

P.2

### L'événement

QUALITÉ DE LA FORMATION :  
QUATRE MINISTRES REMETTENT  
L'OUVRAGE SUR LE MÉTIER

P.24

### L'entretien

VALÉRIE DEBORD, PRÉSIDENTE DÉLÉGUÉE  
DE LA COMMISSION FORMATION-EMPLOI  
DE RÉGIONS DE FRANCE

P.30

### Portrait

RÉMY MAZZOCHI,  
DIRECTEUR GÉNÉRAL  
DE L'OPCO SANTÉ

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1103 • Du 1<sup>er</sup> au 14 septembre 2025 [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)



L'un des sujets prioritaires est celui des jurys de validation. Le 22 juillet 2025, les ministres de l'Éducation nationale et du Travail ont réuni un comité stratégique dans le but de relancer la réforme de la VAE.

*Relance de la validation  
des acquis de l'expérience*

**DONNER UN NOUVEAU  
SOUFFLE À LA VAE**

# SOYEZ AU RENDEZ-VOUS DES DÉCIDEURS ET DES EXPERTS



ÉVÉNEMENTS  
100% à distance

29 SEPTEMBRE 2025

MASTER  
CLASS

## AFEST : BILAN ET PERSPECTIVES

Cette Master Class propose un panorama critique et prospectif de l'AFEST : les leçons du terrain, les défis encore à relever, et les pistes d'innovation à explorer, en France comme à l'international.

14 OCTOBRE 2025

CLUB  
DROIT  
DE LA FORMATION

## SEPT ANS APRÈS LE « BIG BANG », OÙ VA LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Quel bilan tirer des politiques publiques mises en place ? Quelles sont les dynamiques politiques qui façonnent les récentes évolutions ? Et quelle est la marge de manœuvre du gouvernement face aux enjeux politiques et institutionnels actuels en France ? Ce rendez-vous de veille vous invite à une analyse approfondie de la situation, en mettant en perspective les récentes évolutions du secteur de la formation professionnelle au regard des actualités politiques et juridiques du moment.

RENSEIGNEMENTS

inscription.event@centre-inffo.fr

Découvrez les événements à venir sur

[centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements](https://centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements)

## Sommaire



- p. 2 **L'événement**  
Qualité de la formation : quatre ministres remettent l'ouvrage sur le métier
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**  
Donner un nouveau souffle à la VAE
- p. 15 **Guide pro**  
Expertise  
Reconversion professionnelle : beaucoup d'obstacles en pratique  
Savoir-agir  
Définir sa stratégie d'accessibilité  
Législation  
Loi contre les fraudes aux aides publiques  
Cas pratique  
Une Afest de l'Afpa aide les TPE/PME à recruter
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **L'entretien**  
Valérie Debord, présidente déléguée de la commission formation-emploi de Régions de France
- p. 26 **Recherche & développement**  
La robustesse, une proposition qui questionne le modèle d'apprentissage actuel
- p. 28 **L'interview**  
David Cluzeau, délégué général d'Hexopée et du Synofdes
- p. 30 **Portrait**  
Rémy Mazzochi, directeur général de l'Opco Santé
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Validation

Après une période marquée par l'attente depuis la réforme de 2022 de la validation des acquis de l'expérience, l'heure est à la clarification. Cet été, Élisabeth Borne, ministre de l'Éducation nationale, et Astrid Panosyan-Bouvet, ministre chargée du Travail, ont réuni un premier comité stratégique sur la VAE dans le but de "soulever le capot du dispositif" pour voir ce qu'il reste à faire pour rendre la VAE pleinement accessible. Démocratiser l'accès au dispositif, fluidifier les parcours et fiabiliser les processus : tels sont les objectifs. En attendant, l'intérêt des entreprises ne se dément pas. Lire notre dossier, en pages 9 à 14.

### Qualité

S'assurer que les formations s'inscrivent bien dans une perspective professionnelle, habilitier les organismes à former, revoir le référentiel Qualiopi, lutter contre la fraude... : c'est un vaste plan interministériel qui a été présenté le 24 juillet 2025. Sa mise en œuvre se déploiera jusqu'à la fin 2026. En effet, malgré des avancées dans le domaine de la qualité, "des freins subsistent : pratiques frauduleuses, hétérogénéité des processus, manque de transparence", a pointé la ministre chargée du Travail. Les contrôles seront renforcés, avec un système d'alerte mutualisé, le cadre permettant de refuser ou d'annuler une déclaration d'activité sera étendu. Lire en pages 2 et 3.

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](https://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](https://www.centre-inffo.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-inffo.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-inffo.fr) • Directrice de la publication : Pascale Romenteau • Rédacteur en chef : David Garcia • Rédacteur en chef adjoint : François Boltz • Rédactrice-graphiste : Sandy Brunel • Rédacteurs : Nicolas Deguery, Catherine Troquemé • Collaborations : Éric Delon, Delphine Fabian, Laurent Gérard, Valérie Grasset-Morel, Jonathan Konitz, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne, Catherine Quentric, Karine Sautereau • 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.

PLAN INTERMINISTÉRIEL D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION ET DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE

# QUALITÉ DE LA FORMATION : QUATRE MINISTRES REMETTENT L'OUVRAGE SUR LE MÉTIER

S'assurer que les formations s'inscrivent bien dans une perspective professionnelle, habiliter les organismes à former, revoir le référentiel Qualiopi, lutter contre la fraude... : c'est un vaste plan interministériel qui a été présenté le 24 juillet 2025. Sa mise en œuvre se déploiera jusqu'à la fin 2026.

Valérie Grasset-Morel



L'IMAGE

Lors de la présentation du plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle, le 24 juillet 2025 au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

**D**epuis 2018, la formation professionnelle et l'apprentissage ont connu un essor considérable. L'heure est aujourd'hui à la régulation. C'est l'objet du premier plan interministériel d'amélioration de la qualité de la formation professionnelle et de lutte contre la fraude, présenté le 24 juillet 2025 sous la présidence d'Élisabeth Borne, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche<sup>1</sup>.

### Un plan en quatre volets

Malgré des avancées dans le domaine de la qualité, "des freins subsistent : pratiques frauduleuses, hétérogénéité des processus, manque de transparence", a souligné la ministre chargée du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet. *Aujourd'hui, nous faisons un pas de plus pour améliorer la garantie de qualité des formations et l'efficacité de chaque euro public investi.* Ces objectifs sont déclinés dans les quatre volets du plan : renforcer la qualité des formations, garantir la qualité des processus des

**“Aujourd'hui, nous faisons un pas de plus pour améliorer l'efficacité de chaque euro public investi”**

organismes de formation, mieux informer et protéger les jeunes et les actifs, déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude.

### Des formations formant à l'emploi

L'axe "Renforcer la qualité des formations" vise à s'assurer que les contenus des formations s'inscrivent bien dans une perspective professionnelle et permettent aux apprenants d'acquérir les compétences requises par le marché du travail. Dans ce cadre, il est prévu de renforcer les obligations des organismes délivrant des formations préparant à des certifications professionnelles. À cet effet, le décret du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle précise la forme juridique et le contenu des habilitations à former et à évaluer octroyées par un certificateur. Les organismes de formation devront également "présenter efficacement les débouchés professionnels et les conditions d'inscription aux examens", précise l'entourage d'Astrid Panosyan-Bouvet.

### Une habilitation pour former

Pour former en apprentissage ou dans le cadre de la formation continue sur les diplômes du CAP au BTS relevant du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,



1. Les trois autres ministres concernés sont Astrid Panosyan-Bouvet, chargée du Travail et de l'Emploi, Philippe Baptiste, chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et Véronique Louwagie, chargée du Commerce, de l'Artisanat, des PME et de l'Économie sociale et solidaire.



Le 24 juillet 2025, présentation du plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle.

les organismes de formation devront être spécialement habilités (à partir du deuxième semestre 2026). Cette habilitation pourra être refusée, suspendue ou retirée le cas échéant.

### Lutte contre les dérives sectaires

Le ministère du Travail souhaite également mieux lutter contre les dérives sectaires dans le domaine de la formation initiale et continue, et mieux contrôler les formations à des activités réglementées, afin d'éviter les pratiques illégales de la médecine, notamment. Le cadre juridique permettant aux SRC (services régionaux du contrôle) de contrôler et de sanctionner sera renforcé en conséquence.

### Protéger les apprentis contre les accidents du travail

Comme elle l'avait annoncé en avril 2025 après la mort d'un apprenti maçon de 15 ans renversé par un engin de chantier à Saint-Martin-du-Var, la ministre souhaite renforcer les règles de sécurité s'appliquant aux apprentis. "Sans minorer le rôle de l'employeur, il faut aussi que cette prévention soit intégrée à la formation", indique son entourage. Le rôle des CFA dans la prévention des risques professionnels "dès le début de la formation" sera inscrit dans la loi pour une application "au premier semestre 2026". Cette loi prévoira également une mission de détection et de prévention de l'illettrisme. "Beaucoup de CFA font de la prévention dans ces deux domaines, mais l'inscrire dans la loi permettra à nos services de sanctionner les centres qui ne seront pas au niveau dans ces deux sujets fondamentaux."

### Intégrer de nouveaux indicateurs à Qualiopi

"En lien très fort avec le ministère chargé de l'Enseignement supérieur", le ministère du Travail va

### RENFORCER LES MODALITÉS DES AUDITS QUALITÉ DE QUALIOPi

- Les contrôles sur place dans les organismes seront systématisés et la présence du dirigeant sera obligatoire lors de l'audit. Ceci, afin de "proscrire certaines pratiques actuelles où les conseils externes représentent l'organisme dans les échanges avec l'auditeur, ce qui ne permet pas de réellement apprécier l'appropriation par l'organisme des attendus de Qualiopi".
- Une certification des auditeurs Qualiopi va être rendue obligatoire (formation certifiante enregistrée au Répertoire spécifique). De plus, les conditions déontologiques seront renforcées pour préciser les cas d'incompatibilité.
- France compétences va se voir confier un rôle d'appui du Cofrac (Comité français d'accréditation) pour mieux réguler les pratiques des organismes certificateurs Qualiopi.



transformer les processus de qualité des organismes de formation en intégrant de nouveaux indicateurs à la certification Qualiopi, notamment pour les formations en apprentissage. "Nous voulons mieux évaluer, sans rentrer dans le contrôle pédagogique, la qualité de l'organisation pédagogique. On pouvait avoir dans Qualiopi des logiques de check-lists qui ne rendaient pas compte de la réalité des moyens mobilisés. Cette solution va permettre d'avoir un référentiel plus exigeant." Dans le cadre du nouveau Qualiopi, les CFA devront par exemple clarifier leurs missions, notamment dans l'accompagnement pédagogique et l'alternance entre formation théorique et pratique en entreprise.

### Élargir le champ d'application de Qualiopi

Le projet de loi de modernisation et de régulation de l'enseignement supérieur, qui sera présenté au Parlement à l'automne 2025, étend l'obligation de détenir Qualiopi pour tous les organismes de formation préparant à des certifications professionnelles. Actuellement, les prestataires qui dispensent des formations sanctionnées par une certification professionnelle n'ont pas l'obligation de disposer de Qualiopi s'ils se financent uniquement par des frais de scolarité. Désormais, ils devront être "qualiopiés". Même chose pour les organismes qui sont financés par les fonds d'assurance formation des non-salariés.

### Tolérance zéro contre la fraude

La loi "Cazenave" du 30 juin 2025 (lire aussi en page 17) contre toutes les fraudes aux aides publiques permet de suspendre la déclaration d'activité d'un organisme en cas de suspicion de fraude. Des mesures vont compléter ce cadre afin de "refuser ou annuler la déclaration d'activité d'organismes de disposant pas de locaux ou ayant présenté



<https://travail-emploi.gouv.fr/plan-qualite-et-lutte-contre-la-fraude-dans-la-formation-professionnelle>



à l'appui de leur demande des documents frauduleux ou obtenus frauduleusement". Elles permettront également de refuser d'accorder un numéro de déclaration d'activité durant un délai de carence à des organismes ou dirigeants ayant déjà été sanctionnés pour fraude.

### Des procédures de contrôle renforcées

Un décret en Conseil d'État comportera plusieurs mesures visant à renforcer le cadre procédural des contrôles des SRC et des dispositions législatives permettront de renforcer les mécanismes de sanction administratives. Il est également prévu de mieux coordonner les contrôles des différents acteurs de la formation par la mise en place, notamment, d'un "système d'alerte mutualisé pour améliorer la réactivité, la coordination et l'effectivité des contrôles".

