

P.9

### À la une

UN AN AVANT LES ÉLECTIONS DE 2027 : QUELLES OPTIONS POUR UNE NOUVELLE RÉFORME ?

P.24

### Acteur

STÉPHANE LARDY : "L'OBJECTIF À TERME EST DE S'AFFRANCHIR DE LA DOTATION DE L'ÉTAT"

P.26

### L'interview

YVES HINNEKINT, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 1119 • Du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2026

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

# MERCI !

Ce numéro est la dernière édition d'*Inffo formation*.

Une longue série de 50 ans !

L'information sur la formation va continuer sous d'autres formes...



Centre Inffo

ABONNEZ-VOUS À LA RÉFÉRENCE DE L'ÉCOSYSTÈME

et recevez gratuitement les 2 ouvrages de l'édition 2026

50<sup>e</sup> ÉDITION 1976 2026  
ÉDITION UNIQUE  
FICHES PRATIQUES

DROIT DE LA  
FORMATION



LA RÉFÉRENCE DEPUIS 50 ANS  
DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

POUR BÉNÉFICIER DE CETTE OFFRE,  
ABONNEZ-VOUS DIRECTEMENT SUR [boutique.centre-inffo.fr](http://boutique.centre-inffo.fr)

OU CONTACTEZ-NOUS À [abonnements@centre-inffo.fr](mailto:abonnements@centre-inffo.fr)



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

## Sommaire



p. 2 **L'événement**  
Rémi Demersseman, directeur général :  
"Centre Inffo peut continuer autrement"

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**  
Un an avant les élections de 2027 :  
quelles options pour une nouvelle réforme ?

p. 15 **Guide pro**

**Expertise**

82 % des employeurs des apprentis du supérieur  
exercent dans le secteur tertiaire

**Savoir-agir**

"Le droit de ne pas vouloir utiliser l'IA,  
ça existe !"

**Jurisprudence**

Rupture du contrat d'apprentissage  
dans les 45 jours : un formalisme strict

**Cas pratique**

"À la vie, à la mort" : récit d'une formation  
à un métier pas comme les autres

p. 19 **Acteurs**

p. 26 **L'interview**

Yves Hinnekint, président de la fédération  
Les Acteurs de la compétence

p. 28 **L'enquête**

Certifications : la guerre des badges  
a commencé

p. 30 **Itinéraire**

Valentin, du service civique à mécanicien  
armement

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

## En deux MOTS

### Cinquante

Depuis sa création en 1976, Centre Inffo s'est imposé comme l'acteur de référence de l'information sur la formation professionnelle en France. Célébrer ses cinquante ans, c'est retracer l'histoire d'une ambition : rendre le système de la formation lisible, accessible et adaptable aux mutations du travail. L'association a su traverser les décennies et les réformes, des premiers droits à la formation à l'ère du CPF. Véritable centre de ressources multimodal, il a accompagné sans relâche les décideurs, les entreprises, les formateurs, en décryptant un cadre juridique complexe. Face aux défis de l'intelligence artificielle, il se devait de rester la boussole indispensable pour naviguer dans l'économie de la connaissance.

### Édition

Lorsqu'en décembre 2025 l'État a abrogé le décret du 1<sup>er</sup> mars 1976, qui fondait la tutelle de Centre Inffo, nous pensions que le numéro 1110 serait la dernière édition d'*Inffo formation*. C'est pourquoi nous avons édité un historique détaillé de notre revue, née *Inffo Flash* le 19 mai 1976. Neuf numéros plus tard – et à 50 ans révolus –, cette fois, votre magazine doit tirer sa révérence. La rédaction va concentrer ses travaux sur *Le Quotidien de la formation*, sa lettre électronique née en 2004. L'ensemble de ses articles est disponible, pour ses abonnés, sur notre site – une mine d'informations, grandement sous-estimée. L'information sur la formation continue de tracer son chemin.

La rédaction



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

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



à suivre...

ACPM **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](http://www.centre-inffo.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-inffo.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-inffo.fr) • Directrice de la publication : Anne de Bliognières-Légeraud • Rédacteur en chef : David Garcia • Rédacteur en chef adjoint : François Boltz • Rédactrice-graphiste : Sandy Brunel • Rédacteurs : Nicolas Deguerri, Catherine Trocquemé • Collaborations : Éric Delon, Christelle Destombes, Emmanuel Franck, Laurent Gérard, Valérie Grasset-Morel, Jonathan Konitz, Nathalie Legoupil, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne • Service commercial : [abonnements@centre-inffo.fr](mailto:abonnements@centre-inffo.fr) • Commission paritaire : n° 0625 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • Impression : groupe Duplirprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • Publicité : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr) • Abonnement : 250 € HT • Vente au numéro : 13 € HT.

ULTIME NUMÉRO DE VOTRE MAGAZINE *INFFO FORMATION*

## RÉMI DEMERSSEMAN, DIRECTEUR GÉNÉRAL : "CENTRE INFFO PEUT CONTINUER AUTREMENT"

Avec son profil de manager de transition, Rémi Demersseman, directeur général de Centre Inffo en poste depuis février 2026, assume une mission particulière : accompagner la sortie de crise de l'association et lui permettre de s'autonomiser. Histoire d'un modèle en cours de transformation.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry



Rémi Demersseman, manager de transition, directeur général de Centre Inffo.

### Pourquoi avoir décidé de lancer un plan de continuation ?

Après le placement en redressement judiciaire décidé par mon prédécesseur suite au retrait financier de l'État acté par décret, il ne restait que deux options : la liquidation ou la continuation. La présidente Anne de Blinières, à la demande du conseil d'administration, m'a alors confié une mission très simple dans sa formulation, mais exigeante dans sa mise en œuvre : tout faire pour sauver Centre Inffo. Le plan de continuation s'inscrit dans cette logique. C'est l'étape naturelle, presque technique, pour sortir d'un redressement judiciaire. Mais au-delà de l'aspect juridique, c'est

surtout un projet de transformation. Parce que, au fond, la question n'est pas seulement de sauver une structure, la question est de savoir si elle mérite de l'être. Ma conviction, aujourd'hui, c'est que Centre Inffo a une utilité forte dans l'écosystème de la formation professionnelle. Donc la réponse que nous apportons, avec ce plan, est très claire : oui, Centre Inffo peut continuer, mais autrement, avec un modèle économique viable, assumé, et en restant fidèle à sa mission d'intérêt général. Cela n'est pas encore fait, nous devons encore passer plusieurs étapes, et nous y travaillons.

### Quelle est la cible du nouveau Centre Inffo ?

La cible ne change pas, Centre Inffo reste au service de l'ensemble de l'écosystème de la formation professionnelle : les organismes de formation, les opérateurs de compétences, les formateurs, les syndicats, les entreprises, les institutions publiques et, plus largement, tous ceux qui participent au développement des compétences dans ce pays. Ce qui change, en revanche, c'est la manière dont on assume cette mission.

### Quel est l'impact de ce plan sur la mission d'intérêt général de Centre Inffo ?

Notre objectif est de démontrer que Centre Inffo peut continuer à porter une mission d'intérêt général, avoir un impact sociétal réel et être utile à l'écosystème sans dépendre d'un financement de l'État. C'est là que notre statut d'association et notre inscription dans l'économie sociale et solidaire prennent tout leur sens. Ce modèle nous permet de concilier deux choses qui sont souvent opposées à tort : des activités commerciales, nécessaires pour faire vivre la structure, et une finalité d'intérêt collectif qui reste au cœur de notre action.

### FIN D'INFFO FORMATION ET POURSUITE ÉVENTUELLE DU QUOTIDIEN DE LA FORMATION

La situation économique de Centre Inffo conditionnera l'avenir de ses publications presse, à court et moyen terme. Exerçant la fonction de directeur général à titre transitoire, Rémi Demersseman s'attache à décrire l'existant factuellement : "Suite au décret du 23 décembre 2025, Centre Inffo n'est plus un opérateur de l'État et ne reçoit plus de subvention depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026", rappelle-t-il. Dans ce contexte perturbé, son prédécesseur, le haut-fonctionnaire Gwénaél Frontin, a démissionné le 12 janvier, à la veille de la mise en redressement judiciaire de notre association. Le 7 février, il a été remplacé par Rémi Demersseman, chargé d'organiser la restructuration de Centre Inffo. Au cours du premier trimestre, l'administratrice judiciaire a conduit une opération de cession des activités presse, régions et Europe, du conseil et de l'ingénierie de formation, qui n'a débouché sur aucune reprise, le tribunal de commerce ayant jugé peu crédibles les offres déposées.

#### Impossibilité de maintenir Inffo formation

L'ensemble des activités facturées ont été réactivées, y compris *Le Quotidien de la formation*, dont la commercialisation avait été suspendue. "Les perspectives de plan de continuation, s'il peut y

en avoir un, ne permettent pas pour l'instant de maintenir une publication papier comme *Inffo formation*, déplore Rémi Demersseman. En parallèle, Centre Inffo a entamé en interne une analyse de l'ensemble des publications pour les faire évoluer dans le cadre de notre restructuration." La survie de l'association dépend de sa capacité à commercialiser des activités, y compris la presse, à hauteur de ses dépenses, prévient le directeur, ajoutant : "C'est le tribunal de commerce qui en dernier ressort décidera dans les mois à venir si Centre Inffo peut poursuivre son activité. Étant entendu que nous sommes déterminés à créer les conditions d'une réponse favorable."

#### Continuation ou liquidation

Le sort de Centre Inffo est suspendu à deux scénarios, à échéance du second semestre 2026. Soit le tribunal de commerce valide le plan de continuation, soit l'entreprise est liquidée. Si le plan est validé, Centre Inffo poursuivra pleinement ses activités. "Nous sommes collectivement mobilisés pour préserver et renforcer le positionnement de Centre Inffo dans le domaine de la formation professionnelle et sa valeur ajoutée", conclut sa présidente, Anne de Blinières-Légeraud.

David Garcia

Ce qui change aujourd'hui, c'est le cadre dans lequel on l'exerce. Pendant longtemps, cette mission était en partie portée et financée par l'État, avec une logique assez descendante : produire de l'information, expliquer les textes, accompagner leur diffusion. Aujourd'hui, le contexte est différent. Le système est plus complexe, plus fragmenté, plus rapide. Les transformations viennent du terrain, des entreprises, des usages, et le droit vient ensuite les encadrer. La mission d'intérêt général ne disparaît pas, elle devient plus exigeante. Elle consiste moins à diffuser une information "officielle", et davantage à éclairer les transformations, mettre en perspective les évolutions et aider les acteurs à comprendre et à agir. C'est une mission plus proche du réel, plus opérationnelle, et finalement plus utile.

### Que devient la gouvernance de Centre Inffo ?

C'est le deuxième élément-clé du plan de continuation. On veut une gouvernance qui reflète le nouvel équilibre : une gouvernance qui associe les acteurs du système, les partenaires sociaux, les institutions et les acteurs de terrain, pour garantir que Centre Inffo ne devienne ni un acteur purement commercial, ni un acteur déconnecté des réalités. Je souhaite un conseil d'administration qui ne soit pas simplement formel, mais un véritable lieu de débat, de confrontation d'idées et de décisions. Il ne s'agit pas de bouleverser la gouvernance existante, mais de l'élargir et de la renforcer pour avoir une instance plus complètement représentative de l'écosystème en associant davantage les acteurs de terrain : organismes de formation, Opco, entreprises, partenaires sociaux, institutions. Cela passe par l'arrivée de nouveaux administrateurs, mais aussi par la mise en place d'un conseil scientifique chargé de produire des analyses, de structurer les débats et de formuler des propositions utiles aux acteurs comme aux pouvoirs publics.

### Un recentrage sur certaines activités est-il prévu ?

Oui, et il est totalement assumé. C'est un recentrage sur nos activités à plus forte valeur ajoutée et à plus forte utilité pour l'écosystème. Nous allons continuer à produire et diffuser de l'information parce que c'est au cœur de notre ADN, que ce soit à travers *Le Quotidien de la formation*, nos *Fiches pratiques* ou les événements comme les UHFP (Université d'hiver de la formation professionnelle), qui ont toujours été un lieu de rencontre et de structuration du secteur. Elles doivent le rester mais dans

un format plus maîtrisé, plus ciblé et encore plus utile. Nous allons aussi renforcer nos activités de formation et d'accompagnement, pour aider concrètement les acteurs à comprendre et à appliquer le droit de la formation, à maîtriser les enjeux d'ingénierie pédagogique, de certification et de qualité, notamment autour de Qualiopi.



Lors de la 19<sup>e</sup> édition de l'UHFP, qui s'est tenue du 22 au 24 janvier 2025.

© Blaise Tassou

## Quels sont les autres axes stratégiques de ce plan de continuation ?

Le deuxième axe, c'est un ajustement lucide de certaines activités, comme la gestion documentaire et les études, qui étaient totalement dépendantes de la subvention publique. Ces activités vont être réduites mais elles ne seront pas supprimées, parce que nous avons besoin de conserver une capacité d'analyse, de production intellectuelle, de recul. Le troisième axe, c'est le développement. Nous ne voulons pas être uniquement dans une logique de réduction mais relancer une dynamique. Cela passe notamment par le développement d'événements, souvent en partenariat pour élargir l'impact, partager les coûts et les risques.

## Quelle place prendront ces partenariats ?

Les partenariats ne sont pas un sujet périphérique, ils sont au cœur du projet. Centre Inffo n'a pas vocation à être un acteur isolé, mais souhaite travailler avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème, dans une perspective de co-construction et de co-production. Cela signifie aussi que ce qui sera créé ne doit pas rester "chez nous" : nos contenus, nos analyses, nos dispositifs, doivent être appropriés, utilisés, diffusés, par les acteurs eux-mêmes. Au fond, ce que nous voulons construire, c'est un lieu d'échange et de partage, utile : un lieu où les acteurs peuvent se rencontrer, confronter leurs pratiques, comprendre les évolutions, et, parfois aussi, faire passer des messages.

