège chemine le long des eaux de la Loire et les récits font ressortir d'autres inquiétudes. Sur le long terme, c'est la qualité des formations – dont ces acteurs du service publics se veulent les garants – qui est en jeu. *"De plus en plus, ce sont des formations courtes qui sont demandées. Mais on n'emmènera pas les personnes à devenir agriculteur avec ça"*, prévient Sylvaine, formatrice au CFPPA de l'Agricampus Laval. Sur le court terme, les craintes portent sur la capacité même à ouvrir certaines formations à la prochaine rentrée. *"Nous sommes en mars, la rentrée est en septembre et nous ne savons pas dire aux gens si leur formation va être financée"*, explique la formatrice. En raison des arbitrages budgétaires nationaux tardifs, les bons de commandes régionaux se font cette année, comme l'an passé, beaucoup attendre. Une situation qui, pour les centres de formation, rend difficile le recrutement de nouveaux apprenants. Les bâtiments du Conseil régional apparaissent au détour de la route. La marche se termine et les manifestants doivent rencontrer des élus régionaux d'opposition. Un rendez-vous avec l'exécutif régional, non disponible le 19 mars, est prévu une dizaine de jours après. Mais le message est d'ores et déjà passé : les formateurs sont inquiets, tant pour leur avenir que pour celui de leurs apprenants. ●

LA RÉGION EN QUÊTE D'EFFICIENCE

Contacté en amont de la manifestation, le vice-président régional en charge de la formation professionnelle, Jean Luc Catanzaro, rappelle que la Région Pays de la Loire porte une grande attention à l'agriculture, *"avec 23 % du budget 1 emploi 1 formation qui lui est consacré, alors que le secteur pèse 10 %"*. Dans un contexte contraint par la baisse des budgets de l'État, il indique être en recherche de solutions et d'efficacité dans le cadre d'un travail collaboratif effectué avec les acteurs de la filière et les centres de formation. Il précise enfin que l'intention d'embauche exigée pour financer une formation *"est la règle générale, mais qu'à hauteur de 25 %, notamment dans l'agriculture, nous acceptons que la formation démarre sans celle-ci"*.



1. Appel lancé par l'Élan Commun (Snetap, Sud Rural, territoires et CGT Agri) et le SEA-Unsa.

2. Pour 2026, l'État a réduit l'enveloppe consacrée aux Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric) à 527 millions d'euros, contre 854,9 millions d'euros initialement prévus.

3. Centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), organisme public de formation continue agricole.

Enregistrer ou renouveler une certification au RNCP ou au RS

Les experts Centre Inffo vous accompagnent à toutes les étapes de votre projet
avec trois prestations à la carte, indépendantes ou cumulables.
Un diagnostic réalisé au préalable pour définir la prestation adaptée à votre profil et à votre situation.

PRESTATION 1

Comprendre les exigences des
enregistrements au RNCP ou au RS.

- Le consultant explicite les attendus de France compétences et les méthodologies associées
- Avec vous, revue des éléments constitutifs du dossier d'enregistrement
- Présentation des niveaux d'exigence attendus par France compétences sur chaque point
- Analyse commune avec le consultant, de la faisabilité et de l'opportunité de votre projet.

PRESTATION 2

Avec l'aide du consultant,
production des éléments requis par
France compétences et vérification
du dossier complet.

- Étude d'opportunité, référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, blocs de compétences (RNCP), Suivi des promotions (RNCP et RS), règlement de certification, procédure d'assurance qualité et de contrôle des partenaires indicatives, démarche et procédure VAE (RNCP).

PRESTATION 3

Audit de votre dossier
d'enregistrement de certification
RNCP ou RS

- Le consultant réalise l'audit de votre dossier avant dépôt ou re-dépôt : relecture de l'ensemble ou d'une partie du dossier, analyse de la cohérence des contenus, vérification de la recevabilité du dossier au regard des attendus de France compétences.