### Opcó : une mission de contrôle "perfectible"

Au sujet du bilan de la mission de contrôle exercée par les opérateurs de compétences, "ce point sera au cœur des discussions avec les Opcó sur la nouvelle génération de Com (conventions d'objectifs et de moyens). Ce qui est sûr, c'est que cette mission est perfectible à date", indique l'entourage de la ministre. ●



Philippe Baptiste, ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Véronique Louwagie, chargée du Commerce, de l'Artisanat, des PME et de l'Économie sociale et solidaire, et Astrid Panosyan-Bouvet, chargée du Travail et de l'Emploi.

## Un système d'alerte mutualisé pour améliorer la réactivité, la coordination et l'effectivité des contrôles

## 140 MILLIONS D'EUROS RÉCUPÉRÉS PAR LES SERVICES DE CONTRÔLE EN 2024

Difficile pour le ministère du Travail d'affirmer que les fraudes et détournements dans le champ de la formation professionnelle augmentent. "Quand on contrôle, on trouve, et comme on contrôle davantage..." En 2024, les SRC ont "récupéré" 140 millions d'euros de fonds indûment versés aux organismes de formation : 85 % de cette somme provenant du CPF (compte personnel de formation) et 10 % de l'apprentissage. Les 5 % restant viennent des PTP (projets de transition professionnelle) et contrats de professionnalisation, notamment.

## - LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

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

Nombre total d'organismes de formation déclarés  
**153 102**

**Organismes par taille** (effectif formateur)  
De 0 à 10 salariés : 139 010  
De 11 à 20 : 5 447  
De 21 à 50 : 4 508  
De 51 à 200 : 2 934  
De 201 à 500 : 755  
500 et + : 447



Source : LPOF

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

Organismes certifiés Qualiopi  
**44 959**

au titre des actions de formation : 43 736  
au titre de l'apprentissage : 4 240  
au titre de la VAE : 2 393  
au titre du bilan de compétences : 4 321



Source : LPOF

### Certifications enregistrées au RNCP

24 113 fiches  
dont 4 983 actives

### Certifications enregistrées au Répertoire spécifique

4 376 fiches  
dont 1 330 actives

Source : France compétences

### Formations disponibles sur le site du Réseau des Carif-Oref

402 118



Source : Réseau des Carif-Oref

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

300 736



Coût moyen d'une action de formation CPF  
2 688 €

Durée moyenne d'une action de formation CPF  
78 heures

Source : Caisse des dépôts

Alternants en contrat de professionnalisation  
**68 600** à fin mai 2025



Source : PoEm

Apprentis sous contrat et/ou nombre de contrats en cours  
**1 003 500** à fin mai 2025



Source : PoEm

Entrées en contrat engagement jeune  
**161 100** à fin avril 2025



Source : PoEm



## Transposition de l'Ani "Transitions et reconversions" UNE LÉGITIMITÉ RENFORCÉE POUR L'ASSOCIATION CERTIF PRO



Séverine Garandeau-Martin, secrétaire confédérale CFDT, co-présidente de l'association Certif Pro.

**Le projet de loi "Senior",** actuellement en cours d'adoption au Parlement, transpose l'accord national interprofessionnel (Ani) du 25 juin 2025. Il va notamment

permettre de consacrer légalement Certif Pro : "Il faut se souvenir que jusqu'ici Certif Pro était issu d'un Ani non retranscrit", explique Séverine Garandeau-Martin (CFDT), qui co-préside l'association avec Matthieu Tezenas du Montcel (Medef). Certif Pro a trouvé une légitimité de fait dans ses missions et son rôle d'interface entre les 18 AT Pro et les partenaires institutionnels. "Là où il y a un passage du gué, ajoute-t-elle, c'est sur la prise en charge par les partenaires sociaux des flux financiers". Le texte prévoit en effet un transfert des fonds des PTP (projets de transition professionnelle) à Certif Pro, qui sera chargée d'en déterminer la répartition entre les AT Pro. Cependant, la mesure n'entrera en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> janvier

2028. Autre changement prévu, à cette même date : le transfert de France compétence à Certif Pro de la gestion du système d'information commun au réseau des AT Pro. Le projet de loi prévoit par ailleurs la création, au 1<sup>er</sup> janvier 2026, d'un "Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences". La structure, qui transpose la proposition de l'Ani du 25 juin de créer un "espace stratégique national", doit être composée de représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs.

**D'INFOS** [www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr)  
<https://certif-pro.fr>

## "Une liste resserrée de mesures à co-construire" LE GOUVERNEMENT LANCE SA "STRATÉGIE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES"

**Cinq ans exactement** après le lancement du plan "1 jeune, 1 solution", dans le prolongement duquel elle s'inscrit, voici une nouvelle "stratégie gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes". Les pistes qu'elle comporte, au nombre de 11, ont été présentées le 16 juillet dernier et sont soumises au débat, en vue de leur finalisation cet automne. La démarche comporte trois "grands axes" : l'orientation et la formation des jeunes sur les métiers qui recrutent ; le renforcement des liens entre jeunes et entreprises ; la prévention des ruptures et l'accompagnement des plus fragiles. Mais, là où "1 jeune, 1 solution" avait été doté de plus de 6 milliards d'euros, la stratégie nouvelle devra se déployer dans un contexte d'austérité

budgétaire. Pas question cette fois-ci de création d'aides ou de dispositifs inédits en faveur des jeunes. Dans un contexte politique incertain, les pistes avancées n'exigent pour la plupart pas d'évolution réglementaire. Parmi ces mesures, on retiendra celle de développer 50 000 places en deux ans de formation de spécialisation en alternance sur les premiers niveaux de qualification, en lien avec les branches. Les structures d'insertion (Épide, É2C, Écoles de production) devraient voir leur budget augmenter. D'autres mesures portent sur l'enrichissement des données d'InserJeunes et d'InserSup, la généralisation de l'expérimentation du dispositif Avenir Pro pour les lycéens professionnels, ainsi que l'orientation



Un jeune sur trois connaît une trajectoire marquée par le chômage ou l'inactivité après ses études.

du mentorat vers les publics prioritaires (jeunes en situation de handicap ou suivis par l'aide sociale à l'enfance).

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



## Rapport "Une jeunesse au guichet de l'emploi" CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNES : UN PROGRAMME RETRAVAILLÉ "PAR LE BAS"

**Réalisé par des chercheurs du CEET** (Centre d'études de l'emploi et du travail), le rapport "Une jeunesse au guichet de l'emploi" analyse la mise en œuvre du contrat d'engagement jeunes (CEJ). Il montre comment le ciblage des jeunes en situation de précarité, élaboré "par le haut", soit par les décideurs publics (Europe, France), est retravaillé "par le bas", au travers des relations entre les conseillers et leurs destinataires. Plusieurs intervenants entrent en action : agences France Travail, Missions locales, associations. L'analyse montre que définition floue de la "vulnérabilité" et la nécessité d'atteindre des objectifs chiffrés (sorties positives, etc.) provoque des entorses : certains jeunes inscrits dérogent des prototypes de publics cibles. Dans la mise en place du suivi intensif, les responsables doivent respecter les objectifs pour "répondre au monitoring", notamment auprès du Fonds social



François Sarfati, professeur à l'Université d'Évry et chercheur au CEET, co-auteur du rapport.

européen, qui finance en partie le dispositif CEJ. Ces objectifs chiffrés pèsent sur les conseillers, provoquant parfois de "la souffrance professionnelle". L'accompagnement intensif fait d'ailleurs l'objet "de formes d'adaptation lors de sa concrétisation". Les conseillers sont "assez compréhensifs" vis-à-vis des jeunes accompagnés, et "critiques vis-à-vis de cette nouvelle norme d'activité" qui impose 15 à 20 heures d'activité par semaine. Lorsque les jeunes font preuve d'une "bonne volonté", leur suivi est souple.

**D'INFOS** <https://ceet.cnam.fr>

## Réseau Emplois Compétences NAISSANCE AU HAUT-COMMISSARIAT À LA STRATÉGIE ET AU PLAN

**France Stratégie et le Haut-commissariat au Plan** ont fusionné pour donner naissance au Haut-commissariat à la stratégie et au Plan, dirigé par Clément Beaune. Cette nouvelle entité reste, comme l'était France Stratégie, rattachée aux services du Premier ministre. Le Réseau Emplois Compétences demeure intégré à cette nouvelle entité, ainsi qu'à son département travail, emploi, compétences, en tant qu'"espace essentiel d'exploration et d'analyse des mutations du marché du travail". Ce département est



Anne Bucher, directrice du département travail, emploi, compétences.

désormais dirigé par Anne Bucher, chercheuse en économie, qui a supervisé l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences (Pic) à la Dares.

**D'INFOS** [www.strategie-plan.gouv.fr](http://www.strategie-plan.gouv.fr)

### Précision

Suite à la publication de l'article "La fin de l'Agence nationale du développement professionnel continu ?" dans *Inffo formation* n° 1102, p. 10, Michèle Lenoir-Salfati, directrice générale de l'ANDPC, a souhaité apporter la précision suivante : "Les amendements déposés dans le cadre de la loi simplification demandaient la suppression, pour les seules obligations à ordre, de la double obligation de DPC et de certification périodique, et aucunement la suppression de l'Agence."

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

## CDC et France Travail UN OBSERVATOIRE EMPLOI- COMPÉTENCES 4.0

**Au cœur d'un partenariat** récemment conclu entre la Caisse des dépôts et France Travail : l'enrichissement de l'Observatoire emploi compétences (développé par le réseau des Carif-Oref en lien avec France Travail, l'État et les Régions). Ce partenariat prévoit un partage de données afin d'alimenter le Passeport de compétences, outil géré par la CDC, et la plateforme Agora (outil d'échange et de partage de données de la formation). Autre axe fort : des abondements automatisés au CPF seront expérimentés à l'échelle régionale pour des métiers et des publics ciblés. La CDC et France Travail soutiendront les initiatives locales d'insertion (Écoles de production, Territoires zéro chômeur de longue durée, associations de terrain). Le partenariat prévoit aussi des actions contre l'illettrisme et l'illectronisme, freins majeurs à l'accès à la formation.

**D'INFOS** [www.caissedesdepots.fr](http://www.caissedesdepots.fr)  
[www.francetravail.org](http://www.francetravail.org)



## L'ÉDITION 2025 DES TROIS BAROMÈTRES DU CCCA-BTP

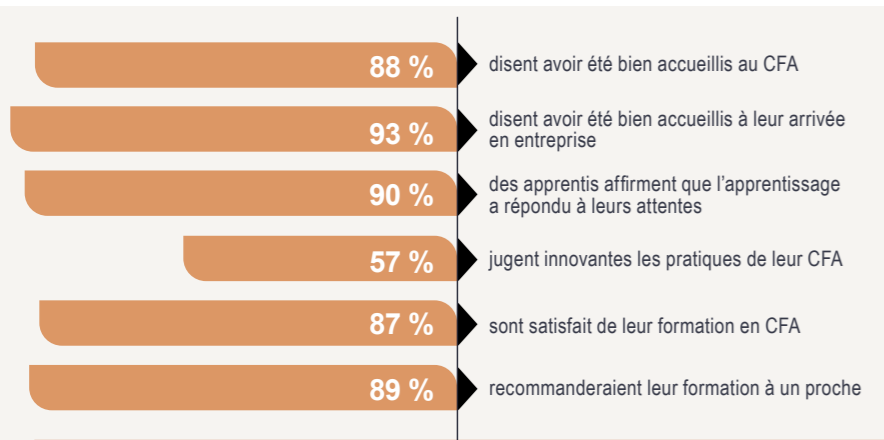
Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) a publié l'édition 2025 de ses trois enquêtes : le Baromètre Vie apprenti (BVA), le Baromètre Vie des entreprises (BVE) et le Baromètre Vie des organismes de formation (BVOF). Un regard unique sur la réalité de l'apprentissage aux métiers du BTP en France.