## Quel modèle économique soutiendra la nouvelle offre de services Centre Inffo ?

Nous assumons désormais une logique très claire, en trois niveaux : freemium, premium, premium +. C'est une manière simple de concilier notre mission d'intérêt général et notre nécessité d'avoir un modèle économique autonome. Exemple ? Aujourd'hui déjà, il est possible de poser gratuitement des questions aux équipes des Fiches pratiques via notre site internet, mais nous

structurons la réponse en fonction de la valeur apportée. Si la question est simple, rapide, elle relève du freemium. Si elle nécessite une analyse plus approfondie, une mise en perspective, elle passe en premium. Et si nous sommes sur des situations complexes, avec un véritable enjeu pour l'organisation, nous basculons en premium +, avec un accompagnement plus poussé.

## Quel est le calendrier de mise en œuvre du plan de continuation sur 2026/2027 ?

Après une année de transition et de stabilisation, 2027 sera une année de développement portée par l'objectif de consolider les activités, de faire monter en puissance les nouvelles offres et de retrouver une trajectoire de croissance maîtrisée. C'est dans cette perspective que nous préparons déjà des échéances importantes, comme l'Université d'automne de la formation professionnelle prévue les 18 et 19 novembre 2027, en lien avec les évolutions politiques issues des élections.

## Pourquoi ce plan serait-il plus crédible que les précédents ajustements ?

Parce que ce n'est pas un ajustement ! Pendant des années, Centre Inffo a essayé d'adapter son modèle à la marge, en absorbant progressivement la baisse des financements publics. Aujourd'hui, on change de logique : on ne cherche plus à compenser une perte de ressources, on reconstruit un modèle. Ce plan est crédible pour trois raisons. D'abord, il part de la réalité. Il intègre pleinement disparition du financement public, sans hypothèse de retour en arrière. Ensuite, il est cohérent. On agit à la fois sur les activités, les coûts et le modèle économique. Enfin, il est opérationnel. On ne parle pas de projections théoriques mais de leviers concrets : recentrage des activités, développement d'offres identifiées, ajustement de l'organisation. Ce n'est pas un plan pour tenir, c'est un plan pour fonctionner, et c'est cette différence qui fait sa crédibilité.

## À quoi ressemblera Centre Inffo en 2027 si le plan réussit ?

Centre Inffo sera une structure plus resserrée, plus agile, avec des collaborateurs pleinement mobilisés sur les activités cœur : contenus, expertise, formation, accompagnement, et animation du secteur. Avec une gouvernance ouverte et un conseil scientifique capable d'éclairer les transformations en cours, ce sera surtout une association à impact : un lieu d'échanges pour l'écosystème, un producteur d'analyses reconnues, un appui concret pour la transformation des pratiques des acteurs. Plus petit mais plus clair, plus indépendant et plus impactant, soit exactement ce qui sera le plus utile au secteur ! ●



Centre Inffo reste au service de l'ensemble de l'écosystème de la formation



## La loi antifraudes a été adoptée INTENSIFICATION DES PROCÉDURES DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi antifraudes, le 11 mai. Ce texte prévoit des sanctions financières en cas de diffusion d'informations trompeuses ou de non-respect des obligations légales. Certaines décisions pourront être rendues publiques afin de renforcer la transparence et de mieux informer les usagers. Plusieurs procédures sont actuellement en cours dans le secteur de la formation. Elles concernent des manquements aux obligations de formation et de conformité, au-delà de la seule question de la publication d'informations trompeuses. En février dernier, l'État a fermé, après contrôle des services de l'État, un établissement en Île-de-France soupçonné de graves manquements tant sur le plan administratif que sur la réalisation effective des actions de formation. "Cela a conduit au lancement d'une procédure



Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités.

© Matthieu Raiffard

de recouvrement de 9,5 millions d'euros, a dévoilé le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou. Une cellule d'accompagnement a, bien sûr, été mise en place pour plus de 800 apprentis. D'autres établissements sont dans nos radars et des instructions sont en cours." La nouvelle loi renforce les moyens d'action des services de contrôle. "Demain, lorsqu'un organisme de formation ou un CFA aura fait l'objet

d'un retrait pour des manquements graves, ses dirigeants ne pourront plus recréer de structure ni redéposer un dossier", a précisé Jean-Pierre Farandou. Autres mesures : l'anonymat des enquêteurs, le croisement renforcé des données bancaires, ou encore l'accélération des procédures de sanction. Le texte introduit également la transparence des résultats des formations certifiantes financées sur fonds publics. "Dans la même logique que l'outil InserScore que nous avons lancé dans le champ de la formation initiale pour les jeunes, nous disposerons désormais d'un outil public, objectif et lisible sur les taux d'insertion des formations professionnelles", a souligné Jean-Pierre Farandou.

**D'INFOS** <https://travail-emploi.gouv.fr/www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/dossiers/DLR5L17N52985>

## Le choc de la TVA sur les Opco TOUS LES CIRCUITS DE FINANCEMENT BIENTÔT IMPACTÉS

Le 1<sup>er</sup> octobre 2026, les Opco seront soumis à un nouveau mécanisme de TVA. Tous les circuits de financement – dotations de France compétences, versements conventionnels, versements libres, et subrogation (l'Opco paie à la place de l'entreprise) – seront impactés. Des discussions ont eu lieu entre les Opco et la DLF (Direction de la législation fiscale), mais l'administration est restée sur sa position. "Le cadre est désormais clair, mais les éléments financiers stables ont été tardifs, indique Nicolas Rivier, directeur du développement Atlas. La traduction opérationnelle, elle, reste à affiner,

il y a une certaine confusion. L'apprentissage resterait hors TVA, de même que le PDC des moins de 50, ce qui impliquera une logistique de refacturation de TVA complexe selon les pratiques d'entreprises." Avec la remise en cause de la subrogation TTC, les entreprises vont devoir payer la formation et demander le remboursement aux Opco : l'État ne va rien gagner ni rien perdre, mais tout va être plus lourd pour les entreprises. Les Opco préparent l'entrée en vigueur de cette TVA et disent "mettre tout en œuvre pour limiter les impacts pour les entreprises et le départ en formation de leurs salariés".



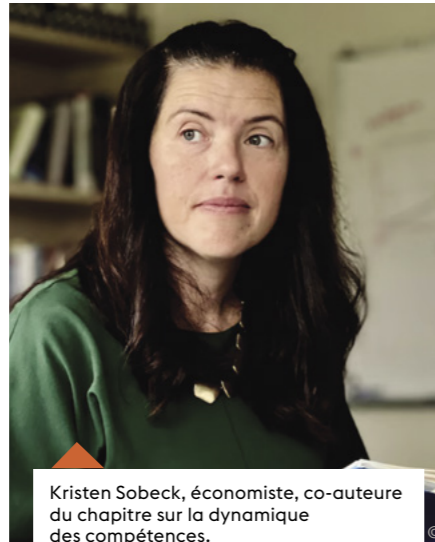
Nicolas Rivier, directeur du développement Atlas.

**D'INFOS** [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)



## Organisation internationale du travail L'OIT ALERTE SUR LE SOUS-FINANCEMENT CHRONIQUE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE MONDE

Dans de nombreux pays, les systèmes d'apprentissage demeurent "chroniquement sous-financés", alerte l'Organisation internationale du travail (OIT) dans son dernier rapport, "Apprentissage permanent et compétences pour l'avenir". Même parmi les économies les plus riches, plus d'un tiers des pays consacrent moins de 1 % de leurs budgets publics de l'éducation à l'apprentissage et à l'éducation des adultes. Dans les pays à faible revenu, cette proportion grimpe à 63 %. Si ceux à revenu élevé disposent généralement de cadres institutionnels solides, l'OIT pointe des coordinations insuffisantes. Quel que soit le niveau de revenu des pays, les employeurs recherchent désormais des profils hybrides. Les aptitudes numériques et environnementales sont de plus



Kristen Sobeck, économiste, co-auteur du chapitre sur la dynamique des compétences.

en plus demandées, mais elles doivent souvent s'accompagner de compétences cognitives fondamentales, "socio-émotionnelles" et manuelles. Les travailleurs

disposant de ces profils complets accèdent plus facilement à des emplois mieux rémunérés et offrant de meilleures conditions de travail. Les compétences socio-émotionnelles représentent à elles seules plus de la moitié des compétences recherchées dans des pays comme le Brésil, le Maroc ou les Émirats arabes unis, et plus de 40 % en Égypte, en Jordanie, en Afrique du Sud et en Uruguay. Les compétences cognitives et techniques demeurent, elles aussi, très recherchées. À ce stade, celles spécifiquement liées à l'intelligence artificielle ne constituent encore qu'une part limitée de la demande globale.

**D'INFOS** <https://lab.ilo.org/fr/world-work-series/apprentissage-permanent-et-competences-pour-lavenir>

## Rencontre ADevComp LA "RATIONALISATION ASSUMÉE" DU CPF INDUIT DES CHANGEMENTS DE PRATIQUES

"Le CPF change de régime." à l'occasion de la 27<sup>e</sup> "conversation professionnelle" de l'ADevComp (Association pour l'accompagnement et le développement des compétences), le 5 mai dernier, la consultante Nathalie Le Ster-Jenback évoquait le nouveau cadre qui plafonne différents usages du CPF (1 500 euros pour une certification inscrite au Répertoire spécifique, hors certificat CléA ; ou 1 600 euros pour un bilan de compétences) et instaure un "ticket modérateur" (de 150 euros). Cette logique de maîtrise budgétaire, a-t-elle rappelé, est liée aux nombreuses fraudes et usages "récréatifs" du CPF qui ont poussé les pouvoirs publics

à une régulation. Cette phase de "rationalisation assumée" va provoquer des changements de pratiques : pour les organismes de formation au plan tarifaire et commercial, pour les actifs en termes de choix de formation, et pour les entreprises et les branches au travers des politiques d'abondement ou dotation. Jacques-Alexandre Habif, du cabinet Prospective & rebonds, s'est félicité de ce que ce nouveau cadre pousse à la co-construction. Le fait qu'il y ait plus de contrôle n'est pas un problème à ses yeux, dès lors que celui-ci est "qualitatif".

**D'INFOS** [www.adevcomp.com](http://www.adevcomp.com)

## Sous-traitance et CPF OUVERTURE DE LA CAMPAGNE DE DÉCLARATION 2026

Les organismes de formation référencés sur la plateforme Mon compte formation doivent déclarer chaque année leur recours, ou non, à la sous-traitance. La campagne de déclaration 2026, qui porte sur l'année 2025, est ouverte depuis le 1<sup>er</sup> mai et jusqu'au 30 septembre 2026. Chaque organisme référencé doit effectuer cette déclaration sur son espace Edof, même s'il n'a pas eu recours à la sous-traitance en 2025. Le chiffre d'affaires qu'un organisme de formation peut sous-traiter sur la plateforme est limité à 80 % du chiffre d'affaires annuel réalisé sur cette plateforme.

**D'INFOS** <https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public>



## Erasmus+ LES MOYENS ACTUELS NE SUFFISENT PLUS À RÉPONDRE À LA DEMANDE

En 2027, le programme Erasmus+ fêtera ses 40 ans. "Il n'y a jamais eu autant de demandes. Mais les moyens actuels ne suffisent plus", a pointé Nelly Fesseau directrice de l'agence Erasmus+ France Éducation Formation, lors d'une conférence de presse, le 18 mai dernier. En 2025, 200 000 personnes sont parties en mobilité depuis la France. Désormais, une mobilité sur deux n'est pas financée faute de budget. Pour le corps européen de solidarité, "nous avons dix candidatures pour une seule mission", remarque Nadia Bellaoui, présidente de l'Agence du service civique, en charge du volet jeunesse et sport d'Erasmus+. Le programme représente actuellement 2 % du budget de l'UE. Reste à répondre à l'enjeu

de la reconnaissance des compétences acquises : Nadia Bellaoui insiste sur l'utilité de la mise en place d'outils comme YouthPass. Pour l'heure, Nelly Fesseau s'est réjouie du succès croissant des stages, accessibles à tous les niveaux de formation. Les mobilités de stage ont été multipliées par trois entre 2021 et 2025, passant de 20 000 à près de 60 000. La part des stages professionnalisants augmente ainsi de 50 % à 60 % des mobilités d'apprenants de l'enseignement supérieur et de la voie professionnelle. Le nombre de CFA participant au programme est passé de 308 en 2021 à 458 en 2025. Dans une tribune publiée le 12 mai 2026, le Cercle Erasmus+ demande le doublement du budget pour la période 2028/2034.



Nadia Bellaoui, présidente de l'Agence du service civique.

**D'INFOS** <https://agence.erasmusplus.fr>

## Rapport parlementaire PROPOSITIONS POUR INCITER LES ÉLUS LOCAUX À SE FORMER

Un droit peu utilisé, une obligation de financement peu respectée, une offre insuffisante. Le rapport d'information sur la formation des élus locaux du député socialiste de la Haute-Vienne Stéphane Delautrette dresse un bilan critique et propose quelques pistes d'amélioration. Bien que ce soit un droit depuis 1992, peu d'élus locaux se forment (3 à 5 %). En cause, un parcours complexe, le manque de temps et un déficit d'information. 240 organismes agréés dispensent des formations, prises en charge par les collectivités, mais 60 % d'entre elles ne votent même pas l'enveloppe (aucune sanction n'est prévue). Par ailleurs, les élus cotisent à un compte individuel appelé Dife (droit individuel à la formation des



Stéphane Delautrette, député PS de la Haute-Vienne.