L'ACCOMPAGNEMENT AU RNCP ET RS

DE Centre Inffo

01 55 93 91 31

contact.intra@centre inffo.fr - boutique.centre-inffo.fr

centre-inffo.fr



Itinéraire

ÉMILIE, LES YEUX DES SOLDATS DÉPLOYÉS EN ZONE DE GUERRE

À peine le bac empoché, Émilie s'est engagée dans l'Armée de Terre. Aujourd'hui analyste d'images, son expertise aide les gradés dans leur prise de décision. La jeune femme souligne la nécessité de maintenir à jour ses compétences face aux évolutions des terrains de guerre.

Jonathan Konitz



Nous maintenir à jour
nos connaissances, c'est ça
qui nous fait progresser

D' aussi loin que la maréchale des logis-chef Émilie se souvienne, l'armée a toujours habité ses souvenirs. "J'ai grandi près du Cenzub [centre d'entraînement aux actions en zone urbaine], à Sissonne, dans l'Aisne. Les véhicules militaires passaient souvent devant chez moi." Attirée par cet univers, c'est logiquement qu'elle s'engage après son bac scientifique avec la volonté de "servir l'institution terrestre".

Son contrat signé, direction l'École nationale des sous-officiers d'active pour huit mois de formation. C'est à la fin de cette première étape qu'elle choisira sa spécialité : interprète d'images. Elle enfile alors cinq mois supplémentaires, apprend à lire une carte, à repérer les installations et véhicules sur des clichés satellitaires, les mouvements de troupes, etc. Une expertise précieuse au moment de la prise de décision par "les grands chefs" qui viennent la questionner au quotidien.

L'enseignement comprend une partie de cours théoriques mais surtout le contact avec "d'anciens analystes venus partager leur parcours et nous former". Elle-même, simple interprète au départ, est passée analyste l'année dernière. "Je peux émettre une analyse, il faut avoir un esprit de synthèse un peu plus développé. C'est un métier vraiment exigeant. Nous devons être capables de traiter rapidement des dossiers, à n'importe quelle heure." Elle officie depuis son bureau au 61^e régiment d'artillerie à Chaumont, voire "sur le terrain à l'occasion de manœuvres ou d'opérations à l'extérieur (Opex)".

bio

juillet 2007
bac scientifique

novembre 2019
entrée à l'École nationale des sous-officiers d'active

2020
prise de poste comme interprète d'images

2025
analyste d'images

Formation perpétuelle et curiosité

Loin d'être figée, la montée en compétences d'Émilie est constante, "notamment sur les nouveaux logiciels disponibles. L'armée nous suit en permanence, c'est très cadré". Des stages ont lieu tous les six mois. Là encore, l'expérience en situation des formateurs prime. "Ils reviennent de mission. Ce qu'ils ont pu voir, leur retour, est très précieux car sur un théâtre de guerre les équipements évoluent. Nous maintenons à jour nos connaissances, c'est ce qui nous fait progresser."

En parallèle des formations programmées, rien n'empêche Émilie de "s'intéresser aux éléments que nous voyons passer dans nos flux d'actualité et de faire un retour le lendemain au bureau". En clair, la curiosité joue un rôle fondamental dans son auto-formation.

Au fil de sa carrière, la maréchale des logis-chef a cumulé quantité de savoir-faire et savoir-être facilement transposables dans le privé, lors d'une potentielle future autre vie professionnelle en dehors de l'institution. Un projet qui ne semble pas à l'ordre du jour !



SUR LE WEB

Représentations et discriminations liées à l'âge : jeunes et seniors sur le marché du travail - Dares, mars 2026

Que nous apprend la comparaison entre les stéréotypes portant sur les jeunes et ceux portant sur les personnes jugées âgées ? Existe-t-il des parallèles dans la façon dont les recruteurs considèrent ces catégories ? Comment les représentations sur l'âge s'imbriquent-elles avec d'autres formes d'assignations ? Comment mesure-t-on ces discriminations en l'absence d'un groupe de référence défini ?