François Boltz et Sandy Brunel

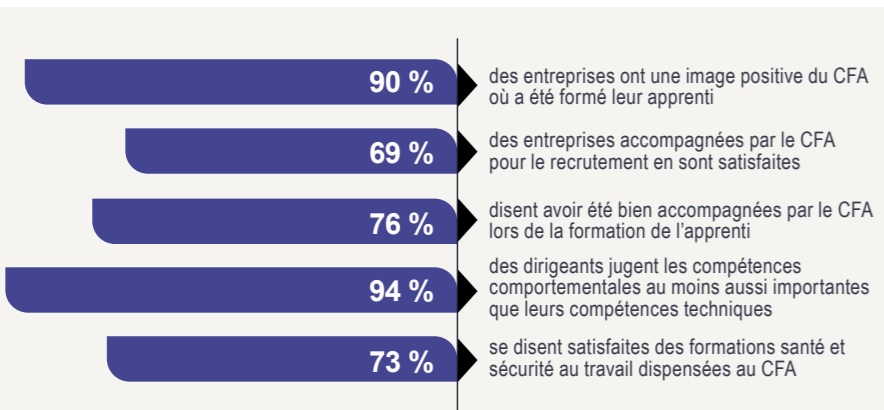
Infographie Centre Info

Source : <https://reperes.apprentissage-btp.com>

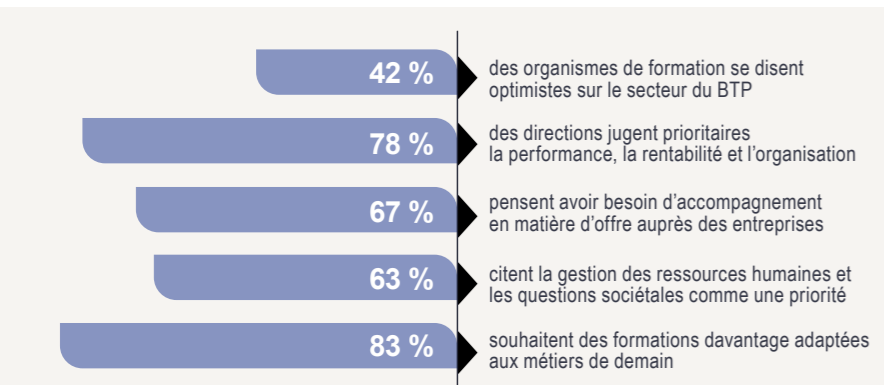
### LE BAROMÈTRE VIE APPRENTI : UN TAUX DE SATISFACTION RECORD DES APPRENTIS



### LE BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE : UNE COORDINATION RENFORCÉE ENTRE ACTEURS



### LE BAROMÈTRE VIE DES ORGANISMES DE FORMATION : UNE IMPLICATION CROISSANTE



des apprentis jugent que c'est à leur génération de **porter l'innovation** dans le BTP.



**8 entreprises sur 10** envisagent de former un nouvel apprenti **avec le même CFA**.



**6 organismes de formation sur 10** envisagent de proposer de **nouveaux cursus**.



Le 22 juillet 2025, Elisabeth Borne, ministre de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, et Astrid Panosyan-Bouvet, ministre chargée du Travail, ont réuni le premier comité stratégique sur la VAE.

## Plan de relance de la validation des acquis de l'expérience

# DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE À LA VAE

Après une année 2024 confuse, marquée par des "stop and go" dans le déploiement de la réforme de simplification de la VAE de 2022, l'heure est à la clarification.

Le 22 juillet 2025, Elisabeth Borne, ministre de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, et Astrid Panosyan-Bouvet, ministre chargée du Travail, ont réuni le premier comité stratégique sur la VAE dans le but de "soulever le capot du dispositif" pour voir ce qu'il reste à faire pour rendre la VAE pleinement accessible. Malgré des points importants encore en suspens, comme la question des jurys, l'intérêt des entreprises pour ce dispositif ne se dément pas. Toutefois, le lien entre VAE et grille de classification est encore tabou dans certaines entreprises. Au risque de décourager les salariés d'entreprendre une telle démarche.

# VAE : DES MESURES POUR ATTAQUER LE DERNIER KILOMÈTRE DE LA RÉFORME

**Démocratiser l'accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience, fluidifier les parcours et en fiabiliser les processus : tels sont les objectifs des mesures présentées le 22 juillet 2025 par la ministre de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la ministre du Travail. Et bien sûr : rendre pleinement opérationnelle la réforme de 2022.**

Valérie Grasset-Morel

**A**vec son plan de relance présenté le 22 juillet 2025, le gouvernement tourne la page de plusieurs mois d'incertitudes sur l'avenir de la validation des acquis de l'expérience : fermeture temporaire de la plateforme France VAE en 2024, limitation du nombre de certifications accessibles, arrêt du financement dédié des architectes accompagnateurs de parcours (AAP) issus de la réforme de 2022<sup>1</sup>, et renvoi au droit commun de la VAE et de son financement (CPF, Opco, Transitions Pro). Cette volonté de donner un nouveau souffle à la VAE s'inscrit dans l'objectif général du gouvernement d'*"accroître le taux d'emploi, favoriser la progression salariale et élever le niveau global de qualification et de productivité"*.

## Montée en charge

Après 23 ans d'existence, la VAE est une démarche encore lourde à entreprendre. Cette voie de diplomation reste peu empruntée, avec environ 20 000 diplômés par an depuis sa création en 2002<sup>2</sup> et seuls 10 % des candidats vont jusqu'au bout de la démarche. C'est pour lever les derniers obstacles au déploiement de la réforme de 2022 qu'Élisabeth Borne et Astrid Panosyan-Bouvet ont réuni en juillet dernier le premier comité stratégique regroupant tous les acteurs de ce dispositif. Il n'y a pas eu de grandes annonces (un deuxième comité aura lieu fin 2025) mais les deux ministres ont souhaité *"soulever le capot du dispositif"* pour faire un bilan et voir ce qu'il reste à faire.



**Démocratiser l'entrée dans le processus et le rendre incitatif**

Au siège du ministère du Travail, le 22 juillet 2025, réunion du premier comité stratégique sur la VAE. © Emille Tankeu

## Agir avant et pendant la VAE

Premier sujet de satisfaction : après des débuts chaotiques, la plateforme France VAE, qui regroupera à terme l'ensemble des certifications accessibles par la VAE et qui propose un accompagnement sur-mesure aux candidats et aux entreprises via les AAP, donne désormais accès à *"570 certifications, contre 23 en janvier 2025"*. Depuis le début de l'année, 18 000 nouveaux candidats ont débuté un parcours, dont 15 % sur les certifications qui ont été intégrées entre février et juin. Cette montée en charge devrait être favorisée par l'inscription récente sur la plateforme

des diplômés de l'Éducation nationale, qui représentent 60 % des demandes de VAE : CAP et bac professionnels et, bientôt, tous les BTS. Afin de lever les derniers freins à l'essor de cette démarche, les deux ministres entendent agir à deux niveaux : avant et pendant la VAE. L'avant consiste à *"démocratiser l'entrée dans le processus et le rendre incitatif"*. Pour cela, une communication *"forte et ciblée"* va être conduite sur le terrain par les Régions, France Travail et les branches, notamment auprès des publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, actifs en reconversion, métiers réglementés).

## 3 QUESTIONS À

**Jean-Christophe Chamayou**, senior advisor chez Sémaphores (Lafayette, groupe Alpha)



**"La VAE est insuffisamment valorisée auprès des certificateurs"**

**20 000 diplômés par an par la VAE, n'est-ce pas déjà une réussite ?**

Ce n'est pas négligeable, mais n'oublions pas que la VAE a été créée en 2002. Depuis, elle s'est surtout développée dans les métiers du *"care"* [soin] et des services à la personne, là où les tensions de recrutement sont importantes, et dans les professions réglementées dont l'exercice exige un diplôme. La VAE permet de faire évoluer les personnes qui *"font le job"* sans détenir le titre ou diplôme. Mais c'est surtout vrai pour les diplômés de premier niveau, car on voit bien sur le terrain qu'il est encore difficile d'obtenir par la VAE un diplôme de niveau 6 ou 7 délivré par une grande école. Parmi les *alumni*, la dichotomie est souvent forte entre ceux qui ont eu leur diplôme en formation initiale et ceux qui l'ont obtenu par la VAE. D'autre part, le modèle

économique des écoles repose plus sur des cohortes d'étudiants que sur des candidats individuels.

**L'obligation de structurer en blocs de compétences les certifications enregistrées au RNCP a-t-elle été un accélérateur ?**

Cet acquis de la loi du 5 septembre 2018 a, en effet, aidé les certificateurs à se mettre en ordre de marche pour que la VAE puisse se déployer. Les blocs de compétences ont notamment permis à la *"VAE inversée"* (le candidat se forme au cours de son parcours de VAE) de se développer. Je reste cependant convaincu que le principal écueil à l'essor de la validation des acquis de l'expérience est sa valorisation insuffisante auprès des certificateurs. Beaucoup de référentiels sont encore trop *"académiques"* et insuffisamment adaptés à l'expérience.

**Que pensez-vous des annonces du gouvernement ?**

Si la partie *"financement"* est intéressante, sur le plan opérationnel, l'objectif d'organiser au moins quatre jurys par an me semble difficile à atteindre pour certains diplômes, compte tenu du nombre de personnes qui les constituent. Il sera nécessaire d'adapter la composition de certains jurys, peut-être au moment du renouvellement de la certification. On pourrait aussi avoir des jurys propres à la VAE [distincts des jurys de certification]. Par ailleurs, si l'on veut donner un vrai élan à ce dispositif, on ne pourra pas échapper au débat sur l'augmentation de rémunération du salarié ayant obtenu un diplôme supérieur par la VAE. Ce lien entre VAE et grille de classification est un frein dans certaines entreprises. Mais c'est aussi un facteur d'attractivité dans les métiers en tension.

Propos recueillis par Valérie Grasset-Morel

## REPÈRES

### BÂTIR UN PROJET DE VAE COLLECTIVE AVEC FRANCE VAE

La validation des acquis de l'expérience est un droit individuel, mais elle peut aussi être initiée collectivement par une entreprise ou un Opco, au profit de plusieurs collaborateurs volontaires. Les porteurs de projets de VAE collective disposent d'un appui sur la plateforme France VAE. Un espace dédié leur sera prochainement proposé avec un compte administrateur pour enregistrer leurs cohortes et un tableau de bord de suivi des données (inscriptions, avancement, etc.).

<https://vae.gouv.fr/savoir-plus/articles/lancez-votre-projet-de-vae-collective>

**1.** Portée par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

**2.** Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui a créé la VAE, 400 000 personnes ont obtenu un diplôme par cette voie.

## CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA TRANSFORMATION DE LA VAE

### SITUATION ACTUELLE

**SE LANCER DANS UNE VAE** Lisibilité insuffisante sur le processus et les bénéfices pour le travailleur et l'entreprise  
Complexité d'accès et démarche très technique  
Financement difficile ou opaque

**MENER À TERME SA VAE** Long délai administratif  
Qualité hétérogène de l'accompagnement  
Coûts et calendriers de jurys flous

### AMBITIONS DE LA TRANSFORMATION

Communication ciblée et renforcée  
Centralisation de l'information, démarche simplifiée et pilotage du dispositif  
Élargissement de l'accès au financement des coûts d'accompagnement et de jury

Parcours simplifié et déploiement d'un "parcours usager VAE"  
Garantie d'un accompagnement de qualité, qui reste optionnel  
Délais réduits et plus prévisibles

Infographie Centre Info

### ●●● Rendre éligible au CPF la totalité du parcours VAE

Le deuxième axe de travail consiste à centraliser l'information et simplifier l'accès à France VAE pour en faire le point d'entrée unique pour tous les actifs, employeurs et certificateurs. Gros bémol à la mise en œuvre effective du service public de la VAE : l'accès des agents publics à la plateforme n'est pas prévu avant la fin de l'année 2025.

L'élargissement de l'accès au financement des coûts d'accompagnement et de jury constitue le troisième axe de travail, déjà engagé depuis la publication du décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025, rendant éligible au CPF la totalité du parcours VAE, de l'aide avant dépôt du dossier jusqu'au coût du jury. En outre, les nouveaux services mis à disposition des financeurs facilitent l'abondement et la dotation des demandeurs d'emploi et des salariés.

Agir "pendant" le parcours VAE consiste à "simplifier et fluidifier les parcours". La transmission des dossiers de recevabilité et de validation est désormais "digitalisée et envoyée en un clic au certificateur". Autre avancée : "La garantie d'un accompagnement de qualité" par un AAP, rendue possible grâce à l'harmonisation de cet accompagnement prévu par un arrêté du 3 juillet 2025, qui encadre les missions des architectes. Cette homogénéisation de l'accompagnement s'ajoute aux exigences Qualiopi.

Enfin, le nombre de jurys est actuellement insuffisant, ce qui ralentit les délais de validation et annule les bénéfices de la démarche de VAE pour

### Une transmission des dossiers de recevabilité et de validation désormais digitalisée et envoyée en un clic au certificateur

obtenir une certification autrement que par la formation. "Nous allons passer un cap important, a indiqué Astrid Panosyan-Bouvet. Les délais des jurys devront être prévisibles et réduits." Pour cela, tous les certificateurs présents sur France VAE (près de 60 aujourd'hui) vont devoir signer une charte dans laquelle ils s'engageront à communiquer les coûts éventuels des jurys ainsi qu'à organiser au moins quatre jurys par an, dimensionnés selon le nombre de candidats (quelques dizaines dans les diplômes industriels et des centaines dans le sanitaire et social).