élus) mobilisable pour leur mandat ou pour une éventuelle reconversion. Mais ils ne l'utilisent que rarement : 9 334 dossiers en 2025. Pour que l'offre crée la demande, Stéphane Delautrette propose que le répertoire des formations agréées soit élargi aux cours de langues et aux premiers secours. Il conseille de simplifier la procédure d'agrément. Les universités, les instituts d'études politiques et le CNFPT (qui forme les agents territoriaux) pourraient proposer leurs services. Le député propose aussi de créer une cotisation obligatoire à un fonds mutualisé. Et le Dife serait crédité de 800 euros dès la première année de mandat.

**D'INFOS** [www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr)



# LE BAROMÈTRE "TRANSFORMATIONS, COMPÉTENCES ET LEARNING" 2026

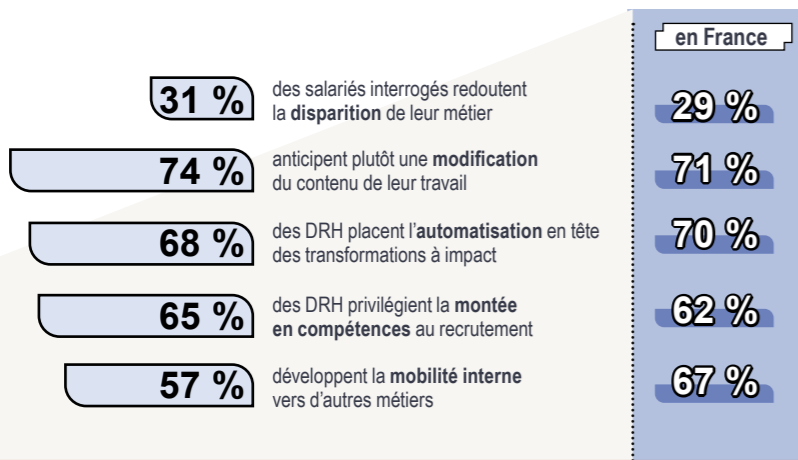
L'enquête a été conduite dans 11 pays, en Europe, Asie et Amérique latine. À l'occasion de ses 100 ans, le groupe Cegos a questionné plus de 5 500 salariés (dont 502 en France) et près de 500 responsables RH sur la formation telle qu'ils la perçoivent. De quoi identifier les convergences, les écarts de perception et les dynamiques à l'œuvre.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie Centre Info

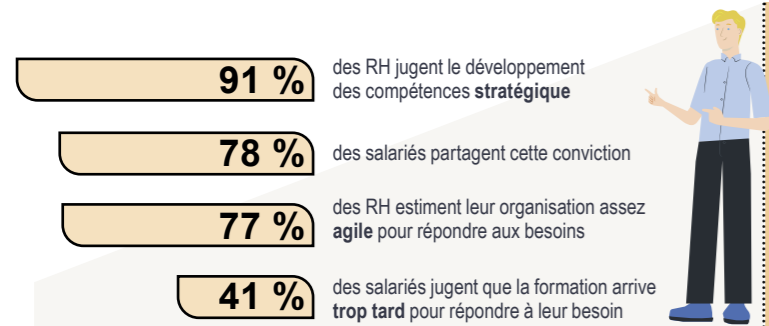
[www.cegos.fr/ressources/enquetes/barometre-competences-learning](http://www.cegos.fr/ressources/enquetes/barometre-competences-learning)

## TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL : IA ET MONTÉE EN COMPÉTENCES AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS



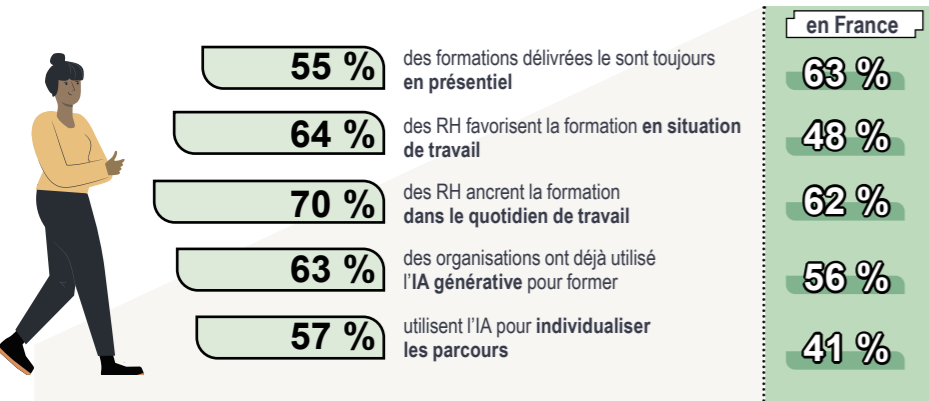
des RH au global (70 % en France) indiquent piloter les parcours, la mobilité et les projets davantage à l'aune des compétences que des postes.

## FORMER EN PERMANENCE ET PLUS VITE, POUR GARANTIR LA COMPÉTITIVITÉ



des salariés déclarent déjà ne plus avoir les compétences nécessaires pour exercer leur métier convenablement (13 % en France). Soit + 7 % en un an.

## PRIORITÉ À L'ANCRAGE DE LA FORMATION DANS LE FLUX DE TRAVAIL



des salariés comme des RH (respectivement 48 % et 41 % en France) citent comme facteur d'engagement l'accès libre aux ressources pédagogiques, à tout moment.



À un peu moins d'un an de l'élection présidentielle de 2027, une nouvelle réforme de la formation professionnelle se profile.

© Image retouchée avec IA

## Un an avant les élections de 2027

# FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELLES OPTIONS POUR UNE NOUVELLE RÉFORME ?

Huit ans après la réforme de 2018, la formation professionnelle et l'apprentissage entrent dans une phase de remise en question. Fragilisé par les tensions budgétaires, les ajustements successifs et l'absence de stratégie de long terme, le secteur appelle moins à une nouvelle révolution qu'à une clarification des priorités : gouvernance, financement, reconversions, compétences et accompagnement des transitions. À l'approche de 2027, les acteurs plaident pour une politique plus stable et davantage tournée vers l'investissement dans les compétences.

# APRÈS 2018, FAUT-IL VRAIMENT TOUT REVOIR ?

Faut-il réformer à nouveau la formation professionnelle ? Si la perspective de 2027 relance le débat, un consensus se dessine : plutôt que tout refonder, il s'agit désormais de corriger les déséquilibres d'un système sous tension et de redéfinir ses priorités face aux mutations économiques.

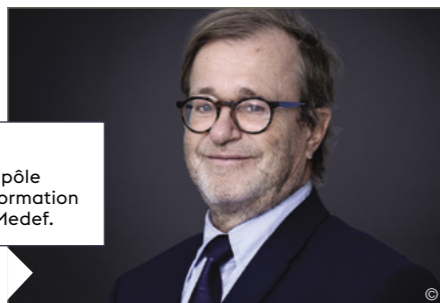
Valérie Grasset-Morel

**À** un peu moins d'un an de l'élection présidentielle de 2027, une nouvelle réforme de la formation professionnelle se profile. À chaque échéance électorale, le sujet s'invite dans les programmes des candidats, tant il est devenu central. Et l'historique des réformes – tous les cinq à dix ans – renforce cette hypothèse. Après la loi "Avenir professionnel" de 2018, qui a profondément transformé le système (monétisation du CPF<sup>1</sup>, transformation des Opcd<sup>2</sup> en Opcv<sup>3</sup>, création de France compétences, libéralisation de l'apprentissage, certification qualité), un nouvel ajustement pourrait voir le jour. L'objectif : sortir d'une succession d'arbitrages budgétaires et de politiques de "stop and go" qui fragilisent les acteurs. Faut-il pour autant engager une nouvelle réforme d'ampleur ? Sur ce point, les positions convergent : mieux vaut ajuster que tout refonder. "Il faut éviter de réformer pour réformer", prévient Jean-François Foucard, secrétaire national de la CFE-CGC. Même prudence du côté d'Olivier Faron, responsable du pôle compétences, formation et jeunesse du Medef : "La loi de 2018 a stabilisé le système, il ne faut pas le bouleverser." L'organisation patronale identifie néanmoins



1. Compte personnel de formation.
2. Organismes paritaires collecteurs agréés.
3. Opérateurs de compétences.
4. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.
5. Lire aussi dans ce numéro, en pp. 26-27.

Olivier Faron, responsable du pôle compétences, formation et jeunesse du Medef.



Nouvelle réforme systémique, ou ajustements ? Les acteurs de la formation planchent sur les hypothèses.

deux priorités : revoir la gouvernance et redéfinir les orientations stratégiques. "Il faut préserver l'apprentissage, qui reste la meilleure politique en faveur des jeunes, et mieux accompagner financièrement les transitions professionnelles", insiste-t-il.

## Ne pas déstabiliser davantage

Même réserve chez David Cluzeau, président de l'Udes<sup>4</sup>, qui met en garde contre une "réforme de tuyauterie institutionnelle" déstabilisante. Pour autant, il pointe les limites du système actuel : en simplifiant l'accès au CPF et à l'apprentissage, la loi de 2018 a complexifié d'autres dispositifs, notamment ceux liés à la reconversion, la grande "sacrifiée" de cette réforme. Elle a aussi renforcé une logique de marché et de court terme. "Aujourd'hui, les ajustements se font dans l'urgence, par des coupes, des plafonds et des restrictions d'usage, faute de stratégie nationale claire en matière de compétences et de qualifications", observe-t-il.

Le constat est partagé par Yves Hinnekint, nouveau



Éric Chevée, vice-président de la CPME.

président des Acteurs de la compétence<sup>5</sup>. Selon lui, la réforme de 2018 atteint ses limites : "Le système est financièrement sous tension permanente, et le pays connaît toujours un déficit accru de compétences, avec un taux de chômage des jeunes toujours plus élevé que nos voisins européens." Que la prochaine réforme soit ou non un "grand soir" de la formation professionnelle, il est impérieux d'adopter, selon Yves Hinnekint, "une politique publique plus forte en matière de compétences et d'emploi, de sortir d'une logique court-termiste de coups de rabot budgétaires erratiques, et de mettre en place une logique

## 3 QUESTIONS À

Estelle Sauvat, présidente du groupe Alpha



"L'entreprise doit rester au cœur du système"

Doit-on envisager une nouvelle réforme de la formation professionnelle ?

Il est inutile de tout bouleverser. La réforme de 2018 a posé des bases solides. L'enjeu, aujourd'hui, est plutôt de l'ajuster autour de priorités claires. L'essor de l'intelligence artificielle, qui transforme en profondeur le travail, renforce l'importance de l'orientation et de la formation tout au long de la vie. Il devient plus que nécessaire de faire des choix économiques plus assumés, au service de l'emploi et des reconversions. Ces dernières années, la formation a surtout été traitée comme une variable budgétaire. Il est temps de reconstruire de la pensée pour

la décennie à venir, en s'inspirant de la réforme de 2018.

Pouvez-vous préciser votre idée d'un "CPF à l'âge adulte" ?

Je suis convaincue que la formation est un sujet phare et consubstantiel de l'entreprise qui doit rester au cœur du système. En 2018, le plan de développement des compétences n'a pas été rendu obligatoire. C'est un cap qu'il faut désormais franchir, pour faire du PDC négocié, un espace partagé entre l'employeur et les salariés, auquel le CPF doit être rattaché dans un objectif de coresponsabilité. Je pense aussi qu'il faudrait arrêter de thésauriser tous les ans 500 euros et prévoir plutôt

une alimentation des comptes par les employeurs, au moment des ruptures professionnelles, comme nous l'avions envisagé dans une étude en 2017<sup>1</sup>.

Et sur l'apprentissage ?

Une revue sincère des coûts contrats s'impose, en fonction des priorités actuelles. L'objectif : ajuster le modèle économique sans casser la dynamique. L'apprentissage doit être soutenu par des incitations fiscales, plutôt que par des aides directes à l'embauche.

1. "Un capital emploi formation pour tous, contribution pour une véritable sécurisation des parcours professionnels", Bertrand Martinot, Estelle Sauvat, Institut Montaigne, janvier 2017.