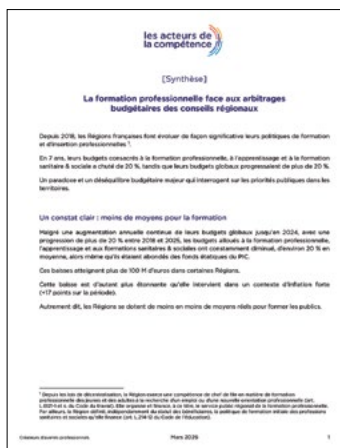
+ D'INFOS

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/evenement/representations-et-discriminations-liees-lage-jeunes-et-seniors-sur-le-marche-du-travail>

PUBLICATION

La formation professionnelle face aux arbitrages budgétaires des Conseils régionaux

Depuis 2018, les budgets des Conseils régionaux consacrés à la formation professionnelle ont chuté en moyenne de 20 %, un paradoxe et un déséquilibre budgétaire qui interrogent sur les priorités publiques dans les territoires : moins de moyens pour la formation, des choix de financement de plus en plus ciblés, moins de places financées par les Régions pour les demandeurs d'emploi.



Les Acteurs de la compétence, mars 2026. 6 p.

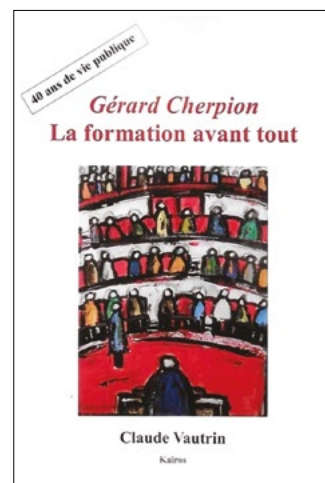
+ D'INFOS

<https://lesacteursdelacompetence.fr/etude-la-formation-professionnelle-face-aux-arbitrages-budgetaires-regionaux>

PUBLICATION

La formation avant tout 40 ans de vie publique

Durant quarante ans de mandat public, Gérard Cherpion a fait de la formation un cheval de bataille. Cet ouvrage plonge dans les coulisses de la V^e République à travers le parcours de l'auteur, qui a été député et conseiller régional. Il évoque notamment les changements politiques, les combats locaux, les engagements territoriaux.



Gérard Cherpion, collaborateur Claude Vautrin Kairos, mars 2026. 192 p.

+ D'INFOS

www.decitre.fr/livres/la-formation-avant-tout-9782487075207.html



SUR LE WEB

Le futur de la formation à horizon 2030- 2035 Podcast Never stop learning, épisode 100, février 2026 (1h 23mn)

En 2030-2035, à quoi ressemblera concrètement la formation en entreprise ? Qu'est-ce qui aura vraiment changé pour les apprenants, les équipes L&D, les RH et les organisations, avec l'IA et le digital ? Intervenants : Philippe Lacroix, Morgan Naud, Aurélie Van Dijk, Rochane Kherbouche, Jérémy Lamri, Pierre Monclos, Denis Cristol.

+ D'INFOS

<https://podcast.ausha.com/never-stop-learning/episode-100-le-futur-de-la-formation-en-2030-episode-anniversaire>

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

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



- **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- **Afref** Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation
- **Agefiph** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- **AT Pro** Association Transitions pro
- **Carif** Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
- **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- **Centre Inffo** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- **Cése** Comité économique et social européen
- **Céser** Conseil économique, social et environnemental régional
- **CFA** Centre de formation d'apprentis

- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPDRFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSF** Comité stratégique de filière
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **Dafco** Délégation académique à la formation continue
- **Darp** Délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles
- **Dava** Dispositif académique de validation des acquis
- **DGAFF** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion

- **FEF** Fondation européenne pour la formation
- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Ffod** Forum des acteurs de la formation digitale
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **FIPHP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Garf** Groupement des acteurs et responsables de formation
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opcw** Opérateur de compétences
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SFCU** Service de formation continue universitaire
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **SPOTLY** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- **SPRO** Service public régional de l'orientation
- **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- **Sycfi** Syndicat des consultants-formateurs indépendants
- **Synofdes** Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale
- **Urof** Union régionale des organismes de formation
- **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales



LA CONSTRUCTION

**LA VIVRE
C'EST ENCORE
MIEUX**

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

laconstruction.fr