### Une "task force"

Actuellement, une "task force" travaille à la fluidification du passage devant le jury pour des candidats à des certifications particulièrement demandées dans les secteurs réglementés de la petite enfance et du sanitaire et social. L'objectif est de leur permettre d'obtenir la certification dans un délai compris en six et huit mois. ●

## L'INTÉRÊT DES ENTREPRISES POUR LA VAE NE S'EST JAMAIS DÉMENTI

Malgré une réforme de la validation des acquis de l'expérience restée au milieu du gué, les entreprises ont maintenu leur intérêt pour ce dispositif. Elles y voient un levier pour faire monter en compétences et fidéliser, ou, notamment, pour répondre aux obligations des métiers réglementés.

Valérie Grasset-Morel



Le risque de la période d'atermolements en 2024 autour de la mise en œuvre de France VAE était de générer de la méfiance à l'égard de la VAE, déjà considérée comme difficile d'accès pour les individus. Il n'en n'a rien été, selon le cabinet Les 2 Rives, filiale du groupe Adecco, AAP (architecte accompagnateur de parcours) référencé sur la plateforme depuis 2023. "Après six semaines de blocage financier, nous avons géré de très gros volumes de demandes en raison des files d'attente de candidats", se souvient la directrice générale, Sandrine Sauzet. La simplification de la VAE initiée par la réforme de 2022 a même favorisé l'essor du cabinet en 2024, en lui permettant de multiplier son chiffre d'affaires par quatre par rapport à 2023. "En tant qu'AAP, nous avons un retour d'expérience très positif. La réforme a rendu la VAE plus attractive et ce d'autant plus que le nombre de certifications sur la plateforme augmente." Pour Sandrine Sauzet, on est passé "d'un parcours du combattant pour les individus à un process beaucoup plus accessible".

### Quatre types de demandes

Du côté des entreprises, l'intérêt pour la VAE se s'est jamais démenti. "Elles sont toujours aussi nombreuses à solliciter notre accompagnement", confie Jacques-Alexandre Habif, co-fondateur associé de Perspectives et Rebonds, un cabinet qui accompagne les entreprises dans leurs démarches de VAE. Leurs demandes

s'orientent dans quatre domaines : pour faire de la "VAE inversée" (un dispositif expérimental jusqu'en février 2026, qui s'appuie sur le contrat de professionnalisation pour proposer des formations en vue de l'obtention d'une certification) ; pour faire monter en compétences et fidéliser, à travers la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) ; pour répondre aux obligations des métiers réglementés ; et dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi, pour aider les salariés à rebondir.

### Démarches collectives

"Les entreprises misent toujours sur la VAE car c'est un outil moins onéreux que la formation et parce que la réforme de 2022 a consacré la notion de bloc de compétences", poursuit Jacques-Alexandre Habif. En s'engageant dans une VAE hybride, un candidat peut en effet obtenir une certification en validant son expérience tout en suivant une formation ciblée sur un bloc de compétences.

Les entreprises sont également très en demande d'un accompagnement pour la mise en œuvre de VAE collectives pour des groupes de salariés. "Chez un de nos clients qui souhaitait faire monter en compétences ses collaborateurs, nous nous sommes rendu compte que nombre d'entre eux détenaient les mêmes compétences. Nous sommes donc partis sur une certification commune, le bac pro pilote de ligne de production", décrit le consultant. ●●●

Jacques-Alexandre Habif, co-fondateur associé de Perspectives et Rebonds.



Sandrine Sauzet, directrice générale opérationnelle du cabinet Les 2 Rives.

●●● **L'exemple du secteur de l'immobilier**

Embaucher ou faire évoluer du personnel sur des métiers réglementés est un cas de recours à la VAE fréquent pour les entreprises. Dans le secteur de l'immobilier, par exemple, la carte professionnelle de transaction délivrée par les Chambres de commerce et d'industrie est soumise à la détention d'un diplôme de niveau bac + 3 en économie/gestion ou droit, ou à l'exercice antérieur de la profession d'agent immobilier pendant dix ans sur la carte de transaction d'un autre agent.

“Peu de salariés ont conscience qu'ils peuvent aller plus loin”

“Pour notre réseau 100 % franchisé, le niveau de diplôme est primordial pour les ouvertures de franchise”, indique Delphine Herman, directrice de la marque Guy Hocquet L'immobilier. Beaucoup de candidats en reconversion (un franchisé sur deux dans le réseau) ne disposent pas du niveau de qualification requis pour avoir la carte de transaction. Les postulants présélectionnés se voient donc proposer un parcours de VAE hybride visant l'obtention du titre de responsable d'affaires en immobilier de niveau 6 inscrit au RNCP<sup>1</sup>, assorti d'une formation d'immersion de onze semaines.

**Dans le secteur de la petite enfance**

Dans le secteur de la petite enfance, dont les professions sont également réglementées et qui ont

du mal à trouver des candidats, la VAE s'est imposée comme un outil de recrutement à part entière. “Dans les crèches, le recours à la VAE est ancien mais il s'est amplifié depuis la crise Covid car les tensions de recrutement se sont accentuées”, décrit Frédéric Trotabas, le directeur général de La Maison Kangourou, un réseau de 28 crèches associatives situé en Île-de-France. Pour qu'une crèche fonctionne, il faut qu'au moins 40 % de ses effectifs relèvent de la catégorie 1, c'est-à-dire soient détenteurs du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP). Au sein de La Maison Kangourou, la VAE consiste donc à faire évoluer les personnels détenteurs d'un CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE), un diplôme de catégorie 2, vers le DEAP. Pendant leur parcours de VAE réalisé sur le temps de travail, les professionnels suivent une formation en immersion.

Aujourd'hui, le réseau de crèches réfléchit à une utilisation de la VAE encore plus centrée sur l'évolution de carrière qu'aujourd'hui, pour lutter contre le *turn-over* qui caractérise ce secteur. “Peu de salariés ont conscience qu'ils peuvent aller plus loin après l'obtention d'un diplôme de catégorie 1, parfois jusqu'au poste de directeur de crèche”, indique Frédéric Trotabas.

**Le sujet prioritaire : les jurys de validation**

Pour la directrice générale du cabinet Les 2 Rives comme pour le co-fondateur de Perspectives et Rebonds, le sujet prioritaire qui reste à régler est celui des jurys de validation, en particulier dans les secteurs de la santé et du social dont les volumes de candidats ont explosé au cours des derniers mois. “61 % de nos candidats ayant déposé un dossier il y a plus de cinq mois n'ont toujours pas de date de jury”, relate Sandrine Sauzet. Il lui semble donc indispensable de réfléchir à d'autres solutions. C'est d'ailleurs l'objet de la “task force” constituée par le ministère du Travail, dont la mission est de permettre aux candidats à la VAE d'obtenir leur diplôme entre six et huit mois. Pour aller plus loin, Sandrine Sauzet suggère que les consultants VAE puissent être membres de jurys, “ou même nos clients, dit-elle, comme les aides-soignantes, par exemple”, ce qui pourrait être très valorisant pour elles. “On pourrait ainsi constituer une communauté de jurys au travers de France VAE”, souligne la directrice. Elle indique à cet égard “se tenir à la disposition du cabinet de la ministre du Travail pour envisager une expérimentation en ce sens” et assure, “pour en avoir déjà échangé avec eux, que d'autres AAP seraient prêts à s'engager dans une telle démarche”. ●

**Étude de la Fondation The Adecco Group**

**RECONVERSION PROFESSIONNELLE : ENTRÉE DANS LES MŒURS, MAIS BEAUCOUP D'OBSTACLES EN PRATIQUE**

Une étude de la Fondation The Adecco Group, réalisée par l'Ifop en partenariat avec l'ANDRH (Association nationale des directeurs de ressources humaines), analyse le regard porté par les actifs et RH au sujet de la reconversion professionnelle.

Jonathan Konitz

**UNE ÉTAPE NORMALE**

Aux yeux de plus de huit actifs français sur dix, la reconversion professionnelle s'impose désormais “comme une étape normale dans un parcours”, dans un monde du travail en perpétuelle mutation, éclaire l'étude de la Fondation The Adecco Group. Parmi les principales raisons du franchir le pas, le développement des nouvelles technologies et la conjoncture économique. Analysée plus finement, la reconversion est davantage perçue comme subie chez les hommes. Un ouvrier sur quatre la ressent comme un échec. Les jeunes sont plus en phase avec l'idée de se reconverter : 39 % des 18-24 ans préparent déjà une reconversion, et 35 % des 25-34 ans en ont effectivement réalisé une. Ils se sentent également mieux armés face aux mutations.

**2 BARRIÈRE DE L'ÂGE ET PEUR D'UNE PERTE DE SALAIRE**

Se réinventer n'est pas un long fleuve tranquille. Sans surprise, l'âge est un obstacle majeur, en particulier chez les 50 ans et plus, 53 % s'estiment trop âgés. Dans cette tranche senior s'ajoute une méconnaissance des outils disponibles : 79 % d'entre eux identifient le bilan de compétences, mais seuls 27 % connaissent le CEP



(conseil en évolution professionnelle), 25 % le PTP (projet de transition professionnelle). 19 % se déclarent familiers de l'Afeste (action de formation en situation de travail). La perte de rémunération, le risque ne pas retrouver d'emploi à la reconversion et la complexité perçue des démarches constituent chez les actifs, au sens large, autant de réticences à une possible reconversion.

**3 QUAND L'ENTREPRISE ACCOMPAGNE**

Concernant l'accompagnement, l'interlocuteur privilégié n'est pas l'entreprise (qui est en troisième position), mais les organismes de formation (56 %) ou les organismes d'emploi publics. Quatre actifs sur dix perçoivent la reconversion comme un parcours solitaire. À l'échelle de l'entreprise, les directeurs des ressources humaines déclarent majoritairement traiter au cas par cas les reconversions. Ils reconnaissent

un certain manque de formalisation de cet enjeu. Reste que huit RH sur dix ont déjà accompagné un collaborateur dans une reconversion interne ou dans un départ volontaire pour reconversion. Ils affirment que le sujet est bien intégré dans la politique de formation de l'entreprise, dans les grandes orientations stratégiques et dans le dialogue social. Les grandes entreprises se révèlent les plus actives sur le sujet, avec 78 % des DRH ayant formalisé une reconversion et 61 % un dispositif d'accompagnement, souvent lié à l'obligation de mettre en place une GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels). Mais, là aussi, des freins perdurent. Seuls 6 % des DRH ne rencontrent aucune difficulté à accompagner les reconversions : la réticence des collaborateurs, l'impact sur la gestion des effectifs, la difficulté à mobiliser les managers ou à trouver des passerelles entre les métiers constituent autant de barrières à franchir.



1. Répertoire national des certifications professionnelles.

Nouvelle réglementation

# DÉFINIR SA STRATÉGIE D'ACCESSIBILITÉ

Avec l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation liée au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), les professionnels de la formation sont amenés à repenser leur stratégie. Un webinar Speedernet a partagé les bonnes pratiques.

Nicolas Deguerry



Pour Patrick Jordikian, directeur associé de Speedernet, l'accessibilité est un "processus d'amélioration continue", qui dépend à la fois du cadre réglementaire et de l'évolution des outils, des usages et des besoins des apprenants.

► Une exigence réglementaire et pédagogique

Pour ce spécialiste du *digital learning*, l'accessibilité est, au-delà d'une obligation légale, un sujet d'intérêt général et de bon sens pédagogique, essentiel pour garantir un accès équitable à la formation. Stéphanie Delfau, référente pédagogique et accessibilité, insiste sur la nécessité d'adopter une vision globale et explique qu'il ne suffit pas de rendre un module accessible si la plateforme LMS ne l'est pas.

► Grille d'actions

Initialement conçu pour les sites web, les 106 critères du RGAA ne sont pas tous applicables au contexte du *digital learning*. D'où l'intérêt de la grille d'actions spécifique développée par Speedernet. Conçue comme une

checklist évolutive, l'outil distingue trois niveaux d'accessibilité : "Base" recense les bonnes pratiques de conception et d'ergonomie (sous-titres, contrastes, taille des boutons, etc.) ; "Complet" optimise les contenus pour les utilisateurs de lecteurs d'écran et pour la navigation au clavier ; "Sur-mesure" s'adapte à des besoins spécifiques, comme l'utilisation de polices adaptées aux dyslexiques.