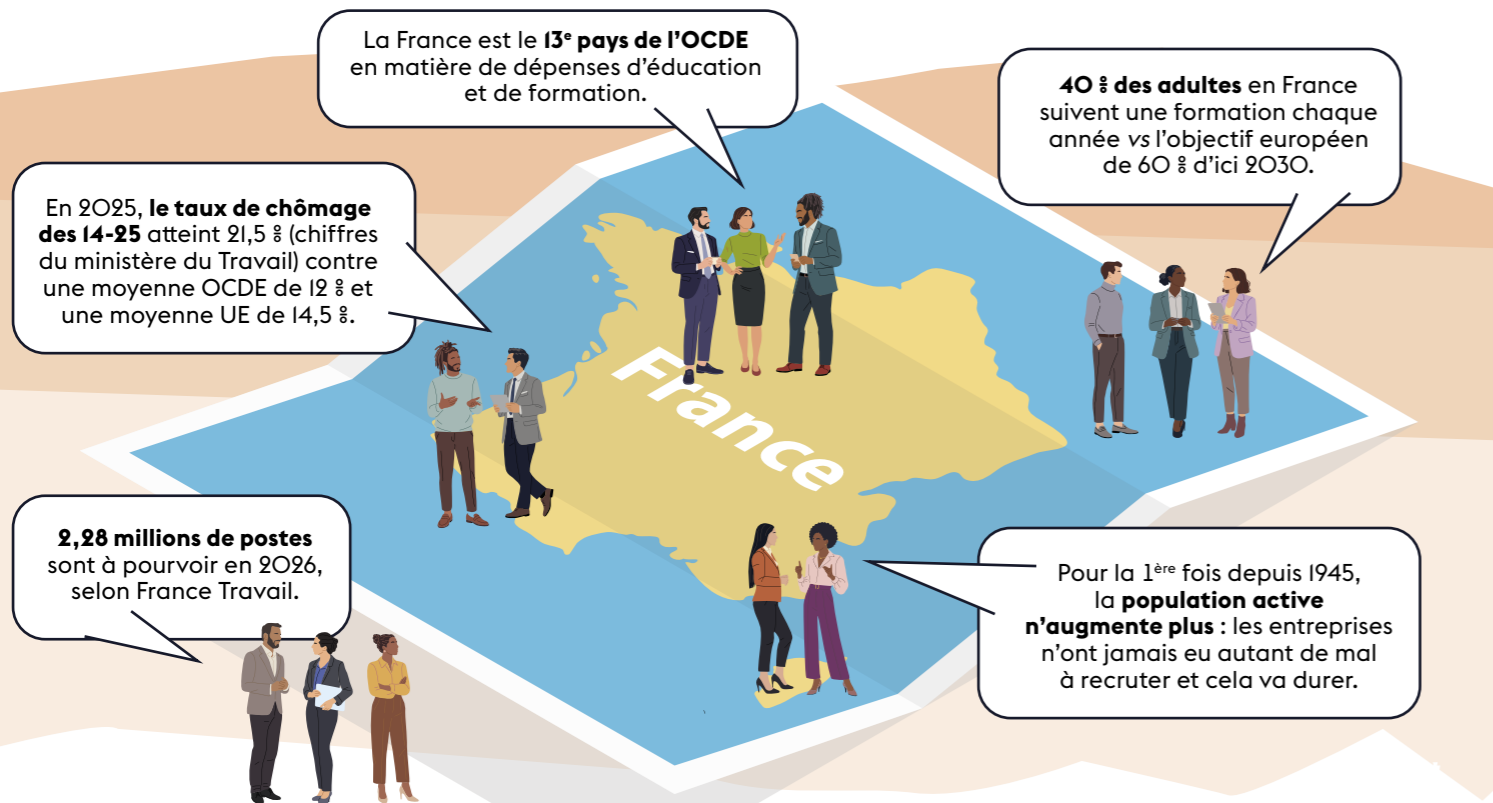
Propos recueillis par Valérie Grasset-Morel

## REPÈRES

### L'ÉVOLUTION DU CPF VUE PAR LE CESE

Dans son étude "Repenser notre approche des compétences", le Conseil économique, social et environnemental propose plusieurs pistes pour faire évoluer le compte personnel de formation. Celui-ci pourrait devenir un véritable point d'équilibre entre initiatives individuelles et besoins collectifs, à condition de renforcer l'accompagnement via le conseil en évolution professionnelle, d'améliorer l'accès à l'information sur les compétences recherchées et de développer des cofinancements alignant projets personnels et priorités sectorielles. L'institution met également en avant le modèle de l'entreprise apprenante, qui repose sur l'autonomie, la coopération, le droit à l'erreur et un apprentissage pleinement intégré au travail quotidien.

## EMPLOI-FORMATION : DONNÉES-CLÉS



●●● *d'investissement stratégique sur le long terme*". Pour François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire et de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France, aucune réforme ne pourra aboutir sans un rôle accru des Régions. *"Il est temps que l'État leur fasse confiance et engage une réforme systémique"*, plaide-t-il, estimant qu'elles sont les mieux placées pour répondre, dans la durée, aux besoins des territoires et des entreprises. *"Fortes des responsabilités qu'elles exercent sur la mobilité, l'éducation, l'orientation, la formation ou l'économie, elles sont le bon niveau pour répondre par des stratégies pluriannuelles au défi des compétences et aux besoins des entreprises"*, assure François Bonneau.



instaurant ce conseil, l'Ani de 2025 a complété le cadre de 2018 et jeté les bases d'une réflexion sur une nouvelle gouvernance de la formation professionnelle", souligne Olivier Faron. Pour Éric Chevée, vice-président de la CPME, ce conseil pourrait notamment piloter l'évaluation de la réforme de 2018, en particulier des deux dispositifs phares que sont le CPF et l'apprentissage. *"Leur succès a aussi contribué à déséquilibrer le système"*, note-t-il. L'enjeu est désormais de hiérarchiser les priorités face aux grandes transitions qui transforment en profondeur les métiers et les compétences. C'est aussi l'appel lancé par le Conseil économique, social et environnemental dans une étude publiée récemment<sup>6</sup> : repenser en profondeur l'approche des compétences. Un chantier qui pourrait bien structurer le débat public dans les mois à venir. ●

### Vers une nouvelle gouvernance

Dans ce paysage, le nouveau Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences<sup>5</sup> pourrait devenir un lieu-clé de réflexion. Cette instance quadripartite placée auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, a été créée par l'accord national interprofessionnel (Ani) sur les transitions et reconversions professionnelles, puis inscrite dans la loi du 24 octobre 2025<sup>7</sup>. *"En*



6. Lire dans *IF 1118*, en p. 6.

7. Le décret d'application, précisant sa composition et son fonctionnement, a été publié au *Journal officiel* le 10 avril 2026.

8. "Changements systémiques et ruptures : repenser notre approche des compétences", Cese, Thierry Cadart et Éric Chevée. Lire aussi dans ce numéro, en p. 23.

## LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE À LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU CAP

Après l'euphorie de la croissance post-réforme de 2018, les organismes de formation affrontent un brutal retour à la réalité. Le secteur réclame désormais une stratégie publique plus lisible et durable en matière de compétences et d'emploi.

Valérie Grasset-Morel



**24,1** milliards d'euros : c'est le coût de l'apprentissage pour les finances publiques en 2024, selon l'économiste Bruno Coquet<sup>1</sup>. Malgré les économies réalisées au fil des lois de finances successives, la dépense demeure élevée. Elle devrait toutefois être ramenée à 20,5 milliards d'euros en 2026. En cause : des effectifs d'apprentis toujours massifs, même si leur nombre recule légèrement, avec 847 000 nouveaux contrats signés en 2025, contre 891 000 en 2024.

Pour autant, *"le robot doit désormais être remis, car il a commencé à faire des dégâts"*, alerte Bruno Coquet. Les premiers touchés sont les CFA/OFA<sup>2</sup>, dont le modèle économique *"entre dans une zone*

*de grande fragilité"*, selon le président de la Fnadir<sup>3</sup>, Jean-Philippe Audrain. Une enquête *flash* menée en avril 2026 auprès de 217 CFA adhérents illustre cette dégradation : 41 % des répondants déclarent un déficit en 2025, et 56 % anticipent des pertes en 2026. Près d'un centre sur cinq a déjà engagé, ou envisage à court terme, des réductions d'effectifs, pouvant aller jusqu'à des plans sociaux. Pour la Fnadir, cette situation fait peser un risque d'affaiblissement progressif de l'offre de formation, avec des conséquences directes pour les jeunes, les entreprises et les territoires.

### Pour un financement pérenne

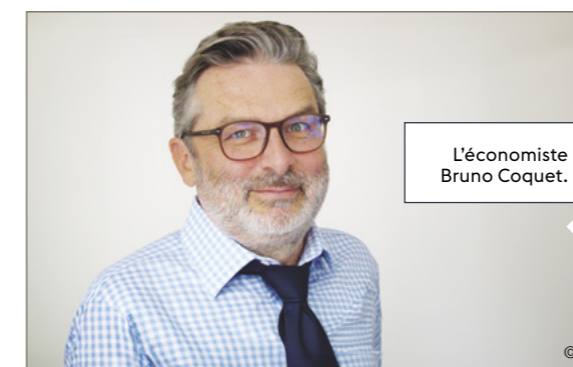
Comme l'ensemble des acteurs du secteur, Bruno Coquet plaide pour un financement pérenne de l'apprentissage. *"La taxe d'apprentissage ne couvre que la moitié des coûts pédagogiques"*, rappelle-t-il, soulignant ainsi la forte dépendance du système aux arbitrages budgétaires. L'économiste estime également que certains leviers d'efficacité restent à explorer, notamment concernant le ciblage et le montant des primes à l'embauche. Il appelle à des aides *"plus simples, dans l'esprit de la loi de 2018"*, et davantage adaptées au profil des apprentis. Face à l'essor de l'apprentissage, la Fnadir continue de défendre une ouverture large du dispositif, ●●●



1. *L'apprentissage sous pression*, Bruno Coquet, OFCE, mai 2026.

2. Centres de formation d'apprentis/organismes de formation par l'apprentissage.

3. Fédération nationale des directeurs de centres de formation d'apprentis.





*Il est essentiel de sécuriser le financement des CFA qui mettent réellement en œuvre une pédagogie de l'apprentissage*

Jean-Philippe Audrain, président de la Fnadir.



l'apprentissage et par le ralentissement économique. Le CPF, qui avait fortement soutenu l'expansion du marché à partir de 2019, grâce à sa monétisation en euros et à son accès direct via l'application Mon Compte Formation, a lui aussi connu plusieurs ajustements : déréférencements de certains organismes, contrôles renforcés, obligation de certification Qualiopi ou encore réduction de certaines dépenses éligibles.

#### Des choix politiques à faire

L'accumulation de ces mesures a plongé le secteur dans une période de grande incertitude, sans qu'un cap clair ait réellement été fixé par le gouvernement ces dernières années. "Notre pays doit faire des choix politiques, économiques et éducatifs à la hauteur", insiste le président des Acteurs de la compétence, Yves Hinnekin<sup>5</sup>. Selon lui, si la France continue à "décrocher en matière de compétences et de talents", elle s'expose à "un déclassement massif". Il met également en garde : "Ce n'est pas en cassant l'appareil de formation et d'accompagnement que nous répondrons aux défis auxquels le pays est confronté." Enfin, la lutte contre la fraude engagée par l'exécutif apparaît, pour plusieurs acteurs du secteur, comme une réponse trop largement symbolique au regard des difficultés structurelles rencontrées par les organismes de formation. "La sécurisation du marché ne doit pas être confondue avec une suspicion généralisée", souligne David Cluzeau. S'il reconnaît la nécessité de lutter contre les fraudes qui détournent des fonds destinés aux parcours de formation et nuisent à l'image du secteur, il rappelle qu'elles "restent le fait d'une minorité". Selon lui, les contrôles doivent être mieux ciblés et les sanctions renforcées contre les acteurs frauduleux, sans multiplier pour autant "les obligations administratives qui pèsent indistinctement sur tous les organismes, y compris les plus vertueux". ●

David Cluzeau, président de l'Udes.



●●● "notamment dans l'enseignement supérieur, qui répond à une forte demande des jeunes", tout en appelant à une régulation fondée sur la qualité. "Plutôt que de restreindre administrativement l'accès à l'apprentissage selon des logiques de publics, de niveaux ou de secteurs, il est essentiel de sécuriser le financement des CFA qui mettent réellement en œuvre une pédagogie de l'apprentissage, et de pénaliser ceux qui ne remplissent pas leurs missions", affirme Jean-Philippe Audrain.

#### Cibler et prioriser

De son côté, David Cluzeau, président de l'Udes<sup>4</sup>, défend l'apprentissage comme "une voie de formation et d'insertion", tout en plaidant pour un ciblage plus précis des financements publics. Pour l'organisation, la priorité doit aller aux premiers niveaux de qualification, aux métiers d'utilité sociale, aux secteurs en tension, aux formations nécessitant de lourds investissements et aux territoires où l'offre demeure fragile.

Les difficultés financières des organismes de formation ne s'expliquent toutefois pas uniquement par les réductions budgétaires affectant



4. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.

5. Lire aussi dans ce numéro, en pages 26-27.

#### Étude de la Dares

## 82 % DES EMPLOYEURS DES APPRENTIS DU SUPÉRIEUR EXERCENT DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

La montée en flèche du nombre des apprentis du supérieur est l'une des évolutions marquantes de l'après-réforme de 2018. Ils s'insèrent ensuite principalement dans le secteur tertiaire. Parmi les recruteurs, si les petites structures sont majoritaires en nombre, plus elles sont grandes plus elles recrutent des apprentis du supérieur.

Sarah Nafti



#### LE SUPÉRIEUR SUR-REPRÉSENTÉ

Qui sont les employeurs des apprentis du supérieur ? se sont interrogés les chercheurs de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). En 2024, 212 300 employeurs embauchaient au moins un apprenti du supérieur, soit presque quatre fois plus qu'en 2018, grâce à la réforme de l'apprentissage et la mise en place de l'aide exceptionnelle en 2020. Une augmentation beaucoup plus importante que pour les employeurs d'apprentis du secondaire (33 %). Désormais, parmi les recruteurs d'apprentis, six sur dix embauchent au moins un apprenti du supérieur. Un sur deux ne recrute même que des apprentis du supérieur, et un sur dix des apprentis du supérieur et du secondaire. Le nombre des nouveaux employeurs (qui n'avaient pas recruté d'apprenti les cinq années précédentes) a fortement augmenté en 2020 (78 800, soit + 43 000 en un an), avant d'atteindre 90 600 en 2021 puis de se stabiliser à 66 800 en 2024.

#### 2 COMMERCE ET SOUTIEN AUX ENTREPRISES

82 % des employeurs recrutant au moins un apprenti du supérieur exercent une activité du secteur tertiaire, le plus souvent dans le commerce (25 %) et les activités de soutien aux entreprises (20 %). La part de l'industrie diminue (9 %, - 7 points sur six ans), tout comme celle de la construction (6 %) et de l'agriculture (3 %). 54 % des employeurs embauchant au moins un apprenti du supérieur se situent dans une commune densément peuplée, alors que la part des employeurs localisés dans des communes rurales diminue de 6 points, pour atteindre 17 %. Les structures n'embauchant que des apprentis du secondaire sont davantage localisées dans des communes rurales (39 %).

#### 3 FORTE PROPORTION DE TPE

9 % des employeurs qui recrutent en 2024 au moins un apprenti du supérieur ont moins de 10 salariés, 13 points de plus depuis 2018. Les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 14 % des entrées en 2024 (- 11 points depuis 2018), dont celles de 250 salariés ne représentent que 4 %. Les employeurs qui ne recrutent que des apprentis du secondaire sont pour 81 % des structures de moins de 10 salariés. Si les petites structures sont majoritaires en nombre, plus elles sont grandes, plus elles recrutent des apprentis du supérieur ; en moyenne, un employeur de 250 salariés et plus signe 24 contrats, contre 2 dans les moins de 10 salariés. Et plus l'entreprise est grande, plus les recruteurs choisissent des apprentis du supérieur plus âgés et poursuivant des études plus élevées.

## Éthique de l'intelligence artificielle en formation

### “LE DROIT DE NE PAS VOULOIR UTILISER L'IA, ÇA EXISTE !”

Ainoa – “Les innovateurs de la formation” – a récemment organisé un webinar autour de la notion d'éthique de l'intelligence artificielle en formation. Les intervenantes ont insisté sur la nécessité de peser les implications (environnementales, pertinence pédagogique, etc.) liées à l'usage de cette technologie et à ne pas céder aux injonctions.

Jonathan Konitz



L'éthique de l'IA en formation “relève des formateurs et formatrices, du type de société que nous souhaitons créer, pointe Laurie Mézard, designer d'apprentissage éthique chez Rbean. Il n'est pas nécessaire de céder aux injonctions à mettre systématiquement en place de l'IA. La question des ressources consommées, du besoin pédagogique, etc., doit être posée.” Entre les lignes, un message clair : la formation professionnelle se passerait bien d'une gadgétisation à outrance. La débauche de technologie pouvant accoucher d'un résultat nul. Laurie Mézard cite l'exemple du casque de réalité virtuelle, Meta.

Finalement peu de personnes “savaient quoi en faire, avec aucune idée du pourquoi, du comment”. Inutile, aussi, de viser “l'ultra-performance immédiate” des apprenants, au risque de venir casser leur bien-être.

#### ➤ Quelle paternité sur les contenus produits ?

Amélie Raoul, doctorante en IA générative, formatrice et conférencière spécialiste en éthique chez Minaia, rappelle une vérité

simple : “Les systèmes d'intelligence artificielle ont été conçus pour nous flatter, nous faire croire que nous avons les meilleures idées du monde. Le risque, c'est d'accorder une confiance à outrance dans l'algorithme.”

D'ailleurs, à qui appartient le résultat généré par l'IA ? “C'est une question éthique en soi. Si j'y ai mis ma part de réflexivité, c'est à moi. Dans le cas contraire, probablement pas.”

#### ➤ Le droit à l'erreur

Afin d'éviter les excès, et leurs conséquences fâcheuses, les intervenantes conseillent de faire confiance au “cercle de parole entre pairs afin de faire interagir les participants”, “d'instaurer des moments de pleine conscience, d'ancrage, pour entre guillemets permettre aux apprenants de redescendre dans leurs corps”. Mais surtout, les formateurs n'ont pas à rougir de leurs ratés. “Le droit de se tromper, de ne pas toujours tout optimiser, de ne pas être parfait et de ne pas vouloir utiliser l'IA, ça existe !”

### AINOA : LE MOTEUR DE L'INNOVATION EN FORMATION

Héritière directe du Ffod (Forum français pour la formation ouverte et à distance), l'association Ainoa a pour mission est de fédérer l'ensemble des professionnels – organismes de formation, entreprises, financeurs et éditeurs de solutions –, autour des enjeux de l'innovation pédagogique. Elle agit comme un laboratoire d'idées et un centre de ressources stratégiques. Son action repose sur trois piliers : la veille prospective, l'expertise réglementaire et l'animation d'une communauté d'experts. À travers ses groupes de travail et ses événements nationaux, Ainoa ne se contente pas de suivre l'évolution technologique, elle structure le marché pour garantir la qualité et l'efficacité des parcours pédagogiques de demain.

## Conditions de validité

### RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LES 45 JOURS : UN FORMALISME STRICT

La jurisprudence récente et constante rappelle avec force que la rupture du contrat d'apprentissage pendant les 45 premiers jours ne peut être sécurisée qu'au prix du respect d'un formalisme précis. À défaut, l'employeur s'expose à une requalification en rupture abusive.

Valérie Michelet



Si l'article L6222-18 du Code du travail autorise une rupture unilatérale pendant les 45 premiers jours de formation pratique, consécutifs ou non, cette faculté n'est pas dépourvue de conditions. La jurisprudence exige en effet que la rupture soit notifiée par écrit, et portée à la connaissance de l'autre partie avant l'écoulement du délai des 45 jours. La Cour d'appel de Reims l'a rappelé avec clarté dans un arrêt du 25 mars 2026 : la validité de la rupture suppose que la décision soit notifiée par écrit au plus tard à l'échéance du délai légal (Cour d'appel, Reims, 25 mars 2026, RG n° 25/OI263).

#### ➤ Une condition de validité et non une simple formalité

L'apport majeur de la jurisprudence tient à la qualification de cette exigence : il ne s'agit pas d'une

formalité accessoire, mais d'une condition de validité de la rupture. En pratique, une rupture verbale est juridiquement inexistante ; un échange informel (SMS, courriel non formalisé) est insuffisant ; et un document signé après l'expiration du délai est inopérant. Les juges refusent ainsi toute régularisation *a posteriori* : seule compte la notification écrite intervenue dans le délai.

#### ➤ La preuve de la rupture : un enjeu central

La jurisprudence met également en évidence un second point de vigilance : la preuve. Il appartient à la partie qui invoque la rupture de démontrer son existence, mais surtout d'établir qu'elle a été notifiée dans le délai légal. Les décisions retiennent ainsi des moyens de preuve offrant une date certaine

(lettre recommandée, remise contre signature). À l'inverse, les juges écartent les allégations non étayées, les échanges informels et les documents antidatés ou non probants.

La date de la notification devient donc l'élément déterminant du raisonnement judiciaire. Ainsi, les juges de la Cour d'appel de Toulouse, ont validé, dans une décision du 10 novembre 2025, comme date de notification de la rupture, la date de réception par l'apprenti du courrier de rupture, en l'absence de justificatif produit par l'employeur concernant la date d'envoi dudit courrier (Cour d'appel, Toulouse, 10 novembre 2025, RG n° 24/OI058).

#### ➤ Une sanction automatique en cas de manquement

Lorsque ces exigences ne sont pas respectées, la conséquence est immédiate : la rupture est réputée intervenue hors délai ; elle est alors requalifiée en rupture anticipée irrégulière ; elle ouvre droit à indemnisation, voire à des rappels de salaire. L'arrêt de la Cour d'appel de Reims illustre parfaitement cette mécanique : faute de notification écrite dans les 45 jours, la rupture a été jugée abusive.

### POUR ALLER PLUS LOIN

Inscrivez-vous à notre session “Sécuriser le contrat d'apprentissage : conclusion, rémunération, durée, ruptures, aides financières...”, qui se tiendra en distanciel du 10 au 12 juin 2026.

Abonnez-vous aux Fiches pratiques du droit de la formation. Fiche 34-27 : [www.centre-inffo.fr/fiche/ruptures-anticipees-du-contrat-dapprentissage](http://www.centre-inffo.fr/fiche/ruptures-anticipees-du-contrat-dapprentissage)



Témoignages

## “À LA VIE, À LA MORT” : RÉCIT D’UNE FORMATION À UN MÉTIER PAS COMME LES AUTRES

Dans les Pays-de-la-Loire, un documentaire suit le parcours de trois alternantes ayant choisi de devenir conseillères funéraires. Récit sensible d’un apprentissage tout à la fois personnel et professionnel, il permet de découvrir une formation à un métier exigeant des compétences très spécifiques.  
Raphaëlle Pienne



De jeunes femmes en formation ouvrent les portes d’un univers méconnu.

Adriana a 18 ans, Calypso 20 et Camille 22. Toutes trois sont apprenties du CFA de la Maison familiale et rurale (MFR) La Louisière, aux Herbiers, en Vendée, où elles préparent le titre professionnel “Conseiller funéraire et assimilé”. Le documentaire “À la vie, à la mort”, réalisé par Antoine Dabin et diffusé sur France.TV suit leur quotidien entre salles de formation et funérariums. Au fil des mois, on y découvre l’apprentissage et les spécificités d’un métier souvent méconnu.

➤ Des connaissances théoriques et pratiques

Tout au long de leur formation, ce sont des compétences variées que les trois jeunes femmes vont devoir assimiler. Elles portent sur la réglementation spécifique encadrant leur domaine : les démarches administratives à réaliser, les obligations liées aux cercueils et aux urnes funéraires... Les prestations relatives aux obsèques sont un autre champ de connaissance qu’elles vont apprendre à maîtriser, notamment en organisant un “salon du funéraire” au sein de leur établissement.

Mais le plus complexe est sans doute l’accompagnement des personnes endeuillées. Le premier entretien avec la famille est très attendu, et un peu redouté. On découvre pendant le documentaire comment celui-ci est minutieusement répété avec le maître d’apprentissage. Jusqu’à ce que vienne le jour où l’on peut enfin le réaliser “en vrai”.

➤ Une profession exigeante

Certains moments viennent aussi rappeler que le métier de conseiller funéraire n’est pas tout à fait comme les autres. C’est le cas de ce passage où un formateur vient expliquer en classe aux élèves que celles-ci doivent se forger une carapace et “garder des moments liés à la vie”, pour pouvoir l’exercer dans la durée. Il y a aussi ce malaise de l’une des apprenties venue assister à des soins de thanatopraxie, mais qui y réalise à cette occasion leur importance. C’est aussi une profession qui amène à se confronter au tabou de la mort et qui demande à être expliquée, en premier lieu à ses proches et à sa famille. Le récit montre comment ceux-ci ne sont d’abord pas forcément

à l’aise avec cette vocation. Et pourtant, “c’est un métier où on a le droit de rigoler”, rappelle l’une des jeunes femmes. Et si l’histoire se conclut par des larmes, ce sont celles de la joie d’avoir décroché – haut la main – un diplôme amplement mérité.

L’INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ DES FAMILLES

Selon les termes du Code général des collectivités territoriales, le conseiller funéraire est chargé de déterminer avec les familles l’organisation et les conditions de la prestation funéraire. L’obtention du diplôme constitue l’une des conditions de délivrance de l’habilitation préfectorale à leur employeur (entreprise, régie ou association) pour exercer leurs missions. Le conseiller funéraire a avant tout un rôle de coordonnateur de tous les intervenants.

www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36840



Opcos Santé

## D’ICI À TROIS ANS, 90 000 DÉPARTS À LA RETRAITE DE PROFESSIONNELS SONT À ANTICIPER

Une enveloppe de 619 millions d’euros, pour financer 728 000 actions de formation. Parmi elles, 22 000 étaient diplômantes, en particulier autour des métiers cœur du secteur, à l’image des aides-soignants et infirmiers. C’est l’un des enseignements du baromètre emploi-formation 2025 de l’Opcos Santé. L’opérateur a veillé à accompagner tout particulièrement les petites structures des trois branches qu’il couvre, puisque leurs salariés représentent 54 % des personnes formées (contre 27 % des effectifs globaux). L’importance de la formation dans ce secteur est d’autant plus forte que les métiers y sont pour beaucoup réglementés et imposent d’être diplômé d’État. Pour cette étude, l’Opcos a interrogé un échantillon de 6 600 établissements. Il s’est aussi servi de statistiques publiques existantes. Et a travaillé de façon qualitative sur trois focus : l’égalité



Rémy Mazzocchi, directeur général de l’Opcos Santé.

femmes-hommes dans l’encadrement, l’évolution des métiers, les risques professionnels et leur évolution. Les pénuries de professionnels sont importantes : “Les tensions n’ont jamais été aussi fortes”, souligne Rémy Mazzocchi, directeur général de l’Opcos. Les métiers changent et certains émergent. D’ici à trois ans, 90 000 départs à la retraite de professionnels sont à anticiper. 43 % des établissements interrogés témoignent de difficultés de

recrutement, en particulier sur les métiers du soin, le cœur du secteur. 18 720 contrats d’apprentissage ont été signés en 2024, le double de 2021. Mais le chiffre reculait déjà de 7 % en 2025 et les inquiétudes liées à la baisse des financements publics sur l’apprentissage croissent. Le directeur général dit espérer maintenir un volume de 15 000 apprentis. ●

➤ D’INFOS [www.opcos-sante.fr](http://www.opcos-sante.fr)

## LE TRAVAIL HYBRIDE, LEVIER POUR ATTIRER LES COMPÉTENCES “TECH”

International Workplace Group



Une étude menée par l’International Workplace Group (IWG), opérateur international de solutions de travail hybride, révèle plus que de quatre dirigeants sur cinq (83 %) estiment que les compétences technologiques avancées, telles que l’analyse de données et le codage, sont essentielles pour accéder à des postes de direction. Par ailleurs, le travail hybride devance désormais la rémunération comme levier principal pour attirer des compétences technologiques rares : 78 % estiment que les organisations