► Pensez les alternatives

L'accessibilité implique de proposer des alternatives lorsque certaines modalités pédagogiques ne sont pas compatibles avec tous les publics. "L'essentiel est que l'apprenant ait accès au sens, même si la forme

diffère", résume Stéphanie Delfau. Exemple : pour une activité de glisser-déposer, souvent complexe à rendre entièrement accessible, il est recommandé d'éviter de la placer en évaluation sommative et de permettre à l'apprenant de passer l'activité sans être bloqué, le redirigeant vers le *feedback* pour accéder au contenu pédagogique. Et d'insister : "L'accessibilité n'est pas un frein à l'innovation mais elle impose de penser différemment." Patrick Jordikian avertit en conclusion : "Mieux vaut placer le curseur de l'accessibilité le plus haut possible dès le départ, cela évite des retours en arrière coûteux", et reste plus simple que d'adapter des contenus existants.

DISPENSES DE RGAA

Entrée en vigueur le 28 juin 2025, la nouvelle directive européenne "Accessibilité" vise à garantir l'accès à certains services et produits aux personnes en situation de handicap. Des exemptions sont prévues pour les entreprises de moins de 10 salariés avec un chiffre d'affaires annuel inférieur à 2 millions d'euros, si la nature des produits ou services ne peuvent être rendus accessibles, ou si le coût de la mise en accessibilité est disproportionné. Jusqu'au 28 juin 2030, les prestataires de services pourront continuer à fournir leurs services en utilisant des produits qu'ils utilisaient jusqu'alors.

Organismes de formation

# LOI CONTRE LES FRAUDES AUX AIDES PUBLIQUES : APPORTS EN MATIÈRE DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ ET DE CONTRÔLE

La loi contre les fraudes aux aides publiques, publiée le 1<sup>er</sup> juillet 2025, prévoit des cas de suspension ou d'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité et un renforcement des contrôles auxquels peuvent être soumis les organismes de formation.

Delphine Fabian

► Déclaration d'activité

La déclaration d'activité d'un organisme de formation peut désormais être **suspendue** lorsque les premiers éléments issus du contrôle administratif et financier de l'État font apparaître que l'organisme ne respecte pas ses obligations relatives notamment au bilan pédagogique et financier, à la publicité, à son personnel, au règlement intérieur ou en cas d'indices sérieux de manœuvres frauduleuses. Selon l'article 21 de la loi, la suspension est d'une durée maximale de quatre mois. La décision, motivée, ne peut intervenir qu'après que le titulaire de la déclaration d'activité ait été invité à présenter ses observations. La suspension peut aussi intervenir en cas de refus de se soumettre aux contrôles. Enfin, en application de l'article 20 de la loi, l'enregistrement de la déclaration d'activité peut être **annulé** en cas d'établissement ou d'utilisation intentionnelle par un organisme de documents de nature à obtenir indûment l'enregistrement de la déclaration d'activité, le versement d'une aide ou



le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix de prestations de formation.

► Plateforme CPF

L'article 34 de la loi prévoit qu'en cas d'indices sérieux de manœuvres frauduleuses ou de manquement délibéré par un organisme référencé sur la plateforme Mon compte formation à ses obligations ou de commission d'infractions, la Caisse des dépôts peut **suspendre ses paiements** à ce prestataire, sur demande des agents chargés de contrôles, de l'administration fiscale, de la concurrence, du service Tracfin, de police judiciaire, etc. La durée de la mesure de suspension ne peut excéder trois mois. Lorsque des éléments nouveaux laissant supposer un manquement délibéré ou des manœuvres frauduleuses

sont portés à la connaissance des agents de contrôle durant cette période, la mesure de suspension peut être renouvelée.

► Inspections générales

L'article 35 de la loi vise à renforcer l'efficacité des contrôles de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), de l'Inspection générale des finances (IGF) et de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR). Il soumet au contrôle de l'Igas les organismes qui assurent la mise en œuvre des législations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle, et les personnes morales qui exercent un contrôle sur ces organismes. L'IGF intervient quand les organismes bénéficient de financements publics de l'État ou de l'Union européenne.

ÉCHANGE D'INFORMATIONS

Afin de permettre une approche globale et coordonnée des contrôles, l'article 24 de la loi prévoit un meilleur partage de données entre ces intervenants. Il liste les administrations et les services de l'État autorisés à échanger librement des informations utiles à l'accomplissement de leurs missions. Ce, au moyen d'un système d'information partagé et dématérialisé.

Loi n° 2025-594 du 30 juin 2025 contre toutes les fraudes aux aides publiques

Accès abonnés des Fiches pratiques du droit de la formation :

- Fiche 11-5 Annulation de la déclaration d'activité
- Fiche 18-1 Structures et agents de contrôle
- Fiche 18-7 Contrôle spécifique exercé dans le cadre du CPF



120 métiers, 200 consultants mobilisés

## UNE AFEST DE L'AFPA AIDE LES TPE/PME À RECRUTER

**1 128 demandeurs d'emploi ont été recrutés en CDI, CDD ou alternance suite à une opération d'Afest menée par l'Afpa à la demande de Pôle emploi puis de France Travail, depuis 2022.**  
Laurent Gérard

### L'AFEST

Action de Formation En Situation de Travail

Dans le cadre de l'Afest, l'intervenant d'un organisme de formation certifié vient directement former le futur salarié sur son poste de travail.



Comment faire se rencontrer des demandeurs d'emploi qui n'auraient pas postulé sur un emploi avec des entreprises qui ne les auraient pas recrutés... ? L'Afpa a construit un parcours s'appuyant sur l'Afest (action de formation en situation de travail) – en réponse à un appel d'offres de Pôle emploi lancé en 2022 et qui vient d'être reconduit par France Travail, jusqu'à juillet 2026.

Obligations de l'Afpa : aller vite, créer des situations apprenantes en quelques jours, couvrir 120 métiers-types, intervenir sur tout le territoire, et fabriquer une Afest simple pour l'entreprise, le tuteur et l'apprenant. L'Agence a donc formé 200 de ses consultants à l'Afest, avec C-Campus. Elle les a outillés avec un Pack Afest, qui permet de contextualiser rapidement et de rapprocher plusieurs métiers. Elle a transformé en situations apprenantes les "mises en situation d'apprentissage" des 120 métiers cibles, et digitalisé ses contenus pour intervenir partout.

#### Ingénierie et action

France Travail et l'Afpa ont ensuite proposé aux PME qui avaient déposé des offres de POEC/POEI (préparations opérationnelles à l'emploi, collectives ou individuelles) un processus d'accompagnement

constitué de deux options : un "forfait 1" d'ingénierie sur trois à quatre jours (analyse de l'activité de travail, identification du tuteur, mentor, formateur de l'entreprise, construction de situations apprenantes) ; et un "forfait 2" d'action (mise en œuvre des situations de travail dans l'entreprise ; animation des séquences réflexives entre le mentor, l'intervenant Afpa et l'apprenant ; bilan).

#### > 700 entreprises

Bilan à ce jour : 700 entreprises ont joué le jeu, 46 % sont des TPE de moins de 10 salariés, 51 % des PME entre 10 et 250 salariés. Depuis 2022, 53 % de ces entreprises sont industrielles, 21 % appartiennent au secteur des services aux particuliers, 14 % à la construction... En 2025, on note une forte mobilisation de l'industrie qui, à elle seule, compte 86 % des Afest en cours.

1 189 personnes ont suivi le forfait 1, et 1 128 le forfait 2. Le faible taux d'abandon fait dire à Sophie Valaitis, directrice nationale de l'exploitation de l'Afpa, qu' "une Afest commencée est une Afest réussie". Le bilan en termes d'insertion des personnes est positif, car 74 % des personnes sont en contrat

de travail (CDI ou CDD ou alternance) après l'Afest. La force du dispositif, explique-t-elle, c'est le cumul de l'apprentissage par imitation, du retour du tuteur et de la prise de recul.



[www.afpa.fr/actualites/afest-la-formation-in-situ](http://www.afpa.fr/actualites/afest-la-formation-in-situ)

#### ET LA SUITE ?

À l'issue du déroulé de l'action, l'entreprise accueillante doit recruter le candidat en CDI, contrat en alternance ou en CDD/CTT d'au moins six mois. France Travail prend en charge le financement de la préparation et de la conception du parcours pédagogique, mais aussi la mise en œuvre de la formation elle-même, dans la limite de 450 heures de formation (600 heures pour les publics prioritaires).

[www.francetravail.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---emp/Flyer-AFEST-diag-pertinence](http://www.francetravail.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---emp/Flyer-AFEST-diag-pertinence)



Normandie

## ALENÇON : LE FUTUR CAMPUS DE L'APPRENTISSAGE SE CONCRÉTISE

Dans l'Orne, trois CFA vont former un campus dédié à l'apprentissage, sur près de 28 hectares. Une convention a été signée entre le Bâtiment CFA Normandie, l'Institut interconsulaire interprofessionnel des formations alternées, dit "3ifa", et l'École des travaux publics de Normandie. Le budget total estimé est de 29 millions d'euros, dont 17,8 millions de soutien de la Région Normandie. Les sites existant vont bénéficier de travaux destinés à les moderniser. Bruno Fernandes, directeur de l'École des travaux publics de Normandie (ETPN) l'explique : "Mes locaux pédagogiques ont été conçus pour accueillir 70 apprentis. Aujourd'hui, ils sont 350." Problème inverse pour le site du Bâtiment CFA Normandie : conçu pour accueillir 1 100 apprentis, il en accueillera à peine 650. Quant au 3ifa, 650 m<sup>2</sup> de locaux sont inutilisables du fait de vétusté. La première tranche de travaux débute cette rentrée, avec les premières constructions et



Lors de la signature de la convention de partenariat relative au campus de l'apprentissage d'Alençon, le 17 juillet 2025.

rénovations pour l'ETPN et le 3ifa. La fin globale du chantier est prévue pour 2029, avec une capacité d'accueil estimée à 2 000 apprentis. Au-delà de la partie réhabilitation, certains espaces seront mutualisés. C'est le cas de la partie restauration, entre le Bâtiment CFA Normandie et l'ETPN. Idem pour le foyer et

le gymnase. Pour Hervé Morin, président de la Région, le futur campus s'inscrit dans une stratégie normande à plus vaste échelle. Il s'agit de mailler le territoire de "centres d'excellence", à l'image de celui de Cherbourg, dédié à la soudure. ●

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

## Cnam et Université Paris Est Créteil DES PARCOURS INTÉGRÉS À DOMINANTE SCIENTIFIQUE



Bénédicte Fauvarque-Cosson, administratrice générale du Cnam, et Jean-Luc Dubois-Randé, président de l'Université Paris-Est Créteil.

#### Des thématiques d'intérêt commun,

notamment l'ingénierie de la santé, les bâtiments et villes durables, l'intelligence artificielle, la logistique et le transport, ou encore l'aéronautique, ont conduit à un rapprochement entre le Cnam (Conservatoire national des arts et métiers) et l'Université Paris Est Créteil (Upec). Leur récent partenariat facilitera la création de parcours intégrés, notamment des doubles

diplômes (ingénieur EiCnam - master Upec), la mutualisation de ressources pédagogiques et le développement de passerelles. La convention prévoit aussi le co-financement de contrats doctoraux, l'échange de doctorants ainsi que l'organisation de séminaires et colloques. ●

**D'INFOS** [www.cnam.fr](http://www.cnam.fr) ● [www.u-pec.fr](http://www.u-pec.fr)

## LiveCareer LE PROFIL DU "CANDIDAT MOYEN" EN FRANCE

#### La plateforme d'édition de CV

LiveCareer a analysé plus de 400 000 CV créés dans son générateur pour dresser un portrait chiffré du demandeur d'emploi actuel. Le résultat est un aperçu unique de son parcours professionnel, sa formation, ses compétences et les secteurs qu'il privilégie. Le candidat type a en moyenne 8,75 années d'expérience et a travaillé dans environ quatre entreprises. La formation professionnelle est citée dans 37 % des CV. Les secteurs les plus représentés sont l'administration, la gestion et les services publics. ●

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

## Afpa et Fnac Darty

# PARCOURS COMBINÉS DE FORMATION DE TECHNICIENS EN ALTERNANCE

**500 personnes vont être formées** en deux ans par l'Afpa sur des métiers techniques et d'assistance clientèle nécessaires au groupe Fnac Darty.

"La collaboration entre Darty et l'Afpa est très ancienne, plus de vingt ans, mais cette nouvelle convention est très renouvelée", explique Fabrice Attelann, responsable développement RH et du CFA Fnac Darty. "Cette nouvelle convention a impliqué des investissements importants en plateaux techniques", indique Fabrice Yeghiayan, directeur du développement de l'Afpa. Une interlocutrice unique du service grand comptes de l'Afpa,

Nadège Bousserez, favorise la coordination. Par exemple, sur le métier de technicien après-vente électroménager et audiovisuel, un parcours combinant une POEI-C (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective) et ensuite un contrat d'apprentissage de douze mois est mis en œuvre dans les centres Afpa de Marseille, Champs-sur-Marne, Chambéry et Caen. La même formule de POE plus contrat d'apprentissage est proposée pour le métier de conseiller relation client à distance, qui est chargé du premier niveau de dépannage. Enfin, gros enjeu : la mise en place d'une formation de deux jours d'installateur de modules



Fabrice Yeghiayan, directeur du développement de l'Afpa.

encastrables pour les chauffeurs livreurs et sous-traitants de Fnac Darty : 180 personnes devraient être formées d'ici fin octobre 2025 dans les centres Afpa de Montauban, Saint-Brieuc, Caen et Lardy (Essonne). ●

**+ D'INFOS** [www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)  
[www.fnacdarty.com](http://www.fnacdarty.com)

## Transitions Pro IdF et Amet

# COMMENT PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE PAR LA RECONVERSION

**Face à l'augmentation des risques** d'inaptitude liés à l'usure professionnelle, Transitions Pro Île-de-France renforce son action sur le terrain. L'association a conclu un partenariat stratégique avec l'Amet (Association pour la prévention et la médecine du travail), pour faciliter l'accès des salariés à des parcours de reconversion sécurisés. Il prévoit d'articuler plusieurs dispositifs : le projet de transition professionnelle

(PTP), qui permet à tout salarié de changer de métier en mobilisant un financement spécifique ; le dispositif Prévention usure-reconversion (Pur), destiné aux titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) ; et le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu). Les 167 000 salariés suivis par

l'Amet bénéficieront aussi d'une information ciblée sur les possibilités de se reconverter avant l'inaptitude. Ce thème structurant sera mis à l'honneur lors du salon Générations Reconversion 2025, les 26 et 27 septembre à la Cité internationale universitaire de Paris ●

**+ D'INFOS** [transitionspro-idf.fr](http://transitionspro-idf.fr) ● [www.amet.org](http://www.amet.org)

## École supérieure de l'immobilier

# LES ATTENTES DES JEUNES PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER

**Menée auprès de 1 060 anciens étudiants**, la 2<sup>e</sup> édition du baromètre de l'École supérieure de l'immobilier (fondée par la Fnaim) révèle une jeunesse "motivée par l'impact de son métier". La part des jeunes en CDI recule, ce qui souligne un besoin urgent de sécuriser les parcours. Ils attendent d'abord de leur manager qu'il les accompagne dans leur montée en compétences (41 %). Moins de contrôle, plus d'écoute : c'est le profil du manager idéal selon cette génération, qui valorise la formation continue. Les compétences prioritaires identifiées sont techniques (droit immobilier, réglementation) mais aussi humaines : adaptabilité, travail en équipe, gestion du stress. La perception de l'importance de la RSE dans le choix de l'entreprise chute brutalement : seuls 58 % la considèrent "importante ou indispensable", contre 83 % en 2024. ●

**+ D'INFOS** [www.groupe-esi.fr](http://www.groupe-esi.fr)

## Auvergne-Rhône-Alpes

# LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION VA S'ÉTOFFER

**Les acteurs de l'orientation** en Auvergne-Rhône-Alpes ont jusqu'au 24 septembre 2025 pour candidater au service public régional de l'orientation (SPRO), en vue d'une intégration au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Objectif ? Renforcer l'ancrage territorial et la coordination des services d'orientation en s'appuyant sur des structures locales labellisées, volontaires ou de droit. Avec,

pour les professionnels, la perspective de rejoindre un cadre commun, structurant et valorisant dans le champ de l'orientation. Le site du Carif-Oref, Via Compétences, le rappelle : trois cercles d'acteurs composent le dispositif en Auvergne-Rhône-Alpes. Si les cercles 1 et 2 (acteurs du service



Les Matinales du service public régional de l'orientation.

public et opérateurs réglementaires comme France Travail, Missions locales, Apec ou encore chambres consulaires) sont automatiquement intégrés, le cercle 3 regroupe, lui, les structures territoriales qui obtiennent la labellisation SPRO à partir d'une démarche volontaire d'implication durable. Via Compétences ajoute à ce trio un quatrième cercle, composé d'organismes régionaux non labellisés, qui peuvent néanmoins apporter une expertise spécifique sur un sujet donné. ●

**+ D'INFOS** [www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/le-service-public-regional-de-lorientation/le-spro-en-auvergne-rhone-alpes](http://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/le-service-public-regional-de-lorientation/le-spro-en-auvergne-rhone-alpes)

## Teach Up

# L'ENGAGEMENT CHUTE AU-DELÀ DE 13,4 MINUTES D'APPRENTISSAGE EN LIGNE

**Quand un module de formation en ligne** dépasse 26 minutes, son taux de complétion baisse de 62 %. Ce calcul a été réalisé par Teach Up, une "FrenchTech" experte de la formation en ligne, mêlant les technologies innovantes de l'IA pédagogique aux sciences cognitives. "Nous avons mené une étude anonymisée, fondée sur l'analyse d'un million de formations professionnelles réalisées via notre solution Teach Up, explique Nicolas Bourgerie, son fondateur. Nous observons que l'engagement chute au-delà de 13,4 minutes d'apprentissage en ligne." Or, beaucoup de formations en ligne durent 30 minutes, si ce n'est plus. Dès 16 minutes, le taux de complétion baisse déjà en moyenne de 15 %. ●

**+ D'INFOS** <https://teachup.com>

## IOOI Parcours

# UNE CHARTE POUR UN USAGE "ÉTHIQUE" DE L'IA EN FORMATION



Astrid Destombes, directrice de projets compétences chez CCI France, membre de l'équipe de IOOI Parcours.

**Lauréat France 2030**, le dispositif d'innovation pédagogique IOOI Parcours ne pouvait pas passer à côté d'une réflexion sur les usages de l'intelligence artificielle générative. C'est chose faite avec une charte co-construite avec les formateurs, pour "proposer une vision partagée au sein de la communauté IOOI Parcours". Fil rouge de ce travail : "L'IA est un outil au service de l'humain, jamais un substitut au formateur." C'est la "pertinence pédagogique" qui doit guider le recours à l'outil. Promue par le formateur, une "posture réflexive" doit être adoptée et partagée avec l'apprenant.

Au-delà de la dimension pédagogique, la charte IA IOOI Parcours intègre aussi la prise en compte du "coût sociétal, environnemental et économique" des usages. Ce qui passe par un devoir d'information visant à guider le formateur dans le choix de ses outils. Une même exigence est portée au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles, ce qui, là aussi, suppose des utilisateurs finaux sérieusement formés à l'IA. À ces conditions, "l'IA devient un allié pédagogique, et non une fin en soi", conclut le groupe de travail. Alors que les chartes et appels aux bonnes pratiques se multiplient dans un relatif consensus, reste à ne pas oublier cette nécessaire professionnalisation pour donner toute leur opérationnalité aux intentions. ●

**+ D'INFOS** <https://iooi-parcours.cci.fr/fr>



## VALÉRIE DEBORD, Régions de France : “La perte de la compétence des Régions sur l'apprentissage est une blessure toujours ouverte”

L'association des Régions de France se réjouit de l'annonce de l'élargissement des missions des Crefop à la carte des formations en apprentissage. La forte augmentation du nombre de CFA et leur répartition inégale sur le territoire rendent particulièrement sensible la question des financements.

Valérie Grasset-Morel



**L**a ministre chargée du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a proposé – c'était en avril de cette année – d'élargir à la carte des formations en apprentissage les missions des Crefop (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). L'objectif est de rapprocher les formations que les Régions financent des priorités des branches professionnelles au niveau régional, et de pouvoir mutualiser les plateaux techniques entre les acteurs de la formation continue dans les territoires, les CFA et les lycées professionnels. “L'État a vraiment besoin de la compétence des Crefop, ces lieux quadripartites où siègent à la fois les représentants des Régions, de l'État, des organisations d'employeurs et des organisations syndicales, pour connaître les besoins des formations en apprentissage sur les territoires”, assure Valérie Debord, présidente déléguée de la commission formation-emploi de Régions de France, et

vice-présidente déléguée à l'emploi et à la formation de la Région Grand Est.

### Des territoires ruraux “complètement délaissés”

Aujourd'hui, explique-t-elle, “on voit des CFA qui s'implantent principalement dans les grandes aires urbaines, sur des thématiques où le retour sur investissement est plus rapide, et on voit des territoires ruraux complètement délaissés par les acteurs privés”. Redonner aux Crefop la maîtrise de la carte des formations en apprentissage et des moyens affectés lui apparaît donc comme une avancée, alors que les Régions ont perdu leur compétence sur l'apprentissage en 2018. “Cette perte est une blessure toujours ouverte, et nous saluons tous la reconnaissance par la ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet, le 10 avril dernier devant les sénateurs, du rôle-clé des Régions dans l'apprentissage”, exprime Valérie Debord. François Bonneau, le président de la commission

formation-emploi de Régions de France, a demandé à la ministre de reverser aux Régions une partie des sommes économisées grâce aux nouvelles règles de calcul des NPEC (niveaux de prise en charge) des contrats d'apprentissage. Ces moyens supplémentaires pourraient permettre aux Régions de répondre aux besoins des CFA en investissement et en fonctionnement pour les métiers émergents et pour la ruralité. “Nous voulons que l'outil de formation irrigue tous les territoires”, souligne la présidente déléguée.

### Ressources insuffisantes

Depuis 2020, les Régions n'ont plus que deux enveloppes “résiduelles” versées chaque année par France compétences et intégralement reversées aux CFA : 181 millions d'euros au titre de l'investissement dans les CFA, et 88 millions au titre de leurs dépenses de fonctionnement. Pour l'année 2025, ces deux enveloppes ont été versées le 1<sup>er</sup> juin. Cette année, comme en 2024, l'enveloppe “fonctionnement” a été amputée de 50 millions d'euros. “Nous sommes toujours loin des 138 millions qui nous étaient accordés par France compétences depuis 2020”, déplore la présidente déléguée. Ces ressources ne permettent pas de répondre à la hausse constante du nombre de CFA. “On en comptait 965 fin 2018, lorsque la compétence “apprentissage” a été retirée, et leur nombre a presque quadruplé en 2024 (3 465 CFA).

Le mécanisme de “fongibilité asymétrique” du fonctionnement vers l'investissement, mis en place en 2022, est jugé positif, mais insuffisant. Valérie Debord rappelle à cet égard que la Cour des comptes a recommandé d'ajuster les enveloppes régionales affectées à l'investissement dans les CFA en tenant compte de la réalité de l'évolution des effectifs d'apprentis. “Le gouvernement se félicite de la progression de cette filière mais il ne parle pas du nécessaire ajustement des enveloppes régionales pour la financer et garantir sa qualité”, pointe la présidente déléguée.

### Cofinancement du CPF

Actuellement, cinq Régions (dont Grand Est) sur dix-huit cofinancent le CPF. La Caisse des dépôts devrait avoir achevé, à la fin de cette année, les développements informatiques permettant d'ouvrir le site Mon Compte Formation au financement des parcours VAE (validation des acquis de l'expérience) des demandeurs d'emploi.

**“Nous voulons que l'outil de formation irrigue tous les territoires”**

La ministre du Travail a déclaré avoir saisi la CDC sur ce point, jugé très important par les Régions. Elles veulent cependant aller au-delà de la VAE. “Dans ma région, par exemple, reprend Valérie Debord, nous avons décidé d'ouvrir le Pric 2024-2027 au CPF pour les seniors, et de cofinancer leur formation.” Elle interroge : “Pourquoi ne pas imaginer d'élargir le CPF à des formations non certifiantes, mais ayant montré leur efficacité auprès de personnes fragilisées ou dans des secteurs en tension ? Cela nécessiterait bien sûr de modifier la loi, mais on peut y réfléchir, car il s'agit de formations réellement professionnalisantes.” ●

### TRANSITIONS ET RECONVERSIONS

La question des transitions et des reconversions professionnelles est à l'ordre du jour du ministère du Travail, et Régions de France s'en félicite. Ses parties prenantes se déclarent disponibles pour expérimenter des dispositifs, aux côtés de l'État et des partenaires sociaux des branches professionnelles. François Bonneau a émis le souhait que les financements des Pric (pactes régionaux d'investissement dans les compétences) puissent être utilisés dans ce cadre-là. En Grand Est, région où Valérie Debord est vice-présidente déléguée à la formation, une initiative conduite avec la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) a permis à des salariés visés par un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) d'intégrer une nouvelle entreprise sans passer par une phase de chômage, tout en conservant les indemnités qui leur étaient dues.