Mark Dixon, président d’IWG.

proposant ce mode de travail disposent d’un avantage clair en matière de recrutement. Près d’un quart des organisations déclarent nommer des professionnels de la tech de moins de 30 ans à des postes de direction plus tôt que s’ils suivaient des schémas de carrière traditionnels, une proportion qui atteint 45 % dans les entreprises dirigées par la génération Z. Celles en quête de compétences de pointe en IA et en digital constatent que le salaire seul ne suffit plus à attirer ni à retenir la “nouvelle génération de leaders”. ●

➤ D’INFOS [www.iwgplc.com/en-gb](http://www.iwgplc.com/en-gb)

France Travail et My Job Glasses

## UN PROGRAMME D'AMBASSADORAT POUR TRANSFORMER L'ORIENTATION

**L'objectif : accompagner 100 000 personnes** en recherche d'emploi, en réorientation ou en reconversion d'ici la fin 2026. Le 16 avril 2026, France Travail et My Job Glasses officialisaient le lancement d'un programme d'ambassadorat d'envergure nationale. Il repose sur la mise en relation directe entre des candidats et des professionnels en activité. *Via* des ateliers ou des échanges individuels, ces ambassadeurs partagent leur réalité terrain, les parcours d'accès à leurs métiers et aident à briser les idées reçues. Le partenariat est né de ce constat critique : 40 % des jeunes ignorent vers quel métier s'orienter

et de nombreux demandeurs d'emploi manquent de réseau ou de repères concrets. Déjà testée avec succès à La Réunion, l'initiative s'étend désormais à tout le territoire. Elle offre aux bénéficiaires la possibilité de construire des projets professionnels réalistes et d'élargir leur horizon. Les conseillers France Travail, eux, peuvent désormais intégrer ces rencontres humaines dans l'élaboration des projets de formation ou le suivi personnalisé des candidats. Pour My Job Glasses, il s'agit de démocratiser l'accès au réseau, tandis que les entreprises y voient un levier pour renforcer leur attractivité et identifier de nouveaux talents. ●



Émilie Korchia, fondatrice et dirigeante de My Job Glasses.

**+ D'INFOS**

[www.myjobglasses.com](http://www.myjobglasses.com)

Guadeloupe et Uniformation

## LANCEMENT D'UN "ROADTRIP DE LA COHÉSION SOCIALE"

Le Conseil régional de Guadeloupe a signé une convention avec Uniformation pour développer l'apprentissage et l'attractivité des métiers de la cohésion sociale sur le territoire. Selon William Pinard,

directeur de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'emploi et l'insertion au Conseil régional, il s'agit de *"mieux cibler les actions et d'apporter des solutions adaptées aux réalités locales, mais également de proposer des expérimentations ou des manifestations visant à promouvoir l'apprentissage"*. Trois axes d'action ont été retenus. D'abord, la mise en place d'une préparation à l'apprentissage, pour lever les "freins périphériques" et sécuriser le parcours de formation des apprentis. Ensuite, Uniformation va lancer une enquête auprès des employeurs du secteur pour connaître leurs besoins et les sensibiliser au recrutement en alternance. Troisième point : un plan

média TV et radio sera diffusé sur les chaînes locales. Il accompagnera la mise en place d'un "roadtrip de la cohésion sociale" : une tournée itinérante à travers la Guadeloupe pour aller à la rencontre des jeunes, des employeurs et des acteurs de l'emploi. ●

**+ D'INFOS** [www.regionguadeloupe.fr](http://www.regionguadeloupe.fr) ● [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

Edflex

## L'IA DANS LA FORMATION : LE PARADOXE DE 2026

Selon le Baromètre Edflex 2026, si 94 % des responsables formation voient dans l'IA une solution-clé pour leurs enjeux stratégiques, l'adoption concrète reste freinée par un manque de maturité. 66 % des décideurs jugent le niveau de formation de leurs collaborateurs insuffisant en la matière. Parallèlement, 23 % des organisations ne proposent actuellement aucun cursus dédié à l'IA. Les principaux obstacles : les contraintes budgétaires (46 %), l'inéquation des solutions actuelles (41 %), la sécurité des données et la conformité RGPD (40 %). Cependant, des formats innovants ou des "avatars pédagogiques" séduisent par leur capacité à allier personnalisation et réduction des coûts. Pour Clément Meslin, dirigeant d'Edflex, l'avenir réside dans des outils souverains et centrés sur l'humain pour garantir un retour sur investissement durable. ●

**+ D'INFOS**

[www.edflex.com](http://www.edflex.com)

## Campus Mecateam et Bourgogne Franche-Comté TRAVAUX FERROVIAIRES : DE NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS PÉDAGOGIQUES

À Montceau-les-Mines (Saône-et-Loire), le Campus Mecateam poursuit son développement, dans un contexte marqué par des difficultés de recrutement dans la maintenance industrielle, avec l'appui de la Région Bourgogne Franche-Comté et de France 2030. L'établissement a récemment investi 87 000 euros dans de nouveaux équipements pédagogiques qui permettent de reproduire des situations concrètes rencontrées en entreprise, notamment dans les domaines de l'hydraulique et de l'automatisation. Une trentaine d'apprenants en alternance utilisent ces outils dans le cadre de leur formation. Le Campus privilégie des promotions à effectifs réduits afin de favoriser un suivi individualisé. Les formations proposées ciblent des métiers en tension et affichent de bons résultats en matière de réussite aux examens et d'insertion professionnelle. La Région a mobilisé 180 000 euros sur deux ans pour sécuriser les parcours, notamment pour les jeunes confrontés à des difficultés sociales. ●



Mecateam cluster anime depuis 2011 la filière industrielle des infrastructures et des engins de travaux ferroviaires.

**+ D'INFOS**

[www.campusmecateam.com](http://www.campusmecateam.com)

Europass, Euroguidance et Erasmus+ France

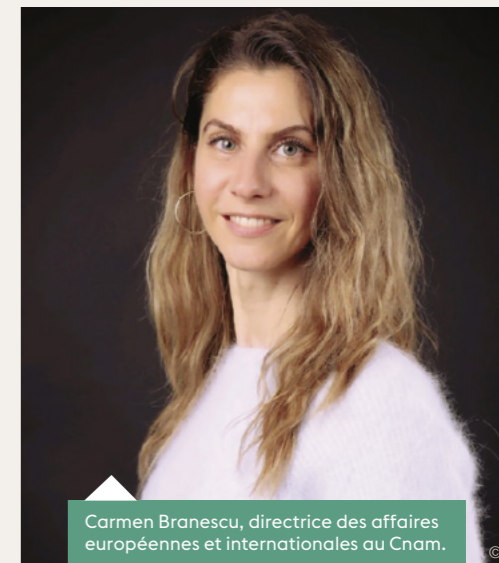
## PUBLICATION DES "CAHIER D'IMAGINAIRES"

Penser l'orientation, la formation et les métiers de demain par la *design fiction* : tel était le thème de la dernière biennale Europass et Euroguidance, réunis autour de l'agence Erasmus+ France. En ateliers, les participants ont exercé leur créativité à partir de scénarios fictionnels construits par le collectif Making Tomorrow. Un document restitué aujourd'hui les récits, scénarios et hypothèses qui en sont ressortis, à partir d'un corpus de plus de 90 productions. Il identifie quatre grandes lignes d'imaginaires, permettant d'en dégager des tendances récurrentes. L'approche adoptée met en évidence le rôle central des représentations collectives dans la construction des futurs possibles. Ces "cahiers d'imaginaires" constituent un outil d'aide à la réflexion, en invitant à intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et technologiques dans les démarches d'accompagnement. ●

**+ D'INFOS**

[www.euroguidance-france.org](http://www.euroguidance-france.org)

## Conservatoire national des arts et métiers DE NOUVEAUX LOCAUX EN CHINE, À DONGGUAN



Carmen Branesco, directrice des affaires européennes et internationales au Cnam.

L'Institut franco-chinois

DGUT-Cnam a franchi une étape-clé de son développement avec l'inauguration de ses nouveaux locaux à Dongguan. Situé au cœur de la "Grande Baie" de Guangdong-Hong Kong-Macao, ce pôle technologique accueille un partenariat stratégique entre le Conservatoire national des arts et métiers et la Dongguan University of Technology. Ce projet, fruit d'une coopération initiée en 2014, forme des ingénieurs dans des secteurs de pointe : mécanique, informatique et télécommunications. Les apprenants y suivent un cursus trilingue (chinois, français, anglais) axé sur l'industrie du futur et la transformation numérique. À la clé, un double diplôme : le Benke chinois et la licence du Cnam, après avoir effectué une mobilité en France lors de leur troisième année. Avec déjà 1 000 diplômés, l'Institut prévoit d'étendre son offre, renforçant ainsi les échanges économiques entre la France et la Chine. Ce succès repose sur un modèle pédagogique hybride, très proche des besoins des entreprises locales et internationales. Plus largement, cet ancrage illustre le dynamisme du réseau international du Cnam, qui compte aujourd'hui 110 établissements partenaires dans 47 pays. ●

**+ D'INFOS**

<https://international.cnam.fr>

## Normandie

**FORMATIONS SUR-MESURE : LA RÉGION RENFORCE SES INVESTISSEMENTS**

**En commission permanente,** la Région Normandie a récemment confirmé son engagement au titre du pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric) 2024-2027, en maintenant un socle d'intervention de 85 millions d'euros, complété par une contribution de l'État de 36,06 millions pour 2026. Plusieurs aides individuelles et collectives ont été attribuées pour lever les freins à l'insertion professionnelle. Parmi elles, le financement de formations sur-mesure *via* le dispositif "Une formation, un emploi", ou encore



Jonas Haddad, vice-président de la Région Normandie en charge de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'apprentissage.

des aides au permis de conduire et à l'équipement professionnel. La Région accorde 76 200 euros au Carif-Oref Normandie. Elle renforce également son action en direction des jeunes, avec une dotation de 1,5 million en faveur des Missions locales, ainsi que le soutien à des projets cofinancés par le Fonds social européen (FSE+), dédiés à l'orientation, à l'élargissement des choix professionnels et au développement des compétences. ●

**+ D'INFOS** [www.normandie.fr](http://www.normandie.fr)

## Hauts-de-France

**LE COMPÉTENTIEL, BAR PÉDAGOGIQUE INNOVANT ET MOBILE**

Le Compétentiel se présente sous la forme d'un bar mobile, passant par Villeneuve-d'Ascq, Lille, Tourcoing, notamment.

**Un projet dédié à la valorisation des compétences** dans les métiers de la relation client a été initié par le Campus des métiers et des qualifications d'excellence Relation client 4.O, et porté par le Gréta Lille Métropole, avec l'école de *design* LiDD, le Réseau Canopé, le Cube EIC, Trégorium, la Région Hauts-de-France et l'Université catholique de

Lille. Le Compétentiel se présente sous la forme d'un "bar pédagogique" mobile. Une approche "expérientielle, immersive et ludique" qui peut être déployée dans différentes structures et dans des lieux d'insertion professionnelle. Avec une "carte" de cocktails pédagogiques renouvelée régulièrement, les publics participent

à des ateliers collaboratifs de deux heures, fondés sur le jeu, l'expérimentation et la coopération. Des *open badges* reconnaissent concrètement les compétences acquises tout au long du parcours. Selon la Région, le Compétentiel s'inscrit dans une logique d'innovation sociale et pédagogique, en créant des passerelles entre formation et emploi. Il contribue à l'inclusion numérique, à l'égalité des chances et à une meilleure appropriation des codes du monde professionnel. À ce titre, il bénéficie de financements publics et institutionnels, notamment de l'Union européenne. Grâce à cet appui, cette expérimentation peut être proposée gratuitement. ●

**+ D'INFOS** <https://hub-gretalille.com/competentiel>

**CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL**

Sophie Thierry, directrice générale de l'association Dialogues et présidente de la commission Travail et emploi du Cese.

**LES SOLUTIONS DU CESE POUR FAIRE DES COMPÉTENCES UN ATOUT FACE AUX TRANSITIONS**

Transition écologique, intelligence artificielle, vieillissement de la population active : confronté à ces mutations, le monde du travail doit revoir sa manière d'appréhender les compétences. Dans une étude, le Conseil économique, social et environnemental identifie les leviers à actionner.

Valérie Grasset-Morel

**Face à l'accélération** des transformations qui rendent obsolètes les compétences – la durée de vie d'une compétence technique étant désormais estimée entre six et vingt-quatre mois –, le Conseil économique, social et environnemental (Cese) publie une étude formulant une série de préconisations pour renforcer la capacité d'adaptation des individus et des organisations. "Miser uniquement sur l'accumulation de connaissances est désormais illusoire. Il convient plutôt d'articuler apprentissages formels et informels, et faire de l'entreprise un vrai lieu d'acquisition des savoirs", souligne Sophie Thierry, directrice générale de l'association Dialogues et présidente de la commission

Travail et emploi du Cese. Se présentant comme une "boussole des transformations sociales", le Cese identifie quatre axes de réflexion prioritaires : mieux valoriser les *soft skills* – qu'il préfère nommer "habiletés socio-cognitives", à l'instar de la norme Afnor XP X50-766 –, considérer la formation comme un investissement, mieux articuler les choix individuels avec les besoins collectifs des entreprises et des branches, et promouvoir le modèle de l'organisation apprenante, fondé sur l'autonomie et le partage des connaissances. ●

**+ D'INFOS** [www.lecese.fr/actualites/repenser-notre-approche-des-competences-letude-du-cese-face-aux-transmutations-du-travail](http://www.lecese.fr/actualites/repenser-notre-approche-des-competences-letude-du-cese-face-aux-transmutations-du-travail)

**DES BÉNÉFICES "DIFFUS, LONGS ET DIFFICILES À MESURER"**

**Pour les rapporteurs,** Thierry Cadart (groupe CFDT) et Éric Chevée (groupe entreprises), il faut lever un verrou, celui du statut de la formation en entreprise. "Dans les normes françaises comme dans le référentiel International financial reporting standards (IFRS), une dépense de formation ne peut pas être considérée comme un actif, mais uniquement comme une charge d'exploitation imputable immédiatement sur le résultat de l'exercice", rappelle l'étude. S'y ajoute une incertitude : rien ne garantit à l'entreprise de bénéficier elle-même des compétences qu'elle contribue à développer. Le salarié peut décider de quitter son employeur après la formation, ce qui crée un risque de fuite de l'investissement. Les bénéfices de la formation sont "diffus, longs et difficiles à mesurer".

Parmi les outils à faire évoluer, figurent les grilles de classification des qualifications professionnelles. "Il ne s'agit pas de les remettre en cause, elles constituent un repère identifiable, explique Éric Chevée, mais de trouver un nouvel équilibre en les articulant davantage avec les compétences." Il souligne que les diplômes "valorisent surtout des compétences standardisées, alors même que leur évolution rapide impose de mieux reconnaître celles acquises en dehors de la formation initiale : engagement syndical ou associatif, aide". La reconnaissance des apprentissages acquis hors des parcours académiques reste "un angle mort" persistant en France. ●

## France compétences

**STÉPHANE LARDY : “L’objectif à terme est de s’affranchir de la dotation de l’État”**

Lors d’un rendez-vous avec l’Ajis (Association des journalistes de l’information sociale), Stéphane Lardy, directeur général de France compétences, a dressé un état des lieux du système de formation huit ans après la réforme de 2018. Entre croissance inattendue de l’apprentissage et nécessaire régulation des acteurs, le secteur a atteint une certaine maturité, mais reste sous forte contrainte budgétaire.

Christelle Destombes



Stéphane Lardy, directeur général de France compétences, lors du rendez-vous avec l’Ajis (Association des journalistes de l’information sociale), le 12 mai 2026.

## Notre travail, c’est de permettre une meilleure coordination

excédent de 500 millions d’euros. “L’objectif à terme est de s’affranchir de la dotation de l’État pour ne gérer que les besoins de trésorerie infra-annuels, via l’emprunt bancaire”, assure-t-il. France compétences gère également des enveloppes “fermées”, votées par le conseil d’administration pour des dispositifs spécifiques comme le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (450-500 millions d’euros), les ATPro, ou encore le conseil en évolution professionnelle (CEP). Depuis la loi du 24 octobre 2025, France compétences finance à hauteur de 68 millions d’euros la période de reconversion, “un dispositif qui débute, on ne sait pas trop comment il va se développer”, selon le directeur général.

### La régulation du marché des certifications : qualité et insertion

La deuxième grande mission de France compétences est la gestion des deux répertoires nationaux des certifications : le RNCP (métiers) et le répertoire spécifique (compétences transversales et habilitations). Depuis la réforme de 2018, les exigences d’enregistrement se sont considérablement durcies et le nombre de titres est ainsi passé de 10 000 en 2019 à environ 6 000 aujourd’hui.

Avec la nouvelle obligation de renouveler chaque titre tous les cinq ans, les certificateurs doivent désormais prouver la valeur de sa certification par des données d’insertion professionnelle à six mois sur les dernières cohortes. France compétences travaille à fiabiliser ces données en les croisant avec la déclaration sociale nominative (DSN) pour vérifier l’emploi réel des certifiés, au-delà du déclaratif. Un projet qui pourrait rejoindre les ambitions du gouvernement de proposer un InserScore, mais attention, souligne Stéphane Lardy : “Les données, ce n’est pas un presse-boutons. Il faut les nettoyer, disposer de données longues, pouvoir les comparer...”

Concernant les niveaux de prise en charge (NPEC), Stéphane Lardy note une certaine convergence des coûts des titres et diplômes : en analysant la comptabilité analytique des CFA, en fixant des “valeurs de référence” (exemple : 6 000 euros pour un CAP boucher) et des plafonds, ce système a mis fin aux disparités régionales excessives, quand un même diplôme pouvait varier de 2 000 à 18 000 euros, relève-t-il.



1. Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ; Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins ; Direction générale des finances publiques ; Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités.

### La coordination et la lutte contre les dérives

France compétences joue un rôle de pivot dans l’écosystème, assurant la cohérence entre l’État, les partenaires sociaux et les Régions. L’institution dispose aujourd’hui de pouvoirs de contrôle accrus, notamment contre la “communication trompeuse”. De quoi lutter contre les organismes qui affichent une prétendue “équivalence RNCP” ou se disent “en cours d’enregistrement”...

Le contrôle rigoureux des certificateurs permet, en cas de manquement grave ou de non-réponse à une mise en demeure, de déréférencer immédiatement toute l’offre de formation associée sur la plateforme de la CDC. “La coordination s’est intensifiée avec la DGCCRF, Tracfin, la DGFiP et les Dreets”, affirme Stéphane Lardy. La mécanique s’est mise en place, même si la chasse aux fraudeurs est continue. Siégeant désormais dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) ministérielles, l’institution travaille à l’harmonisation des titres “de droit” (relevant des ministères) et des titres privés. Ce travail d’harmonisation est une nécessité, selon Stéphane Lardy, qui constate que les CPC ne se parlaient pas... “Notre travail, c’est de permettre une meilleure coordination. Nous avons réuni les membres des CPC, organisé un webinaire... Il faut que les CPC se parlent pour fluidifier et harmoniser.”

Enfin, Stéphane Lardy a rappelé, après la commission d’enquête sur les agences de l’État, qu’il ne lui paraissait pas souhaitable de faire évoluer le périmètre de l’agence : “France compétences est un opérateur qui marche bien, selon les inspections générales et la Cour des comptes et qui ne coûte pas cher. Laissons-le bien fonctionner.” ●

## LA FORMATION, UN OUTIL DE POLITIQUE PUBLIQUE ET DE DIALOGUE SOCIAL

Pour directeur général de France compétences, le modèle actuel a opéré une véritable “révolution culturelle” en matière d’apprentissage, qui n’est plus considéré comme une voie de garage mais une filière d’excellence. Les études à ce sujet soulignent qu’il favorise la mixité sociale et permet une insertion durable en CDI, dans le supérieur. Dans le même ordre d’idée, les enquêtes d’opinion menées sur le CPF démontrent que c’est un dispositif utilisé dans des logiques professionnelles, et qu’il peut s’agir d’un objet de négociation interne pour les salariés souhaitant progresser. Questionné sur le manque de co-investissement, il encourage les entreprises à s’emparer du CPF comme d’un levier de négociation interne et de dialogue social, plutôt que de le voir comme un simple outil individuel.

## YVES HINNEKINT, président de la fédération Les Acteurs de la compétence



Parcours

**2016**  
directeur général d'Opcalia.

**2019**  
président de l'association Wait (We are alternants).

**2021**  
président de Talis Education Group.

**2025**  
directeur général de l'Icea Martinique.

**2025**  
vice-président et directeur des relations institutionnelles de Sipca, groupe Biopyk.

### “LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE SOUHAITENT DEVENIR UN ACTEUR INCONTOURNABLE”

Élu à la présidence de la fédération Les Acteurs de la compétence pour un mandat de trois ans, Yves Hinnekint, qui en présidait la commission alternance et enseignement supérieur, défend l'importance de la compétence pour relever les défis économiques, mais aussi sociaux, du pays.

Propos recueillis par Christelle Destombes

#### Vous prenez la tête des Acteurs de la compétence dans un contexte délicat pour le secteur... Quels sont les défis que vous souhaitez relever ?

C'est effectivement un moment des plus complexe, voire anxiogène, pour la filière formation d'une manière générale. Mais dans une période de difficulté, il faut être prêt pour le rebond et donc, rester mobilisé, motivé... Je reste positif face à deux défis majeurs : remettre la compétence au cœur de tous les débats dans un système large – avec les branches, les organisations syndicales et patronales, les régions... – et être dans une perspective prospective. Aujourd'hui, on navigue à vue, dans un système

instable, gouverné par la seule vision budgétaire, loin de la vision des “compétences-emploi-formation” nécessaires pour demain ou après-demain. Les cycles économiques et de transformation vont beaucoup plus vite que ceux que l'on a connus auparavant, avec les défis posés par l'intelligence artificielle notamment. La raréfaction budgétaire n'a jamais été une solution prospective si l'on veut se maintenir dans les classements européens et internationaux... L'enjeu principal est de redonner une vision claire en matière de formation, d'emploi et de compétence à notre pays et les Acteurs de la compétence souhaitent participer à cette réflexion.

“ Je pense qu'il faut élargir les services de la fédération : accompagner, par exemple, les entreprises en difficulté ”

#### 2027 sera une année d'élection présidentielle. Comment envisagez-vous de porter ce message ?

Du côté des Acteurs de la compétence, nous travaillons à nos propositions sous forme d'esquisses de solution en matière de compétences et de formation. Le vrai sujet, c'est de nourrir le débat des très nombreux candidats qui se déclarent aujourd'hui à la présidentielle. Et puis d'alerter, de dire les impacts de l'instabilité du système. Prenons l'exemple de l'apprentissage : cela fait trois ans que l'on vit dans une mécanique des coups de rabots, qu'il s'agisse des primes ou des niveaux de prise en charge. L'absence de stabilité produit les effets que l'on voit aujourd'hui : une baisse de l'apprentissage qui, je l'espère, ne sera pas une chute drastique du nombre d'apprentis. On pourrait réfléchir pour réorienter ensemble la carte des formations de l'apprentissage : il y a des besoins énormes dans les métiers de la data, de la cybersécurité, de l'IA... et sans doute des formations en apprentissage qui, à court ou moyen terme, ne vont pas permettre d'insérer des jeunes ! Même topo sur le CPF, qui a été vécu comme un droit à la formation individualisée, qui est aujourd'hui un droit capé. Pour être au rendez-vous économique en 2030-2035, cela ne suffira pas. Et il n'y a pas de rendez-vous économique sans formation et sans compétences. Donc oui, nous allons participer à nourrir les débats de nos futurs candidats à la présidentielle...

#### Au niveau interne, quelle continuité, quelles nouvelles idées préconisez-vous ?

Nous sommes en fondu-enchaîné par rapport à l'ancienne présidence, les choses se font naturellement, et nous prenons les sujets d'actualité à bras-le-corps. Nos adhérents sont parfois en difficulté économique, il y a une période de concentration du marché, avec potentiellement une perte d'adhérents. Peut-être faut-il faire évoluer nos statuts et ouvrir pour que la filière formation s'y retrouve de manière un peu plus élargie ? Je pense aussi qu'il faut élargir les services de la fédération : accompagner, par exemple, les entreprises en difficulté. C'est une vraie demande et une vraie attente aujourd'hui. Il faut que nous continuions à professionnaliser les acteurs de la filière, à être force de propositions, à produire plus de matière première, quanti et quali... Avec

#### DONNÉES-CLÉS

La fédération Les Acteurs de la compétence est l'organisation patronale la plus représentative du secteur de la montée en compétences et de la formation professionnelle en France.

- ▶ En 2021, la Fédération de la formation professionnelle est devenue “Les Acteurs de la compétence” pour **réfléter l'élargissement des métiers du secteur** (digital learning, accompagnement, conseil, certification).
- ▶ Elle est membre du Medef et de la CPME, assurant ainsi une **représentation politique** forte auprès des pouvoirs publics (ministère du Travail, France compétences).
- ▶ Elle fédère **plus de 150 entreprises de formation**. Ses adhérents représentent environ 4,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Bien qu'elle rassemble de grands groupes (comme Cegos, Comundi ou Galileo), 80 % de ses adhérents sont des PME ou TPE.
- ▶ La fédération couvre un périmètre de **plus de 250 000 actifs** (formateurs, consultants, ingénieurs pédagogiques).
- ▶ Elle est le **principal interlocuteur pour la branche** professionnelle (IDCC 1486 - Organismes de formation) et négocie la convention collective.
- ▶ Elle participe activement à **l'élaboration des réformes** (comme celle de 2018 avec la création du CPF) et défend les intérêts de la filière auprès du régulateur France compétences. Elle a notamment été l'un des moteurs de la mise en place de la certification Qualiopi et promeut la transformation digitale du secteur.

<https://lesacteursdelacompetence.fr>

le nouveau conseil d'administration, nous restons dans cette démarche d'ouverture, pour mieux représenter la filière formation, élargir notre base pour peser dans le paysage, et devenir un acteur incontournable. ●

# CERTIFICATIONS : LA GUERRE DES BADGES A COMMENCÉ

Entre badges numériques des Gafam et titres RNCP à la délivrance lente, le marché de la certification se fragmente. Mais la vraie fracture n'oppose pas public et privé : elle sépare les marques visibles des acteurs moins connus, laissant certains publics sur le bord du chemin.

Éric Delon



La certification s'est fragmentée, accélérée, privatisée ces dernières années.

certifications valables deux à cinq ans – peine structurellement à suivre.

“Des entreprises comme Amazon ou Google peuvent déployer ces badges à grande échelle partout dans le monde et répondre à de nouveaux besoins en compétences que France compétences ne peut pas traiter”, analyse-t-elle. Selon l'experte, il ne s'agit pas d'une rupture absolue, mais d'une accélération. “Les dispositifs d'apprentissage et d'évaluation de ces entreprises sont souvent plus courts, agiles, alignés sur des compétences émergentes et capables de s'adapter rapidement à l'évolution des métiers”, note-t-elle.