# LA ROBUSTESSE, UNE PROPOSITION QUI QUESTIONNE LE MODÈLE D'APPRENTISSAGE ACTUEL

Et si, dans un but salubre, la formation décidait d'accompagner la robustesse au lieu de la performance ? Quelles questions cela lui poserait-elle ? Début de réponse avec un biologiste et deux chercheurs en pédagogie.

Karine Sautereau



Pour l'identification d'exemples d'entreprises à visée robuste, une démarche intuitive a été mobilisée.

Comment se fait-il que le vivant soit toujours là depuis environ 3,8 milliards d'années, alors que ses caractéristiques sont les redondances, les échecs, la lenteur, ce qui, si elles sont vues avec les lunettes de la performance, semblent être des faiblesses ? La biologie nous apprend que ces éléments mis ensemble fabriquent de la robustesse. Ainsi, le secret de la longévité du vivant n'est pas la performance, mais la robustesse. En conséquence, dans un contexte de crise écologique, la robustesse pourrait-elle inspirer les entreprises afin de les aider à se transformer et donc à survivre ? Ou du moins, la robustesse leur permettrait-elle d'interroger le modèle de la performance à tout prix ? Tel est l'objectif d'un livre sorti en début d'année et co-écrit par un biologiste, Olivier Hamant, et deux experts des organisations, Sandra Enlart et Olivier Charbonnier. Ainsi, leur livre invite à faire un pas de côté et à questionner les termes de performance, résilience et robustesse, mais également, il donne à voir les caractéristiques d'une entreprise robuste grâce à l'analyse d'organisations à visée robuste. En complément, un entretien avec Sandra Enlart et Olivier Charbonnier, qui sont également experts en pédagogie, a permis de mettre

en lumière les premières questions que pose la robustesse au monde de la formation. Un monde qui historiquement accompagne la transformation des organisations et qui donc est susceptible d'accompagner le développement de la robustesse. Cet article invite donc les acteurs de la formation à faire un pas de côté.

## Robustesse versus performance et résilience

La robustesse signifie "maintenir le système stable/viable malgré les fluctuations ; se placer dans les conditions dans lesquelles la chute n'est pas fatale ; viser la pérennité d'abord", selon Olivier Hamant<sup>1</sup>. Ainsi, la robustesse propose un autre horizon que celui de la performance, ce dernier ayant pour sens "atteindre son objectif (efficacité) avec le moins de moyens possibles (efficacité)", rappellent les trois auteurs. Selon eux, la performance est possible dans un monde stable et abondant en ressources, alors que le monde sera de plus en plus instable et en pénurie chronique de ressources. En outre, la robustesse propose également un autre paradigme que celui de la résilience, qui signifie "tomber et se relever, capacité à rebondir. Après récupération néolibérale, devenue une injonction à tomber pour se relever (sélection darwinienne mal comprise)", explicitent les trois chercheurs.



1. La robustesse est un concept inspiré du vivant dont Olivier Hamant est à l'origine.

2. La coopération est entendue ici avec une finalité de robustesse

et non de performance. C'est donc la finalité de la coopération qui diffère et non sa mise en œuvre.

3. Un expert s'adressant à des non-sachants.

## Méthodologie

Pour l'identification d'exemples d'entreprises à visée robuste, une démarche intuitive a été mobilisée. Elle a répondu à trois critères : la connaissance personnelle, des thématiques plurielles et la crédibilité des engagements annoncés, loin du *greenwashing*. L'identification des six éléments caractérisant une entreprise robuste est le fruit d'une analyse croisée d'entretiens, d'observations et de bases de données fournies par les organisations.

Pour ces derniers, la résilience est quant à elle propice dans un "monde en transition (mais toujours happé par la performance)". Ainsi, les auteurs proposent une troisième voie aux entreprises, celle de la robustesse, afin qu'elles puissent se transformer et survivre "face à l'impasse du néolibéralisme écocide". Sandra Enlart et Olivier Charbonnier précisent que la robustesse, "ce n'est pas un nouveau modèle, un de plus qui remplace l'autre, mais il s'agit bien d'une perspective, d'une analogie qui permet de penser".

## Caractéristiques d'une entreprise robuste

Après l'étude de sept organisations à visée robuste, les chercheurs ont identifié six éléments semblant distinguer ces organisations. Ils précisent que ces six éléments ne sont pas hiérarchisés "puisque au contraire c'est leur présence conjointe qui fonctionne". Ainsi, une entreprise robuste semble être une entreprise qui se caractérise par 1/ un rapport explicite au "vivant" ; 2/ un ancrage local ; 3/ une taille "humaine" ; 4/ un élargissement au-delà des frontières de la production, avec une approche systémique, 5/ une transparence et une collégialité, par et pour la coopération<sup>2</sup> (modes participatifs) et 6/ la circularité. Ces critères posés, quelles conséquences pour la formation ? La formation étant au service de l'entreprise, elle est de facto au service de la performance. Dans le cas où l'on change de perspective, "qu'est-ce qu'une formation qui n'est plus au service de la performance mais au service de la robustesse ?", interroge Sandra Enlart.

## Un modèle d'apprentissage à inventer ?

Pour Sandra Enlart et Olivier Charbonnier, avec le développement de la robustesse dans les entreprises, le modèle traditionnel de la formation<sup>3</sup> est questionné. De fait, pour Sandra Enlart, la robustesse "repose des questions en termes de

pédagogie, en termes de manière même d'aborder ce que c'est que l'apprentissage : est-ce qu'on est sur un apprentissage au sens d'acquisition de compétences, de connaissances, de savoirs, etc. ? Ou est-ce qu'on est sur autre chose ? Et si on est sur autre chose, est-ce qu'on peut vraiment penser l'ingénierie de la même manière ? Sandra Enlart propose alors des premières pistes de réflexion. Tout d'abord à un niveau macro, la robustesse questionne les finalités : "C'est quoi l'objectif pédagogique dans une entreprise robuste ?" S'agit-il des critères cités dans la partie précédente ? Ensuite, au niveau méso, la finalité interroge le modèle d'apprentissage : "Qu'est-ce qu'apprendre dans une entreprise robuste ? Et qu'est-ce qu'apprendre de manière robuste, au service d'une entreprise robuste ?", questionne Sandra Enlart. Une fois ces deux premiers niveaux identifiés, on peut se demander au niveau micro : "Qu'est-ce que le service formation peut proposer comme organisation et modalités ?" Concernant la question de l'apprentissage de manière robuste, Olivier Charbonnier propose une première réponse : "Un apprentissage robuste aujourd'hui, c'est d'abord un apprentissage qui résiste à des situations de crise et qui me permet de les accueillir dans de bonnes conditions. Ça veut dire que dans ma façon d'apprendre, la crise ne m'arrête pas, et dans ce que j'apprends, la crise ne me met pas à néant. Au contraire, je peux agir avec." Cela donne une autre piste à creuser en plus du mode d'apprentissage en temps de fluctuation, celle de ce qu'il est nécessaire d'apprendre pour y faire face. La réflexion est ouverte... ●

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Hamant, O., Charbonnier, O. & Enlart Bellier, S. (2025). *L'entreprise robuste. Pour une alternative à la performance*. O. Jacob.
- Hamant, O. (2022). *La troisième voie du vivant*. Brocher.

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

## LES CHERCHEURS



**Olivier Hamant** est chercheur à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae) et dirige l'Institut Michel-Serres. Il mène des recherches interdisciplinaires sur les plantes (biologie/physique/modélisation).



**Olivier Charbonnier** est directeur national de groupe Interface et cofondateur de DSides. Il conseille les organisations sur les transformations des façons de travailler et d'apprendre.



**Sandra Enlart** est directrice de recherche associée à l'Université Paris Nanterre en sciences de l'éducation et de la formation. Ses recherches portent sur la gestion des ressources humaines, la formation et le management.

# DAVID CLUZEAU, délégué général d'Hexopée et du Synofdes



Parcours

**2015**  
administrateur de l'Union  
des employeurs  
de l'économie sociale  
et solidaire (Udes)

**2016**  
délégué général  
d'Hexopée

**2020**  
président de l'Opco  
Uniformalion

**2022**  
délégué général du Synofdes

**2025**  
président de l'Udes

## “LE SECTEUR DE LA FORMATION NE PEUT PLUS ÊTRE LA VARIABLE D'AJUSTEMENT DES POLITIQUES PUBLIQUES”

Décisions “brutales”, pratiques d'achat “indignes”, politiques publiques “incohérentes”, désengagement financier progressif des principaux donneurs d'ordre... David Cluzeau, délégué général du Synofdes, un des syndicats nationaux des organismes de formation, ne mâche pas ses mots. Il lance l'alarme sur l'état de santé du secteur de la formation professionnelle dans la perspective de la prochaine loi de finances.  
Propos recueillis par Laurent Gérard

### Cet été, vous avez rendu publique une prise de position très ferme sur la formation professionnelle. Pourquoi ?

Les choses débordent ! Il y a cumul d'alertes. Alors que la formation professionnelle est un levier stratégique pour l'élévation des compétences de l'ensemble des actifs – salariés, demandeurs d'emploi, jeunes, bénéficiaires du RSA –, qu'elle est au service de tous les secteurs économiques et de l'ensemble des branches professionnelles, elle est aujourd'hui déstabilisée dans son rôle par une accumulation de pratiques qui relèvent de la maltraitance institutionnelle et qui ont des effets délétères sur les entreprises, leurs équipes et les bénéficiaires de leur action.

### Le secteur est-il réellement, comme vous l'assurez, à bout de souffle ?

Les organismes de formation sont à la fois acteurs

économiques et acteurs de cohésion sociale. Ils emploient des milliers de professionnels investis, qui aujourd'hui perdent le sens et la sécurité de leur engagement, victimes d'un pilotage erratique, de ruptures brutales, et de l'absence de dialogue réel avec l'État et ses établissements. À l'heure où l'on invoque sans cesse la “société des compétences”, il est paradoxal et irresponsable d'asphyxier les structures qui œuvrent au quotidien à cette ambition.

### Cette asphyxie passe, selon vous, par une “déflation des prix insoutenable”. Que voulez-vous dire ?

Les marchés publics se gagnent aujourd'hui sur des prix intenables et indignes, avec des baisses de 15 % en moyenne par rapport à 2022. Des appels d'offres sont attribués à des opérateurs sans ancrage local, ni infrastructures, ni équipes en

place, mais proposant des tarifs anormalement bas. Cette spirale du moins-disant, que nous n'avons cessé de dénoncer, remet en cause la qualité des prestations et met en danger l'économie de structures historiquement implantées sur les territoires. L'appareil de formation est en péril. Rappelons que les marges ont toujours faibles dans ce secteur. Ça ne peut tenir. La concurrence agressive et les prix imbattables – mais finalement insoutenables – mettront tout le monde en fragilité, prestataires comme citoyens à former.

### Vous dites subir des pratiques d'achat irresponsables. Sous quels formes ?

Les marchés sont désormais triennaux à bons de commande sans minima, ce qui permet aux acheteurs publics de commander... ou non. Cette insécurité juridique transfère entièrement le risque économique sur les opérateurs, qui ne peuvent ni recruter durablement ni planifier leurs activités. Le cas du dispositif Parcours Emploi Santé, arrêté brutalement par France Travail alors que les bons de commande avaient été signés, illustre cette dérive : des investissements à perte, des salariés en contrats de travail de plusieurs mois sans missions, des budgets mobilisés perdus, et des publics vulnérables abandonnés sans accompagnement.

### C'est donc un désengagement des financeurs publics que vous dénoncez ?

Absolument. Le retrait progressif de l'État et des Régions (notamment sur les formations des demandeurs d'emploi), de l'OFII (formation linguistique) ou encore de France Travail, de certains départements (accompagnement RSA) témoigne d'un désintérêt inquiétant pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Même les prestations validées par les comités de pilotage, avec des taux de satisfaction élevés, sont arrêtées du jour au lendemain, sans préavis ni justification solide.