## Attention au morcèlement

Directeur pédagogique et qualité au sein de l'organisme de formation Garance et moi, Johann Vidalenc apporte une nuance : “Ces certifications externes peuvent constituer un complément utile, mais elles ne doivent pas morceler l'exercice d'un métier en une liste de compétences isolées, comme un puzzle dont on ne perçoit plus l'image d'ensemble”, pointe-t-il. Selon le praticien de la formation, “conserver quelques compétences phares, clés, qui permettent de comparer les profils” demeure indispensable, au risque “de ne plus pouvoir évaluer la pertinence d'un candidat, que ce soit pour un recrutement ou une mobilité interne”. Dans des métiers où le diplôme d'État n'existe tout simplement pas, la question prend une tout autre dimension.

## La preuve, c'est sur le terrain

Fondateur de MDB Academy, Yoni Buchsbaum, forme principalement des profils en reconversion au métier de marchand de biens. Selon lui, “un badge ne vaut que ce que valent ceux qui le portent”. Son ambition ? Faire de son organisme de formation un “signal de qualité”, “pas parce qu'une institution l'a validé, mais parce que nos apprenants le prouvent sur le terrain”. Cette logique de réputation construite par les résultats, plutôt que par la validation institutionnelle, pourrait sembler marginale. Elle révèle

Des dispositifs plus courts, agiles, alignés sur des compétences émergentes et capables de s'adapter rapidement”

Un badge numérique Microsoft Azure sur un profil LinkedIn, un certificat AWS glissé dans un CV, un open badge d'organisme de formation affiché fièrement sur les réseaux sociaux : la certification s'est fragmentée, accélérée, privatisée ces dernières années. Face à des titres RNCP qui peuvent mettre deux à trois ans à être renouvelés et plusieurs mois à être instruits par France compétences, les géants du numérique et certains acteurs de niche imposent leur propre logique de validation des compétences. Rupture inédite ou tension ancienne sous un nouveau visage ? La question divise.

## Un mouvement qui s'accélère

Pour Laurence Lucias, chargée d'ingénierie de certifications et responsable pédagogique, le diagnostic est sans appel : “Aujourd'hui une compétence possède une durée moyenne de vie de dix-huit mois, contre vingt ans en 1987.” Dans ce contexte, le cadre institutionnel français – avec ses délais d'instruction de six à sept mois et ses

Yoni Buchsbaum, fondateur de MDB Academy.



Laurence Lucias, chargée d'ingénierie de certifications et responsable pédagogique.



Johann Vidalenc, directeur pédagogique et qualité au sein de l'organisme de formation Garance et moi.

## UN LEVIER DE VISIBILITÉ SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

- **Le “boost” LinkedIn** : un profil affichant des certifications ou des badges numériques reçoit en moyenne 6 fois plus de vues par les recruteurs qu'un profil standard.
- **Confiance des recruteurs** : selon une étude de Pearson/Credly, 92 % des employeurs estiment que les badges numériques sont un moyen efficace de vérifier les compétences techniques spécifiques d'un candidat.
- **Reconnaissance interne** : 76 % des entreprises utilisant les badges en interne rapportent une meilleure identification des talents pour la mobilité professionnelle.

pourtant une réalité croissante pour les reconversions entrepreneuriales, segment que le CPF, conçu pour les métiers salariés, sert mal. “Le CPF est conditionné à des certifications RNCP ou RS, ce qui exclut de facto des formations très opérationnelles qui produisent pourtant des résultats concrets”, regrette Yoni Buchsbaum. Il plaide pour des “critères de résultat – taux d'insertion, revenus générés post-formation – plutôt que de se focaliser uniquement sur le format et la durée”.

## Les grands groupes ont un temps d'avance

Même si le clivage entre certifications financées par l'État et certifications privées agiles est bel et bien une réalité, Laurence Lucias pointe une ligne de démarcation plus insidieuse : “Les salariés des grands groupes possèdent un temps d'avance en ayant un accès plus facile à la formation. L'accès à ces badges, aujourd'hui, en est la confirmation.” L'experte décrit un “véritable parcours du combattant” pour les demandeurs d'emploi<sup>1</sup> cherchant à financer une reconversion – entre validation du projet, sélection de l'organisme et dossiers souvent refusés. “Le hiatus ne réside pas dans une opposition public/privé, observe Johann Vidalenc, mais entre les certifications à forte visibilité, portées par des marques reconnues, et celles, tout aussi valables, émises par des acteurs moins connus et donc moins valorisées.”

## La lisibilité reste un défi

Côté employeurs, la lisibilité reste un défi. “Le recruteur va essentiellement regarder quel est l'organisme certificateur et sa notoriété”, observe Laurence Lucias, soulignant que les dérives liées à l'ouverture de l'apprentissage ont brouillé les repères. Résultat : “Le diplôme rassure par défaut, par manque de lisibilité du marché des certifications privées.” Un badge AWS ou Microsoft peut néanmoins peser lourd pour occuper un poste particulièrement technique, reconnaît Johann Vidalenc. À condition, toutefois, qu'il s'appuie sur un socle de formation solide ou une expérience significative. “Une micro-certification seule ne suffira jamais à rassurer un recruteur.” ●



1. Dans certains programmes d'insertion (comme les Écoles de la deuxième chance), l'usage des badges a permis d'augmenter le sentiment de compétence de 40 % chez les apprenants éloignés du diplôme classique.

## L'EXPLOSION DU MARCHÉ

- **Plus de 100 millions d'open badges** ont été émis à travers le monde (chiffre 2023).
- **Google a déjà délivré** plus de 600 000 certificats de carrière (Data Analytics, IT Support, etc.).
- **Le marché mondial** des micro-certifications devrait croître de 15 % par an jusqu'en 2030, porté par le besoin urgent d'up-skilling dans la tech.
- **Un open badge peut être “empilable” (stackable)**, permettant de mettre à jour son profil en continu (contrairement à un titre RNCP valable de deux à cinq ans).

# 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  Centre Inffo

## Itinéraire

### VALENTIN, DU SERVICE CIVIQUE À MÉCANICIEN ARMEMENT

Élevé dans une famille ayant déjà un pied dans l'armée, et déçu par un BTS qui le conduisait tout droit vers un travail de bureau, le brigadier Valentin a pu conjuguer son amour du terrain et sa passion pour les armes en devenant mécanicien armement petit calibre. Il veille à la bonne santé des armes du régiment, au quotidien ou avant un départ en mission.

Jonathan Konitz

L'appel du terrain aura été plus fort que tout. "Après mon bac pro serrurerie-métallerie, j'ai voulu enchaîner avec un BTS charpente métallique. Ça ne m'a pas plu, car j'allais être formé à rester dans un bureau", retrace le brigadier Valentin. Il tiendra un an, avant d'enchaîner simultanément missions en intérim et service civique chez les pompiers de Paris. "C'était pendant huit mois, à raison de quatre gardes par mois. Je voulais savoir si le métier était fait pour moi. Or, seule la partie militaire me plaisait !" Normal : une partie de sa famille sert aussi dans l'armée... L'engagement du jeune homme n'était qu'une question de temps. Ça sera chose faite en 2023. Valentin débute deux mois de formation afin d'apprendre les bases du métier de soldat. Passionné d'armement, il prend ensuite la direction de "l'École de Bourges [tournée vers les fonctions de soutien à l'Armée de Terre] pour effectuer une formation technique supérieure de mécanicien armement petit calibre. Nous avons une partie théorique et une partie pratique. Il fallait impérativement valider les deux modules." Il décrochera son diplôme, intégrant ainsi une fonction support indispensable à l'institution.

#### Calme et minutie

Son boulot au quotidien est simple : assurer l'entretien des armes à feu (pistolets, fusils, mitrailleuses, etc.), dès qu'un problème se présente ou "avant un départ en mission, pour vérifier que l'armement est fonctionnel et apte à partir." Amené à manipuler du matériel sensible, le mécanicien armement petit calibre doit être minutieux,



On démonte entièrement et on remonte pour comprendre comment cela fonctionne

bio

2019  
bac pro  
serrurerie-  
métallerie

2019  
BTS charpente  
métallique

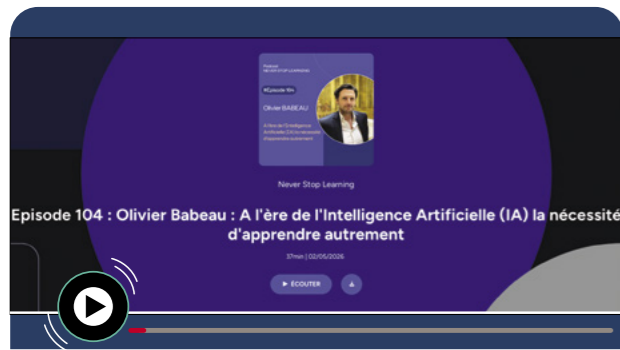
2020  
service civique  
au sein  
des pompiers  
de Paris et  
missions en  
intérim

2023  
engagement  
dans l'Armée  
de Terre

calme, faire preuve de sang-froid et... être bien dans sa tête, évidemment. "Nous avons une réelle responsabilité", rappelle le brigadier Valentin. S'il opère au 61<sup>e</sup> Régiment d'artillerie situé à Chaumont (Haute-Marne), il peut également être déployé sur le terrain, parfois en situation dégradée.

Au-delà de sa propre curiosité et de ses observations, sa montée en compétences est assurée à travers des stages, "en général d'une à deux semaines, à Bourges, sur la base du volontariat", permettant d'acquérir des savoir-faire sur un type d'arme en particulier (ex : mortier). "Là aussi, nous avons une partie théorique et une partie pratique, auprès de mécaniciens. On démonte entièrement une arme et on la remonte pour comprendre comment elle fonctionne." Seule condition pour bénéficier de ces formations : être disponible durant les créneaux proposés.

Valentin envisage de passer technicien, "c'est l'ad-joint au chef d'atelier, un rôle avec plus de responsabilités, de paperasse et de gestion comparé à un mécanicien". La suite logique pour celui qui envisage de faire carrière au sein de l'armée. ●



## A LA RADIO

### Olivier Babeau : à l'ère de l'intelligence artificielle, la nécessité d'apprendre autrement

Podcast Ausha.co, mai 2026 (37 mn)

Dans cet épisode du podcast *Never Stop Learning*, Olivier Babeau, professeur d'Université à Bordeaux, président fondateur de l'Institut Sapiens, interroge l'avenir des jeunes diplômés, le rôle des formateurs et la manière dont les entreprises doivent repenser le développement des compétences.



<https://podcast.ausha.co/never-stop-learning/episode-104-olivier-babeau-a-lere-de-lintelligence-artificielle-ia-la-necessite-d-apprendre-autrement>

## PUBLICATION

### Pourquoi et comment les adultes apprennent De la formation à l'apprenance



Philippe Carré - Dunod, mai 2026. 320 p. 2<sup>e</sup> édition

Cette 2<sup>e</sup> édition actualisée passe en revue, sous un angle psychopédagogique, les thèmes des dispositions à apprendre, des environnements dits apprenants et des pratiques d'apprentissage, particulièrement autodirigées et informelles ; la question des motivations à apprendre des adultes au XXI<sup>e</sup> siècle ; les modalités de facilitation des formes multiples de développement des compétences professionnelles et personnelles.

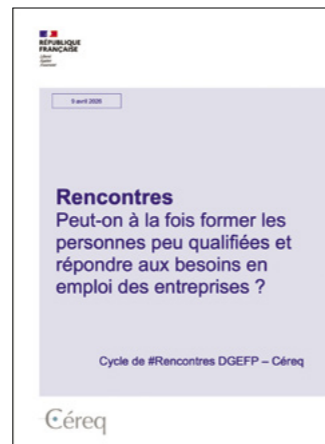


[www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/pourquoi-et-comment-adultes-apprennent-formation-apprenance-O](http://www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/pourquoi-et-comment-adultes-apprennent-formation-apprenance-O)

## PUBLICATION

### Peut-on à la fois former les personnes peu qualifiées et répondre aux besoins en emploi des entreprises ?

Actes des 7<sup>es</sup> Rencontres DGEFP-Céreq



Jean-Paul Cadet ; Alexie Robert ; Céline Gasquet  
Céreq, avril 2026. 10 p.



[www.cereq.fr/actes-des-7emes-rencontres-dgef-cereq](http://www.cereq.fr/actes-des-7emes-rencontres-dgef-cereq)

Cet ouvrage rend compte des travaux du Céreq présentés lors des 7<sup>es</sup> Rencontres DGEFP-Céreq qui ont eu lieu en avril 2026. Séance n° 1 : l'emploi des peu qualifiés face aux mutations. Séance n° 2 : le rôle et la responsabilité des branches et entreprises face aux transformations des métiers et compétences.



## PUBLICATION

### Replay du webinar : quels sont les changements pour la VAE ?

Caisse des dépôts, mai 2026 (1h 42 mn)

Les conditions d'éligibilité au CPF des actions de VAE ont évolué depuis le décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025. Ce webinar, organisé le 21 avril par la Caisse des dépôts, en présence des représentants de la DGEFP, présente les conditions d'éligibilité, leur traduction concrète dans la gestion des offres et des dossiers sur Edof (Espace dédié aux organismes de formation), ainsi que les évolutions à venir.



<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/replay-du-webinaire-quels-sont-les-changements-pour-la-vae>

# 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
- **Césér** 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
- **État** 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
- **FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Garf** Groupement des acteurs et responsables de formation
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opcoc** Opérateur de compétences
- **OPMG** 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
- **SPOTLV** 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**