### Avez-vous la même critique vis-à-vis des entreprises ?

Les entreprises ont des pratiques plus saines en matière de formation, même si elles font attention à leurs achats. Elles ont augmenté leur effort depuis 2018, que ce soit chez les moins de 50 salariés ou les plus de 50. Elles investissent plus que les autres acteurs. Notons toutefois que le projet de futur régime de TVA des Opco complexifiera les procédures tout en réduisant leur capacité de

## LE FUTUR RÉGIME DE TVA DES OPKO VA COMPLEXIFIER LES PROCÉDURES

Pour David Cluzeau, les entreprises ont des pratiques “plus saines” en matière de formation, même si elles font attention à leurs achats. Elles ont augmenté leur effort depuis 2018, que ce soit chez les moins de 50 salariés ou les plus de 50. “Elles investissent plus que les autres acteurs”, insiste-t-il. Il juge que le projet de futur régime de TVA des Opco va complexifier les procédures tout en réduisant leur capacité de financement. “Ce sera encore un coup porté à un système déjà affaibli, avec des contraintes administratives supplémentaires et moins de fonds disponibles pour former.”

financement. Ce sera encore un coup porté à un système déjà affaibli, avec des contraintes administratives supplémentaires et moins de fonds disponibles pour former.

### Finalement, que demandez-vous aujourd'hui à la puissance publique ?

Une mobilisation urgente passant par le rétablissement de pratiques d'achat respectueuses, sécurisées et transparentes. Il n'y a pas que le marché pour répondre aux questions, il faut travailler la logique de mandatement avec juste compensation. Il faut créer une dynamique co-construite, aller vers le mieux-disant et non le moins-disant systématique, donner la priorité à la qualité, et éviter l'uberisation des formateurs. Tout cela passe par une clarification des responsabilités juridiques des acheteurs publics (État, Régions, opérateurs) dans l'exécution des marchés – il faut arrêter d'interrompre les bons de commandes brutalement comme France Travail vient de le faire –, et par une reconnaissance financière réelle de la valeur du travail mené auprès des publics les plus fragiles.

### Que souhaitez-vous urgemment ?

Une concertation immédiate avec les pouvoirs publics pour restaurer la confiance et garantir la continuité de service. Nous sommes prêts à discuter avec le gouvernement, pour faire des choix politiques et pédagogiques ensemble, avant que la copie du budget soit sèche. Nous refusons le silence radio. Nous soutenons l'ambition d'une société de compétence et de plein emploi, pour cela nous devons être autour de la table. Nous ne voulons plus subir. Nous exigeons d'être considérés. Le secteur de la formation professionnelle ne peut plus être la variable d'ajustement des politiques publiques. Il en va de l'avenir des actifs, de l'équité territoriale, et de la promesse républicaine d'un accès universel à la montée en compétences. ●

### Synofdes

300  
adhérents,  
2 500  
établissements,  
15 000  
salariés, un tiers  
des employeurs  
du secteur.

### Hexopée

Organisation professionnelle représentative dans les branches Éclat (éducation, culture, loisirs, animation sur les territoires), sport, tourisme social et familial, habitat et logement accompagnés, représente et accompagne les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Ce 16 septembre 2025, Rémy Mazzochi fêtera ses douze mois à la tête de l'Opco Santé, après avoir succédé à Jean-Pierre Delfino. Cet ingénieur de 44 ans, fort d'une carrière d'auditeur public et de stratège numérique à l'Unedic, a lancé une vaste feuille de route : simplification des process, renforcement de l'alternance et qualité de vie au travail, avec pour fer de lance le programme "Cap écologie, mieux vivre au travail".

Éric Delon

# RÉMY MAZZOCHI

## UN AN POUR MODERNISER L'OPCO SANTÉ

**L**e 16 septembre prochain, cela fera tout juste un an que Rémy Mazzochi a endossé ses fonctions de directeur général de l'Opco Santé (400 collaborateurs) succédant au charismatique Jean-Pierre Delfino, qui a dirigé l'opérateur de compétences pendant douze ans, avant de prendre sa retraite. "Déjà presque une année, le temps est passé à une vitesse fulgurante", sourit cet ingénieur de formation, diplômé de Centrale Paris. Lorsqu'il arrive à la tête de l'Opco, ce Niçois d'origine de 44 ans possède déjà une solide expérience dans l'univers des politiques publiques, des finances et des transformations numériques. Son riche CV en atteste : expert des finances publiques à la Cour des comptes (2007-2011), artisan de la mise en œuvre de la "sécurisation des grands projets numériques de l'État" au sein du secrétariat général du gouvernement (2011-2017) et, enfin, directeur-adjoint de l'Unedic (2017-2024), où il a eu la lourde charge de piloter la stratégie numérique de l'opérateur en charge de la gestion de l'assurance chômage, et de superviser le financement de l'activité partielle par ce dernier, en pleine période Covid. "Ce dispositif était indispensable pour éviter que l'économie française ne s'écroule. Je suis fier de l'avoir mené à bien avec une équipe de collaborateurs formidables", revendique-t-il.

### Trois fonctions spécifiques

À son arrivée à l'Opco Santé, le nouveau directeur général s'empare des dossiers stratégiques de l'opérateur : recrutement et fidélisation des pro-



**2007**  
expert à la Cour  
des comptes

**2011**  
directeur  
"performance,  
audits &  
évaluations" au  
secrétariat  
général du  
gouvernement

**2017**  
directeur général  
adjoint de  
l'Unedic

**2024**  
directeur général  
de l'Opco Santé

fessionnels (notamment dans les métiers du soin et de l'accompagnement), adaptation aux évolutions des métiers, anticipation des formations proposées, poursuite du développement de l'alternance, financement et accessibilité des parcours de formation, transformation numérique...

"Quand je suis arrivé, j'ai procédé à un audit des dossiers. En tant qu'ingénieur, j'ai procédé de manière rationnelle dans cette analyse sans vouloir à tout prix faire la révolution. Le passage de relais avec mon prédécesseur s'est effectué sans couture", explique-t-il.

Sur un plan organisationnel, le nouveau directeur général s'est employé à simplifier la relation des "clients" de l'Opco (entreprises, branches) en créant, notamment, trois fonctions spécifiques : gestionnaire de financement, conseiller en emploi-formation et chargé de projet territorial.

### Qualité de vie et des conditions de travail

Persuadé que l'apprentissage demeure "un levier stratégique pour attirer et fidéliser les jeunes talents dans des métiers en tension", Rémy Mazzochi est fier du bilan de l'Opco Santé en la matière. En 2024, l'opérateur a financé 14 666 contrats d'apprentissage, soit une légère de 2,4 % par rapport à l'année précédente. Depuis la réforme de 2018, cela représente près de 80 000 parcours d'apprentis soutenus par l'Opco. "Ces résultats témoignent d'une dynamique toujours active dans le secteur sanitaire, social et médico-social, malgré un contexte budgétaire plus incertain", se félicite-t-il.

L'attractivité et la fidélisation des salariés riment avec l'amélioration de la qualité de vie et des



conditions de travail (QVCT). Le nouveau directeur de l'Opco Santé vante les vertus du projet "Cap écologie, mieux vivre au travail", que l'opérateur a présenté en mai 2025 lors du salon SantExpo à Paris.

Ce programme propose notamment aux établissements du secteur sanitaire, social et médico-social, un autodiagnostic rapide pour évaluer leur maturité sur différents volets de la santé au travail et de l'écologie, un accompagnement personnalisé pour construire un plan d'action adapté à leurs priorités, et des solutions de formation pour renforcer les compétences collectives en matière de bien-être au travail et de développement durable. "L'idée est de prendre soin de celles et ceux qui prennent soin des autres, tout en intégrant les enjeux environnementaux dans les pratiques professionnelles. Une belle façon de conjuguer performance sociale et responsabilité écologique", résume le directeur général.

**“L'idée est de prendre soin de celles et ceux qui prennent soin des autres”**

### Le plan stratégique 2026-2028

Rémy Mazzochi est tourné vers le plan stratégique 2026-2028 de l'Opco Santé, en cours de préparation, et qui devrait émerger d'ici la fin 2025. Les pistes ? Un nouveau baromètre emploi-formation servira de base d'analyse pour identifier les besoins en compétences dans les secteurs sanitaire, social et médico-social. Une nouvelle convention d'objectifs et de moyens (Com), en discussion avec l'État, fixera les grandes orientations et les engagements de l'Opco pour cette période.

"Ce plan stratégique poursuivra nos orientations stratégiques telles que le renforcement de la formation professionnelle, avec un accent sur les parcours diplômants cœur de métier", mais également l'accompagnement des petites structures (moins de 50 salariés), souvent moins outillées pour gérer la formation. Enfin, l'Opco poursuivra le développement de l'alternance et de la reconversion via le dispositif Pro-A, "qui est un levier central pour faire évoluer les salariés dans leur emploi".

### Dynamique collective

Secrétaire général d'Opco Santé depuis mars dernier, Arnaud Carrère a rencontré Rémy Mazzochi à l'Unedic, alors qu'il en était le DRH. Son analyse des caractéristiques managériales de son patron ? "Au-delà de ses compétences, je suis impressionné par sa capacité à fédérer. Il sait réunir autour de lui des équipes aux profils variés, créer des ponts entre des fonctions parfois éloignées, et faire émerger une dynamique collective porteuse de sens. Il croit profondément que les organisations syndicales et patronales sont les plus légitimes pour porter les enjeux des secteurs qu'elles représentent et pour définir des stratégies efficaces au service de l'intérêt général. La posture sincère de Rémy est profondément inspirante !" ●



## SUR LE WEB

### CFA d'entreprise, solution face à l'obsolescence des compétences ?

DemainTV, juillet 2025 (durée 10 mn)

Le chômage reste élevé, mais les entreprises peinent à recruter. Comment mieux faire coïncider compétences disponibles et besoins réels ? Damien Bon, dirigeant de Skill and You, décrypte l'obsolescence des compétences, les métiers en tension, et le fonctionnement des CFA d'entreprise à distance, co-construits avec les employeurs.

D'INFOS

[www.youtube.com/watch?v=GxwrXa-dJ6g](https://www.youtube.com/watch?v=GxwrXa-dJ6g)

## PUBLICATION

### Les tiers-lieux, acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi

Cahier de l'Observatoire

L'Observatoire des tiers-lieux recense que 58 % des tiers-lieux développent des actions de formation et d'apprentissage, quand 49 % d'entre eux proposent des activités de formation professionnelle et 35 % agissent pour l'insertion professionnelle. Au total, ce sont 377 159 personnes qui ont pu bénéficier d'une formation professionnelle en tiers-lieux.



France tiers-lieux, juin 2025. 59 p.

D'INFOS

<https://observatoire.francetierslieux.fr/ressource/cahier-de-l'observatoire-les-tiers-lieux-acteurs-de-l'insertion-de-la-formation-et-de-l'emploi>

## PUBLICATION

### Transformation de la validation des acquis d'expérience

Dossier de presse

Le 22 juillet 2025 au ministère du Travail, le premier comité stratégique de VAE (lire dans ce numéro en pp. 10 à 12) a réuni l'ensemble des parties prenantes : certificateurs publics, Régions, France Travail, branches professionnelles, services déconcentrés et opérateurs. État des lieux de la mise en œuvre de la réforme de la VAE de 2022 et de l'accélération de sa transformation depuis le début de l'année 2025.



Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, juillet 2025. 19 p.

D'INFOS

<https://travail-emploi.gouv.fr/transformation-de-la-validation-des-acquis-d'experience>



## SUR LE WEB

### IUT : Journées du futur 2025

Discussion sur la formation professionnelle continue INPIUT, juillet 2025 (durée 1h05)

Les journées du futur 2025 ont eu pour thème "Une voie d'excellence opérationnelle : la filière technologique au service de la professionnalisation et de la performance". Une table ronde était consacrée à la montée en compétences des techniciens.

D'INFOS

[www.youtube.com/watch?v=5ioOjuReWeE](https://www.youtube.com/watch?v=5ioOjuReWeE)

# 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
- **CPRDFOP** 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
- **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion

- **FEF** Fondation européenne pour la formation
- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Ffod** Forum des acteurs de la formation digitale
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **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
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SFCU** Service de formation continue universitaire
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **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

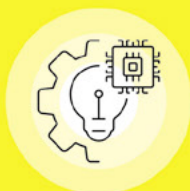
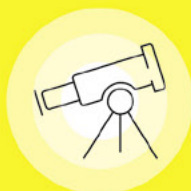


# ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATION

## DANS LA FORMATION AUX MÉTIERS DU BTP

### DES EXPERTISES ET UNE OFFRE DE SERVICES

au profit des organismes de formation  
aux métiers du BTP



**ANTICIPER // INNOVER // PERFORMER**



[ccca-btp.fr](http://ccca-btp.fr)



3cabtp



@3cabtp



3cabtp



3cabtp



3cabtp

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